

# 9. Gleich- behandlungsbericht des Bundes 2012

Teil 1 und 2

### **Impressum**

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:  
Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst  
im Bundeskanzleramt Österreich  
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH  
BUNDESMINISTERIN  
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

## Gleichbehandlung

# 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

## Teil 1 und Teil 2

Wien, 2012

**Impressum:**

*Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:*

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich  
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

*Text und Gesamtumsetzung:* Abteilung II/3 – Gleichbehandlung in der Privatwirtschaft und im Bundesdienst,  
Referat III/7/a – HR-Controlling

*Layout und Endbearbeitung:* Petra Löscher, Mag.<sup>3</sup> Melanie Anne Strantz, Gabriele Glier-Menz, Edith Vosta

*Herstellung:* Friedrich VDV, Linz

Wien, 2012

*Copyright und Haftung:*

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtssprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

*Bestellservice des Bundeskanzleramtes*

1014 Wien, Ballhausplatz 2,

Telefon: +43 1 53 115-202613,

Fax: +43 1 53 115-202880,

E-Mail: [broschuerenversand@bka.gv.at](mailto:broschuerenversand@bka.gv.at),

Internet: [www.bundeskanzleramt.at/publikationen](http://www.bundeskanzleramt.at/publikationen)

# Übersicht

Einleitung .....	4
Teil 1 Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst .....	7
Teil 2 Bundes-Gleichbehandlungskommission.....	201

## Einleitung

Der Gleichbehandlungsbericht des Bundes erscheint seit 1996 im 2-Jahres-Rhythmus. Die gesetzliche Grundlage dafür ist im §12a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG) zu finden. Demzufolge hat die Bundesregierung dem Nationalrat jedes zweite Jahr einen umfassenden Gleichbehandlungsbericht vorzulegen. Ziel dieses Berichts ist es, über den Stand der Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst sowie über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission des Bundes zu informieren.

Aufgrund der sich ändernden Rahmenbedingungen wurde die Verordnung über die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmenden statistischen Daten 2010 novelliert. Mit dieser Novellierung wurde die Absicht verfolgt den Bericht um zusätzliche Daten, die besonders in letzter Zeit vermehrt an Bedeutung gewinnen zu erweitern, eine einheitliche Datenabgrenzung mit dem Personalcontrolling des Bundes zu wählen sowie den Bericht neu zu gestalten.

Wesentliche Änderung hinsichtlich der Datenabgrenzung betreffen eine Änderung der stichtagsbezogenen Daten auf den 31. Dezember des jeweiligen Jahres, sowie das Abstellen auf das ausgabenwirksame Personal im Sinne des Haushaltsrechts. Karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nicht mitgezählt (zum 31.12.2011 rund 4.700). Zudem sind ausgegliederte Dienststellen (AMS) sowie Ausbildungsverhältnisse in der Gesamtbetrachtung nicht umfasst. Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen werden weiterhin separat nach Geschlechteraspekten analysiert. Das AMS wird in einem eigenen Berichtskapitel dargestellt.

Aufgrund der Aktualität und Bedeutung von Gleichstellung der Geschlechter auch bei der Entlohnung sind in der aktuellen Ausgabe des Gleichbehandlungsberichtes Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern im Bundesdienst ausgewiesen. Zudem wurde der Frauen-/bzw. Männeranteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen genauer durchleuchtet. Außerdem wurden ressortspezifische Leitungsfunktionen und sonstige wichtige Funktionen dargestellt, nach Geschlechteranteilen analysiert und deren Neubesetzungen veröffentlicht.

Infolge dieser Neuerungen kann die aktuelle Ausgabe ausschließlich mit dem „8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010“ verglichen werden. Die Daten der vorhergehenden Berichte sind nicht bzw. nur begrenzt mit dem aktuellen Bericht vergleichbar.

Wie bereits in den Vorjahren, gibt der Bericht zu Beginn eine Übersicht über die Geschlechterverhältnisse im gesamten Bundesdienst. Im Anschluss werden die Ressorts in der Reihenfolge gemäß dem Bundesministeriengesetz (BMG) ausgewiesen.

- ▶ Bundeskanzleramt
- ▶ Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten
- ▶ Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
- ▶ Bundesministerium für Finanzen
- ▶ Bundesministerium für Gesundheit
- ▶ Bundesministerium für Inneres
- ▶ Bundesministerium für Justiz

---

## Einleitung

---

- ▶ Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport
- ▶ Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft
- ▶ Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
- ▶ Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie
- ▶ Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend
- ▶ Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung
- ▶ Parlamentsdirektion
- ▶ Präsidentschaftskanzlei
- ▶ Rechnungshof
- ▶ Verfassungsgerichtshof
- ▶ Verwaltungsgerichtshof
- ▶ Volksanwaltschaft
- ▶ Arbeitsmarktservice

**Der nun vorliegende Bericht besteht aus zwei Teilberichten:**

### Teil 1

stellt Daten stichtagsbezogen (31. Dezember 2011 im Vergleich zu 31. Dezember 2009) als auch zeitraumbezogen (1. Jänner 2009 bis 31. Dezember 2011) dar.

Für folgende Personengruppen wurde eine stichtagsbezogene Darstellung gewählt:

- ▶ Gesamtpersonal des Bundes
- ▶ Teilbeschäftigte des Bundes
- ▶ MitarbeiterInnen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen
- ▶ MitarbeiterInnen in ressortspezifischen Leitungsfunktionen oder sonstigen wichtigen Führungspositionen
- ▶ Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des Bundes
- ▶ Mitglieder in Kommissionen und Beiräten

Informationen bezüglich der Neubestellungen zu ressortspezifischen Leitungsfunktionen, erteilten Zulassungen zu Ausbildungen, Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots sowie die Umsetzung des Frauenförderungsgebots werden zeitraumbezogen zur Verfügung gestellt.

Gemäß dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz hat jede/r Leiter/in einer Zentralstelle der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst Vorschläge zu berichten, die zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen beitragen.

Die gemeldeten Vorschläge bilden den Abschluss jeder Ressortberichterstattung.

## Teil 2

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sieht vor, dass der von der Bundesregierung vorzulegende Bericht auch die Tätigkeit der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) umfasst. Insbesondere ist über die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission, gegliedert nach Ressorts, Auskunft zu geben.

Der Berichtszeitraum ist der 1. März 2010 bis 1. März 2012.

Nach der Aufgaben- und Zuständigkeitsauflistung wird der Verfahrensablauf dokumentiert.

Den allgemeinen Teil beendet die Darstellung der Anzahl der behandelten Anträge (aufgeschlüsselt nach Geschlecht der AntragstellerInnen) und die Anzahl der Sitzungen.

Danach folgen die getrennten Tätigkeitsberichte der Senate I und II der B-GBK.

Da seit 2004 die Gutachten der Senate laufend auf die Homepage des BKA ([www.frauen.bka.gv.at](http://www.frauen.bka.gv.at)) veröffentlicht werden und auch eine Verlinkung im RIS (Rechtsinformationssystem des Bundes) erreicht wurde, werden die Antragsfälle nur ganz kurz dargestellt und auf die Homepage verwiesen (samt Gutachten-Nummer zur leichten Auffindbarkeit), wobei aber die Reaktionen des Dienstgebers auf Empfehlungen der Kommission explizit im Bericht aufgenommen wurden.

Den Abschluss bilden die Mitgliederliste der Senate I und II der B-GBK.

# **Teil 1: Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst**



# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Gesamtübersicht der Bundesbediensteten.....</b>	<b>17</b>
1.1 Frauen-/Männeranteile je Berufsgruppe .....	17
1.2 Frauen-/Männeranteile je Qualifikation .....	18
1.3 Frauen-/Männeranteile in den Ressorts/Obersten Organen.....	19
1.4 Frauen-/Männeranteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen.....	21
1.5 Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen .....	22
1.6 Gesamtpersonal des Bundes.....	25
1.6.1 Organisatorische Gliederung .....	25
1.6.2 Berufsgruppen.....	25
1.6.3 Qualifikationsgruppen .....	26
1.7 Teilzeitbeschäftigte des Bundes .....	26
1.7.1 Organisatorische Gliederung .....	26
1.7.2 Berufsgruppen.....	27
1.7.3 Qualifikationsgruppen .....	27
1.8 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	28
1.9 Ausbildungsverhältnisse.....	28
<b>2 Ressortberichte im Detail .....</b>	<b>29</b>
2.1 Bundeskanzleramt.....	29
2.1.1 Gesamtes Personal .....	29
2.1.2 Teilzeitbeschäftigte .....	30
2.1.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	31
2.1.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	31
2.1.5 Ausbildungsverhältnisse .....	32
2.1.6 Kommissionen und Beiräte .....	33
2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	34
2.1.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	34
2.1.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	34
2.1.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	35

---

Inhaltsverzeichnis

2.2	Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten.....	38
2.2.1	Gesamtes Personal .....	38
2.2.2	Teilzeitbeschäftigte.....	39
2.2.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	40
2.2.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	40
2.2.5	Ausbildungsverhältnisse .....	41
2.2.6	Kommissionen und Beiräte.....	42
2.2.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	43
2.2.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	43
2.2.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	44
2.2.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	44
2.3	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.....	45
2.3.1	Gesamtes Personal .....	45
2.3.2	Teilzeitbeschäftigte.....	46
2.3.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	47
2.3.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	47
2.3.5	Ausbildungsverhältnisse .....	48
2.3.6	Kommissionen und Beiräte.....	49
2.3.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	50
2.3.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	50
2.3.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	50
2.3.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	51
2.4	Bundesministerium für Finanzen.....	54
2.4.1	Gesamtes Personal .....	54
2.4.2	Teilzeitbeschäftigte.....	55
2.4.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	56
2.4.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	56
2.4.5	Ausbildungsverhältnisse .....	58
2.4.6	Kommissionen und Beiräte.....	59
2.4.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	60
2.4.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	60
2.4.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	61
2.4.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	61
2.5	Bundesministerium für Gesundheit .....	63
2.5.1	Gesamtes Personal .....	63
2.5.2	Teilzeitbeschäftigte.....	64
2.5.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	65

**Inhaltsverzeichnis**

2.5.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	65
2.5.5 Ausbildungsverhältnisse .....	66
2.5.6 Kommissionen und Beiräte .....	66
2.5.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	67
2.5.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	67
2.5.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	68
2.5.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	68
<b>2.6 Bundesministerium für Inneres.....</b>	<b>69</b>
2.6.1 Gesamtes Personal .....	69
2.6.2 Teilzeitbeschäftigte .....	70
2.6.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	71
2.6.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	71
2.6.5 Ausbildungsverhältnisse .....	74
2.6.6 Kommissionen und Beiräte .....	74
2.6.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	76
2.6.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	76
2.6.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	77
2.6.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	77
<b>2.7 Bundesministerium für Justiz .....</b>	<b>79</b>
2.7.1 Gesamtes Personal .....	79
2.7.2 Teilzeitbeschäftigte .....	80
2.7.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	81
2.7.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	82
2.7.5 Ausbildungsverhältnisse .....	84
2.7.6 Kommissionen und Beiräte .....	84
2.7.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	85
2.7.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	85
2.7.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	86
2.7.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	86
<b>2.8 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport .....</b>	<b>87</b>
2.8.1 Gesamtes Personal .....	87
2.8.2 Teilzeitbeschäftigte .....	88
2.8.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	89
2.8.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	90
2.8.5 Ausbildungsverhältnisse .....	92
2.8.6 Kommissionen und Beiräte .....	92
2.8.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	94

---

**Inhaltsverzeichnis**


---

2.8.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	95
2.8.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	95
2.8.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	95
2.9	<b>Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft .....</b>	<b>97</b>
2.9.1	Gesamtes Personal .....	97
2.9.2	Teilzeitbeschäftigte .....	98
2.9.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	99
2.9.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	99
2.9.5	Ausbildungsverhältnisse .....	100
2.9.6	Kommissionen und Beiräte.....	101
2.9.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	102
2.9.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	102
2.9.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	102
2.9.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	102
2.10	<b>Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur .....</b>	<b>103</b>
2.10.1	Gesamtes Personal .....	103
2.10.2	Teilzeitbeschäftigte .....	104
2.10.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	105
2.10.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	106
2.10.5	Ausbildungsverhältnisse .....	107
2.10.6	Kommissionen und Beiräte .....	108
2.10.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	113
2.10.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	116
2.10.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	116
2.10.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	116
2.11	<b>Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie .....</b>	<b>118</b>
2.11.1	Gesamtes Personal .....	118
2.11.2	Teilzeitbeschäftigte .....	119
2.11.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	120
2.11.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	120
2.11.5	Ausbildungsverhältnisse .....	121
2.11.6	Kommissionen und Beiräte .....	122
2.11.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	124
2.11.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	124
2.11.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	124
2.11.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	125

**Inhaltsverzeichnis**

2.12 Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend .....	130
2.12.1 Gesamtes Personal .....	130
2.12.2 Teilzeitbeschäftigte .....	131
2.12.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	132
2.12.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	132
2.12.5 Ausbildungsverhältnisse .....	133
2.12.6 Kommissionen und Beiräte .....	134
2.12.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	135
2.12.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	135
2.12.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	135
2.12.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	135
2.13 Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung .....	138
2.13.1 Gesamtes Personal .....	138
2.13.2 Teilzeitbeschäftigte .....	139
2.13.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	140
2.13.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	140
2.13.5 Ausbildungsverhältnisse .....	142
2.13.6 Kommissionen und Beiräte .....	143
2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	144
2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	144
2.13.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	144
2.13.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	144
2.14 Parlamentsdirektion .....	146
2.14.1 Gesamtes Personal .....	146
2.14.2 Teilzeitbeschäftigte .....	147
2.14.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	148
2.14.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	148
2.14.5 Ausbildungsverhältnisse .....	149
2.14.6 Kommissionen und Beiräte .....	149
2.14.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	150
2.14.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	150
2.14.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	150
2.14.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	150
2.15 Österreichische Präsidentschaftskanzlei .....	152
2.15.1 Gesamtes Personal .....	152
2.15.2 Teilzeitbeschäftigte .....	153
2.15.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	154

---

Inhaltsverzeichnis

2.15.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	154
2.15.5 Ausbildungsverhältnisse .....	155
2.15.6 Kommissionen und Beiräte .....	155
2.15.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	156
2.15.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	156
2.15.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	157
2.15.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	157
<b>2.16 Rechnungshof .....</b>	<b>158</b>
2.16.1 Gesamtes Personal .....	158
2.16.2 Teilzeitbeschäftigte .....	159
2.16.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	160
2.16.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	160
2.16.5 Ausbildungsverhältnisse .....	160
2.16.6 Kommissionen und Beiräte .....	161
2.16.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	162
2.16.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	162
2.16.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	163
2.16.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	163
<b>2.17 Verfassungsgerichtshof .....</b>	<b>164</b>
2.17.1 Gesamtes Personal .....	164
2.17.2 Teilzeitbeschäftigte .....	165
2.17.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	166
2.17.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	166
2.17.5 Ausbildungsverhältnisse .....	167
2.17.6 Kommissionen und Beiräte .....	167
2.17.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	168
2.17.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	168
2.17.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	169
2.17.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	169
<b>2.18 Verwaltungsgerichtshof .....</b>	<b>170</b>
2.18.1 Gesamtes Personal .....	170
2.18.2 Teilzeitbeschäftigte .....	171
2.18.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	172
2.18.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	172
2.18.5 Ausbildungsverhältnisse .....	173
2.18.6 Kommissionen und Beiräte .....	173
2.18.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	174

**Inhaltsverzeichnis**

2.18.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	174
2.18.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	174
2.18.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	174
<b>2.19 Volksanwaltschaft .....</b>	<b>175</b>
2.19.1 Gesamtes Personal .....	175
2.19.2 Teilzeitbeschäftigte .....	176
2.19.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	177
2.19.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	177
2.19.5 Ausbildungsverhältnisse .....	178
2.19.6 Kommissionen und Beiräte .....	178
2.19.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	179
2.19.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	179
2.19.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	180
2.19.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	180
<b>2.20 Arbeitsmarktservice .....</b>	<b>181</b>
2.20.1 Gesamtes Personal .....	181
2.20.2 Vollbeschäftigte Bedienstete.....	181
2.20.3 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen .....	182
2.20.4 Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen/Funktionen .....	182
2.20.5 Teilbeschäftigte Bedienstete .....	183
2.20.6 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen .....	183
2.20.7 Ausbildungsverhältnisse .....	183
2.20.8 Kommissionen und Beiräte .....	184
2.20.9 Zugänge .....	184
2.20.10 Abgänge .....	184
2.20.11 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen) .....	185
2.20.12 Weiterbildungstage .....	185
2.20.13 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	185
2.20.14 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	186
2.20.15 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	186

<b>3 Technischer Annex .....</b>	<b>187</b>
<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>190</b>
<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>199</b>

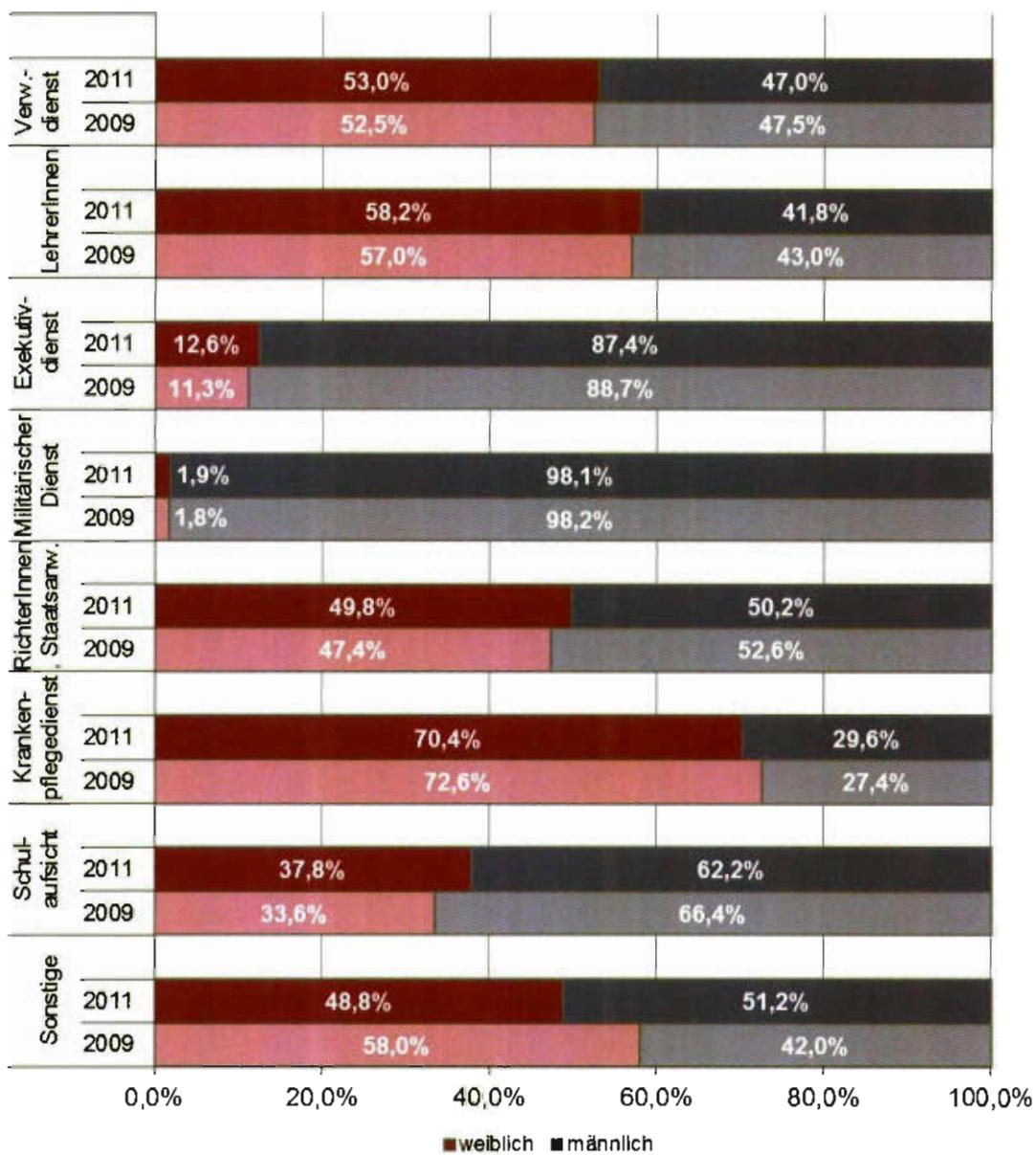
# 1

# Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

Von 2009 auf 2011 ist der Frauenanteil im Bundesdienst von 39,8 % auf 40,6 % gestiegen. In den folgenden Kapiteln werden die Geschlechterverteilungen je Berufsgruppe, Qualifikation, Ressort/Oberstes Organ sowie in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen grafisch dargestellt. Danach erfolgt eine Analyse der Frauen- und Männeranteile des Bundesdienstes anhand konkreter Zahlen.

## 1.1 Frauen-/Männeranteile je Berufsgruppe

Es ist ein Trend zu einem Anstieg der Frauenanteile je Berufsgruppe zu beobachten. So besteht lediglich in den kleinen Gruppen Krankenpflegedienst und Sonstige ein Steigen des Männeranteils. An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass bei kleinen Gruppen individuelle Zufälligkeiten großen Einfluss auf die Daten haben. Auch in jenen Berufsgruppen, wo historisch bedingt der Frauenanteil sehr niedrig liegt, ist ein sukzessiver Anstieg vorhanden: beim Exekutivdienst von 11,3 % auf 12,6 % und im Militärischen Dienst von 1,8 % auf 1,9 %. Der höchste Anstieg des Frauenanteils ist in den Berufsgruppen RichterInnen und StaatsanwältInnen und Schulaufsicht festzustellen.

**Abbildung 1 Frauen- und Männeranteile je Berufsgruppe, 2009 und 2011**

## 1.2 Frauen-/Männeranteile je Qualifikation

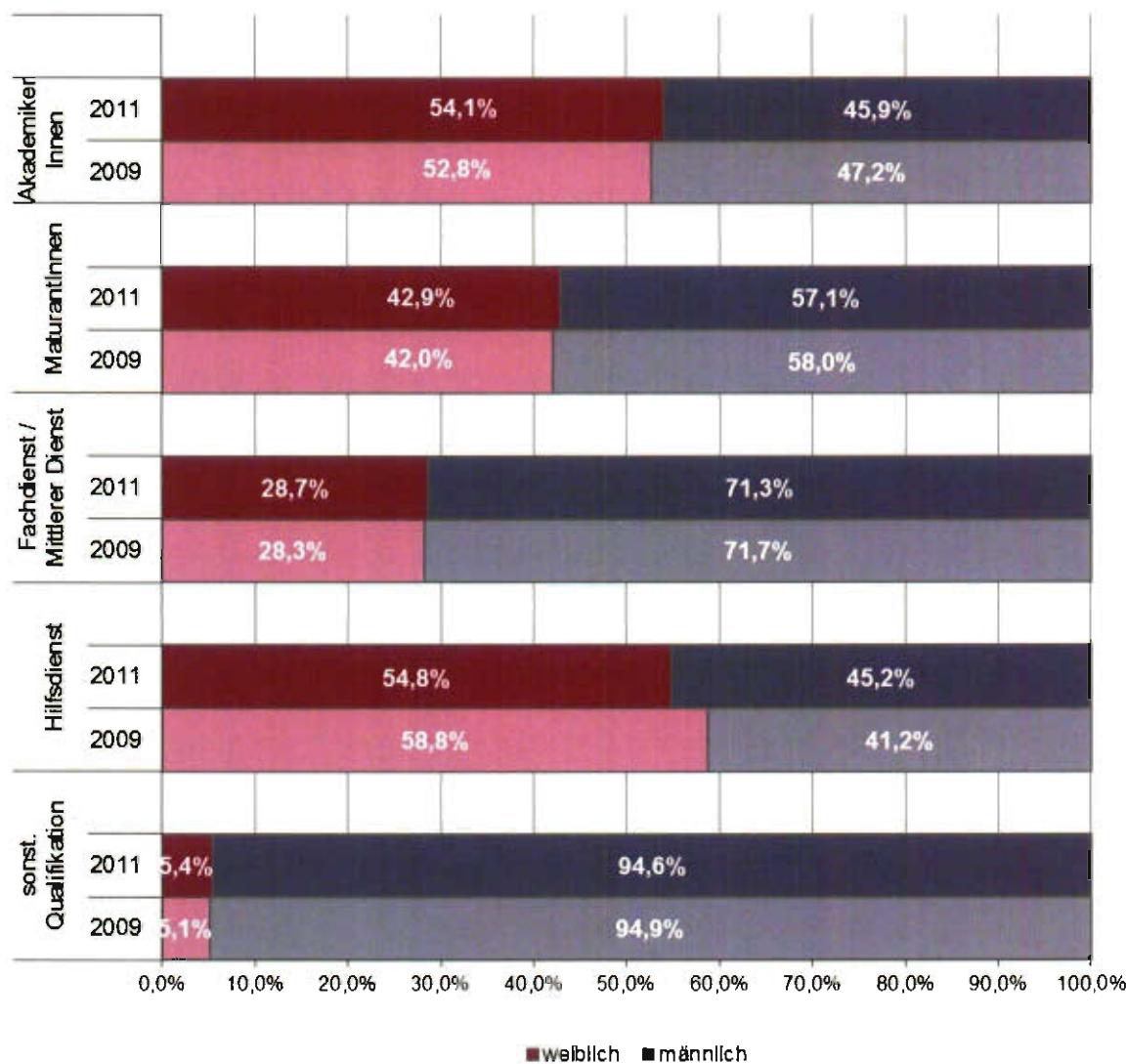
Im Jahr 2011 konnte der Frauenanteil in allen Qualifikationsgruppen, ausgenommen dem Hilfsdienst, erhöht werden. Der größte Anstieg des Frauenanteils fand von 2009 auf 2011 bei den AkademikerInnen statt. Der Anstieg in dieser Qualifikationsgruppe ist eng mit dem Ansteigen des Frauenanteils im Bereich der LehrerInnen zu sehen. Diese Berufsgruppe hat aufgrund des hohen Akademikeranteiles einen starken Einfluss auf die Geschlechterzusammensetzung.

Der geringe Frauenanteil im Bereich des Fachdienstes/Mittleren Dienstes ist eng mit dem geringen Frauenanteil im Exekutivdienst verknüpft. Über 90 % der ExekutivbeamtenInnen werden dieser Qualifikationsgruppe zugeordnet.

## Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

Die Gruppe „sonstige Qualifikation“ umfasst fast ausschließlich die Kräfte für Internationale Operationen (KIOP) und MilitärpilotInnen. In diesen Bereichen ist ein besonders hoher Männeranteil zu verzeichnen.

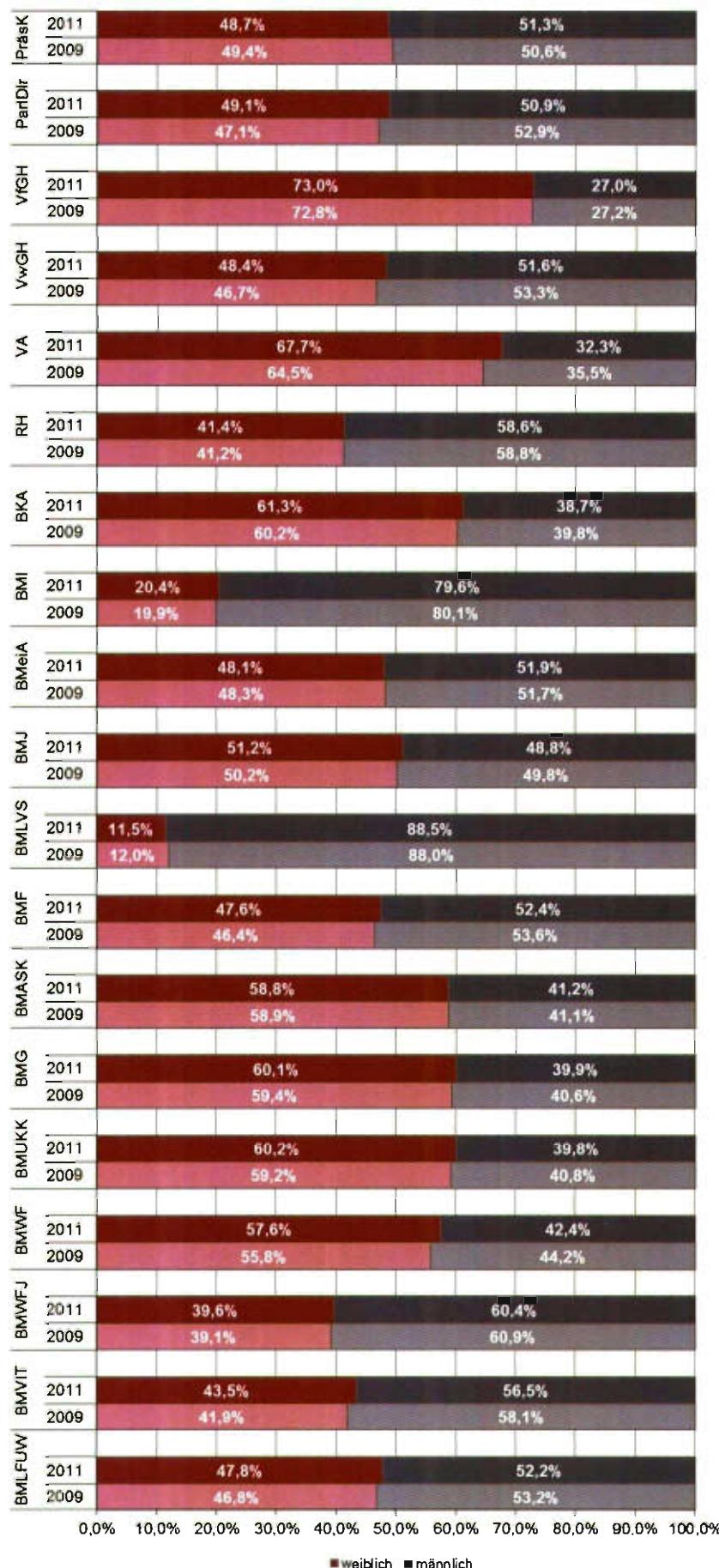
**Abbildung 2 Frauen- und Männeranteile je Qualifikation, 2009 und 2011**



### 1.3 Frauen-/Männeranteile in den Ressorts/Obersten Organen

Die Ressorts weisen aufgrund ihrer Strukturen und Aufgaben sehr unterschiedliche Frauenanteile aus. Verglichen mit dem Jahr 2009 konnten die Frauenanteile in fast allen Ressorts/Obersten Organen erhöht werden – lediglich in der Präsidentschaftskanzlei, im BMiA, im BMLVS sowie im BMASK kam es zu einem Rückgang der Frauenanteile.

## Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

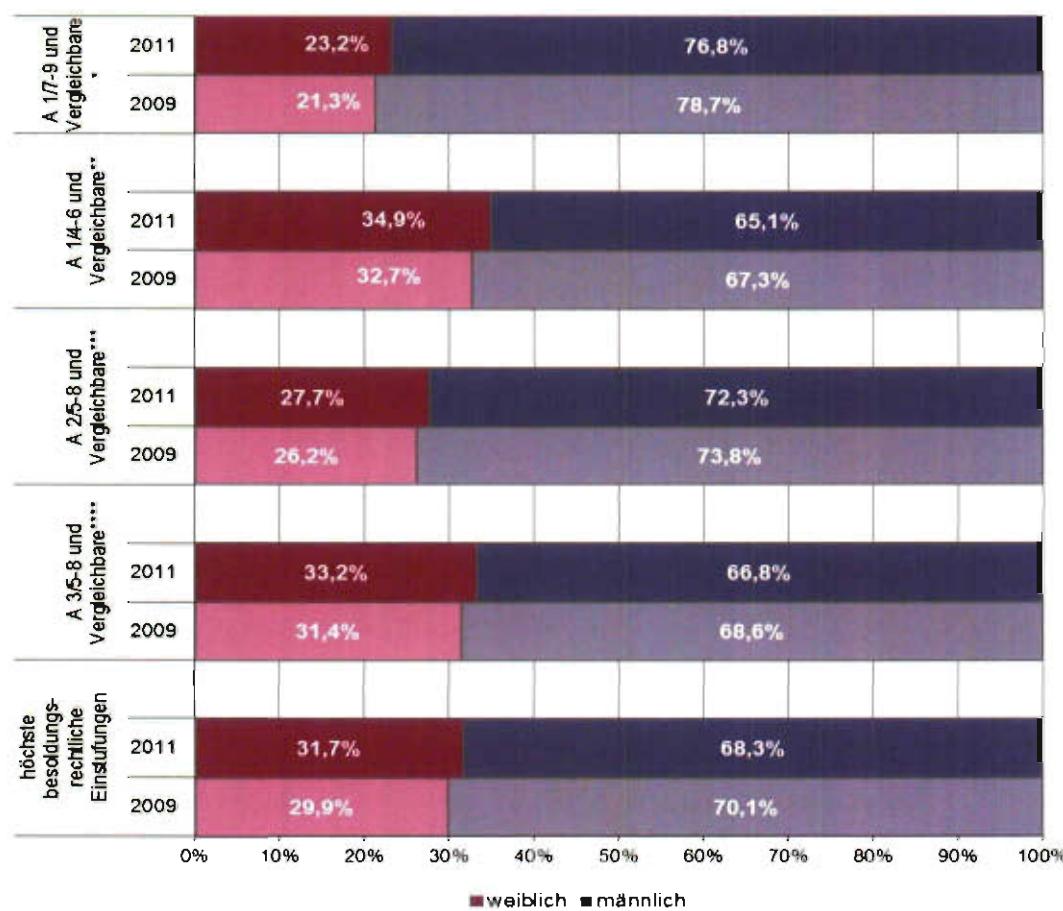
**Abbildung 3 Frauen- und Männeranteile in den Ressorts/Obersten Organen, 2009/2011**

## 1.4 Frauen-/Männeranteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen

Eine im Zusammenhang mit Gleichberechtigung in der Arbeitswelt zentrale Frage ist, wie stark Frauen in Führungspositionen vertreten sind. Zum einen geht Führungsverantwortung mit Entscheidungs- und Lenkungsmöglichkeiten einher, zum anderen korreliert sie auch mit der Einkommenshöhe und ist damit einer der Bestimmungsgründe des Einkommensunterschiedes zwischen Männer und Frauen („Das Personal des Bundes 2012 – Daten und Fakten“).

Von 2009 auf 2011 sind die Anteile von Frauen in Führungspositionen auf allen Ebenen weiter angestiegen. Der stärkste Anstieg ist in den Qualifikationsgruppen der AkademikerInnen, A1/4-6 und Vergleichbare und A1/7-9 und Vergleichbare, zu verzeichnen. Gemessen am Anteil der Frauen am Gesamtpersonal (40,6 %), besteht dennoch Aufholbedarf.

**Abbildung 4 Frauen- und Männeranteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2009 und 2011**



\* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

\*\* z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

\*\*\* ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

\*\*\*\* SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 1.5 Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen

Das System der Entlohnung von Bundesbediensteten, also die Anwendung gesetzlich fixierter Besoldungsschemata, hat im Zusammenhang mit der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern einen Vorteil gegenüber individuellen Gehaltsvereinbarungen: Gleichwertige Arbeit wird – unabhängig vom Geschlecht – gleich bezahlt. Da die Entlohnung von der Bewertung des Arbeitsplatzes abhängt, gibt es bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes keinen Spielraum für einkommensmäßige Ungleichbehandlung. Dennoch liegen die mittleren Einkommen von Frauen auch im Bundesdienst unter jenen der Männer, wenn auch der prozentuelle Unterschied deutlich geringer als in der Privatwirtschaft ist: Im Bundesdienst beträgt der um das Beschäftigungsausmaß bereinigte Gender Pay Gap 15 %<sup>1</sup>, während der Einkommensunterschied zwischen ganzjährig vollbeschäftigen Frauen und Männern in Österreich 21 %<sup>2</sup> ausmacht.

Generell ist der Gender Pay Gap im Bundesdienst weitgehend auf Unterschiede in den folgenden einkommensrelevanten Merkmalen zurückzuführen: der Umfang an geleisteten Überstunden, die Qualifikation, das Alter und das Innehaben einer Leitungsfunktion. In jenen Berufsgruppen, wo sowohl das vertragliche, als auch das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis vorkommt, wird der Vergleich von Frauen- und Männereinkommen dadurch erschwert, dass Beamten und Vertragsbedienstete nach unterschiedlichen Besoldungsschemata bezahlt werden, und sich die Beamtenanteile unter Männern und Frauen meist unterscheiden.

Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 15,0 % und differiert nach Berufsgruppe zwischen 6,6 % (Krankenpflegedienst) und 31,2 % (Militärischer Dienst).

Das Alter hat im Bundesdienst den größten Einfluss auf Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Das heißt, dass jene Berufsgruppen bzw. Verwendungsgruppen mit großem Altersunterschied auch eine bedeutende Einkommensdifferenz zur Folge haben. Dieses Phänomen ist in Besoldungssystemen mit ausgeprägter Seniorität zu erwarten und in der Analyse zu berücksichtigen. Nachdem ein Eintreten in den Bundesdienst in jungen Jahren eher die Regel als die Ausnahme darstellt, korreliert das Alter einerseits mit der Dienstzugehörigkeit und somit mit der Berufserfahrung, andererseits mit der Vorrückung in den Gehalts- bzw. Entlohnungsstufen.

Niedrigere Einkommen im Zusammenhang mit einem höheren Durchschnittsalter können einerseits auf einen geringeren Anfall von Überstunden bzw. andererseits auf eine niedrigere Vorrückung aufgrund von Anschlusskarenzen bzw. einem späteren Eintritt in den Bundesdienst zurückzuführen sein. Gerade bei den über 30-jährigen, neu in den Bundesdienst aufgenommenen Personen, ist der Frauenanteil besonders hoch. Durch die begrenzte Möglichkeit zur

<sup>1</sup> Gender Pay Gap gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz. Quelle: Managementinformationssystem

<sup>2</sup> Durchschnittseinkommen unselbstständig Beschäftigter, Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht des Rechnungshofes (Reihe Einkommen 2010/1)

**Gesamtübersicht der Bundesbediensteten**

Anrechnung von Vordienstzeiten befinden sich diese Frauen in einer niedrigeren Gehalts- bzw. Entlohnungsstufe als Bedienstete mit gleichem Durchschnittsalter und früherem Eintrittsdatum.

Ist eine Gruppe von Bediensteten besonders klein, so haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen auf statistische Größen. Gerade im Bereich des Krankenpflegedienstes fällt auf, dass Frauen trotz höherem Durchschnittsalter weniger verdienen. Aufgrund des kleinen Personenkreises in dieser Berufsgruppe sind die Ergebnisse der einzelnen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen für eine generelle Aussage daher nur begrenzt aussagekräftig.

**Tabelle 1 Medianeinkommen der vollbeschäftigte MitarbeiterInnen im Jahr 2011**

Verwendung	Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Allgemeine Verwaltung	40.671	32.042	46,9	43,8
A1, v1	68.030	56.595	46,3	42,2
A2, v2	51.153	43.133	47,2	42,8
A3, v3, h1	34.780	31.449	47,2	44,7
A4-7, v4-7, h2-5	26.060	23.862	44,9	42,1
DKL	67.064	53.481	54,4	53,0
ADV-SV	56.415	51.126	44,1	46,5
Exekutivdienst	48.775	37.877	43,8	31,2
E1	72.970	55.622	49,0	43,1
E2a	54.351	43.956	48,4	38,9
E2b, Greko	45.828	38.143	42,0	31,5
E2c, Asp	16.095	16.483	24,3	23,1
DKL	45.956	-	51,3	-
RichterInnen, StaatsanwältInnen	82.154	65.256	46,4	40,9
R3, III	134.863	120.316	53,7	51,1
R2, II	100.427	99.657	51,6	50,0
R1a, R1b, I	80.406	68.970	47,2	43,0
AsylGH	80.275	72.482	46,4	44,4
Richleramtsanw.	26.523	24.037	29,2	28,3
St3, Generalprokuratorin	120.318	108.792	54,7	47,1
St2, STII	78.980	76.416	46,7	45,0
St1, STI	68.818	58.625	42,2	37,0
Militärischer Dienst	38.367	26.386	40,6	29,6
MBO1, MZO1	82.621	61.709	45,4	41,0
MBO2, MZO2	52.382	37.930	41,8	31,1
MBUO1, MZUO1	39.798	33.329	46,5	34,8
MBUO2, MZUO2	29.894	27.107	31,7	28,5
MZCh	21.526	20.933	24,2	26,1

**Gesamtübersicht der Bundesbediensteten**

Verwendung	Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
DKL	37.223	-	50,4	-
KIOP	27.568	26.539	23,1	25,8
LehrerInnen	63.054	53.661	48,8	46,6
L1, I1	65.970	55.088	49,1	46,5
L2, I2	52.001	47.778	47,1	46,8
L3, I3	23.859	24.577	42,0	47,9
LPH, Iph	86.029	84.567	55,9	54,2
Schulaufsicht	80.202	80.902	56,3	54,4
Krankenpflegedienst	41.629	38.866	44,5	46,7
K2, k2	42.648	35.472	44,6	40,4
K3, k3	50.722	50.847	51,8	52,5
K4, k4	42.738	40.008	45,4	46,3
K5, k5	-	36.578	-	48,5
K6, k6	27.509	30.325	38,2	46,5
Sonstige	37.341	34.429	52,9	49,3

**Ausblick**

Um den Frauenanteil in den Berufsgruppen zu erhöhen, werden seit einigen Jahren verstärkt Frauen aufgenommen. Das hat zur Folge, dass das weibliche Durchschnittsalter weniger stark ansteigt als das der Männer. Ein steigender Anteil junger Frauen bedeutet aber gleichzeitig einen steigenden Anteil von Frauen mit altersbedingt niedrigerem Einkommen. Es ist daher zu erwarten, dass sich die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern in den nächsten Jahren durch die altersbedingte Personalstruktur nicht schließen wird. Eine Reduzierung wird eintreten, wenn sich die Altersstruktur der weiblichen Beschäftigten jener der männlichen annähert.

Weitere Informationen rund um das Thema Frauen und Männer im Bundesdienst sind in der jährlich erscheinenden Studie „Das Personal des Bundes 2012 – Daten und Fakten“ zu finden.

## 1.6 Gesamtpersonal des Bundes

In den folgenden Ausführungen werden grundsätzlich immer Personen („Köpfe“) als Messgröße herangezogen. Damit bleibt das Beschäftigungsausmaß (Zählweise in Vollbeschäftigte-äquivalenten – VBÄ) unberücksichtigt.

### 1.6.1 Organisatorische Gliederung

**Tabelle 2 Alle Beschäftigten nach Organisationen, 2009 und 2011**

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Oberste Organe	1.126	548	49%	578	51%	1.144	570	50%	574	50%
Zentralleitungen	9.530	4.764	50%	4.766	50%	9.395	4.738	50%	4.657	50%
nachgeordneter Bereich	131.464	51.264	39%	80.200	61%	131.023	52.204	40%	78.819	60%
Gesamt	142.120	56.576	40%	85.544	60%	141.562	57.512	41%	84.050	59%

### 1.6.2 Berufsgruppen

**Tabelle 3 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen, 2009 und 2011**

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	50.963	26.757	53%	24.206	47%	49.497	26.244	53%	23.253	47%
LehrerInnen	42.545	24.262	57%	18.283	43%	43.918	25.548	58%	18.370	42%
Exekutivdienst	30.036	3.386	11%	26.650	89%	30.514	3.834	13%	26.680	87%
Militärischer Dienst	14.779	268	2%	14.511	98%	14.424	268	2%	14.156	98%
RichterInnen, Staatsanw.	2.542	1.206	47%	1.336	53%	2.588	1.290	50%	1.298	50%
Krankenpflegedienst	241	175	73%	66	27%	243	171	70%	72	30%
Schulaufsicht	271	91	34%	180	66%	251	95	38%	156	62%
Sonstige	743	431	58%	312	42%	127	62	49%	65	51%
Gesamt	142.120	56.576	40%	85.544	60%	141.562	57.512	41%	84.050	59%

### 1.6.3 Qualifikationsgruppen

**Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2009 und 2011**

Qualifikation	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
AkademikerInnen	45.705	24.118	53%	21.587	47%		46.218	25.011	54%	21.207	46%
MaturantInnen	24.162	10.160	42%	14.002	58%		24.684	10.578	43%	14.106	57%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	63.838	18.060	28%	45.778	72%		62.293	17.882	29%	44.411	71%
Hilfsdienst	7.092	4.170	59%	2.922	41%		7.266	3.981	55%	3.285	45%
sonst. Qualifikation	1.323	68	5%	1.255	95%		1.101	60	5%	1.041	95%
Gesamt	142.120	56.576	40%	85.544	60%		141.562	57.512	41%	84.050	59%

### 1.7 Teilzeitbeschäftigte des Bundes

#### 1.7.1 Organisatorische Gliederung

**Tabelle 5 Alle Teilzeitbeschäftigte nach Organisationen, 2009 und 2011**

Organisation	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Oberste Organe	93	81	87%	12	13%		125	108	86%	17	14%
Zentralleitungen	1.026	948	92%	77	8%		1.048	969	92%	79	8%
nachgeordneter Bereich	21.657	17.163	79%	4.495	21%		22.596	17.875	79%	4.721	21%
Gesamt	22.776	18.192	80%	4.584	20%		23.769	18.952	80%	4.817	20%

## Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

## 1.7.2 Berufsgruppen

**Tabelle 6 Alle Teilzeitbeschäftigte nach Berufsgruppen, 2009 und 2011**

Berufsgruppe	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungsdienst	8.855	8.305	94%	550	6%		8.817	8.217	93%	600	7%
LehrerInnen	11.918	8.610	72%	3.308	28%		13.371	9.657	72%	3.714	28%
Exekutivdienst	979	601	61%	378	39%		1.146	745	65%	401	35%
Militärischer Dienst	86	13	15%	73	85%		92	19	21%	73	79%
RichterInnen, Staatsanw.	197	185	94%	12	6%		217	208	96%	9	4%
Krankenpflegedienst	58	52	90%	6	10%		57	51	89%	6	11%
Schulaufsicht	0	0	0%	0	0%		3	2	67%	1	33%
Sonstige	683	426	62%	257	38%		66	53	80%	13	20%
Gesamt	22.776	18.192	80%	4.584	20%		23.769	18.952	80%	4.817	20%

## 1.7.3 Qualifikationsgruppen

**Tabelle 7 Alle Teilzeitbeschäftigte nach Qualifikationsgruppen, 2009 und 2011**

Qualifikation	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
AkademikerInnen	10.563	7.917	75%	2.646	25%		11.096	8.387	76%	2.709	24%
MaturantInnen	4.368	3.225	74%	1.143	26%		4.944	3.572	72%	1.372	28%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	5.545	4.864	88%	681	12%		5.635	4.943	88%	692	12%
Hilfsdienst	2.181	2.135	98%	46	2%		2.045	2.003	98%	42	2%
sonst. Qualifikation	119	51	43%	68	57%		49	47	96%	2	4%
Gesamt	22.776	18.192	80%	4.584	20%		23.769	18.952	80%	4.817	20%

## 1.8 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 8 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2009 und 2011**

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	451	96	355	21,3%	436	101	335	23,2%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	3.838	1.256	2.582	32,7%	3.975	1.388	2.587	34,9%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	5.019	1.315	3.704	26,2%	5.107	1.415	3.692	27,7%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	8.472	2.658	5.814	31,4%	8.227	2.728	5.499	33,2%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	17.780	5.325	12.455	29,9%	17.745	5.632	12.113	29,9%

\* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

\*\* z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

\*\*\* ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

\*\*\*\* SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 1.9 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 9 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen, 2009 und 2011**

Ausbildungsverhältnis	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Lehrlinge	1.100	685	62%	415	38%		1.271	791	62%	480	38%
VerwaltungspraktikantInnen	210	156	74%	54	26%		324	218	67%	106	33%
Gesamt	1.310	841	64%	469	36%		1.595	1.009	63%	586	37%

# 2 Ressortberichte im Detail

## 2.1 Bundeskanzleramt

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:

01.07.1995 2.521	>	01.07.1997 5.824	>	01.07.1999 5.479	>	01.07.2001 1.221	>	01.07.2003 1.184	>	01.07.2005 1.173	>	01.07.2007 1.045	>	31.12.2009 1.051	>	31.12.2011 1.012
---------------------	---	---------------------	---	---------------------	---	---------------------	---	---------------------	---	---------------------	---	---------------------	---	---------------------	---	---------------------

### 2.1.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 10 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen**

Organisation	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Zentralleitung	704	438	62%	266	38%		692	443	64%	249	36%
nachgeordneter Bereich	347	195	56%	152	44%		320	177	55%	143	45%
Gesamt	1.051	633	60%	418	40%		1.012	620	61%	392	39%

**Tabelle 11 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungsdienst	973	598	61%	375	39%		938	589	63%	349	37%
LehrerInnen	1	0	0%	1	100%		1	0	0%	1	100%
RichterInnen, Staatsanw.	76	34	45%	42	55%		73	31	42%	42	58%
Sonstige	1	1	100%	0	0%		0	0	0%	0	0%
Gesamt	1.051	633	60%	418	40%		1.012	620	61%	392	39%

**Tabelle 12 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
AkademikerInnen	442	231	52%	211	48%		428	230	54%	198	46%
MaturantInnen	213	129	61%	84	39%		206	123	60%	83	40%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	376	260	69%	116	31%		359	254	71%	105	29%

## Ressortberichte im Detail: BKA

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Hilfsdienst	19	12	63%	7	37%	19	13	68%	6	32%
sonst. Qualifikation	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	1.051	633	60%	418	40%	1.012	620	61%	392	39%

## 2.1.2 Teilzeitbeschäftigte

**Tabelle 13 Alle Teilzeitbeschäftigte des BKA nach Organisationen**

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	89	88	99%	1	1%	92	91	99%	1	1%
nachgeordneter Bereich	13	12	92%	1	8%	17	16	94%	1	6%
Gesamt	102	100	98%	2	2%	109	107	98%	2	2%

**Tabelle 14 Alle Teilzeitbeschäftigte des BKA nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	99	98	99%	1	1%	107	105	98%	2	2%
RichterInnen, Staatsanw.	3	2	67%	1	33%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	102	100	98%	2	2%	109	107	98%	2	2%

**Tabelle 15 Alle Teilzeitbeschäftigte des BKA nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	36	34	94%	2	6%	36	36	100%	0	0%
MaturantInnen	21	21	100%	0	0%	23	21	91%	2	9%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	43	43	100%	0	0%	50	50	100%	0	0%
Hilfsdienst	2	2	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	102	100	98%	2	2%	109	107	98%	2	2%

## 2.1.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 16 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA**

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	17	7	10	41,2%	15	6	9	40,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	219	99	120	45,2%	214	99	115	46,3%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	132	75	57	56,8%	123	71	52	57,7%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	45	32	13	71,1%	45	34	11	75,6%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	413	213	200	51,6%	397	210	187	52,9%

\* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

\*\* z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylIGH

\*\*\* ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

\*\*\*\* SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.1.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 17 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Zentralleitung**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
SektionschefIn	6	4	2	33%	5	4	1	20%	2	2	0	0%
Gruppen-/BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	6	3	3	50%	7	4	3	43%	2	1	1	50%
AbteilungsleiterIn	43	21	22	51%	42	22	20	48%	6	4	2	33%
FachexpertIn	3	3	0	0%	3	3	0	0%	0	0	0	0%
ReferatsleiterIn	30	11	19	63%	34	14	20	59%	5	2	3	60%

**Tabelle 18 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
<b>Ständige Vertretungen</b>												
LeiterIn ständige Vertretung	2	1	1	50%	2	1	1	50%	1	0	1	100%
<b>Österreichisches Staatsarchiv</b>												
General- direktorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
DirektorIn und Abteilungslei- terIn	6	5	1	17%	6	5	1	17%	0	0	0	0%
LeiterIn von Bestands- gruppen	21	14	7	33%	22	14	8	36%	5	2	3	60%
<b>Kommunikationsbehörde Austria</b>												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
<b>Datenschutzkommission</b>												
LeiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	0%
<b>Gleichbehandlungsanwaltschaft</b>												
LeiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
BüroleiterIn	6	0	6	100%	6	1	5	83%	1	0	1	100%
<b>Asylgerichtshof</b>												
PräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Vize- präsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn Präsidial- abteilung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
RichterIn des Asylgerichts- hofs	75	40	35	47%	73	40	33	45%	0	0	0	0%

## 2.1.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 19 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BKA**

Ausbildungs- verhältnis	2009				2011			
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	12	11	92%	1	8%	11	10	91%

## Ressortberichte im Detail: BKA

Ausbildungsverhältnis	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
VerwaltungspraktikantInnen	3	1	33%	2	67%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	15	12	80%	3	20%	12	11	92%	1	8%

## 2.1.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 20 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BKA**

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Prüfungskommission	50	21	42%	29	58%	49	20	40,8%	29	59,2%
Leistungsfeststellungskommission	15	5	33,3%	10	66,7%	14	8	57,1%	6	42,9%
Disziplinarkommission	20	10	50%	10	50%	21	10	47,6%	11	52,4%
Disziplinaroberkommission	13	9	69,2%	4	30,8%	13	6	46,1%	7	53,9%
Berufungskommission	12	5	41,7%	7	58,3%	12	5	41,7%	7	58,3%

**Tabelle 21 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BKA**

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Ständige Begeutachtungskommission	12	8	66,7%	4	33,3%	12	9	75%	3	25%
Aufnahmekommission	34	24	70,6%	10	29,4%	31	22	71%	9	29%

Begutachtungskommissionen im Einzelfall werden gemäß § 7 Abs. 2 Ausschreibungsgesetz 1989 bestellt (Die Leiterin/der Leiter der zuständigen Zentralstelle hat in jedem Fall ein weibliches und ein männliches Mitglied zu bestellen.). Dieselbe Regelung gilt auch für die Zusammensetzung der Weiterbestellungskommissionen.

### Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie als Bedienstete des Bereichs Bundeskanzleramt-Zentrallleitung von diesem nominiert oder bestellt wurden:

**Tabelle 22 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BKA**

Beirat	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Beiräte	275	63	22,9%	212	77,1%		262	56	21,4%	206	78,6%

## 2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

**Tabelle 23 Ausbildungen/BKA**

Ausbildung	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildung	211	153	72,5%	58	27,5%		185	131	70,8%	54	29,2%
Berufsbegleitende Fortbildung	2.100	1.424	67,8%	676	32,2%		2.099	1.351	64,4%	748	35,6%

## 2.1.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 24 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BKA**

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldssprüche	0

## 2.1.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 25 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BKA**

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	771
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	1.424

## 2.1.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Im Bundeskanzleramt bekennt man sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik. Zur Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen und Männer werden insbesondere folgende Ziele verfolgt.

- 1.** Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen und die Behandlung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Mitarbeiterinnen;
- 2.** Förderung des Selbstbewusstseins und der beruflichen Identität von Frauen;
- 3.** Förderung der Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern;
- 4.** Weiterhin Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, im Besonderen durch die Ermöglichung von verschiedenen Arbeitszeitmodellen und der Inanspruchnahme von Telearbeit;
- 5.** Entsprechend dem prozentuellen Anteil an der Beschäftigung wird die gleichberechtigte Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen gefördert;
- 6.** Beibehaltung des Frauenanteils in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie in Führungspositionen;
- 7.** Bedachtnahme auf die Frauenförderung in Struktur- und Reorganisationsprogrammen für die Personalplanung und Personalentwicklung;
- 8.** Der Leitgedanke des Gender Mainstreaming wurde in sämtliche Maßnahmen des Bundeskanzleramtes integriert. Eine Arbeitsgruppe für „Gender Mainstreaming im Bundeskanzleramt“ wurde eingerichtet und hat bereits mehrere Projekte eingeleitet bzw. abgeschlossen. Besonders hervorzuheben sind die laufenden Informationen und Sensibilisierung aller Bediensteten sowie in verstärktem Ausmaß der politischen und administrativen Führungsebene zu diesem Thema.
- 9.** Förderung der Väterkarenz
- 10.** Cross Mentoring

Darüber hinausgehend werden folgende Bereiche speziell forciert:

### **1. Angebote bei der Aus- und Fortbildung**

- ▶ Mitarbeiterinnen werden umfassend und zeitgerecht über zur Auswahl stehende Bildungsangebote informiert und zur Teilnahme ermutigt;
- ▶ Bei Seminaren am Dienstort wird nach Möglichkeit bei den Kurszeiten auf unauf-schiebbare soziale Tätigkeiten (Betreuungspflichten) geachtet;
- ▶ Die Erhöhung des Frauenanteils bei Vortragenden wird angestrebt und regelmäßig evaluiert;
- ▶ Die Schulung neu eingetretener Kolleginnen und Kollegen zu den Themenbereichen „Gleichbehandlung im Bundesdienst“ sowie „Gender Mainstreaming“ wurde in die Grundausbildung aufgenommen.

### **2. Beruflicher Aufstieg**

Frauenförderung kann nicht nur bei Führungspositionen ansetzen, sondern muss auf allen hierarchischen und organisatorischen Ebenen aktiv von den unmittelbaren Vorgesetzten und vom Dienstgeber speziell gefördert werden.

Aus diesem Grund werden Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren und darauf aufbauend auch zur Übernahme von Führungspositionen motiviert. Die Teilnahme weiblicher, sowohl vollzeit-, wie auch teilzeitbeschäftigte Bedienstete an Führungskräftelehrgängen, vor allem in jenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird gefördert.

### **3. Vertretung in Gremien**

Frauen, die die Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten anstreben, werden von Personalverantwortlichen und Vorgesetzten unterstützt und gefördert. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass speziell in Arbeitsgruppen betreffend Verwaltungsreformmaßnahmen sowie Personalplanung und Personalentwicklung viele Frauen mitwirken.

### **4. Förderung des Wiedereinstiegs**

Im Bundeskanzleramt wurde und wird versucht, einen gleitenden Wiedereinstieg nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse in allen Tätigkeitsbereichen zu ermöglichen. Als begleitende Maßnahme besonders hervorzuheben ist die Möglichkeit eines „Remote-Zugriffs“ von zu Hause auf den eigenen elektronischen Arbeitsplatz.

### **5. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Nach den budgetären Möglichkeiten und den Erfordernissen des Dienstbetriebes werden frauен- und familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen (z. B. flexiblere Arbeitszeiten oder Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen, insbesondere während der Ferienzeit) durchgeführt.

Anträge auf Herabsetzung der Wochendienstzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung und Anträge auf Gewährung von Karenzurlauben sowie auch auf „Telearbeit“ werden unter Würdigung der Situation der Betroffenen genauestens geprüft und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse positiv erledigt.

## **6. Sprachliche Gleichbehandlung**

In allen Erlässen sowie internen und externen Schriftstücken des Ressorts sind Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher bzw. geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

## 2.2 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.2.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 26 Alle Beschäftigten des BMiA nach Organisationen**

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	585	279	48%	306	52%	563	272	48%	291	52%
nachgeordneter Bereich	722	352	49%	370	51%	663	318	48%	345	52%
Gesamt	1.307	631	48%	676	52%	1.226	590	48%	636	52%

**Tabelle 27 Alle Beschäftigten des BMiA nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.306	631	48%	675	52%	1.226	590	48%	636	52%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	1.307	631	48%	676	52%	1.226	590	48%	636	52%

**Tabelle 28 Alle Beschäftigten des BMiA nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	427	133	31%	294	69%	419	136	32%	283	68%
MaturantInnen	254	102	40%	152	60%	247	99	40%	148	60%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	587	386	66%	201	34%	528	348	66%	180	34%
Hilfsdienst	39	10	26%	29	74%	32	7	22%	25	78%
Gesamt	1.307	631	48%	676	52%	1.226	590	48%	636	52%

## 2.2.2 Teilzeitbeschäftigte

**Tabelle 29 Alle Teilzeitbeschäftigte des BMiA nach Organisationen**

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	48	47	98%	1	2%	42	40	95%	2	5%
Gesamt	48	47	98%	1	2%	42	40	95%	2	5%

**Tabelle 30 Alle Teilzeitbeschäftigte des BMiA nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	48	47	98%	1	2%	42	40	95%	2	5%
Gesamt	48	47	98%	1	2%	42	40	95%	2	5%

**Tabelle 31 Alle Teilzeitbeschäftigte des BMiA nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	9	9	100%	0	0%	6	6	100%	0	0%
MaturantInnen	8	8	100%	0	0%	9	9	100%	0	0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	30	29	97%	1	3%	26	25	96%	1	4%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	48	47	98%	1	2%	42	40	95%	2	5%

## 2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 32 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMiA**

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	50	7	43	14,0%	50	6	44	12,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	173	51	122	29,5%	208	72	136	34,6%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	170	67	103	39,4%	174	67	107	38,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	17	7	10	41,2%	14	8	6	57,1%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	410	132	278	32,2%	446	153	293	34,3%

\* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

\*\* z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

\*\*\* ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

\*\*\*\* SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.2.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 33 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMiA – Zentralleitung**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
GeneralsekretärIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
SektionschefIn	6	4	2	33%	6	4	2	33%	4	4	0	0%
Gruppen-/BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	8	6	2	25%	6	5	1	17%	2	1	1	50%
AbteilungsleiterIn, GeneralinspektorIn	44	33	11	25%	46	31	15	33%	15	11	4	27%
FachexpertIn	2	2	0	0%	4	4	0	0%	2	2	0	0%
ReferralsleiterIn	75	53	22	29%	81	57	24	30%	32	24	8	25%

## Ressortberichte im Detail: BMiA

**Tabelle 34 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMiA – Nachgeordneter Bereich**

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
<b>Vertretungsbehörden/Ausland</b>												
LeiterIn österr. Vertretung bei EU u. internat. Organisationen	5	5	0	0%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn österr. Botschaft	79	61	18	23%	76	60	16	21%	25	18	7	28%
LeiterIn österr. Generalkonsulat	12	6	6	50%	10	7	3	30%	3	2	1	33%
LeiterIn selbst. Kulturforum	6	3	3	50%	6	3	3	50%	2	1	1	50%
LeiterIn Konsularabteilung	5	4	1	20%	4	3	1	25%	0	0	0	0%
Erstzugeteilte/r an österr. Vertretungsbehörde	91	66	25	27%	92	61	31	34%	49	33	16	33%
KanzlerIn an österr. Vertretungsbehörde ohne Funktion einer/s Erstzugeteilten	71	48	23	32%	72	48	24	33%	29	21	8	28%
KanzlerIn an österr. Vertretungsbehörde (ÖB) mit Funktion einer/s Erstzugeteilten	32	22	10	31%	30	20	10	33%	14	10	4	29%

**2.2.5 Ausbildungsverhältnisse****Tabelle 35 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMiA**

Ausbildungs-verhältnis	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich	Gesamt	weiblich		männlich		
Lehrlinge	5	2	40%	3	60%	7	3	43%	4	57%
Verwaltungs-praktikantInnen	27	18	67%	9	33%	31	15	48%	16	52%
Gesamt	32	20	63%	12	38%	38	18	47%	20	53%

## 2.2.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 36 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMiA**

Kommission	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Dienstprüfungs-kommission	9	2	22%	7	78%		9	3	33%	6	67%
Leistungsfest-stellungskom-mission	7	5	71%	2	29%		7	5	71%	2	29%
Disziplinarkom-mission	8	5	63%	3	38%		8	5	63%	3	38%
Disziplinarober-kommission	3	1	33%	2	67%		3	1	33%	2	67%
Berufungs-kommission	2	1	50%	1	50%		2	1	50%	1	50%

**Tabelle 37 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMiA**

Kommission	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Ständige Be-gutachtungs-kommission	2	1	50%	1	50%		2	1	50%	1	50%
Begutachtungs-kommission im Einzelfall *	14	7	50%	7	50%		10**	5	50%	5	50%
Auswahlkom-mission	13	4	31%	9	69%		13	4	31%	9	69%

\* Zeitraumbezogene Daten: 1.1.2009 – 31.12.2009 / 1.1.2011 – 31.12.2011

\*\* SL III, KF Rom, SL II, SL VII, stv. SL V

### **Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,**

soweit sie als Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

**Tabelle 38 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMiA**

Beirat	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Beiräte	27	11	41%	16	59%		29	10	34%	19	66%

### **2.2.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen**

**Tabelle 39 Ausbildungen/BMiA**

Ausbildung	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildungslehrgänge	157	84	54%	73	46%		169	86	51%	83	49%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	528	316	60%	212	40%		470	264	56%	206	44%

### **2.2.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung**

**Tabelle 40 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMiA**

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldentscheide	0

## 2.2.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 41 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMiA**

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

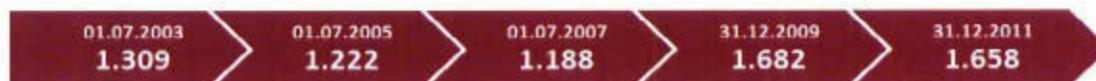
## 2.2.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Zur Implementierung des Gender Budgeting im BMiA wurde 2011 eine Studie von Gender-Expertinnen in Zusammenarbeit mit einer eigenen Arbeitsgruppe im BMiA erstellt, um bereits umgesetzte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu identifizieren und weitere Maßnahmenempfehlungen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit zu prüfen.

In seinen Bemühungen zur Hebung der Frauenquote lädt das BMiA Frauen nachdrücklich zur Bewerbung für Leitungsfunktionen ein und setzt seine Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils fort (Berücksichtigung der Familiensituation, Schulfragen, Fragen der Berufsmöglichkeiten für Partner und Partnerinnen bei Versetzungen etc.).

## 2.3 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.3.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 42 Alle Beschäftigten des BMASK nach Organisationen**

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	580	335	58%	245	42%	573	330	58%	243	42%
nachgeordneter Bereich	1.102	655	59%	447	41%	1.085	645	59%	440	41%
Gesamt	1.682	990	59%	692	41%	1.658	975	59%	683	41%

**Tabelle 43 Alle Beschäftigten des BMASK nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.678	987	59%	691	41%	1.642	964	59%	678	41%
Sonstige	0	0	0%	0	0%	11	8	73%	3	27%
Militärischer Dienst	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Krankenpflege-dienst	4	3	75%	1	25%	4	3	75%	1	25%
Gesamt	1.682	990	59%	692	41%	1.658	975	59%	683	41%

**Tabelle 44 Alle Beschäftigten des BMASK nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	524	233	44%	291	56%	520	235	45%	285	55%
MaturantInnen	711	399	56%	312	44%	703	390	55%	313	45%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	440	355	81%	85	19%	430	349	81%	81	19%
Hilfsdienst	7	3	43%	4	57%	5	1	20%	4	80%
Gesamt	1.682	990	59%	692	41%	1.658	975	59%	683	41%

## 2.3.2 Teilzeitbeschäftigte

**Tabelle 45 Alle Teilzeitbeschäftigte des BMASK nach Organisationen**

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	87	79	91%	8	9%	87	74	85%	13	15%
nachgeordneter Bereich	265	242	91%	23	9%	265	239	90%	26	10%
Gesamt	352	321	91%	31	9%	352	313	89%	39	11%

**Tabelle 46 Alle Teilzeitbeschäftigte des BMASK nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	349	318	91%	31	9%	345	307	89%	38	11%
Sonstige	0	0	0%	0	0%	4	3	75%	1	25%
Krankenpflegedienst	3	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%
Gesamt	352	321	91%	31	9%	352	313	89%	39	11%

**Tabelle 47 Alle Teilzeitbeschäftigte des BMASK nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	92	77	84%	15	16%	88	66	75%	22	25%
MaturantInnen	139	125	90%	14	10%	143	127	89%	16	11%
Fachdienst/Mittlerer Dienst	118	116	98%	2	2%	120	119	99%	1	1%
Hilfsdienst	3	3	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	352	321	91%	31	9%	352	313	89%	39	11%

### 2.3.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 48 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMASK**

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	16	7	9	43,8%	18	6	12	33,3%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	143	52	91	36,4%	160	60	100	37,5%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	106	52	54	49,1%	123	64	59	52,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	64	45	19	70,3%	66	49	17	74,2%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	329	156	173	47,4%	367	179	188	48,8%

\* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

\*\* z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylIGH

\*\*\* ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

\*\*\*\* SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

### 2.3.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 49 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASK – Zentralleitung**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009*				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Sektionsche- fin	18	11	7	39%	7	4	3	43%	2	2	0	0%
Gruppen-/ Bereichsleite- rln, AL mit SL-Stellver- tretung	5	2	3	60%	14	9	5	36%	6	5	1	17%
Abteilungs- leiterIn	42	26	16	38%	39	22	17	44%	7	5	2	29%
FachexpertIn	4	3	1	25%	5	5	0	0%	2	2	0	0%
Referats- leiterIn	7	6	1	14%	4	3	1	25%	2	2	0	0%

\*Sektionsleitung und SL-Stellvertretung wurden gemeinsam erfasst

**Tabelle 50 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASK –  
Nachgeordneter Bereich**

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
<b>Bundessozialamt</b>												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn Landesstelle, Support	10	7	3	30%	10	8	2	20%	1	1	0	0%
LeiterIn Ärzlicher Dienst	9	5	4	44%	8	4	4	50%	0	0	0	0%
AbteilungsleiterIn	43	29	14	33%	42	27	15	36%	3	0	3	100%
<b>Arbeitsinspektorate</b>												
LeiterIn	19	19	0	0%	20	18	2	10%	8	6	2	25%
AbteilungsleiterIn	25	18	7	28%	30	23	7	23%	23	18	5	22%

### 2.3.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 51 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMASK**

Ausbildungs-verhältnis	2009						2011					
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich			
Lehrlinge	35	31	89%	4	11%	36	28	78%	8	22%		
Verwaltungs-praktikantInnen	17	13	76%	4	24%	26	16	62%	10	38%		
Gesamt	52	44	85%	8	15%	62	44	71%	18	29%		

## 2.3.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

Zentralleitung, Bundessozialamt, Arbeitsinspektorate (nur 2009)

**Tabelle 52 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMASK**

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	86	30	34,9%	56	65,1%	82	33	40,2%	49	59,8%
Leistungsfeststellungskommission	42	21	50%	21	50%	37	19	51,4%	18	48,6%
Disziplinar-kommission	19	8	42,1%	11	57,9%	18	7	38,9%	11	61,1%
Disziplinarober-kommission	6	4	66,7%	2	33,3%	6	4	66,7%	2	33,3%
Berufungskommission	4	3	75%	1	25%	4	2	50%	2	50%

**Tabelle 53 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMASK**

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Be-gutachtungs-kommission	6	4	66,7%	2	33,3%	5	3	60%	2	40%
Aufnahmekommission	101	57	56,4%	44	43,6%	99	56	56,6%	43	43,4%

### Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts sind und als RessortvertreterInnen von diesem nominiert oder bestellt wurden:

**Tabelle 54 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMASK**

Beirat	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	78	28	35,9%	50	64,1%	74	30	40,5%	44	59,5%

### 2.3.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Zentralleitung, Bundessozialamt und Arbeitsinspektorate (nur 2009)

**Tabelle 55 Ausbildungen/BMASK**

Ausbildung	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildungslehrgänge	59	40	67,8%	19	32,2%		102	63	61,8%	39	38,2%
Berufsbegleitende Fortbildung <sup>3</sup> (Führungskräftelehrgänge)	4.622	2.792	60,4%	1.830	39,6%		5.405	3.028	56%	2.377	44%

### 2.3.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 56 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMASK**

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	1
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	1
rechtskräftige Schuld sprüche	0

### 2.3.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 57 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMASK**

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	1
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

<sup>3</sup> ohne Supervision, Coaching, Teamentwicklung, Informationsveranstaltungen (= keine Fortbildung im engeren Sinn)

### 2.3.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Frauenförderungspolitik. Dies zeigt sich vor allem durch folgende, in der Vergangenheit gesetzte und zukünftig umzusetzende Maßnahmen:

Der Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wurde durch Verordnung BGBl. II Nr. 472/2009 erlassen und am 22.12.2009 kundgemacht.

Neben der Festlegung der verbindlichen Vorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich jeder Dienstbehörde wurde ein aktuellerer und unabhängig von besoldungsrechtlichen Besonderheiten rein nach Funktionen gegliederter Ist-Zustand der Aufteilung nach Geschlechtern abgebildet, um einen realistischen Überblick zu liefern und für bestehende Ungleichheiten zu sensibilisieren.

Die Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen konzentrieren sich auf die Bereiche „**Verbesserung der Karrierechancen**“ und „**Vereinbarkeit von Familie und Beruf**“:

#### Auswahlkommission, Hearings, Ausschreibungstexte

Um das Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsinstrument der verpflichtenden Beziehung der jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten zu den Sitzungen der Begutachtungskommissionen – auch in jenen, die in Analogie zum Ausschreibungsgesetz abgehalten werden – als **nicht stimmberechtigte Sachverständige** der Kommissionen stärker zum Einsatz zu bringen, haben Sitzungen der Begutachtungskommissionen außer in begründeten und mit den Gleichbehandlungsbeauftragten abgestimmten Fällen mit Hearings der (aussichtsreichsten) KandidatInnen, die die Formalvoraussetzungen erfüllen, stattzufinden. Weiters sind im Ausschreibungstext BewerberInnen aufzufordern, zu Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung Stellung zu beziehen. Die (ständigen) Begutachtungskommissionen werden seitens des Dienstgebers auch in jenen Fällen, in denen das Ausschreibungsgesetz nicht zur Anwendung gelangt, geschlechterparitätisch beschickt und die Mitglieder entsprechend bestellt.

#### Verankerung des Kriteriums „Förderung eines diskriminierungsfreien Klimas“ in wichtigen Entscheidungs- und Handlungsfragen

Durch die zwingende Berücksichtigung des Merkmals „Förderung eines diskriminierungsfreien Klimas“ bei der Vergabe von Belohnungen von Führungskräften und des übergeordneten Kriteriums „soziale Kompetenz“ bei der Eignungsbeurteilung von BewerberInnen für eine Funktion wird die Wichtigkeit von Gleichbehandlung unterstrichen und sollte langfristig in das alltägliche Handeln einfließen.

#### Information, Beziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Stellungnahmen

Informationen über geplante Organisationsänderungen, Belohnungsvergabe sowie geplante befristete und unbefristete Neuaufnahmen, Dienstzuteilungen und Versetzungen an die

Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen sollen nicht nur die Transparenz erhöhen, sondern auch die Möglichkeit schaffen, geeignete Frauen zur Bewerbung bzw. zur Mobilität zu motivieren.

### **Organisationsänderungen**

Den Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. der Arbeitsgruppe wird im Frauenförderungsplan das Recht eingeräumt, zu künftigen Organisationsänderungen Stellung zu beziehen. Einzelne Vertreterinnen der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen können zu Arbeits- und Projektgruppen im Vorfeld ressortinterner Vorhaben und Maßnahmen beigezogen werden.

### **Weiterbildungsmaßnahmen**

Im Rahmen der ressortinternen Weiterbildung sollen die **speziell für Frauen** konzipierten **Seminare** (wie konkret z. B. „Sprache der Selbstsicherheit“) eine Fortführung erfahren. Einmal jährlich wird ein Laufbahn- und Karriereplanungsseminar angeboten. Daneben sind Kurse mit dem Inhalt Sprachkenntnisse, Kommunikation und Teamarbeit verstärkt für Dienstnehmerinnen der Verwendungs-/Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4 anzubieten.

### **Ermunterung männlicher Mitarbeiter zur Inanspruchnahme des Elternkarenzurlaubs**

Väter sollen (weiterhin) verstärkt motiviert werden, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen. Dies kann durch Vorbildwirkung und gezielte Information auch über alternative Arbeitszeitmodelle und Kommunikation, z. B. auch im Rahmen von Mitarbeitergesprächen, erfolgen.

### **Mentoring zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst 2009/10**

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz besitzt eine langjährige Tradition im Mentoringbereich für Frauen, die als innovative Personalentwicklungsmaßnahme zur Frauenförderung implementiert und der Kreis der MentorInnen sowohl weibliche als auch männliche Führungskräfte und deren StellvertreterInnen umfasst. Aus Sicht der Organisation (Personalentwicklung und Organisationsentwicklung) wird die persönliche Weiterentwicklung von Frauen aktiv gefördert, die Kompetenzen von Frauen sichtbar gemacht, eine systematische Nachwuchsförderung betrieben, Informationskanäle eröffnet, Kommunikationsstrukturen verbessert und Netzwerke geschaffen (zwischen den MentorInnen, den Mentees, innerhalb der Organisation und nach außen) und eine Anerkennungs- und Vertrauenskultur aufgebaut (Sozialkapital).

Aufgrund des großen Erfolges der Mentoring-Programme in den vergangenen Jahren (1998/99, 2000/01, 2005 und 2007/08) wurde Mentoring auch im Jahr 2009/10 fortgesetzt.

Es zielte darauf ab, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und dort zu verankern und langfristig auf eine Kulturveränderung in Organisationen. Schließlich soll auch der Kompetenz-erwerb bei Mentees und MentorInnen gefördert und sichtbar gemacht werden.

Die Zielgruppe der Mentees waren Mitarbeiterinnen in den Verwendungsgruppen A und B aus der Zentralstelle, den Arbeitsinspektoraten sowie dem Bundessozialamt – auch aus den Lan-

desstellen –, die an ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung interessiert waren. An dem Programm nahmen fünf Mentoringpaare teil. Die MentorInnen waren sowohl weibliche als auch männliche Führungskräfte.

Die Mentoring-Beziehungen fanden außerhalb der üblichen Beziehung zwischen Vorgesetzter/Vorgesetztem und Mitarbeiterin statt. Ausgehend von den Entwicklungszielen der Mentee stimmte jedes Mentoring-Paar die Inhalte und Vorgehensweise miteinander ab. Entwickeln und Experimentieren war erlaubt und erwünscht, spezielle Fähigkeiten wurden erweitert und neue Kompetenzen entwickelt. Unterstützt wurde das Programm durch eine klare Struktur mit Handlungsanleitungen und Workshops, Endbericht und Evaluierung und eine Trainerin.

Darüber hinaus beteiligte sich das Ressort wie schon in den vergangenen Jahren auch in den Jahren 2009/10 am Projekt „Cross-Mentoring“ unter Federführung des Bundeskanzleramtes.

## 2.4 Bundesministerium für Finanzen

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.4.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 58 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen**

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	773	357	46%	416	54%	741	350	47%	391	53%
nachgeordneter Bereich	10.903	5.064	46%	5.839	54%	10.633	5.061	48%	5.572	52%
Gesamt	11.676	5.421	46%	6.255	54%	11.374	5.411	48%	5.963	52%

**Tabelle 59 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	11.669	5.421	46%	6.248	54%	11.365	5.411	48%	5.954	52%
Exekutivdienst	7	0	0%	7	100%	8	0	0%	8	100%
Militärischer Dienst	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	11.676	5.421	46%	6.255	54%	11.374	5.411	48%	5.963	52%

**Tabelle 60 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	1.414	510	36%	904	64%	1.455	543	37%	912	63%
MaturantInnen	4.973	1.868	38%	3.105	62%	4.958	1.957	39%	3.001	61%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	5.117	2.907	57%	2.210	43%	4.822	2.800	58%	2.022	42%
Hilfsdienst	172	136	79%	36	21%	139	111	80%	28	20%
Gesamt	11.676	5.421	46%	6.255	54%	11.374	5.411	48%	5.963	52%

## 2.4.2 Teilzeitbeschäftigte

**Tabelle 61 Alle Teilzeitbeschäftigen des BMF nach Organisationen**

Organisation	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Zentralleitung	46	41	89%	5	11%		47	42	89%	5	11%
nachgeordneter Bereich	1.901	1.777	93%	124	7%		1.908	1.771	93%	137	7%
Gesamt	1.947	1.818	93%	129	7%		1.955	1.813	93%	142	7%

**Tabelle 62 Alle Teilzeitbeschäftigen des BMF nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungsdienst	1.946	1.818	93%	128	7%		1.954	1.813	93%	141	7%
Exekutivdienst	1	0	0%	1	100%		1	0	0%	1	100%
Gesamt	1.947	1.818	93%	129	7%		1.955	1.813	93%	142	7%

**Tabelle 63 Alle Teilzeitbeschäftigen des BMF nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
AkademikerInnen	98	86	88%	12	12%		119	102	86%	17	14%
MaturantInnen	689	620	90%	69	10%		709	633	89%	76	11%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1.106	1.059	96%	47	4%		1.084	1.035	95%	49	5%
Hilfsdienst	54	53	98%	1	2%		43	43	100%	0	0%
Gesamt	1.947	1.818	93%	129	7%		1.955	1.813	93%	142	7%

## 2.4.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 64 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF**

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	29	8	21	27,6%	19	4	15	21,1%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	479	177	302	37,0%	489	182	307	37,2%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	1.156	307	849	26,6%	1.161	319	842	27,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	3.730	1.993	1.737	53,4%	3.954	2.000	1.594	50,6%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	5.394	2.485	2.909	46,1%	5.623	2.505	2.758	47,6%

\* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

\*\* z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

\*\*\* ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

\*\*\*\* SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.4.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 65 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentralleitung**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
GeneralsekretärIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
SektionschefIn	5	5	0	0%	6	6	0	0%	1	1	0	0%
Gruppen-/BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	11	7	4	36%	10	7	3	30%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	40	30	10	25%	40	29	11	28%	2	1	1	50%
FachexpertIn	12	9	3	25%	12	9	3	25%	5	3	2	40%

## Ressortberichte im Detail: BMF

**Tabelle 66 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
<b>Steuer- und Zollkoordination</b>												
RegionalmanagerIn	5	4	1	20%	5	4	1	20%	0	0	0	0%
AbteilungsleiterIn eines Fachbereiches	7	4	3	43%	6	3	3	50%	1	0	1	100%
AbteilungsleiterIn Risiko-, Informations- und Analysezentrum (RIA)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
PersonalleiterIn	5	3	2	40%	5	3	2	40%	0	0	0	0%
<b>Finanz-/Zollämter, Steuerfahndung, Großbetriebsprüfung</b>												
Vorstand (Finanzamt bzw. Zollamt)	47	34	13	28%	50	36	14	28%	2	1	1	50%
Vorstand der Steuerfahndung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn d. Großbetriebsprüfung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Fachvorstand (Finanzamt, Zollamt, Großbetriebsprüfung)	47	33	14	30%	48	32	16	33%	7	6	1	14%
Regionen-/Standortverantwortliche/r (Großbetriebsprüfung)	4	3	1	25%	5	4	1	20%	1	1	0	0%
TeamleiterIn Großbetriebsprüfung	41	30	11	27%	40	30	10	25%	2	2	0	0%
GruppenleiterIn Großbetriebsprüfung	17	16	1	6%	10	10	0	0%	0	0	0	0%
GruppenleiterIn Finanzamt	3	1	2	67%	3	1	2	67%	0	0	0	0%
LeiterIn Strafsachen	50	40	10	20%	50	40	10	20%	1	1	0	0%
TeamleiterIn (Finanzamt, Zollamt bzw. Steuerfahndung)	586	453	133	23%	593	454	139	23%	43	34	9	21%
<b>Unabhängiger Finanzsenat (UFS)</b>												
PräsidentIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Senatsvorsitzende/r, Landessенatsvorsitzende/r	28	19	9	32%	26	16	10	38%	1	0	1	100%
LeiterIn Ressourcenmanagement u. Personal	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

## Ressortberichte im Detail: BMF

Leitungs funktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Senatsmitglied	197	105	92	47%	198	107	91	46%	3	2	1	33%
<b>Finanzprokuratur</b>												
PräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Präsidialan- walt/anwältin	0	0	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leitende/r Proku- raturanwalt/- anwältin	8	7	1	13%	8	7	1	13%	0	0	0	0%
Prokuratoranwalt/ -anwältin	27	18	9	33%	23	14	9	39%	0	0	0	0%
Prokuratoranwalt- sanwärterIn	0	0	0	0%	17	5	12	71%	17	5	12	71%
LeiterIn Rech- nungswesen	0	0	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
<b>Bundesfinanzakademie</b>												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

## 2.4.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 67 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMF**

Ausbildungs- verhältnis	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Lehrlinge	70	48	69%	22	31%		144	100	69%	44	31%
Verwaltungs- praktikantInnen	13	8	62%	5	38%		28	17	61%	11	39%
Gesamt	83	56	67%	27	33%		172	117	68%	55	32%

## 2.4.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 68 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMF**

Kommission	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Prüfungskommissionen	294	81	27,6%	213	72,4%		363	105	28,9%	258	71,1%
Leistungsfeststellungskommission	124	54	43,5%	70	56,5%		31	11	35,5%	20	64,5%
Disziplinar-kommission	106	40	37,7%	66	62,3%		78	27	34,6%	51	65,4%
Disziplinarober-kommission	22	11	50%	11	50%		22	11	50%	11	50%
Berufungs-kommission	20	3	15%	17	85%		20	3	15%	17	85%

**Tabelle 69 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMF**

Kommission	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Begutachtungskommission im Einzelfall	0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%
Ständige Begutachtungskommission	93	47	50,5%	46	49,5%		89	47	52,8%	42	47,2%
Aufnahmekommission	42	19	45,2%	23	54,8%		45	21	46,7%	24	53,3%

### Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

**Tabelle 70 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMF**

Beirat	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Beiräte	87	29	33,3%	58	66,7%		136	30	22,1%	106	77,9%

### 2.4.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

**Tabelle 71 Ausbildungen/BMF**

Ausbildung	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildungslehrgänge	2.901	1.696	58,5%	1.205	41,5%		868	360	41,5%	508	58,5%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	44.976	18.434	41%	26.542	59%		65.887	27.960	42,4%	37.927	57,6%

Während die Zulassungen zur Grundausbildung im aktuellen Berichtszeitraum (dargestellt unter 2011) tatsächlich als solche gezählt werden konnten, mussten zur Ermittlung der „Berufsbegleitende Fortbildung“ systembedingt die Teilnahmen an den einzelnen Bildungsveranstaltungen herangezogen werden.

### 2.4.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 72 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMF**

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	0

## 2.4.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 73 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMF**

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

## 2.4.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Auf das BGBl II Nr. 289/2009 – Frauenförderungsplan wird hingewiesen.

Das Bundesministerium für Finanzen bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Ziele des Frauenförderungsplanes sind daher auch

- Förderung der Anliegen und Unterstützung von Maßnahmen zur Frauenförderung unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere unter den Führungskräften.
- Verstärkte Integration von Frauenförderung in die Personalplanung und -entwicklung.
- Die Erhöhung der Vereinbarkeit beruflicher und privater – insbesondere familiärer – Verpflichtungen für Frauen und Männer.
- Die Erhöhung der Akzeptanz zur Übernahme familiärer Verpflichtungen (z. B. Väterkarenz) durch Männer im Ressort.
- Die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung, in Kommissionen und in Gremien.
- Die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen.
- Die Strategie des Gender Mainstreaming – die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen politischen und gesellschaftlichen Belangen – in sämtliche Maßnahmen und Politiken, in die Organisation und in das System der Personalplanung und Personalentwicklung des Bundesministeriums für Finanzen zu integrieren und als durchgängiges Prinzip zur Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Tätigkeitsbereichen des Bundesministeriums für Finanzen zu verankern und umzusetzen.

- Die aktive Rolle des Finanzressorts, die Gleichbehandlungsthematik in einer Vorbildfunktion nach außen zu vertreten und so als Organisation auf das gesellschaftliche Umfeld positiv zu wirken.

Förderung des Wiedereinstiegs durch die Richtlinie „KarriereKompassKarenz“, die auf Wunsch der Karenzierten die Aufrechterhaltung eines besonderen Informationsflusses während der Karenz gestattet und bei Rückkehr besondere Wiedereingliederungsmaßnahmen (wie Rückkehrgespräch, Einschulungen, Mentorin oder Mentor) vorsieht.

In den Bundesfinanzgesetzen 2010 und 2011 sind folgende Gender-Ziele vorgesehen:

- Erhöhung des Frauenanteils bei ausgewählten Qualifizierungsmaßnahmen auf 40 % um bei spezifischen Fachqualifikationen den Frauenanteil durch verstärkte Angebote und zielgerichtete Qualifizierung zu steigern.
- Auswahl gendersensibler bzw. „genderfitter“ Trainingsfirmen, um Geschlechterdisparitäten im Trainingsbereich zu erkennen und anschließend zu minimieren durch eine Erhöhung der Sensibilität für das Thema Gender Budgeting und dessen Wirkung.
- Sensibilisierung der Führungskräfte des Finanzressorts für das Thema Gender-Budgeting durch Veranstaltungen, konkretes Fachcoaching und in internen Medien (Intranet, Führungsbrief).

Eine interne Arbeitsrichtlinie „GENDER-RL“ (Arbeitsrichtlinie zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch für das Verfassen aller Texte und Schriftstücke, die analog oder digital zur Verfügung stehen, mit interner und externer Wirkung) regelt den geschlechtergerechten Sprachgebrauch, der Frauen und Männer gleichermaßen wahrnimmt und anspricht im Finanzressort.

## 2.5 Bundesministerium für Gesundheit

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.5.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 74 Alle Beschäftigten des BMG nach Organisationen**

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentraleitung	377	228	60%	149	40%	368	224	61%	144	39%
nachgeordneter Bereich	17	6	35%	11	65%	13	5	38%	8	62%
Gesamt	394	234	59%	160	41%	381	229	60%	152	40%

**Tabelle 75 Alle Beschäftigten des BMG nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	393	233	59%	160	41%	380	228	60%	152	40%
Krankenpflegedienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	394	234	59%	160	41%	381	229	60%	152	40%

**Tabelle 76 Alle Beschäftigten des BMG nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	202	103	51%	99	49%	198	103	52%	95	48%
MaturantInnen	92	60	65%	32	35%	92	63	68%	29	32%
Fachdienst/Mittlerer Dienst	100	71	71%	29	29%	90	63	70%	27	30%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	394	234	59%	160	41%	381	229	60%	152	40%

## 2.5.2 Teilzeitbeschäftigte

**Tabelle 77 Alle Teilzeitbeschäftigte des BMG nach Organisationen**

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	53	49	92%	4	8%	53	50	94%	3	6%
nachgeordneter Bereich	7	3	43%	4	57%	5	2	40%	3	60%
Gesamt	60	52	87%	8	13%	58	52	90%	6	10%

**Tabelle 78 Alle Teilzeitbeschäftigte des BMG nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	59	51	86%	8	14%	57	51	89%	6	11%
Krankenpflegedienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	60	52	87%	8	13%	58	52	90%	6	10%

**Tabelle 79 Alle Teilzeitbeschäftigte des BMG nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	35	27	77%	8	23%	32	26	81%	6	19%
MaturantInnen	10	10	100%	0	0%	12	12	100%	0	0%
Fachdienst/Mittlerer Dienst	15	15	100%	0	0%	14	14	100%	0	0%
Gesamt	60	52	87%	8	13%	58	52	90%	6	10%

## 2.5.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 80 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMG**

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	7	0	7	0,0%	9	3	6	33,3%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	34	17	17	50,0%	56	30	26	53,6%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	49	32	17	65,3%	56	38	18	67,9%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	9	6	3	66,7%	8	5	3	62,5%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	99	55	44	55,6%	129	76	53	58,9%

\* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

\*\* z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylIGH

\*\*\* ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

\*\*\*\* SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.5.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 81 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMG**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
SektionschefInn	3	3	0	0%	3	2	1	33%	2	1	1	50%
Gruppen-/BereichsleiterInn, AL mit SL-Stellvertretung	4	4	0	0%	5	3	2	40%	3	1	2	67%
AbteilungsleiterInn	31	17	14	45%	34	18	16	47%	10	5	5	50%
FachexpertInn	5	3	2	40%	4	3	1	25%	0	0	0	0%
ReferatsleiterInn	4	1	3	75%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

## 2.5.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 82 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMG**

Ausbildungs-verhältnis	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	16	11	69%	5	31%	18	11	61%	7	39%
Verwaltungs-praktikantInnen	4	3	75%	1	25%	8	7	88%	1	13%
Gesamt	20	14	70%	6	30%	26	18	69%	8	31%

## 2.5.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 83 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMG**

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	36	21	58,3%	15	41,7%	31	19	61,3%	12	38,7%
Leistungsfeststellungskommission	13	6	46,2%	7	53,8%	11	7	63,6%	4	36,4%
Disziplinar-kommission	11	4	36,4%	7	63,6%	12	5	41,7%	7	58,3%
Disziplinarober-kommission	6	6	100%	0	0%	6	6	100%	0	0%
Berufungskommission	3	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%

**Tabelle 84 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMG**

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Be-gutachtungs-kommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Aufnahmekommission	21	4	19%	17	81%	17	4	23,5%	13	76,5%

**Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,\***

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

**Tabelle 85 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMG**

Beirat	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Beiräte	131	67	51,1%	64	48,9%		133	74	55,6%	59	44,4%

\* wie bereits in den Vorjahren, sind in der gemeldeten Anzahl nicht nur gesetzliche Beiräte sondern auch gesetzlich eingerichtete Kommissionen, Ausschüsse etc. enthalten.

**2.5.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen****Tabelle 86 Ausbildungen/BMG**

Ausbildung	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildungslehrgänge	37	33	89,2%	4	10,8%		59	42	71,2%	17	28,8%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	369	243	65,8%	126	34,2%		281	212	75,4%	69	24,6%

**2.5.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung****Tabelle 87 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMG**

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	0

## 2.5.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 88 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMG**

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	1
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	212

## 2.5.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Die Umsetzung des Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für Gesundheit, BGBl. Teil II, Nr. 303/2009, gewährleistet die Chancengleichheit für Frauen und Männer.

## 2.6 Bundesministerium für Inneres

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.6.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 89 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen**

Organisation	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Zentralleitung	1.679	633	38%	1.046	62%		1.746	650	37%	1.096	63%
nachgeordneter Bereich	30.297	5.725	19%	24.572	81%		30.456	5.923	19%	24.533	81%
Gesamt	31.976	6.358	20%	25.618	80%		32.202	6.573	20%	25.629	80%

**Tabelle 90 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungsdienst	5.091	3.341	66%	1.750	34%		4.830	3.121	65%	1.709	35%
Militärischer Dienst	0	0	0%	0	0%		1	0	0%	1	100%
Exekutivdienst	26.885	3.017	11%	23.868	89%		27.371	3.452	13%	23.919	87%
Gesamt	31.976	6.358	20%	25.618	80%		32.202	6.573	20%	25.629	80%

**Tabelle 91 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
AkademikerInnen	741	191	26%	550	74%		796	222	28%	574	72%
MaturantInnen	1.497	438	29%	1.059	71%		1.489	454	30%	1.035	70%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	27.818	4.668	17%	23.150	83%		27.418	4.847	18%	22.571	82%
Hilfsdienst	1.920	1.061	55%	859	45%		2.499	1.050	42%	1.449	58%
Gesamt	31.976	6.358	20%	25.618	80%		32.202	6.573	20%	25.629	80%

## 2.6.2 Teilzeitbeschäftigte

**Tabelle 92 Alle Teilzeitbeschäftigte des BMI nach Organisationen**

Organisation	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Zentralleitung	100	92	93%	7	7%		107	97	91%	10	9%
nachgeordneter Bereich	1.735	1.353	78%	383	22%		1.793	1.389	77%	404	23%
Gesamt	1.835	1.445	79%	390	21%		1.900	1.486	78%	414	22%

**Tabelle 93 Alle Teilzeitbeschäftigte des BMI nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungsdienst	931	892	96%	39	4%		838	796	95%	42	5%
Exekutivdienst	904	553	61%	351	39%		1.062	690	65%	372	35%
Gesamt	1.835	1.445	79%	390	21%		1.900	1.486	78%	414	22%

**Tabelle 94 Alle Teilzeitbeschäftigte des BMI nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
AkademikerInnen	45	25	56%	20	44%		53	29	55%	24	45%
MaturantInnen	61	56	92%	5	8%		70	61	87%	9	13%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1.289	929	72%	360	28%		1.427	1.050	74%	377	26%
Hilfsdienst	440	435	99%	5	1%		350	346	99%	4	1%
Gesamt	1.835	1.445	79%	390	21%		1.900	1.486	78%	414	22%

## 2.6.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 95 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI**

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	20	1	19	5,0%	23	1	22	4,3%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	234	52	182	22,2%	269	71	198	26,4%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	864	199	665	23,0%	881	229	652	26,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	3.141	108	3.033	3,4%	2.965	120	2.845	4,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	4.259	360	3.899	8,5%	4.138	421	3.717	10,2%

\* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

\*\* z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

\*\*\* ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

\*\*\*\* SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.6.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 96 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Zentralleitung  
(inkl. Gedenkstätte Mauthausen, ZMR)**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Sekretärin, Generaldirektorin für öffentliche Sicherheit	4	4	0	0%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
Gruppen-/BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretg.	7	7	0	0%	8	8	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	33	26	7	21%	38	30	8	21%	11	9	2	18%
FachexpertIn	1	1	0	0%	3	2	1	33%	3	2	1	33%
ReferatsleiterIn	55	41	14	25%	70	53	17	24%	36	29	7	19%
<b>Bundeskriminalamt</b>												
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

**Ressortberichte im Detail: BMI**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
AbteilungsleiterIn	6	4	2	33%	7	5	2	29%	1	1	0	0%
BüroleiterIn	28	25	3	11%	27	22	5	19%	5	4	1	20%
ReferatsleiterIn, FachbereichsleiterIn	42	37	5	12%	38	34	4	11%	21	20	1	5%
GruppenführerIn	40	38	2	5%	26	26	0	0%	13	13	0	0%
<b>Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung</b>												
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
AbteilungsleiterIn	3	3	0	0%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
ReferatsleiterIn	6	5	1	17%	6	4	1	17%	1	1	0	0%

**Tabelle 97 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
<b>Bundesasylamt</b>												
DirektorIn BAA	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
VizedirektorIn BAA	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn einer Außenstelle	6	4	2	33%	7	5	2	29%	0	0	0	0%
Stv. LeiterIn einer Außenstelle	6	4	2	33%	6	4	2	33%	2	1	1	50%
LeiterIn einer Erstaufnahmestelle	1	1	0	0%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Stv. LeiterIn e. Erstaufnahmestelle	2	1	1	50%	2	2	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
ReferatsleiterIn	20	12	8	40%	20	11	9	45%	5	2	3	60%
<b>Sicherheits- und Polizeidirektionen sowie Landespolizeikommanden</b>												
PolizeipräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Polizeivize-präsidentIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
LandespolizeikommandantIn	9	9	0	0%	9	9	0	0%	0	0	0	0%
Stv LandespolizeikommandantIn	8	7	1	13%	8	7	1	13%	1	1	0	0%

## Ressortberichte im Detail: BMI

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
AbteilungsleiterIn LPK	77	76	1	1%	63	61	2	3%	9	8	1	11%
LeiterIn Landeskriminalamt Wien	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sicherheits-direktorIn	8	8	0	0%	8	8	0	0%	0	0	0	0%
Stv Sicherheits-direktorIn	8	8	0	0%	8	8	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn SID	15	13	2	13%	16	14	2	13%	4	3	1	25%
PolizeidirektorIn	12	10	2	17%	12	10	2	17%	2	2	0	0%
Stv. Polizei-direktorIn	13	13	0	0%	13	13	0	0%	2	2	0	0%
AbteilungsleiterIn BPD*)	45	42	3	7%	31	28	3	10%	12	10	2	17%
LeiterIn PK der BPD Wien*)	14	13	1	7%	14	13	1	7%	2	2	0	0%
LeiterIn Bezirks-polizeikommando	83	82	1	1%	81	80	1	1%	6	6	0	0%
LeiterIn Stadtpoli-ziekommando	27	27	0	0%	24	24	0	0%	4	4	0	0%
Inspekitions-kommandantInn, GruppenführerIn	1.181	1.175	6	1%	1.178	1.172	6	1%	235	235	0	0%

\*) die bis dato in der Rubrik „AbteilungsleiterIn BPD“ inkludierten LeiterInnen der Polizeikommissariate der BPD Wien werden nun gesondert ausgewiesen

## Einsatzkommando Cobra

LeiterIn Cobra	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungs-leiterIn*)	19	19	0	0%	19	19	0	0%	1	1	0	0%
*) davon Kom-mandantInnen AST(E2a)	3	3	0	0%	3	3	0	0%	0	0	0	0%

## Bildungszentren

LeiterIn	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
KommandantIn (Aus- u. Fort-bildung, Perso-nal, Organisa-tion und Logistik) **)	14	13	1	7%	11	10	1	9%	1	1	0	0%
**) davon KommandantInnen BIZS	9	8	1	11%	9	8	1	11%	1	1	0	0%

## 2.6.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 98 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMI**

Ausbildungs-verhältnis	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	27	0	0%	27	100%	118	79	67%	39	33%
Verwaltungs-praktikantInnen	7	4	57%	3	43%	43	28	65%	15	35%
Gesamt	34	4	12%	30	88%	161	107	66%	54	34%

## 2.6.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 99 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete**

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	239	35	14,6%	204	85,4%	268	44	16,4%	224	83,6%
Leistungsfeststellungskommission	242	53	21,9%	189	78,1%	241	54	22,4%	187	77,6%
Disziplinarkommission	107	24	22,4%	83	77,6%	91	18	19,8%	73	80,2%
Disziplinaroberkommission	43	7	16,3%	36	83,7%	37	6	16,2%	31	83,8%
Berufungskommission	31	1	3,2%	30	96,8%	25	2	8%	23	92%

**Tabelle 100 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMI – BAA**

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommission	6	2	33,3%	4	66,7%	6	2	33,3%	4	66,7%

## Ressortberichte im Detail: BMI

**Tabelle 101 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMI – Zentralleitung u. GD-Nachgeordnete**

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission	41	10	24,4%	31	75,6%	34	10	29,4%	24	70,6%
Aufnahmekommission	176	52	29,5%	124	70,5%	178	53	29,8%	125	70,2%

**Tabelle 102 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMI – BAA**

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%

**Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,**

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

**Tabelle 103 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMI**

Beirat	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zivildienstrat	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Sicherheitsakademiebeirat	6	1	16,7%	5	83,3%	4	1	25%	3	75%
Menschenrechtsbeirat	6	1	16,7%	5	83,3%	6	1	16,7%	5	83,3%
Präventionsbeirat	6	0	0%	6	100%	derzeit	nicht	aktiv		
Beirat für Asyl- und Migrationsfragen – nun mehr Integrationsbeirat	4	1	25%	3	75%	1	0	0%	1	100%
Staatendokumentationsbeirat	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%
Glückspielwesen	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%

## 2.6.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

**Tabelle 104 Ausbildungen/BMI**

Ausbildung	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildungslehrgänge	1.629	542	33,3%	1.087	66,7%		2.590	722	27,9%	1.868	72,1%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge) *	78	11	14,1%	67	85,9%		33	5	15,2%	28	84,8%

\* Seit Aufnahme des Studienbetriebes des in Kooperation mit der Fachhochschule Wiener Neustadt (FHWN) durchgeführten FH-Master-Studienganges „Strategisches Sicherheitsmanagement“ mit dem Wintersemester 2009/2010 wurden keine ressortinternen Führungskräftelehrgänge durchgeführt.

Die für den Berichtszeitraum ausgewiesenen Daten beziehen sich nunmehr auf die erteilte Zustimmung zur dienstlichen Teilnahme an diesem Studiengang bzw. auf die Gewährung dienstlicher Fördermaßnahmen.

Die Zulassung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Studiengang selbst erfolgt durch die FHWN auf Grundlage eines öffentlichen, dreistufigen Auswahlverfahrens.

## 2.6.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 105 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMI**

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	7
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	9
rechtskräftige Schultersprüche	5

**Tabelle 106 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMI – BAA**

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	2
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	2
rechtskräftige Schultersprüche	0

## 2.6.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 107 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMI**

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	*

\* Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 14 (6 weibliche und 8 männliche) Bewerbungen/Zulassungen zum BACHELOR – sowie 5 (1 weibliche und 4 männliche) Bewerbungen//Zulassungen zum MASTER-Studiengang „Public Management“ berücksichtigt.

## 2.6.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Verstärkte Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Obsorge- und dienstlichen Verpflichtungen z. B. bei der Zulassung zu Aus- und Fortbildungsmaßnahmen oder durch den verstärkten Einsatz von E-Learning Programmen.

Das BM.I nimmt nach wie vor aktiv an dem von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Öffentlicher Dienst durchgeföhrten Projekt „Cross Mentoring im Bundesdienst“ teil.

Im Oktober 2011 wurde durch die Frau Bundesminister das sogen. „Modenatreffen“ ins Leben gerufen. Bei dieser vierteljährlichen Veranstaltungsreihe stellt eine Mitarbeiterin des BM.I ihren Tätigkeitsbereich und beruflichen Werdegang vor. Zielgruppe sind alle weiblichen Bediensteten des BM.I. Die Treffen dienen dem Kennenlernen, dem Informationsaustausch und der besseren Vernetzung. Die Veranstaltungsreihe stellt eine „Karriereförderungsmaßnahme“ – wie im aktuellen Frauenförderungsplan vorgesehen – dar, da Frauen aus den unterschiedlichen Funktionsgruppen zusammenkommen sollen und dabei auch Karrieretipps ausgetauscht werden können.

Die Planungen zur Errichtung eines Karriereförderungsceters für Frauen wurden aufgenommen. Dabei stehen die berufliche Lebenssituation und das Arbeitsumfeld der Mitarbeiterinnen im Mittelpunkt. Ein in Ausarbeitung befindlicher „Programmkatalog“ soll die bereits gelebten und umgesetzten Maßnahmen transparent darstellen.

Ebenfalls im Jahr 2011 wurde vom BM.I die Studie „Frauen und Männer in der Polizei“ in Auftrag gegeben. Die aktuelle Rolle von Frauen in der Polizei wurde im Rahmen eines wissenschaftlichen Forschungsprojektes untersucht, um Handlungsoptionen zum grundsätzlichen Zugang einer Erhöhung des Frauenanteils in der Exekutive erarbeiten zu können.

Das Bundeskanzleramt führt auch weiterhin das Projekt „Ferienbetreuung für Kinder“ durch. Die anfallenden Kosten für die Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zentralstelle werden vom Ressort übernommen.

Darüber hinaus soll voraussichtlich im Juni 2012 im BM.I ein Betriebskindergarten als ein weiterer Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie eröffnet werden.

## 2.7 Bundesministerium für Justiz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.7.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 108 Alle Beschäftigten des BMJ nach Organisationen**

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	212	105	50%	107	50%	224	113	50%	111	50%
nachgeordneter Bereich	11.379	5.711	50%	5.668	50%	11.404	5.841	51%	5.563	49%
Gesamt	11.591	5.816	50%	5.775	50%	11.628	5.954	51%	5.674	49%

**Tabelle 109 Alle Beschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	5.895	4.198	71%	1.697	29%	5.899	4.239	72%	1.660	28%
LehrerInnen	15	3	20%	12	80%	17	4	24%	13	76%
Exekutivdienst	3.143	369	12%	2.774	88%	3.133	381	12%	2.752	88%
Militärischer Dienst	7	0	0%	7	100%	4	0	0%	4	100%
RichterInnen, Staatsanw.	2.397	1.160	48%	1.237	52%	2.447	1.246	51%	1.201	49%
Krankenpflegedienst	109	79	72%	30	28%	109	80	73%	29	27%
Sonslige	25	7	28%	18	72%	19	4	21%	15	79%
Gesamt	11.591	5.816	50%	5.775	50%	11.628	5.954	51%	5.674	49%

**Tabelle 110 Alle Beschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	2.549	1.236	48%	1.313	52%	2.598	1.322	51%	1.276	49%
MaturantInnen	1.447	799	55%	648	45%	1.495	847	57%	648	43%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	7.303	3.665	50%	3.638	50%	7.349	3.722	51%	3.627	49%

## Ressortberichte im Detail: BMJ

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Hilfsdienst	292	116	40%	176	60%	186	63	34%	123	66%
Gesamt	11.591	5.816	50%	5.775	50%	11.628	5.954	51%	5.674	49%

## 2.7.2 Teilzeitbeschäftigte

**Tabelle 111 Alle Teilzeitbeschäftigen des BMJ nach Organisationen**

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	13	9	69%	4	31%	12	11	92%	1	8%
nachgeordneter Bereich	1.517	1.419	94%	98	6%	1.556	1.445	93%	111	7%
Gesamt	1.530	1.428	93%	102	7%	1.568	1.456	93%	112	7%

**Tabelle 112 Alle Teilzeitbeschäftigen des BMJ nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.201	1.163	97%	38	3%	1.216	1.164	96%	52	4%
LehrerInnen	10	0	0%	10	100%	12	1	8%	11	92%
Exekutivdienst	74	48	65%	26	35%	83	55	66%	28	34%
RichterInnen, Staatsanw.	194	183	94%	11	6%	215	206	96%	9	4%
Krankenpflegedienst	31	28	90%	3	10%	28	27	96%	1	4%
Sonstige	20	6	30%	14	70%	14	3	21%	11	79%
Gesamt	1.530	1.428	93%	102	7%	1.568	1.456	93%	112	7%

**Tabelle 113 Alle Teilzeitbeschäftigen des BMJ nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	248	214	86%	34	14%	266	232	87%	34	13%
MaturantInnen	198	173	87%	25	13%	220	186	85%	34	15%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1.040	999	96%	41	4%	1.051	1.009	96%	42	4%
Hilfsdienst	44	42	95%	2	5%	31	29	94%	2	6%
Gesamt	1.530	1.428	93%	102	7%	1.568	1.456	93%	112	7%

## 2.7.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 114 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMJ**

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	80	20	60	25,0%	82	22	60	26,8%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	245	88	157	35,9%	251	101	150	40,2%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	301	104	197	34,6%	314	117	197	37,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	382	170	212	44,5%	417	193	224	46,3%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	1.008	382	626	37,9%	1.064	433	631	40,7%

\* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

\*\* z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylIGH

\*\*\* ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

\*\*\*\* SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.7.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 115 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Zentralleitung**

Leistungs-funktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Sektions-chefInn	5	4	1	20%	4	3	1	25%	2	2	0	0%
Gruppen-/BereichsleiterInn, AL mit SL-Stellvertretung	5	4	1	20%	3	2	1	33%	2	1	1	50%
AbleitungsleiterInn	25	17	8	32%	31	22	9	29%	7	5	2	29%
LeiterInn der Stabstelle	0	0	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%

**Tabelle 116 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Nachgeordneter Bereich**

Leistungs-funktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
<b>Oberster Gerichtshof, Generalprokurator, Justizbehörden in den Ländern (Oberlandesgerichte Graz, Innsbruck, Linz, Wien)</b>												
PräsidentIn des OGH	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
VizepräsidentIn des OGH	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0%
SenatspräsidentIn des OGH	13	10	3	23%	13	11	2	15%	5	5	0	0%
RichterIn d. OGH	41	30	11	27%	42	29	13	31%	7	4	3	43%
LeiterIn der Generalprokurator	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
1. Stv. LeiterIn der Generalprokurator	3	3	0	0%	3	3	0	0%	1	1	0	0%
Stv. LeiterIn der Generalprokurator	11	6	5	45%	12	6	6	50%	2	0	2	100%
PräsidentIn des OLG	4	4	0	0%	4	4	0	0%	2	2	0	0%
VizepräsidentIn des OLG	5	4	1	20%	5	4	1	20%	1	1	0	0%
Bundeskartell-anwalt/-anwältin	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0%
SenatspräsidentIn	50	34	16	32%	50	30	20	40%	20	14	6	30%

## Ressortberichte im Detail: BMJ

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
des OLG												
RichterIn d. OLG	120	73	47	39%	126	72	54	43%	25	6	19	76%
PräsidentIn des Gerichtshofes 1. Instanz	19	15	4	21%	19	15	4	21%	7	6	1	14%
VizepräsidentIn des Gerichtshofes 1. Instanz	27	17	10	37%	27	16	11	41%	11	7	4	36%
GerichtsvorsteherIn	140	97	43	31%	139	94	45	32%	17	14	3	18%
LeiterIn der Oberstaatsanwaltschaft	4	3	1	25%	4	3	1	25%	0	0	0	0%
1. Stv. LeiterIn der Oberstaatsanwaltschaft	5	4	1	20%	5	4	1	20%	0	0	0	0%
Stv. LeiterIn der Oberstaatsanwaltschaft	19	11	8	42%	21	15	6	29%	9	7	2	22%
LeiterIn der Korruptionsstaatsanwaltschaft	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
1. Stv. LeiterIn der Korruptionsstaatsanwaltschaft	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv. LeiterIn der Korruptionsstaatsanwaltschaft	3	1	2	67%	6	2	4	67%	4	2	2	50%
LeiterIn d. Staatsanwaltschaft	15	12	3	20%	15	10	5	33%	5	2	3	60%
Stv. LeiterIn der Staatsanwaltschaft	22	16	6	27%	22	15	7	32%	11	7	4	36%
VorsteherIn der Geschäftsstellen	195	111	84	43%	186	98	88	47%	23	4	19	83%
ReferatsleiterIn OLG	49	35	14	29%	43	31	12	28%	4	2	2	50%
<b>Justizanstalten, Vollzugsdirektion</b>												
AnstaltsleiterIn Justizanstalten	25	18	7	28%	26	20	6	23%	3	3	0	0%
LeiterIn Geschäftsstelle, Dienststelle und Außenstelle	15	10	5	33%	10	7	3	30%	0	0	0	0%
LeiterIn der Vollzugsdirektion	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv. LeiterIn der Vollzugsdirektion	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

## Ressortberichte im Detail: BMJ

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Abteilungsleiterin Vollzugsdirektion	3	2	1	33%	4	3	1	25%	3	2	1	33%
Innenre	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

## 2.7.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 117 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMJ**

Ausbildungs-verhältnis	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Lehrlinge	281	237	84%	44	16%		315	262	83%	53	17%
Verwaltungs-praktikantInnen	57	50	88%	7	12%		77	57	74%	20	26%
Gesamt	338	287	85%	51	15%		392	319	81%	73	19%

## 2.7.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 118 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMJ**

Kommission	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Prüfungskom-mission	264	63	23,9%	201	76,1%		272	88	32,4%	184	67,6%
Leistungsfest-stellungskom-mission	51	14	27,5%	37	72,5%		62	18	29%	44	71%
Disziplinar-kommission	47	14	29,8%	33	70,2%		33	8	24,2%	25	75,8%
Disziplinariober-kommission	18	2	11,1%	16	88,9%		7	0	0%	7	100%

**Tabelle 119 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMJ**

Kommission	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Begutachtungskommission	73	29	39,7%	44	60,3%		66	22	33,3%	44	66,7%
Aufnahmekommission	268	110	41%	158	59%		362	163	45%	199	55%

**Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,**

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

**Tabelle 120 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMJ**

Beirat	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Beiräte	5	3	60%	2	40%		23	11	47,8%	12	52,2%

**2.7.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen****Tabelle 121 Ausbildungen/BMJ**

Ausbildung	2009					2011 (2010)					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildungslehrgänge	1.491	937	62,8%	548	37,2%		1.358	964	71%	394	29%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge) 2010 nur Ri/StA	9.868	4.710	47,7%	5.158	52,3%		5.003	2.437	48,7%	2.566	51,3%

**2.7.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes - Dienstpflchtverletzung****Tabelle 122 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMJ**

Dienstverletzung	Gesamt
erslatte Disziplinaranzeigen	1
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schultersprüche	0

## 2.7.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 123 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMJ**

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	1
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

## 2.7.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Justiz bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Im aktuellen Frauenförderungsplan des Justizressorts, BGBl. II Nr. 59/2012, sind die Ziele und Maßnahmen des Ressorts definiert, um bestehende Benachteiligungen von Frauen in der Justiz abzubauen.

Zentrale Ziele sind die gleichberechtigte Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen, die Anhebung des Frauenanteils in Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen. Das Justizressort wird die dazu getroffenen Maßnahmen fortführen.

Frauen werden nachdrücklich zur Bewerbung für Leitungsfunktionen eingeladen. Sie sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertigen Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, vorrangig zuzulassen. Die Weiterbildungsmaßnahmen für Vortragende und Führungskräfte haben sich auch auf die Themenkreise der Antidiskriminierung und Gleichstellung sowie gezielte Förderung von Frauen zu erstrecken.

Dienstvorgesetzte haben besonderes Augenmerk darauf zu verwenden, Mitarbeiterinnen zu fördern. Zahlreiche Fortbildungsveranstaltungen zu frauen- bzw. genderspezifischen Themen und Seminare für Wiedereinsteigerinnen nach der Karenz werden angeboten sowie Weiterbildungsangebote der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen unterstützt. Weiters werden Frauen dazu eingeladen am Mentoringprogramm des Bundes teilzunehmen. In Ergänzung dazu wird das Mentoringprogramm der Justiz fortgeführt.

## 2.8 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.8.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 124 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Organisationen**

Organisation	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Zentralleitung	992	322	32%	670	68%		957	308	32%	649	68%
nachgeordneter Bereich	22.611	2.517	11%	20.094	89%		21.803	2.309	11%	19.494	89%
Gesamt	23.603	2.839	12%	20.764	88%		22.760	2.617	11%	20.143	89%

**Tabelle 125 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungsdienst	8.668	2.496	29%	6.172	71%		8.185	2.279	28%	5.906	72%
LehrerInnen	9	0	0%	9	100%		8	0	0%	8	100%
Exekutivdienst	1	0	0%	1	100%		0	0	0%	0	0%
Militärischer Dienst	14.768	268	2%	14.500	98%		14.414	268	2%	14.146	98%
Krankenpflegedienst	106	72	68%	34	32%		107	67	63%	40	37%
Sonstige	51	3	6%	48	94%		46	3	7%	43	93%
Gesamt	23.603	2.839	12%	20.764	88%		22.760	2.617	11%	20.143	89%

**Tabelle 126 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	1.108	127	11%	981	89%	1.131	132	12%	999	88%
MaturantInnen	3.984	378	9%	3.606	91%	4.071	379	9%	3.692	91%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	15.883	2.021	13%	13.862	87%	15.273	1.847	12%	13.426	88%
Hilfsdienst	1.428	297	21%	1.131	79%	1.235	246	20%	989	80%
sonst. Qualifikation	1.200	16	1%	1.184	99%	1.050	13	1%	1.037	99%
<b>Gesamt</b>	<b>23.603</b>	<b>2.839</b>	<b>12%</b>	<b>20.764</b>	<b>88%</b>	<b>22.760</b>	<b>2.617</b>	<b>11%</b>	<b>20.143</b>	<b>89%</b>

## 2.8.2 Teilzeitbeschäftigte

**Tabelle 127 Alle Teilzeitbeschäftigte des BMLVS nach Organisationen**

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	39	35	90%	4	10%	38	34	89%	4	11%
nachgeordneter Bereich	569	416	73%	153	27%	539	376	70%	163	30%
<b>Gesamt</b>	<b>608</b>	<b>451</b>	<b>74%</b>	<b>157</b>	<b>26%</b>	<b>577</b>	<b>410</b>	<b>71%</b>	<b>167</b>	<b>29%</b>

**Tabelle 128 Alle Teilzeitbeschäftigte des BMLVS nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	507	425	84%	82	16%	469	379	81%	90	19%
Militärischer Dienst	86	13	15%	73	85%	92	19	21%	73	79%
Krankenpflege- dienst	15	13	87%	2	13%	16	12	75%	4	25%
<b>Gesamt</b>	<b>608</b>	<b>451</b>	<b>74%</b>	<b>157</b>	<b>26%</b>	<b>577</b>	<b>410</b>	<b>71%</b>	<b>167</b>	<b>29%</b>

**Tabelle 129 Alle Teilzeitbeschäftigte des BMLVS nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	42	25	60%	17	40%	42	27	64%	15	36%
Sonst. Qualifikation	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
MaturantInnen	81	54	67%	27	33%	87	52	60%	35	40%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	446	340	76%	106	24%	414	305	74%	109	26%
Hilfsdienst	39	32	82%	7	18%	33	26	79%	7	21%
Gesamt	608	451	74%	157	26%	577	410	71%	167	29%

### 2.8.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 130 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLVS**

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	32	0	32	0,0%	26	0	26	0,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	337	19	318	5,6%	335	22	313	6,6%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	1.524	145	1.379	9,5%	1.541	156	1.385	10,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	621	56	565	9,0%	640	59	581	9,2%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besol- dungsrechtliche Einstufungen	2.514	220	2.294	8,8%	2.542	237	2.305	9,3%

\* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

\*\* z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

\*\*\* ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

\*\*\*\* SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.8.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 131 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Zentralleitung**

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Sektionsche-fln, Chefln d. General-stabes	5	5	0	0%	6	6	0	0%	2	2	0	0%
Stabs- und Gruppenleite-rin, AL mit SL-Stellver-tretung	12	12	0	0%	10	10	0	0%	3	3	0	0%
Abteilungslei-terin	50	49	1	2%	47	46	1	2%	2	2	0	0%
Referats-leiterin	222	192	30	14%	217	189	28	13%	49	44	5	10%

**Tabelle 132 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Nachgeordneter Bereich**

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
<b>Militärvertretungen/Verteidigungsattachés</b>												
Leiterin (Militär-vertretung und Büros) und Attachés	24	24	0	0%	22	22	0	0%	12	12	0	0%
Abteilungsleiterin	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
<b>Ämter (inkl. Heeresgeschichtliches Museum)</b>												
Leiterin, Kom-mendantin (Ämter)	7	7	0	0%	5	5	0	0%	3	3	0	0%
Abteilungsleiterin	62	58	4	6%	37	33	4	11%	26	21	5	19%
Referatsleiterin	190	171	19	10%	240	219	21	9%	89	72	17	19%
<b>Akademien und Schulen</b>												
Kommandantin	8	8	0	0%	5	5	0	0%	4	4	0	0%
Abteilungs-/Institutsleiterin	35	34	1	3%	35	34	1	3%	23	23	0	0%
<b>Streitkräfteführungskommando</b>												
Kommandantin	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

## Ressortberichte im Detail: BMLVS

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
StellvertreterIn, Chefin des Stabes	2	2	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn Teilstab J Ausbildung, J MilMed, J SpezialE, Abt.LeiterIn	14	14	0	0%	12	12	0	0%	3	3	0	0%
LeiterIn übrige Führungsgrundgebiete, AbteilungsleiterIn	10	9	1	10%	8	7	1	13%	0	0	0	0%
ReferatsleiterIn	72	68	4	6%	68	65	3	4%	7	7	0	0%
<b>Militärkommanden</b>												
MilitärkommandantIn	9	9	0	0%	8	8	0	0%	8	8	0	0%
StellvertreterIn & LeiterIn Stabsarbeit	26	26	0	0%	26	26	0	0%	20	20	0	0%
LeiterIn Führungsgrundgebiet	51	51	0	0%	52	52	0	0%	52	52	0	0%
KommandantIn Truppenübungsplätze	6	6	0	0%	5	5	0	0%	2	2	0	0%
<b>Brigaden und vergleichbare/ähnliche Verbände</b>												
KommandantIn	6	6	0	0%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
StellvertreterIn, Chefin des Stabes	10	10	0	0%	12	12	0	0%	4	4	0	0%
LeiterIn Führungsgrundgebiet	54	54	0	0%	58	58	0	0%	20	20	0	0%
<b>Kommando Einsatzunterstützung</b>												
KommandantIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
StellvertreterIn	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
AbteilungsleiterIn	6	6	0	0%	6	6	0	0%	1	1	0	0%
ReferatsleiterIn	42	39	3	7%	41	37	4	10%	7	6	1	14%
<b>Kommando Führungsunterstützung</b>												
KommandantIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
StellvertreterIn	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
AbteilungsleiterIn	9	9	0	0%	10	10	0	0%	10	10	0	0%
ReferatsleiterIn	36	35	1	3%	58	55	3	5%	58	55	3	5%

## 2.8.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 133 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMLVS**

Ausbildungs-verhältnis	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	229	74	32%	155	68%	208	51	25%	157	75%
Verwaltungs-praktikantInnen	12	8	67%	4	33%	21	15	17%	6	29%
Gesamt	241	82	34%	159	66%	229	66	29%	163	71%

## 2.8.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

Aufgrund der Besonderheiten des Ressorts ist eine eigene Kommissionsaufstellung erfolgt:

**Tabelle 134 Prüfungskommissionen zivil Verw/Entl.Grp – BMLVS**

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
A1	110	11	10%	99	90%	114	11	9,6%	103	90,4%
A2	119	14	11,8%	105	88,2%	121	14	11,6%	107	88,4%
A3	166	13	7,8%	153	92,2%	172	13	7,6%	159	92,4%
A4, A5 und Facharbeiter-Aufstiegsausbildung	90	15	16,7%	75	83,3%	93	15	16,1%	78	83,9%
Gesamt	485	53	10,9%	432	89,1%	500	53	10,6%	447	89,4%

## Ressortberichte im Detail: BMLVS

**Tabelle 135 Prüfungskommissionen militärisch – BMLVS**

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
M BUO 1	544	27	5%	517	95%	601	28	4,7%	573	95,3%
M BUO 2	494	11	2,2%	483	97,8%	597	13	2,2%	584	97,8%
Offiziere des Intendanzdienstes	38	2	5,3%	36	94,7%	50	3	6%	47	94%
M BO 2	145	4	2,8%	141	97,2%	152	4	2,6%	148	97,4%
Generalstabsausbildung	114	4	3,5%	110	96,5%	149	4	2,7%	145	97,3%
Auswahlkommission beim SKFÜKdo zur Generalstabsausbildung	53	0	0%	53	100%	53	0	0%	53	100%
Offiziere d. höheren militär-fachlichen Dienstes	46	0	0%	46	100%	64	0	0%	64	100%
Offiziere d. höheren militär-technischen Dienstes	34	0	0%	34	100%	43	0	0%	43	100%
Offiziere d. Veterinärdienstes	24	2	8,3%	22	91,7%	33	3	9,1%	30	90,9%
Offiziere d. militärmedizinischen Dienstes	31	2	6,5%	29	93,5%	45	3	6,7%	42	93,3%
Musikoffiziere	10	0	0%	10	100%	10	0	0%	10	100%
Offiziere d. militärpharmazeutischen Dienstes	30	2	6,7%	28	93,3%	30	2	6,7%	28	93,3%
Auswahlkommission bei der LVAk zur Generalstabsausbildung	44	0	0%	44	100%	44	0	0%	44	100%
<b>Gesamt</b>	<b>1.607</b>	<b>54</b>	<b>3,4%</b>	<b>1.553</b>	<b>96,6%</b>	<b>1.871</b>	<b>60</b>	<b>3,2%</b>	<b>1.811</b>	<b>96,8%</b>

**Tabelle 136 Diverse Kommissionen – BMLVS**

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Aufnahmekommission	38	7	18,4%	31	81,6%	38	10	26,3%	28	73,7%
Berufungskommission	21	4	19%	17	81%	23	5	21,7%	18	78,3%
Ständige Begutachtungskommission	60	11	18,3%	49	81,7%	42	13	31%	29	69%

**Ressortberichte im Detail: BMLVS**

Kommission	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Disziplinarkommission für Soldaten	100	12	12%	88	88%		101	25	24,8%	76	75,2%
Disziplinaroberkommission für Soldaten	49	6	12,2%	43	87,8%		61	4	6,6%	57	93,4%
Disziplinarkommission für Beamte und Lehrer	42	17	40,5%	25	59,5%		37	13	35,1%	24	64,9%
Leistungsfeststellungskommission	20	4	20%	16	80%		21	4	19%	17	81%
<b>Gesamt</b>	<b>330</b>	<b>61</b>	<b>18,5%</b>	<b>269</b>	<b>81,5%</b>		<b>323</b>	<b>74</b>	<b>22,9%</b>	<b>249</b>	<b>77,1%</b>

**Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,**

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

**Tabelle 137 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMLVS**

Beirat	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Beiräte	20	6	30%	14	70%		14	3	21%	11	79%

**2.8.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen****Tabelle 138 Ausbildungen/BMLVS**

Ausbildung	2009					2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildungslehrgänge	4.462	314	7%	4.148	93%		4.784	238	5%	4.546	95%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	4.682	535	11,4%	4.147	88,6%		5.006	652	13%	4.354	87%

## 2.8.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 139 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMLVS**

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeichen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	0

## 2.8.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 140 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMLVS**

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

## 2.8.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

Der aktuelle Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport wurde durch Verordnung BGBl. II Nr. 198/2012 erlassen und am 08. Juni 2012 kundgemacht (Anpassung für den Zeitraum vom 1. Jänner 2012 bis 31. Dezember 2013). Folgende Ziele werden mit dessen Umsetzung insbesondere verfolgt:

1. die Förderung der Akzeptanz der Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen,
2. die Anhebung des Frauenanteils in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, insbesondere in Führungspositionen,
3. die Förderung der gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungs- und Beratungsgremien entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung,
4. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie
5. die Förderung der Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten und Teilzeitbeschäftigungen durch Männer.

Im Berichtszeitraum wurde zudem gemäß den Empfehlungen der Bundesheer-Reformkommission die weitere Verbesserung der Koordinierung von Angelegenheiten der Soldatinnen mittels Schaffung österreichweiter, ebenenbezogener Kommunikationsplattformen (Absolventinnen-Treffen) vorangebracht.

Zudem hat sich das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport mit ressortspezifischen Maßnahmen intensiv an der Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes zur Implementierung der Sicherheitsresolution 1325 der Vereinten Nationen beteiligt. In diesem Zusammenhang hat sich das Ressort verpflichtet, in der Ausbildung und im Training auf die unterschiedlichen Auswirkungen von Konflikten auf die Geschlechter einzugehen und die Rolle und Mitwirkungsmöglichkeiten von Frauen gezielt zu berücksichtigen. Ganz entscheidend ist die Absicht, Gender-Experten zu militärischen multinationalen Kommanden zu entsenden. Diese Experten beraten Kommandanten hinsichtlich einer geschlechtergerechten Vorgehensweise und stellen für betroffene Frauen in Krisenregionen eine Ansprechstelle dar.

## 2.9 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.9.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 141 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Organisationen**

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Zentralleitung	931	531	57%	400	43%	922	530	57%	392	43%
nachgeordneter Bereich	2.004	843	42%	1.161	58%	1.927	833	43%	1.094	57%
Gesamt	2.935	1.374	47%	1.561	53%	2.849	1.363	48%	1.486	52%

**Tabelle 142 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Verwaltungsdienst	2.330	1.108	48%	1.222	52%	2.235	1.079	48%	1.156	52%
LehrerInnen	593	262	44%	331	56%	614	284	46%	330	54%
Sonstige	12	4	33%	8	67%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	2.935	1.374	47%	1.561	53%	2.849	1.363	48%	1.486	52%

**Tabelle 143 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
AkademikerInnen	1.066	393	37%	673	63%	1.057	410	39%	647	61%
MaturantInnen	717	328	46%	389	54%	729	342	47%	387	53%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	949	497	52%	452	48%	879	468	53%	411	47%
Hilfsdienst	203	156	77%	47	23%	184	143	78%	41	22%
Gesamt	2.935	1.374	47%	1.561	53%	2.849	1.363	48%	1.486	52%

## 2.9.2 Teilzeitbeschäftigte

**Tabelle 144 Alle Teilzeitbeschäftigte des BMLFUW nach Organisationen**

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	178	153	86%	25	14%	190	167	88%	23	12%
nachgeordneter Bereich	496	323	65%	173	35%	497	346	70%	151	30%
Gesamt	674	476	71%	198	29%	687	513	75%	174	25%

**Tabelle 145 Alle Teilzeitbeschäftigte des BMLFUW nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	401	350	87%	51	13%	409	362	89%	47	11%
LehrerInnen	261	122	47%	139	53%	278	151	54%	127	46%
Sonstige	12	4	33%	8	67%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	674	476	71%	198	29%	687	513	75%	174	25%

**Tabelle 146 Alle Teilzeitbeschäftigte des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	262	152	58%	110	42%	267	174	65%	93	35%
MaturantInnen	172	103	60%	69	40%	182	116	64%	66	36%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	173	155	90%	18	10%	178	163	92%	15	8%
Hilfsdienst	67	66	99%	1	1%	60	60	100%	0	0%
Gesamt	674	476	71%	198	29%	687	513	75%	174	25%