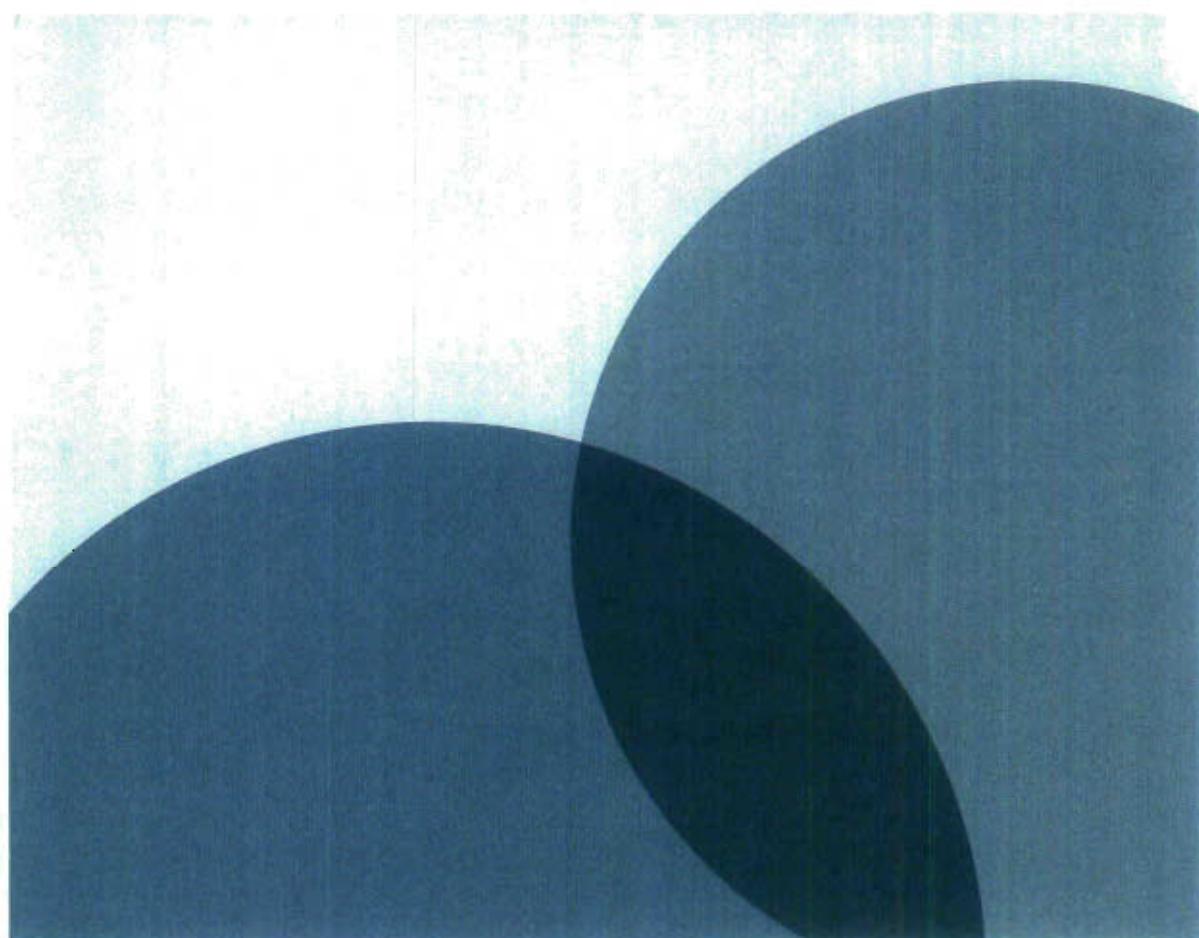


10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

Teil 1 und 2



10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

Teil 1 und Teil 2

Wien, 2014

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:
Bundesministerium für Bildung und Frauen
Minoritenplatz 5, 1014 Wien
www.bmbf.gv.at

Text und Gesamtumsetzung:

Bundesministerium für Bildung und Frauen, Abteilung IV/3 – Gleichbehandlung in der Privatwirtschaft und im Bundesdienst,
Bundeskanzleramt, Referat III/7/a – HR-Controlling

Layout und Endbearbeitung: Petra Löscher, MMag.⁸ Doris Popp, Gabriele Glier-Menz
Grafische Gestaltung (Druckexemplar) und barrierefrei zugängliche Version (Word): BMBF Abteilung IV/2

Herstellung: Paul Gerin GmbH & Co KG, Wolkersdorf

Wien, 2014

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 Bundesministeriums für Bildung und Frauen 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.

Web:

www.bmbf.gv.at/frauen/publikationen/download.html

www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen.html

Übersicht

Einleitung.....	4
Teil 1 Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst	7
Teil 2 Bundes-Gleichbehandlungskommission	195

Einleitung

Mit BGBI. I Nr. 11/2014 wurde das Bundesministeriengesetz novelliert und mit 1. März 2014 in Kraft gesetzt. Somit beziehen sich die erhobenen und veröffentlichten Daten noch auf die „alten“ Bundesministerienverteilungen und –bezeichnungen.

Der Gleichbehandlungsbericht des Bundes erscheint seit 1996 im 2-Jahres-Rhythmus. Die gesetzliche Grundlage dafür ist §12a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG). 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. Infolge der Novellierung der Verordnung über die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmenden Daten 2010 ist die aktuelle Ausgabe ausschließlich mit dem „8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010“ und dem „9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012“ vergleichbar. Die Daten der vorhergehenden Berichte sind nicht beziehungsweise nur begrenzt mit diesem 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 gemäß dem zum 31. 12. 2013 geltenden Bundesministeriengesetz (BMG) ausgewiesen.

- ▶ Bundeskanzleramt (BKA)
- ▶ Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMeiA)
- ▶ Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK)
- ▶ Bundesministerium für Finanzen (BMF)
- ▶ Bundesministerium für Gesundheit (BMG)
- ▶ Bundesministerium für Inneres (BMI)
- ▶ Bundesministerium für Justiz (BMJ)
- ▶ Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (BMLVS)
- ▶ Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BML-FUW)
- ▶ Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK)
- ▶ Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)
- ▶ Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFWJ)
- ▶ Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)
- ▶ Parlamentsdirektion
- ▶ Präsidentschaftskanzlei
- ▶ Rechnungshof
- ▶ Verfassungsgerichtshof
- ▶ Verwaltungsgerichtshof
- ▶ Volksanwaltschaft
- ▶ Arbeitsmarktservice

Der nun vorliegende Bericht besteht aus zwei Teilberichten:**Teil 1**

stellt Daten stichtagsbezogen (31. Dezember 2013 im Vergleich zu 31. Dezember 2011) als auch zeitraumbezogen (1. Jänner 2011 bis 31. Dezember 2013) dar.

Für folgende Personengruppen wurde eine stichtagsbezogene Darstellung gewählt:

- ▶ Gesamtpersonal
- ▶ Teilbeschäftigte
- ▶ 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 über Neubestellungen zu ressortspezifischen Leitungsfunktionen, erteilte 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 Bildung Vorschläge zu berichten, die zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen beitragen.

Die gemeldeten Vorschläge bilden den Abschluss jeder Ressortberichterstattung.

Einleitung

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 2012 bis 1. März 2014.

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 der Homepage des Bundesministeriums für Bildung und Frauen (www.bmbf.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 Mitgliederlisten der Senate I und II der B-GBK.

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

Inhaltsverzeichnis

1 Gesamtübersicht der Bundesbediensteten.....	17
1.1 Frauen-/Männeranteil je Berufsgruppe.....	18
1.2 Frauen-/Männeranteil je Qualifikationsgruppe.....	19
1.3 Frauen-/Männeranteil - Ressorts, sonstige Oberste Organe	20
1.4 Frauen-/Männeranteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen	22
1.5 Teilbeschäftigung im Bundesdienst.....	23
1.6 Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.....	24
1.6.1 Einkommensunterschiede im Bundesdienst	25
1.7 Gesamtpersonal des Bundes.....	28
1.7.1 Organisatorische Gliederung	28
1.7.2 Berufsgruppen.....	28
1.7.3 Qualifikationsgruppen.....	29
1.8 Teilbeschäftigte des Bundes	29
1.8.1 Organisatorische Gliederung	29
1.8.2 Berufsgruppen.....	30
1.8.3 Qualifikationsgruppen.....	30
1.9 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	31
1.10 Ausbildungsverhältnisse	31
2 Ressortberichte im Detail.....	33
2.1 Bundeskanzleramt	33
2.1.1 Gesamtes Personal	33
2.1.2 Teilbeschäftigte.....	34
2.1.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	35
2.1.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	35
2.1.5 Ausbildungsverhältnisse	36
2.1.6 Kommissionen und Beiräte	37
2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	38
2.1.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	38
2.1.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	38

Inhaltsverzeichnis

2.1.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	39
2.2 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten	41
2.2.1 Gesamtes Personal	41
2.2.2 Teilbeschäftigte	42
2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	43
2.2.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	43
2.2.5 Ausbildungsverhältnisse	44
2.2.6 Kommissionen und Beiräte	45
2.2.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	46
2.2.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	46
2.2.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	47
2.2.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	47
2.3 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	48
2.3.1 Gesamtes Personal	48
2.3.2 Teilbeschäftigte	49
2.3.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	49
2.3.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	50
2.3.5 Ausbildungsverhältnisse	51
2.3.6 Kommissionen und Beiräte	51
2.3.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	52
2.3.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	53
2.3.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	53
2.3.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	54
2.4 Bundesministerium für Finanzen	57
2.4.1 Gesamtes Personal	57
2.4.2 Teilbeschäftigte	57
2.4.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	58
2.4.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	59
2.4.5 Ausbildungsverhältnisse	61
2.4.6 Kommissionen und Beiräte	62
2.4.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	63
2.4.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	63
2.4.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	63
2.4.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	64
2.5 Bundesministerium für Gesundheit	66
2.5.1 Gesamtes Personal	66
2.5.2 Teilbeschäftigte	66

2.5.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	67
2.5.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	68
2.5.5	Ausbildungsverhältnisse	68
2.5.6	Kommissionen und Beiräte	69
2.5.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	70
2.5.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	70
2.5.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	70
2.5.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	70
2.6	Bundesministerium für Inneres	71
2.6.1	Gesamtes Personal	71
2.6.2	Teilbeschäftigte.....	72
2.6.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	72
2.6.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	73
2.6.5	Ausbildungsverhältnisse	76
2.6.6	Kommissionen und Beiräte	76
2.6.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	78
2.6.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	79
2.6.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	79
2.6.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	79
2.7	Bundesministerium für Justiz	81
2.7.1	Gesamtes Personal	81
2.7.2	Teilbeschäftigte.....	82
2.7.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	83
2.7.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	83
2.7.5	Ausbildungsverhältnisse	85
2.7.6	Kommissionen und Beiräte	86
2.7.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	86
2.7.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	87
2.7.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	87
2.7.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	87
2.8	Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport	88
2.8.1	Gesamtes Personal	88
2.8.2	Teilbeschäftigte.....	89
2.8.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	90
2.8.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	91
2.8.5	Ausbildungsverhältnisse	93
2.8.6	Kommissionen und Beiräte	93

Inhaltsverzeichnis

2.8.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	95
2.8.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	96
2.8.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	96
2.8.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	96
2.9	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	98
2.9.1	Gesamtes Personal	98
2.9.2	Teilbeschäftigte.....	98
2.9.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	99
2.9.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	100
2.9.5	Ausbildungsverhältnisse	101
2.9.6	Kommissionen und Beiräte	101
2.9.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	102
2.9.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	103
2.9.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	103
2.9.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	103
2.10	Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	104
2.10.1	Gesamtes Personal	104
2.10.2	Teilbeschäftigte.....	105
2.10.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	106
2.10.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	106
2.10.5	Ausbildungsverhältnisse	108
2.10.6	Kommissionen und Beiräte	108
2.10.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	114
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	117
2.11	Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie.....	118
2.11.1	Gesamtes Personal	118
2.11.2	Teilbeschäftigte.....	118
2.11.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	119
2.11.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	120
2.11.5	Ausbildungsverhältnisse	121
2.11.6	Kommissionen und Beiräte	121
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	124
10.	Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014, Teil 1	12

2.12 Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend	129
2.12.1 Gesamtes Personal	129
2.12.2 Teilbeschäftigte	130
2.12.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	130
2.12.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	131
2.12.5 Ausbildungsverhältnisse	132
2.12.6 Kommissionen und Beiräte	133
2.12.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	134
2.12.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	134
2.12.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	134
2.12.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	134
2.13 Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung	137
2.13.1 Gesamtes Personal	137
2.13.2 Teilbeschäftigte	138
2.13.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	138
2.13.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	139
2.13.5 Ausbildungsverhältnisse	141
2.13.6 Kommissionen und Beiräte	142
2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	143
2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	143
2.13.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	143
2.13.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	143
2.14 Parlementsdirektion	145
2.14.1 Gesamtes Personal	145
2.14.2 Teilbeschäftigte	145
2.14.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	146
2.14.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	147
2.14.5 Ausbildungsverhältnisse	147
2.14.6 Kommissionen und Beiräte	147
2.14.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	148
2.14.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	149
2.14.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	149
2.14.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	149
2.15 Präsidentschaftskanzlei	150
2.15.1 Gesamtes Personal	150
2.15.2 Teilbeschäftigte	150
2.15.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	151

Inhaltsverzeichnis

2.15.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	152
2.15.5 Ausbildungsverhältnisse	152
2.15.6 Kommissionen und Beiräte	152
2.15.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	153
2.15.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	153
2.15.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	154
2.15.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	154
2.16 Rechnungshof	155
2.16.1 Gesamtes Personal	155
2.16.2 Teilbeschäftigte	155
2.16.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	156
2.16.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	157
2.16.5 Ausbildungsverhältnisse	157
2.16.6 Kommissionen und Beiräte	157
2.16.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	158
2.16.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	159
2.16.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	159
2.16.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	159
2.17 Verfassungsgerichtshof	161
2.17.1 Gesamtes Personal	161
2.17.2 Teilbeschäftigte	161
2.17.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	162
2.17.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	162
2.17.5 Ausbildungsverhältnisse	163
2.17.6 Kommissionen und Beiräte	164
2.17.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	164
2.17.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	165
2.17.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	165
2.17.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	165
2.18 Verwaltungsgerichtshof	166
2.18.1 Gesamtes Personal	166
2.18.2 Teilbeschäftigte	166
2.18.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	167
2.18.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	168
2.18.5 Ausbildungsverhältnisse	169
2.18.6 Kommissionen und Beiräte	169
2.18.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	170

2.18.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	170
2.18.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	170
2.18.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	170
2.19 Volksanwaltschaft	171
2.19.1 Gesamtes Personal.....	171
2.19.2 Teilbeschäftigte.....	171
2.19.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	172
2.19.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	173
2.19.5 Ausbildungsverhältnisse	173
2.19.6 Kommissionen und Beiräte	173
2.19.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	175
2.19.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	175
2.19.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	175
2.19.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	175
2.20 Arbeitsmarktservice	176
2.20.1 Gesamtes Personal	176
2.20.2 Vollbeschäftigte Bedienstete	176
2.20.3 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen.....	176
2.20.4 Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen/Funktionen.....	177
2.20.5 Teilbeschäftigte Bedienstete	177
2.20.6 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen.....	178
2.20.7 Ausbildungsverhältnisse	178
2.20.8 Kommissionen und Beiräte	178
2.20.9 Zugänge.....	179
2.20.10 Abgänge.....	179
2.20.11 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen).....	179
2.20.12 Weiterbildungstage	179
2.20.13 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	180
2.20.14 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	180
2.20.15 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	180

Inhaltsverzeichnis

3 Technischer Annex	181
Tabellenverzeichnis	184
Abbildungsverzeichnis.....	193

1

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

In diesem Kapitel ist die Geschlechterverteilungen der Berufsgruppen, der Qualifikationsgruppen, der Ressorts beziehungsweise der sonstigen Obersten Organe, der höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen sowie der Teilbeschäftigen dargestellt. Weiters ist ein Auszug aus dem Einkommensbericht 2014 gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz enthalten. Danach folgen detaillierte Auswertungen zu den einzelnen Ressorts.

Zu beachten ist, dass bei kleinen Personengruppen individuelle Zufälligkeiten Einfluss auf die Daten haben.

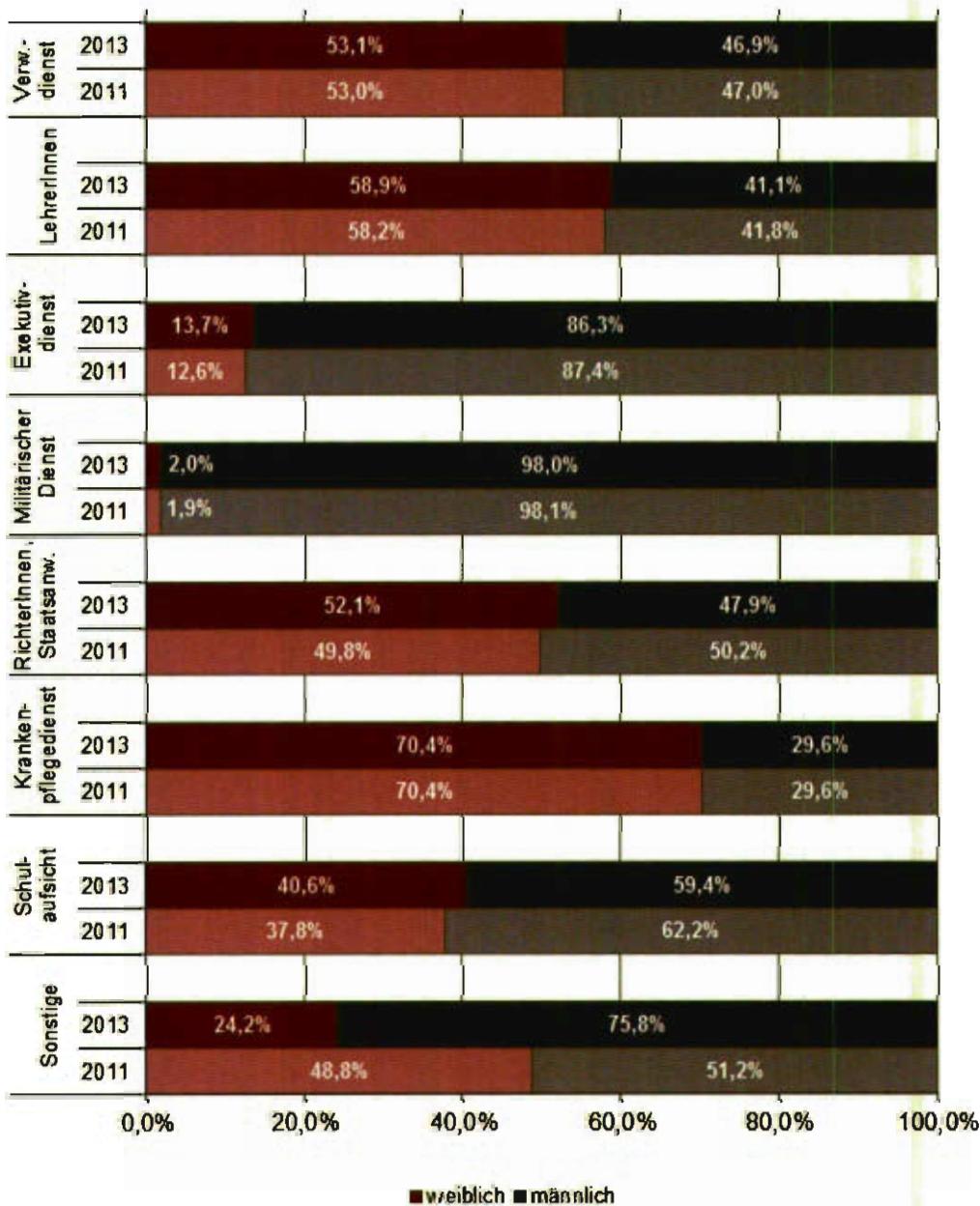
Von 2011 auf 2013 stieg der Frauenanteil im Bundesdienst von 40,6 Prozent auf 41,2 Prozent.

1.1 Frauen-/Männeranteil je Berufsgruppe

In den personenmäßig stärksten Berufsgruppen steigt der Frauenanteil. In jenen Berufsgruppen, in denen in der Vergangenheit der Frauenanteil sehr niedrig war, ist ein sukzessiver Anstieg zu verzeichnen: im Exekutivdienst von 12,6 Prozent auf 13,7 Prozent und im Militärischen Dienst von 1,9 Prozent auf 2,0 Prozent. Der höchste Anstieg des Frauenanteils ist in den Berufsgruppen RichterInnen und StaatsanwältInnen von 49,8 Prozent auf 52,1 Prozent und Schulaufsicht von 37,8 Prozent auf 40,6 Prozent festzustellen.

Die Berufsgruppe „Sonstige“ umfasst eine geringe Anzahl von Beschäftigten, daher haben individuelle Zufälligkeiten großen Einfluss auf die Daten.

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteil je Berufsgruppe, 2011 und 2013



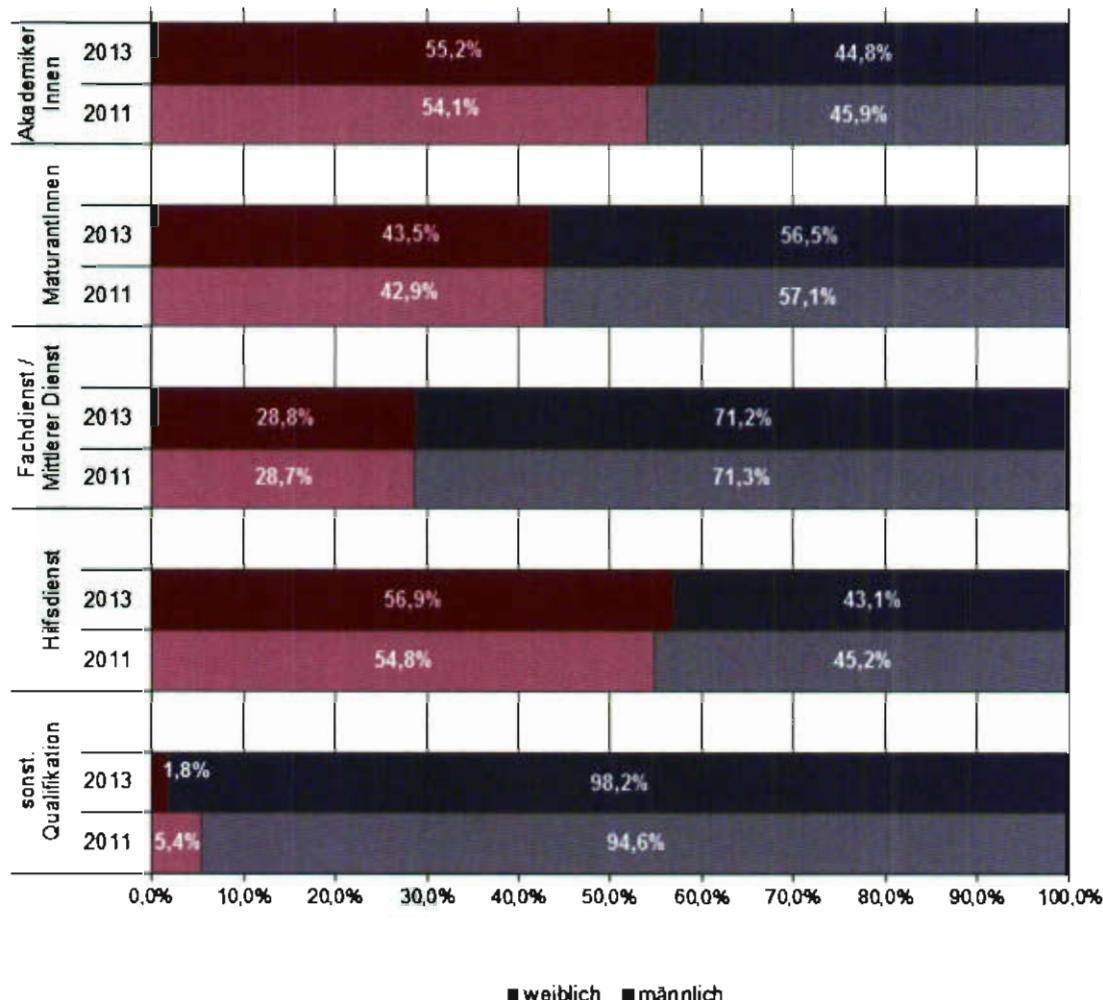
1.2 Frauen-/Männeranteil je Qualifikationsgruppe

Im Vergleich der Jahre 2011 und 2013 erhöht sich der Frauenanteil in allen Qualifikationsgruppen ausgenommen dem Bereich der sonstigen Qualifikation, der eine geringe Anzahl an Personen umfasst. Der Anstieg des Frauenanteils unter den AkademikerInnen ist eng mit dem Anstieg im Bereich der LehrerInnen zu sehen. Diese Berufsgruppe hat aufgrund des hohen Anteils an AkademikerInnen einen starken Einfluss auf die Geschlechterzusammensetzung dieser Qualifikationsgruppe.

Beinahe zwei Drittel der Beschäftigten im Fachdienst/Mittleren Dienst sind Beschäftigte der Berufsgruppen Exekutivdienst und Militärischer Dienst. Der geringe Frauenanteil in diesen Berufsgruppen führt zu einem niedrigen Frauenanteil in der Qualifikationsgruppe Fachdienst/Mittlerer Dienst.

Die Gruppe „sonstige Qualifikation“ umfasst fast ausschließlich die Kräfte für Internationale Operationen (KIOP) und MilitärpilotInnen mit einem besonders hohen Männeranteil.

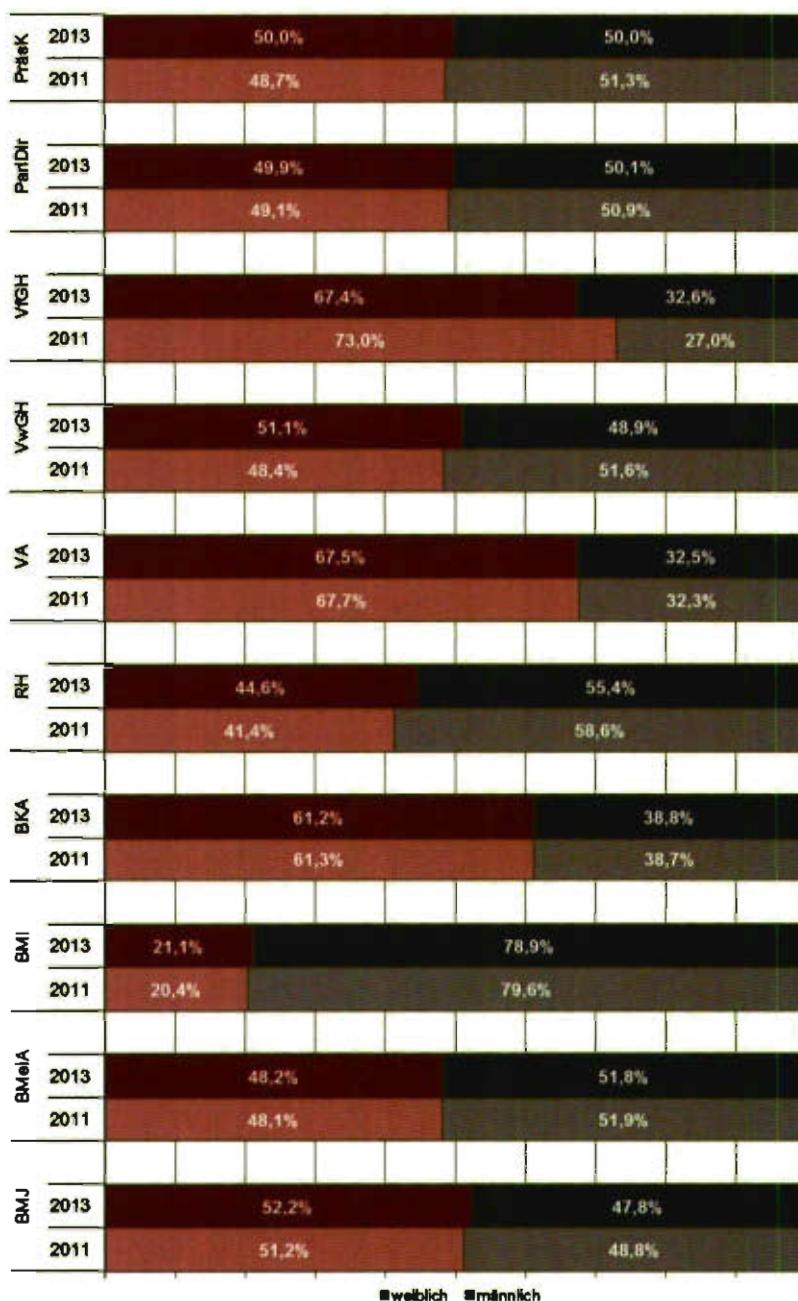
Abbildung 2 Frauen- und Männeranteil je Qualifikationsgruppe, 2011 und 2013

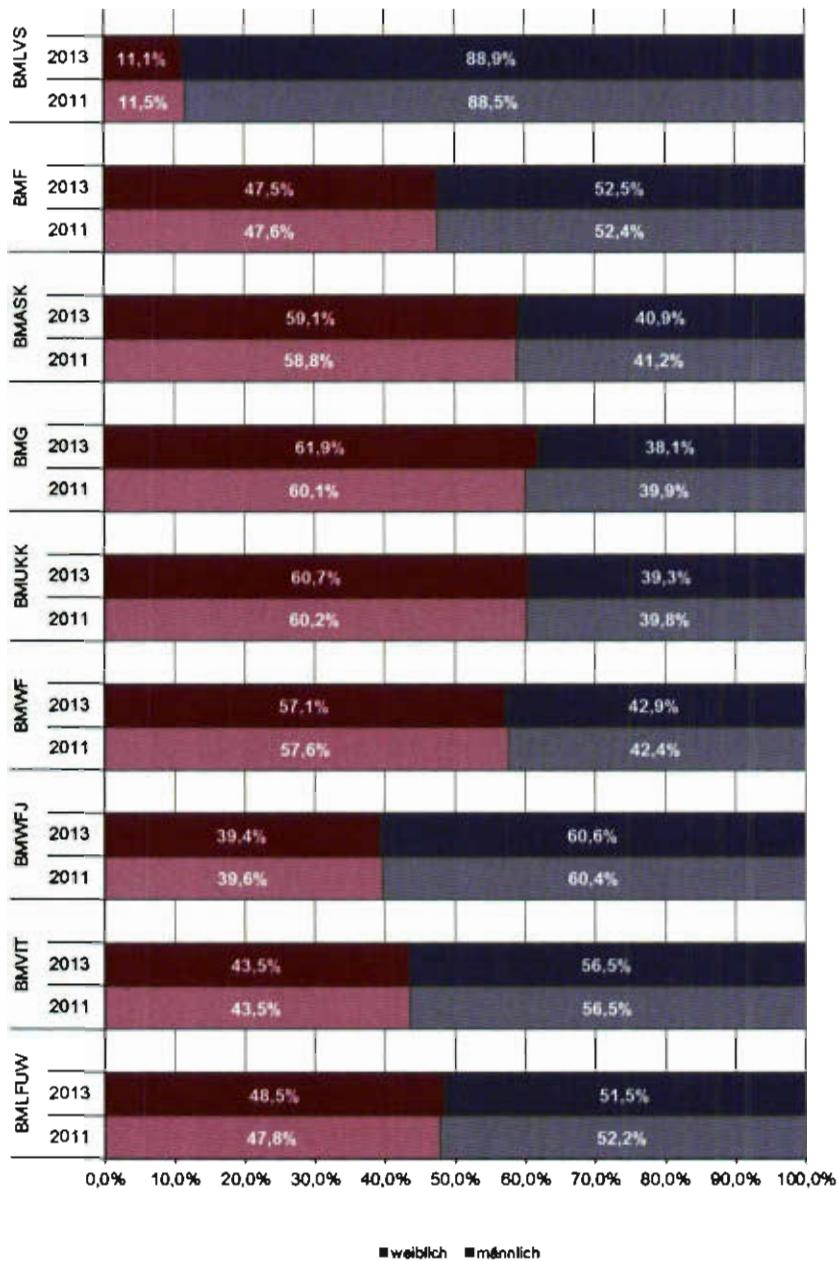


1.3 Frauen-/Männeranteil - Ressorts, sonstige Oberste Organe

Die Ressorts und sonstigen Obersten Organe weisen aufgrund ihrer spezifischen Strukturen und Aufgaben einen sehr unterschiedlichen Frauenanteil auf. Verglichen mit dem Jahr 2011 erhöht sich der Frauenanteil in mehr als der Hälfte der Ressorts und sonstigen Obersten Organen. Die höchsten Steigerungen in Prozentpunkten erzielten der Rechnungshof, der Verwaltungsgerichtshof und das BMG.

Abbildung 3 Frauen- und Männeranteil - Ressorts, sonstige Oberste Organe, 2011 und 2013



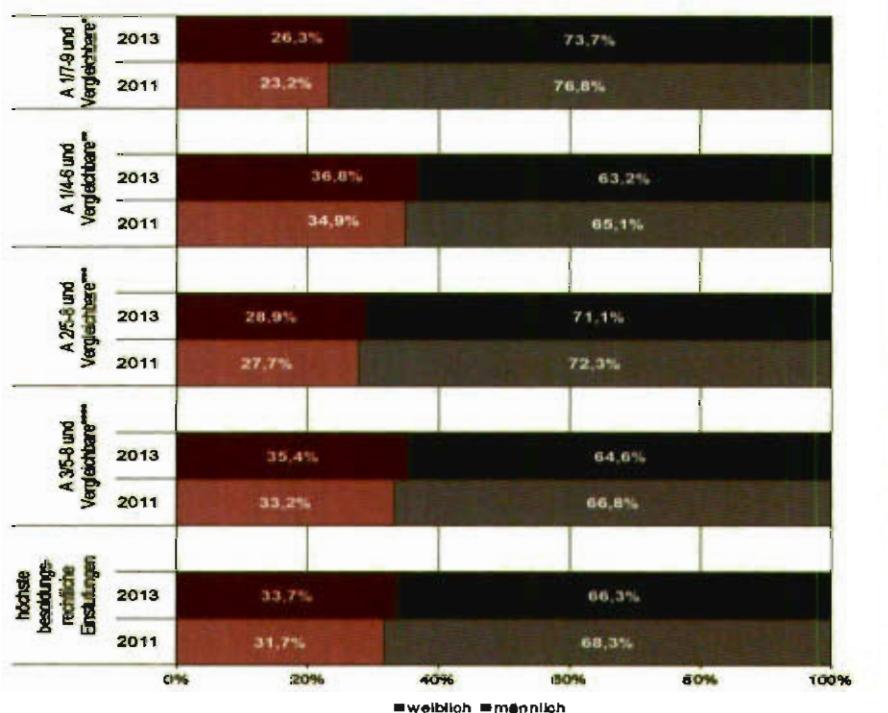


1.4 Frauen-/Männeranteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen

Eine im Zusammenhang mit Gleichberechtigung in der Arbeitswelt zentrale Frage ist, wie stark Frauen in Führungspositionen vertreten sind. Zum einen geht Führungsverantwortung mit Entscheidungsmöglichkeiten einher, zum anderen korreliert sie mit der Einkommenshöhe.

Von 2011 auf 2013 steigt der Anteil von Frauen in Führungspositionen auf allen Ebenen weiter an. Der stärkste prozentuelle Anstieg ist in der Qualifikationsgruppe der AkademikerInnen A1/7-9 (und Vergleichbare) zu verzeichnen. 2013 haben 33,7 Prozent der Frauen eine Führungsposition inne. Verglichen mit dem Anteil der Frauen am Gesamtpersonal (41,2 Prozent), besteht somit trotz der Verbesserungen in der Vergangenheit noch Aufholbedarf.

Abbildung 4 Frauen- und Männeranteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2011 und 2013¹



- * zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
- ** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylIGH
- *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
- **** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

¹ A1/7-9 etc. sind die Kombinationen von Verwendungs- und Funktionsgruppe für BundesbeamteInnen gemäß GehG. Diesen entsprechen vergleichbare Kombinationen anderer Dienstverhältnisse.

1.5 Teilbeschäftigung im Bundesdienst

Mit Vertragsbediensteten kann jedes beliebige Beschäftigungsausmaß vereinbart werden. Bei Beamten ist ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 50 Prozent nicht möglich. Eine Ausnahme von dieser Regelung besteht bei Beamten für jenen Zeitraum, in dem sie Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld haben. Als Teilbeschäftigung gilt jedes Beschäftigungsausmaß kleiner als 100 Prozent.

26,5 Prozent der österreichischen unselbstständig Erwerbstätigen (inklusive öffentlich Bedienten) sind teilbeschäftigt (Durchschnitt 2013). Verglichen damit, ist die Teilbeschäftigung im Bundesdienst mit 17,2 Prozent relativ niedrig. Die Teilzeitquote der unselbstständig erwerbstätigen Frauen beträgt 45,9 Prozent und liegt damit um 13 Prozentpunkte höher als im Bundesdienst mit 32,9 Prozent. Männer sind deutlich weniger teilbeschäftigt (8,5 Prozent bei den unselbstständig Erwerbstätigen, 6,2 Prozent im Bundesdienst).

■ Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen

In den Berufsgruppen Verwaltungsdienst, LehrerInnen, Krankenpflegedienst und Sonstige ist der Anteil der teilbeschäftigten Frauen am höchsten. Bei den Männern ist bei den Lehrkräften und bei den Sonstigen rund jeder fünfte Mann teilbeschäftigt. Die Berufsgruppe „Sonstige“ umfasst eine geringe Anzahl von Beschäftigten, daher haben individuelle Zufälligkeiten großen Einfluss auf die Daten.

Tabelle 1 Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen, 2011 und 2013

Berufsgruppe	2011			2013		
	Gesamt	Weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	17,8%	31,3%	2,6%	17,9%	31,1%	2,8%
LehrerInnen	30,4%	37,8%	20,2%	31,1%	37,8%	21,5%
Exekutivdienst	3,8%	19,4%	1,5%	4,3%	20,7%	1,7%
Militärischer Dienst	0,6%	7,1%	0,5%	1,0%	7,0%	0,8%
RichterInnen, Staatsanw.	8,4%	16,1%	0,7%	9,7%	17,9%	0,9%
Krankenpflegedienst	23,5%	29,8%	8,3%	22,6%	29,6%	6,0%
Schulaufsicht	1,2%	2,1%	0,6%	3,2%	6,8%	0,8%
Sonstige	52,0%	85,5%	20,0%	25,8%	43,8%	20,0%

■ Teilbeschäftigung nach Ressorts und sonstigen Obersten Organen

Im BMUKK, BMWF, BMLFUW und BMF liegt der Teilbeschäftigenanteil der Frauen über dem Durchschnitt der Bundesmitarbeiterinnen von 32,9 Prozent. Im BMUKK und BMLFUW ist dies auf den traditionell hohen Anteil an Teilbeschäftigten unter Lehrkräften zurückzuführen. In diesen beiden Ressorts ist auch der Anteil der teilbeschäftigten Männer mit 19,3 beziehungsweise 12,1 Prozent am höchsten. In der Präsidentschaftskanzlei, im Verfassungsgerichtshof, im Verwaltungsgerichtshof und im BMF ist der Anteil der vollbeschäftigt Frauen am höchsten (mehr als 84 Prozent).

1.6 Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Die Bundesregierung bekennt sich im aktuellen Regierungsprogramm zur Förderung und Chancengleichheit von Frauen in der Arbeitswelt. Als wesentliche Elemente der Frauenförderung sind dabei Einkommensgerechtigkeit und Einkommenstransparenz sowie Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen angeführt.

Im Juni 2010 wurde darauf aufbauend der „Nationaler Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ veröffentlicht. Darin wurde die Strategie festgelegt sowie konkrete Maßnahmenpakete erarbeitet, um für Frauen auf dem Arbeitsmarkt Verbesserungen zu erreichen.

Ein zentrales Ziel des Nationalen Aktionsplans ist die Reduktion von Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern. Um solchen Einkommensdiskriminierungen entgegenzuwirken wird mehr Transparenz und im Zuge dessen eine Offenlegung der Gehälter je Verwendungsgruppe gefordert. Die gesetzlich verpflichtende Erstellung von Einkommensberichten wurde sowohl im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) als auch im Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft (GIBG) verankert.

Durch die Novellierung des § 6a B-GIBG im Jahr 2011 wurde das Ziel verfolgt, dass neben den ganzjährig vollbeschäftigen auch die teilbeschäftigen MitarbeiterInnen erfasst werden. Um eine Vergleichbarkeit der Frauen- und Männereinkommen zu gewährleisten, wird das Einkommen von Teilbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung und jenes von unterjährig beschäftigten DienstnehmerInnen auf Jahresbeschäftigung hochgerechnet. Diese Hochrechnungen geben fiktive Einkommen aller MitarbeiterInnen des Bundes wieder, unter der Annahme, dass alle Bediensteten ganzjährig Vollzeit gearbeitet hätten. Somit werden Verzerrungen aufgrund von unterschiedlichen Teilbeschäftigungsquoten oder Anteilen der unterjährig Beschäftigten zwischen Männern und Frauen neutralisiert und vergleichbare Einkommensinformationen dargestellt.

Heuer erscheint der Einkommensbericht des Bundes bereits zum zweiten Mal in dieser Form und macht somit einen Jahresvergleich des Gender Pay Gaps im Bundesdienst möglich: Betrug der Einkommensunterschied im Bundesdienst im Jahr 2012 noch 13,3%, so hat sich dieser im Jahr 2013 auf 12,8% verringert.

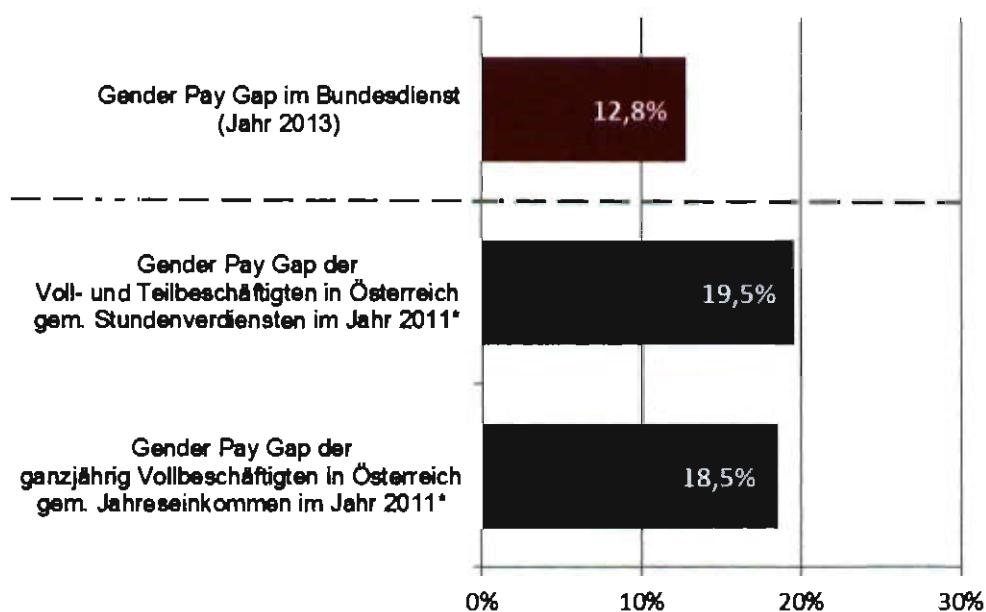
Tabelle 2 Gender Pay Gap im Bundesdienst im Jahresvergleich

2012	2013
13,3%	12,8%

1.6.1 Einkommensunterschiede im Bundesdienst

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 und die nicht ganzjährige Beschäftigung bereinigte Gender Pay Gap 12,8%², während der Einkommensunterschied bei Betrachtung der Stundenverdienste von Voll- und Teilbeschäftigten in Österreich 19,5%³ ausmacht bzw. bei ganzjährig vollbeschäftigen Frauen und Männern in Österreich 18,5%⁴ beträgt.

Abbildung 5 Gender Pay Gap im Bundesdienst im Vergleich zum Gender Pay Gap der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich



* Quelle: Rechnungshof (Einkommensbericht 2012/1)

² Gender Pay Gap gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Quelle: Managementinformationssystem)

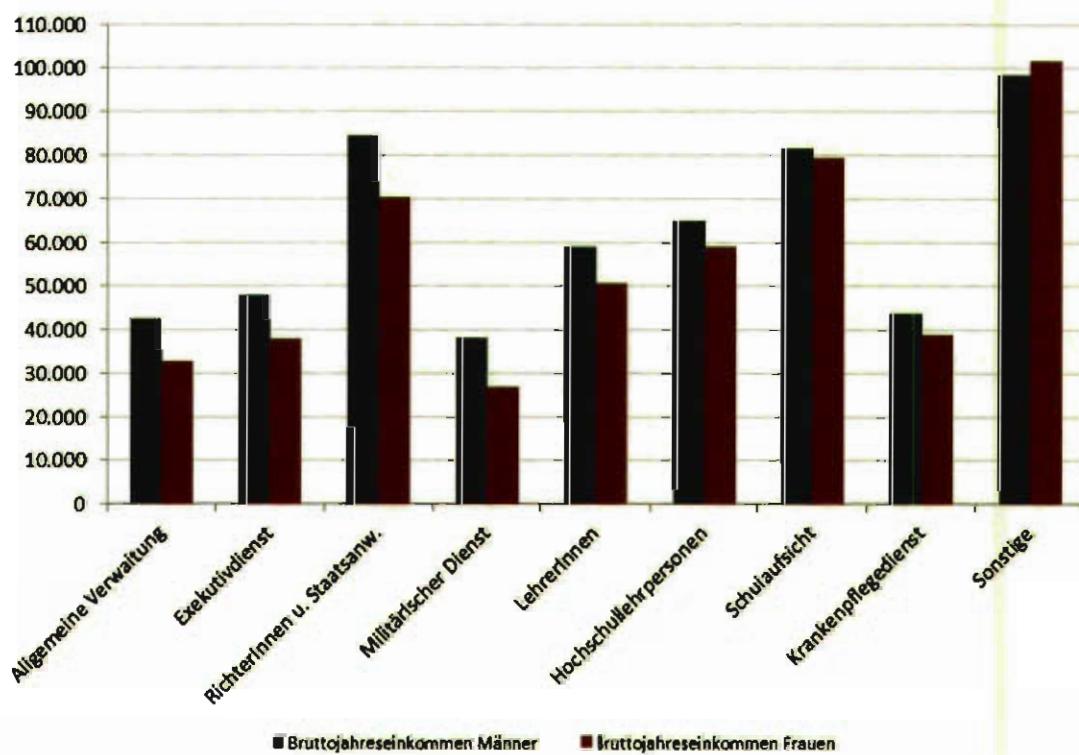
³ Berechnungsgrundlage: Median der Stundenverdienste der vollzeit- und teilzeitbeschäftigen unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich (Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht des Rechnungshofes, Reihe Einkommen 2012/1)

⁴ Berechnungsgrundlage: Medianeneinkommen der ganzjährig vollbeschäftigen unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich (Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht des Rechnungshofes; Reihe Einkommen 2012/1)

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 BeamtenInnen und Vertragsbedienstete nach unterschiedlichen Besoldungsschemata bezahlt werden und sich die Beamtenanteile unter Männern und Frauen meist unterscheiden.

Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße und unterjährigen Beschäftigung verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 12,8% und differiert nach Berufsgruppe zwischen 3,0% (Schulaufsicht) und 29,2% (Militärischer Dienst). In der Berufsgruppe Sonstige verzeichnen Frauen durch die verhältnismäßig große Anzahl an Schulärztinnen mit einem höheren Durchschnittsalter einen Einkommenvorteil von 3,2% gegenüber ihren männlichen Kollegen.

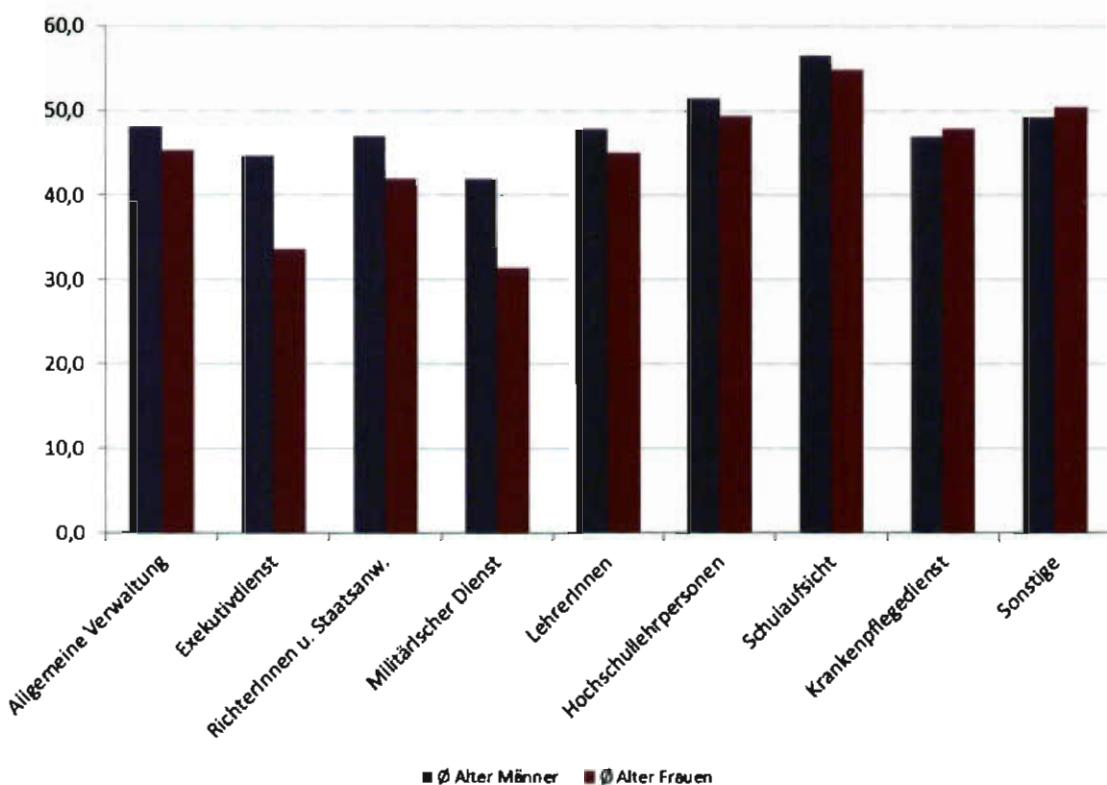
Abbildung 6 Einkommensdifferenzen nach Geschlecht und Berufsgruppe



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. Daher wird eine deutlichere Reduzierung des Gender Pay Gaps

eintreten, wenn sich die Altersstruktur der weiblichen Beschäftigten jener der männlichen annähert.

Abbildung 7 Durchschnittsalter nach Geschlecht und Berufsgruppe



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. einen 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 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 aber nur begrenzt aussagekräftig.

Informieren Sie sich im Detail auf www.oeffentlicherdienst.gv.at unter dem Quicklink „Publikationen“.

1.7 Gesamtpersonal des Bundes

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

1.7.1 Organisatorische Gliederung

Tabelle 3 Alle Beschäftigten nach Organisationen, 2011 und 2013

Organisation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
sonstige Oberste Organe	1.144	570	50%	574	50%		1.182	607	51%	575	49%
Zentralleitungen	9.395	4.738	50%	4.657	50%		9.221	4.637	50%	4.584	50%
nachgeordneter Bereich	131.023	52.204	40%	78.819	60%		128.577	52.036	40%	76.541	60%
Gesamt	141.562	57.512	41%	84.050	59%		138.980	57.280	41%	81.700	59%

1.7.2 Berufsgruppen

Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen, 2011 und 2013

Berufsgruppe	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungsdienst	49.497	26.244	53%	23.253	47%		47.547	25.245	53%	22.301	47%
LehrerInnen	43.918	25.548	58%	18.370	42%		43.978	25.917	59%	18.061	41%
Exekutivdienst	30.514	3.834	13%	26.630	87%		30.490	4.192	14%	26.298	86%
Militärischer Dienst	14.424	268	2%	14.156	98%		13.784	271	2%	13.513	98%
RichterInnen, Staatsanw.	2.588	1.290	50%	1.298	50%		2.673	1.392	52%	1.281	48%
Krankenpflegedienst	243	171	70%	72	30%		226	159	70%	67	30%
Schulaufsicht	251	95	38%	156	62%		217	88	41%	129	59%
Sonstige	127	62	49%	65	51%		66	16	24%	50	76%
Gesamt	141.562	57.512	41%	84.050	59%		138.981	57.280	41%	81.700	59%

1.7.3 Qualifikationsgruppen

Tabelle 5 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2011 und 2013

Qualifikation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
AkademikerInnen	46.218	25.011	54%	21.207	46%		46.513	25.661	55%	20.852	45%
MaturantInnen	24.684	10.578	43%	14.106	57%		24.426	10.622	43%	13.804	57%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	62.293	17.882	29%	44.411	71%		60.793	17.538	29%	43.255	71%
Hilfsdienst	7.266	3.981	55%	3.285	45%		6.036	3.437	57%	2.599	43%
sonst. Qualifikation	1.101	60	5%	1.041	95%		1.212	22	2%	1.190	98%
Gesamt	141.562	57.512	41%	84.050	59%		138.980	57.280	41%	81.700	59%

1.8 Teilbeschäftigte des Bundes

1.8.1 Organisatorische Gliederung

Tabelle 6 Alle Teilbeschäftigte nach Organisationen, 2011 und 2013

Organisation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
sonstige Oberste Organe	125	108	86%	17	14%		132	111	84%	21	16%
Zentralleitungen	1.048	969	92%	79	8%		1.068	974	91%	94	9%
nachgeordneter Bereich	22.596	17.875	79%	4.721	21%		22.759	17.778	78%	4981	22%
Gesamt	23.769	18.952	80%	4.817	20%		23.959	18.863	79%	5.096	21%

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

1.8.2 Berufsgruppen

Tabelle 7 Alle Teilbeschäftigte nach Berufsgruppen, 2011 und 2013

Berufsgruppe	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungsdienst	8.817	8.217	93%	600	7%		8.493	7.860	93%	633	7%
LehrerInnen	13.371	9.657	72%	3.714	28%		13.686	9.806	72%	3.880	28%
Exekutivdienst	1.146	745	65%	401	35%		1.314	869	66%	445	34%
Militärischer Dienst	92	19	21%	73	79%		131	19	15%	112	85%
RichterInnen, Staatsanw.	217	208	96%	9	4%		260	249	96%	11	4%
Krankenpflegedienst	57	51	89%	6	11%		51	47	92%	4	8%
Schulaufsicht	3	2	67%	1	33%		7	6	86%	1	14%
Sonstige	66	53	80%	13	20%		17	7	41%	10	59%
Gesamt	23.769	18.952	80%	4.817	20%		23.959	18.863	79%	5.096	21%

1.8.3 Qualifikationsgruppen

Tabelle 8 Alle Teilbeschäftigte nach Qualifikationsgruppen, 2011 und 2013

Qualifikation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
AkademikerInnen	11.096	8.387	76%	2.709	24%		11.472	8.592	75%	2.880	25%
MaturantInnen	4.944	3.572	72%	1.372	28%		5.053	3.669	73%	1.384	27%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	5.635	4.943	88%	692	12%		5.680	4.895	86%	785	14%
Hilfsdienst	2.045	2.003	98%	42	2%		1.751	1.706	97%	45	3%
sonst. Qualifikation	49	47	96%	2	4%		3	1	33%	2	67%
Gesamt	23.769	18.952	80%	4.817	20%		23.959	18.863	79%	5.096	21%

1.9 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 9 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2011 und 2013

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	436	101	335	23,2%	453	119	334	26,3%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	3.975	1.388	2.587	34,9%	4.192	1.544	2.648	36,8%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	5.107	1.415	3.692	27,7%	5.055	1.462	3.593	28,9%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	8.227	2.728	5.499	33,2%	8.819	3.125	5.694	35,4%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	17.745	5.632	12.113	31,7%	18.519	6.250	12.269	33,7%

* zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

1.10 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 10 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen, 2011 und 2013

Ausbildungsverhältnis	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Lehrlinge*	1.285	801	62%	484	38%		1.384	882	64%	502	36%
VerwaltungspraktikantInnen	324	218	67%	106	33%		506	349	69%	157	31%

* BMWF: Zahlenbasis neu: Datenquelle PM-SAP MIS

2

Ressortberichte im Detail

2.1 Bundeskanzleramt

Mit BGBl. I Nr. 11/2014 wurde das Bundesministeriengesetz novelliert und mit 1. März 2014 in Kraft gesetzt. Somit beziehen sich die erhobenen und veröffentlichten Daten noch auf die „alten“ Bundesministerienverteilungen und –bezeichnungen.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:

01.07.1995	>	01.07.1997	>	01.07.1999	>	01.07.2001	>	01.07.2003	>	01.07.2005	>	01.07.2007	>	31.12.2009	>	31.12.2011	>	31.12.2013
2.521	>	5.824	>	5.479	>	1.221	>	1.184	>	1.173	>	1.045	>	1.051	>	1.012	>	1.001

2.1.1 Gesamtes Personal

Tabelle 11 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen

Organisation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Zentralleitung	692	443	64%	249	36%		681	434	64%	247	36%
nachgeordneter Bereich	320	177	55%	143	45%		320	179	56%	141	44%
Gesamt	1.012	620	61%	392	39%		1.001	613	61%	388	39%

Tabelle 12 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungsdienst	938	589	63%	349	37%		925	581	63%	344	37%
LehrerInnen	1	0	0%	1	100%		1	0	0%	1	100%
RichterInnen, Staatsanw.	73	31	42%	42	58%		73	31	42%	42	58%
Sonstige	0	0	0%	0	0%		2	1	50%	1	50%
Gesamt	1.012	620	61%	392	39%		1.001	613	61%	388	39%

Tabelle 13 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
AkademikerInnen	428	230	54%	198	46%		440	239	54%	201	46%
MaturantInnen	206	123	60%	83	40%		202	124	61%	78	39%

Ressortberichte im Detail: BKA

Qualifikation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	359	254	71%	105	29%		342	239	70%	103	30%
Hilfsdienst	19	13	68%	6	32%		15	10	67%	5	33%
sonst. Qualifikation	0	0	0%	0	0%		2	1	50%	1	50%
Gesamt	1.012	620	61%	392	39%		1.001	613	61%	388	39%

2.1.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 14 Alle Teilbeschäftigte des BKA nach Organisationen

Organisation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Zentralleitung	92	91	99%	1	1%		98	97	99%	1	1%
nachgeordneter Bereich	17	16	94%	1	6%		19	17	89%	2	11%
Gesamt	109	107	98%	2	2%		117	114	97%	3	3%

Tabelle 15 Alle Teilbeschäftigte des BKA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungsdienst	107	105	98%	2	2%		116	113	97%	3	3%
RichterInnen, Staatsanw.	2	2	100%	0	0%		1	1	100%	0	0%
Gesamt	109	107	98%	2	2%		117	114	97%	3	3%

Tabelle 16 Alle Teilbeschäftigte des BKA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
AkademikerInnen	36	36	100%	0	0%		45	43	96%	2	4%
MaturantInnen	23	21	91%	2	9%		24	23	96%	1	4%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	50	50	100%	0	0%		48	48	100%	0	0%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%
Gesamt	109	107	98%	2	2%		117	114	97%	3	3%

2.1.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 17 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	15	6	9	40,0%	17	8	9	47,1%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	214	99	115	46,3%	248	128	119	51,8%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	123	71	52	57,7%	128	74	53	58,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	45	34	11	75,6%	46	32	13	71,1%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	397	210	187	52,9%	439	242	194	55,5%

* zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.1.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 18 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
SektionschefIn	22,03	4	1	20%	6	4	2	33%	2	1	1	50%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	23,86	4	3	43%	7	4	3	43%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	128,01	22	20	48%	40	19	21	53%	2	0	2	100%
FachexpertIn	7	3	0	0%	2	2	0	0%	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	120,03	14	20	59%	36	14	22	61%	6	1	5	83%

Ressortberichte im Detail: BKA

Tabelle 19 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Ständige Vertretungen												
Leiterin ständige Vertretung	2	1	1	50%	2	0	2	100%	1	0	1	100%
Österreichisches Staatsarchiv												
General- direktorin	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Direktorin und Abteilungslei- terin	6	5	1	17%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin von Bestands- gruppen	22	14	8	36%	24	16	8	33%	2	1	1	50%
Kommunikationsbehörde Austria												
Leiterin	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Datenschutzkommission												
Leiterin	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Gleichbehandlungsanwaltschaft												
Leiterin	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Büroleiterin	6	1	5	83%	6	0	6	100%	1	0	1	100%
Asylgerichtshof												
Präsidentin	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Vize- präsidentin	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Leiterin Präsidial- abteilung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Richterin des Asylgerichts- hofs	73	40	33	45%	72	40	32	44%	1	1	0	0%

2.1.5 Ausbildungsverhältnisse**Tabelle 20 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen des BKA**

Ausbildungs- verhältnis	2011			2013			
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	
Lehrlinge	11	10	91%	1	9%	4	31%

Ausbildungs-verhältnis	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungs-praktikantInnen	1	1	100%	0	0%		1	1	100%	0	0%

2.1.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 21 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BKA

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Prüfungskommission	49	20	40,8%	29	59,2%		57	22	38,6%	35	61,4%
Leistungsfeststellungskommission	14	8	57,1%	6	42,9%		16	10	62,5%	6	37,5%
Disziplinar-kommission	21	10	47,6%	11	52,4%		19	12	63,2%	7	36,8%
Disziplinariober-kommission	13	6	46,1%	7	53,9%		8	4	50%	4	50%
Berufungs-kommission	12	5	41,7%	7	58,3%		12	5	41,7%	7	58,3%

Tabelle 22 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BKA

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Ständige Be-gutachtungs-kommission	12	9	75%	3	25%		13	9	69,2%	4	30,8%
Aufnahmekommission	31	22	71%	9	29%		29	18	62,1%	11	37,9%

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-Zentralleitung von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 23 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BKA

Beirat	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Beiräte	262	56	21,4%	206	78,6%		262	65	24,8%	197	75,2%

2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 24 Ausbildungen/BKA

Ausbildung	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildung	185	131	70,8%	54	29,2%		129	85	65,9%	44	34,1%
Berufsbegleitende Fortbildung	2.099	1.351	64,4%	748	35,6%		1.807	1.171	64,8%	636	35,2%

2.1.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 25 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BKA

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

2.1.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 26 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	460
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	1.171

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 Modellen der Teilzeitbeschäftigung 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 Führungs Ebene zu diesem Thema.

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 teilzeitbeschäftiger Bediensteter 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 frauen- 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

Mit BGBl. I Nr. 11/2014 wurde das Bundesministeriengesetz novelliert und mit 1. März 2014 in Kraft gesetzt. Somit beziehen sich die erhobenen und veröffentlichten Daten noch auf die „alten“ Bundesministerienverteilungen und –bezeichnungen.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:

01.04.1996	>	01.07.1997	>	01.07.1999	>	01.07.2001	>	01.07.2003	>	01.07.2005	>	01.07.2007	>	31.12.2009	>	31.12.2011	>	31.12.2013
1.676		1.560		1.509		1.443		1.530		1.385		1.331		1.307		1.226		1.171

2.2.1 Gesamtes Personal

Tabelle 27 Alle Beschäftigten des BMiA nach Organisationen

Organisation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Zentralleitung	563	272	48%	291	52%		539	251	47%	288	53%
nachgeordneter Bereich	663	318	48%	345	52%		632	314	50%	318	50%
Gesamt	1.226	590	48%	636	52%		1.171	565	48%	606	52%

Tabelle 28 Alle Beschäftigten des BMiA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungsdienst	1.226	590	48%	636	52%		1.171	565	48%	606	52%
Gesamt	1.226	590	48%	636	52%		1.171	565	48%	606	52%

Tabelle 29 Alle Beschäftigten des BMiA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
AkademikerInnen	419	136	32%	283	68%		416	140	34%	276	66%
MaturantInnen	247	99	40%	148	60%		241	100	41%	141	59%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	528	348	66%	180	34%		489	319	65%	170	35%
Hilfsdienst	32	7	22%	25	78%		25	6	24%	19	76%
Gesamt	1.226	590	48%	636	52%		1.171	565	48%	606	52%

2.2.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 30 Alle Teilbeschäftigte des BMiA nach Organisationen

Organisation	2011				2013			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Zentralleitung	42	40	95%	2	5%	27	27	100%
nachgeordneter Bereich	0	0	0%	0	0%	20	20	100%
Gesamt	42	40	95%	2	5%	47	47	100%

Tabelle 31 Alle Teilbeschäftigte des BMiA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011				2013			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Verwaltungsdienst	42	40	95%	2	5%	47	47	100%
Gesamt	42	40	95%	2	5%	47	47	100%

Tabelle 32 Alle Teilbeschäftigte des BMiA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011				2013			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
AkademikerInnen	6	6	100%	0	0%	7	7	100%
MaturantInnen	9	9	100%	0	0%	8	8	100%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	26	25	96%	1	4%	31	31	100%
Hilfsdienst	1	0	0%	1	100%	1	1	100%
Gesamt	42	40	95%	2	5%	47	47	100%

2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 33 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMiA

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	50	6	44	12,0%	48,188	9	39	18,8%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	208	72	136	34,6%	218,335	73	145	33,5%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	174	67	107	38,5%	174,374	65	109	37,4%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	14	8	6	57,1%	16,563	9	7	56,3%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	446	153	293	34,3%	457,46	156	300	34,2%

- * zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
- ** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH
- *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
- **** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.2.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 34 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMiA – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
GeneralsekretärInn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
SektionschefInn	6	4	2	33%	5	4	1	20%	1	1	0	0%
Gruppen-/BereichsleiterInn, AL mit SL-Stellvertretung	6	5	1	17%	8	5	3	38%	4	3	1	25%
AbteilungsleiterInn, GeneralinspektorInn	46	31	15	33%	43	31	12	28%	23	15	8	35%
FachexpertInn	4	4	0	0%	4	4	0	0%	-	-	-	-

Ressortberichte im Detail: BMiA

Leistungs-funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Referats-leiterIn	81	57	24	30%	79	55	24	30%	27	18	9	33%

Tabelle 35 Ressortspezifische Leistungsfunktionen des BMiA – Nachgeordneter Bereich

Leistungs-funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Vertretungsbehörden/Ausland												
LeiterIn österr. Vertretung bei EU u. internat. Organisationen	4	4	0	0%	5	4	1	20%	4	3	1	25%
LeiterIn österr. Botschaft	76	60	16	21%	76	57	19	25%	45	34	11	24%
LeiterIn österr. Generalkonsulat	10	7	3	30%	8	4	4	50%	5	2	3	60%
LeiterIn selbst. Kulturforum	6	3	3	50%	6	2	4	67%	4	1	3	75%
LeiterIn Konsularabteilung	4	3	1	25%	4	4	0	0%	2	2	0	0%
Erstzugeteilte/r an österr. Vertretungsbehörde	92	61	31	34%	59	39	20	34%	22	11	11	50%
KanzlerIn an österr. Vertretungsbehörde ohne Funktion einer/s Erstzugeteilten	72	48	24	33%	62	46	16	26%	44	32	12	27%
KanzlerIn an österr. Vertretungsbehörde (ÖB) mit Funktion einer/s Erstzugeteilten	30	20	10	33%	31	17	14	45%	20	9	11	55%

2.2.5 Ausbildungsverhältnisse**Tabelle 36 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMiA**

Ausbildungs-verhältnis	2011				2013			
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	7	3	43%	4	57%		4	4 100% 0 0%

2.3 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.3.1 Gesamtes Personal

Tabelle 43 Alle Beschäftigten des BMASK nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	573	330	58%	243	42%	576	329	57%	247	43%
nachgeordneter Bereich	1.085	645	59%	440	41%	1.049	632	60%	417	40%
Gesamt	1.658	975	59%	683	41%	1.625	961	59%	664	41%

Tabelle 44 Alle Beschäftigten des BMASK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.642	964	59%	678	41%	1.609	951	59%	658	41%
Sonstige	11	8	73%	3	27%	10	8	80%	2	20%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	3	0	0%	3	100%
Krankenpflegedienst	4	3	75%	1	25%	3	2	67%	1	33%
Gesamt	1.658	975	59%	683	41%	1.625	961	59%	664	41%

Tabelle 45 Alle Beschäftigten des BMASK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	520	235	45%	285	55%	531	244	46%	287	54%
MaturantInnen	703	390	55%	313	45%	679	384	57%	295	43%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	430	349	81%	81	19%	410	332	81%	78	19%
Hilfsdienst	5	1	20%	4	80%	5	1	20%	4	80%
Gesamt	1.658	975	59%	683	41%	1.625	961	59%	664	41%

2.2.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 42 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

Im Rahmen des Cross-Mentoring Programms des Bundes konnten vom BMiA in den Programmjahren 2011/12 und 2012/13 je eine Mentee und eine Mentorin teilnehmen. Die Mentees absolvierten eine Potentialanalyse und konnten sich über die Ressortgrenzen hinweg vernetzen.

In seinen Bemühungen zur Hebung der Frauenquote lädt das BMiA Frauen nachdrücklich zur Bewerbung von 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.).

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 39 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMeiA

Beirat	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Beiräte	29	10	34%	19	66%		20	3	15%	17	85%

2.2.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 40 Ausbildungen/BMeiA

Ausbildung	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Grundausbildungslehrgänge	169	86	51%	83	49%		310	170	55%	140	45%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	470	264	56%	206	44%		654	374	57%	280	43%

2.2.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 41 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMeiA

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

Ressortberichte im Detail: BMiA

Ausbildungs- praktikantInnen	2011					2013				
Verwaltungs- praktikantInnen	31	15	48%	16	52%	43	28	65%	15	35%

2.2.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 37 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMeiA

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Dienstprüfungs- kommission	9	3	33%	6	67%		9	4	44%	5	56%
Leistungsfest- stellungskom- mission	7	5	71%	2	29%		7	3	43%	4	57%
Disziplinar- kommission	8	5	63%	3	38%		8	4	50%	4	50%
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 38 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMeiA

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Ständige Be- gutachtungs- kommission	2	1	50%	1	50%		4	3	75%	1	25%
Begutachtungs- kommission im Einzelfall	10**	5	50%	5	50%		14	7	50%	7	50%
Auswahlkom- mission	13	4	31%	9	69%		13	4	31%	9	69%

2.3.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 46 Alle Teilbeschäftigte des BMASK nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	87	74	85%	13	15%	90	79	88%	11	12%
nachgeordneter Bereich	265	239	90%	26	10%	253	230	91%	23	9%
Gesamt	352	313	89%	39	11%	343	309	90%	34	10%

Tabelle 47 Alle Teilbeschäftigte des BMASK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	345	307	89%	38	11%	338	304	90%	34	10%
Sonstige	4	3	75%	1	25%	3	3	100%	0	0%
Krankenpflegedienst	3	3	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	352	313	89%	39	11%	343	309	90%	34	10%

Tabelle 48 Alle Teilbeschäftigte des BMASK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	88	66	75%	22	25%	92	72	78%	20	22%
MaturantInnen	143	127	89%	16	11%	140	127	91%	13	9%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	120	119	99%	1	1%	110	109	99%	1	1%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	352	313	89%	39	11%	343	309	90%	34	10%

2.3.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 49 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMASK

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	18	6	12	33,3%	20,25	5	15	25,0%

Ressortberichte im Detail: BMASK

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	160	60	100	37,5%	175,41 7	73	102	41,7%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	123	64	59	52,0%	129,53 5	69	60	53,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	66	49	17	74,2%	69,696	48	21	69,6%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	367	179	188	48,8%	394,89 8	195	198	49,6%

- * zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
- ** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH
- *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
- **** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.3.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 50 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASK – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011*				Stichtag 31.12.2013**				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
GeneralsekretärIn	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
SektionschefIn	7	4	3	43%	7	4	3	43%	1	0	1	100%
Gruppen-/BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	14	9	5	36%	14	10	4	29%	5	4	1	20%
AbteilungsleiterIn	39	22	17	44%	49	27	22	45%	4	0	4	100%
FachexpertIn	5	5	0	0%	7	6	1	14%	2	1	1	50%
ReferatsleiterIn	4	3	1	25%	5	4	1	20%	-	-	-	-

* Sektionsleitung und SL-Stellvertretung wurden gemeinsam erfasst

** Angemerkt wird, dass im Rahmen der Datenerhebung für den Stichtag 31.12.2011 sechs AbteilungsleiterInnen mit Gruppenleitungs-Stellvertretung versehentlich nicht berücksichtigt wurden. Weiters wurden zwei AbteilungsleiterInnen mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2012 vom BMVIT zum BMASK transferiert (Verkehrsarbeitsinspektion).

**Tabelle 51 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASK –
Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Bundessozialamt												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Landesstelle, Support	10	8	2	20%	10	6	4	40%	3	0	3	100%
LeiterIn Ärztlicher Dienst	8	4	4	50%	8	4	4	50%	1	1	0	0%
Abteilungslei- terIn	42	27	15	36%	42	26	16	38%	5	3	2	40%
Arbeitsinspektorate												
LeiterIn	20	18	2	10%	20	17	3	15%	5	4	1	20%
Abteilungslei- terIn	30	23	7	23%	29	23	6	21%	6	5	1	17%

2.3.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 52 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMASK

Ausbildungs- verhältnis	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	
Lehrlinge	36	28	78%	8	22%		50	31	62%	19	38%
Verwaltungs- praktikantInnen	26	16	62%	10	38%		26	13	50%	13	50%

2.3.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Zentralleitung, Bundessozialamt, Arbeitsinspektorate

Tabelle 53 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMASK

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	
Prüfungskom- mission	82	33	40,2%	49	59,8%		90	36	40%	54	60%

Ressortberichte im Detail: BMASK

Kommission	2011					2013				
Leistungsfeststellungskommission	37	19	51,4%	18	48,6%	16	7	43,8%	9	56,2%
Disziplinar-kommission	18	7	38,9%	11	61,1%	22	10	45,5%	12	54,5%
Disziplinarober-kommission	6	4	66,7%	2	33,3%	6	4	66,7%	2	33,3%
Berufungs-kommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%

Tabelle 54 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMASK

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Ständige Be-gutachtungs-kommission	5	3	60%	2	40%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmeko-mmission	99	56	56,6%	43	43,4%	101	59	58,4%	42	41,6%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 55 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMASK

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Beiräte	74	30	40,5%	44	59,5%	84	35	41,7%	49	58,3%

2.3.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen**Zentralleitung, Bundessozialamt und Arbeitsinspektorate (nur 2009)****Tabelle 56 Ausbildungen/BMASK**

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Grundausbildungslehrgänge	102	63	61,8%	39	38,2%	151	90	59,6%	61	40,4%

Ausbildung	2011					2013				
Berufsbegleitende Fortbildung * (Führungskräftelehrgänge)	5.405	3.028	56%	2.377	44%	4.452	2.562	57,5%	1.890	42,5%

* ohne Supervision, Coaching, Teamentwicklung, ELAK-Schulung, ESS-Schulungen, Informationsveranstaltungen (= keine Fortbildung im engeren Sinn)

2.3.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 57 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMASK

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

2.3.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 58 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMASK

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	2
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

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 erlassen und mit Verordnung, BGBI II Nr. 259/2012, am 31.07.2012 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

Die ausnahmslose Beiziehung der jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten zu den Sitzungen der Begutachtungskommissionen - auch jenen, die bloß in Analogie zum Ausschreibungsgesetz zwingend abgehalten werden - als nicht stimmberechtigte Sachverständige der Kommissionen hat sich als wirksames Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsinstrument bewährt. Gerade die Stellvertretungsfunktionen dienen als Sprungbrett für weiteren beruflichen Aufstieg.

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 an Führungskräfte 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.

§ 3 (1) des Frauenförderungsplans wurde um den Hinweis auf das Mobbingverbot in § 43a BGB 1979 ergänzt. § 43a wurde mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2009, BGBI. I Nr. 153/2009, eingefügt und beinhaltet eine Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander. Ergänzend dazu wird in Abs. 2 auf die Mobbingpräventionsstrategie des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hingewiesen.

Informationen, Beziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Stellungnahmen

Informationen an die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen über geplante Organisationsänderungen, Belohnungsvergabe sowie geplante befristete und unbefristete Neuaufnahmen, Dienstzuteilungen und Versetzungen sollen nicht nur die Transparenz erhöhen, sondern auch die Möglichkeit schaffen, geeignete Frauen zur Bewerbung bzw. zur Mobilität zu motivieren.

Durch die adaptierte Bestimmung des § 7 des Frauenförderungsplans, insbesondere die Ziffern 10 bis 12 hinsichtlich der summarischen, tabellarischen Informationen über den Frauenanteil in Kommissionen und Gremien, der Arbeitsplatzbewertungen und der Belohnungsvergabe, können die Ursachen für Einkommensdisparitäten, die als Basis für die Analyse möglicher Diskriminierungen dienen, festgestellt und entsprechenden Handlungsanleitungen zur Beseitigung geliefert werden.

Organisationsänderungen

Die Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. die Arbeitsgruppe haben das Recht, zu beabsichtigten 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 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.

Telearbeit

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde die Zulässigkeit der mit Präsenzarbeit am selben Arbeitstag alternierenden Telearbeit ermöglicht.

Ermunterung männlicher Mitarbeiter zur Inanspruchnahme des Elternkarenzurlaubs; Förderung von Inanspruchnahme von Elternkarenz und Beteiligung an Betreuungspflichten

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. In § 8a wurde die Bestimmung über die Information von Vätern hinsichtlich Väterkarenz sowie zeitliche Erfordemisse bzw. Rahmenbedingungen neu in den Frauenförderungsplan aufgenommen.

Parallel dazu wurde § 16 (5) neu formuliert: Im MitarbeiterInnengespräch sind mit männlichen und weiblichen Bediensteten Themen wie flexiblere Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der

gesetzlichen Möglichkeiten zu behandeln. Dabei ist die Übernahme von Betreuungspflichten durch Männer zu fördern.

Cross Mentoring Programm im Bundesdienst

Auch in den Jahren 2012/2013 und 2013/2014 hat das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz am Cross Mentoring Programm im Bundesdienst teilgenommen.

Es zielt darauf ab, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und dort zu verankern und langfristig eine Kulturveränderung in Organisationen und schließlich auch den Kompetenzerwerb bei Mentees und MentorInnen zu fördern und sichtbar zu machen.

Die Zielgruppe der Mentees waren Mitarbeiterinnen in den Verwendungs-/Entlohnungsgruppen A/a und B/b bzw. A1/v1 und A2/v2 der Zentralstelle, der Arbeitsinspektorate sowie dem Bundessozialamt – auch aus den Landesstellen –, die an ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung interessiert waren. An dem Cross Mentoring Programm nahmen

- im Jahr 2012/2013 seitens des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sechs Mentees und drei MentorInnen und
 - im Jahr 2013/2014 seitens des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz drei Mentees und drei MentorInnen
- teil.

Die Mentoring-Beziehungen finden außerhalb der üblichen Beziehung zwischen Vorgesetzter/ Vorgesetztem und Mitarbeiterin, aber innerhalb der Dienstzeit, statt. Ausgehend von den Entwicklungszielen der Mentee stimmt jedes Mentoring-Paar die Inhalte und Vorgehensweise miteinander ab. Entwickeln und Experimentieren ist erlaubt und erwünscht, spezielle Fähigkeiten werden erweitert, neue Kompetenzen entwickelt und Netzwerke eröffnet. Unterstützt wird das Programm durch eine klare Struktur mit Handlungsanleitungen und Workshops, Endbericht, Evaluierung und einer Trainerin.

2.4 Bundesministerium für Finanzen

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:

01.07.1995	22.639	01.07.1997	18.339	01.07.1999	16.703	01.07.2001	16.299	01.07.2003	14.904	01.07.2005	13.033	01.07.2007	13.064	31.12.2009	11.676	31.12.2011	11.374	31.12.2013	11.065
------------	--------	------------	--------	------------	--------	------------	--------	------------	--------	------------	--------	------------	--------	------------	--------	------------	--------	------------	--------

2.4.1 Gesamtes Personal

Tabelle 59 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen

Organisation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Zentralleitung	741	350	47%	391	53%		729	340	47%	389	53%
nachgeordneter Bereich	10.633	5.061	48%	5.572	52%		10.336	4.916	48%	5.420	52%
Gesamt	11.374	5.411	48%	5.963	52%		11.065	5.256	48%	5.809	52%

Tabelle 60 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungsdienst	11.365	5.411	48%	5.954	52%		11.052	5.256	48%	5.796	52%
Exekutivdienst	8	0	0%	8	100%		3	0	0%	3	100%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%		10	0	0%	10	100%
Gesamt	11.374	5.411	48%	5.963	52%		11.065	5.256	48%	5.809	52%

Tabelle 61 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
AkademikerInnen	1.455	543	37%	912	63%		1.556	589	38%	967	62%
MaturantInnen	4.958	1.957	39%	3.001	61%		4.777	1.918	40%	2.859	60%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	4.822	2.800	58%	2.022	42%		4.630	2.668	58%	1.962	42%
Hilfsdienst	139	111	80%	28	20%		102	81	79%	21	21%
Gesamt	11.374	5.411	48%	5.963	52%		11.065	5.256	48%	5.809	52%

2.4.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 62 Alle Teilbeschäftigte des BMF nach Organisationen

Organisation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Zentralleitung	47	42	89%	5	11%		44	38	86%	6	14%
nachgeordneter Bereich	1.908	1.771	93%	137	7%		1.959	1.789	91%	170	9%
Gesamt	1.955	1.813	93%	142	7%		2.003	1.827	91%	176	9%

Tabelle 63 Alle Teilbeschäftigte des BMF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungsdienst	1.954	1.813	93%	141	7%		2.002	1.827	91%	175	9%
Exekutivdienst	1	0	0%	1	100%		1	0	0%	1	100%
Gesamt	1.955	1.813	93%	142	7%		2.003	1.827	91%	176	9%

Tabelle 64 Alle Teilbeschäftigte des BMF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
AkademikerInnen	119	102	86%	17	14%		137	119	87%	18	13%
MaturantInnen	709	633	89%	76	11%		748	654	87%	94	13%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1.084	1.035	95%	49	5%		1.086	1.022	94%	64	6%
Hilfsdienst	43	43	100%	0	0%		32	32	100%	0	0%
Gesamt	1.955	1.813	93%	142	7%		2.003	1.827	91%	176	9%

2.4.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 65 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	19	4	15	21,1%	22.318	7	15	31,8%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	489	182	307	37,2%	539,386	208	331	38,6%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	1.161	319	842	27,5%	1105,289	319	786	28,9%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	3.594	2.000	1.594	55,6%	3.560	2.011	1.548	56,5%

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	5.263 2.505 2.758 47,6%				5.226,9 93 2.545 2.680 48,7%			

- * zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
- ** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylIGH
- *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
- **** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.4.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 66 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
General- sekretärIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Sektions- chefIn	6	6	0	0%	6	6	0	0%	1	1	0	0%
Gruppen-/ Bereichsleite- rIn, AL mit SL-Stellver- tretung	10	7	3	30%	12	7	5	42%	5	3	2	40%
Abteilungs- leiterIn	40	29	11	28%	44	30	14	32%	4	2	2	50%
FachexpertIn	12	9	3	25%	11	8	3	27%	-	-	-	-

Ressortberichte im Detail: BMF

Tabelle 67 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Steuer- und Zollkoordination												
RegionalmanagerIn	5	4	1	20%	5	4	1	20%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn eines Fachbereiches	6	3	3	50%	7	5	2	29%	2	2	0	0%
AbteilungsleiterIn Risiko-, Informations- und Analysezentrum (RIA)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
PersonalleiterIn	5	3	2	40%	5	3	2	40%	1	1	0	0%
Finanz-/Zollämter, Steuerfahndung, Großbetriebsprüfung												
Vorstand (Finanzamt bzw. Zollamt)	50	36	14	28%	48	34	14	29%	9	7	2	22%
Vorstand der Steuerfahndung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn d. Großbetriebsprüfung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Finanzpolizei*	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Fachvorstand (Finanzamt, Zollamt, Großbetriebsprüfung)	48	32	16	33%	50	36	14	28%	9	6	3	33%
Regionen-/Standortverantwortliche/r (Großbetriebsprüfung)	5	4	1	20%	5	3	2	40%	1	0	1	100%
Regionale LeiterIn Finanzpolizei*	0	0	0	0%	4	4	0	0%	5	5	0	0%
TeamleiterIn Großbetriebsprüfung	40	30	10	25%	39	30	9	23%	2	2	0	0%
TeamleiterIn Finanzpolizei*	0	0	0	0%	43	39	4	9%	11	11	0	0%
GruppenleiterIn Großbetriebsprüfung	10	10	0	0%	2	2	0	0%	-	-	-	-
GruppenleiterIn Finanzamt	3	1	2	67%	2	0	2	100%	-	-	-	-
LeiterIn Strafsachen	50	40	10	20%	43	34	9	21%	1	0	1	100%
TeamleiterIn (Finanzamt, Zollamt bzw. Steuerfahndung)	593	454	139	23%	554	413	141	25%	62	42	20	32%

Leitungs funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Unabhängiger Finanzsenat (UFS)												
PräsidentIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Senatsvorsitzende/r, Landessennatsvorsitzende/r	26	16	10	38%	27	16	11	41%	1	0	1	100%
LeiterIn Ressourcenmanagement u. Personal	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Senatsmitglied	198	107	91	46%	196	106	90	46%	3	2	1	33%
Finanzprokuratur												
PräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Präsidialanwältin	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Leitende/r Prokuratoranwältin	8	7	1	13%	8	7	1	13%	-	-	-	-
Prokuratoranwältin	23	14	9	39%	20	13	7	35%	-	-	-	-
ProkuratoranwältsanwärterIn	17	5	12	71%	21	5	16	76%	7	2	5	71%
LeiterIn Rechnungswesen	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Bundesfinanzakademie												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-

2.4.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 68 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMF

Ausbildungs- verhältnis	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Lehrlinge	144	100	69%	44	31%	201	144	72%	57	28%
Verwaltungs- praktikantInnen	28	17	61%	11	39%	53	34	64%	19	36%

2.4.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 69 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMF

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Prüfungskommissionen	363	105	28,9%	258	71,1%		323	90	27,9%	233	72,1%
Leistungsfeststellungskommission	31	11	35,5%	20	64,5%		14	7	50%	7	50%
Disziplinar-kommission	78	27	34,6%	51	65,4%		93	33	35,5%	60	64,5%
Disziplinariober-kommission	22	11	50%	11	50%		19	12	63,2%	7	36,8%
Berufungs-kommission	20	3	15%	17	85%		20	3	15%	17	85%

Tabelle 70 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMF

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Begutachtungskommission im Einzelfall	0	0	0%	0	0%		2	1	50%	1	50%
Ständige Begutachtungskommission	89	47	52,8%	42	47,2%		56	28	50%	28	50%
Aufnahmekommission	45	21	46,7%	24	53,3%		24	12	50%	12	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 71 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMF

Beirat	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Beiräte	136	30	22,1%	106	77,9%		128	24	18,75%	104	81,25%

2.4.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 72 Ausbildungen/BMF

Ausbildung	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildungslehrgänge	868	360	41,5%	508	58,5%		451*	181	40,1%	270	59,9%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	65.887	27.960	42,4%	37.927	57,6%		89.581**	39.447	44%	50.134	56%

* Umfasst Grundausbildung, Umsteiger/innen-Ausbildung und verwendungsspezif. Ausbildung

** Die überproportionale Steigerung zwischen 2011 und 2013 liegt darin begründet, dass im Jahre 2012 ca. 26.500 Teilnahmen dadurch entstanden sind, dass alle Mitarbeiter/innen des Finanzressorts zwei e-Learning-Programme zum Thema IT-Sicherheit verpflichtend absolvieren mussten.

2.4.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 73 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 74 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. 19/2013 – 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 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.

Die Gender-Ziele im Bundesfinanzgesetz 2012 sind in die mit Bundesfinanzgesetz 2013 geforderten Wirkungsziele eingeflossen. Folgende Maßnahmen sind zur Reduktion der unterschiedlichen Beteiligung von Frauen und Männern bei Fortbildungsmaßnahmen vorgesehen: Sensibilisierung der Führungskräfte für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, vermehrte Bereitstellung gendergerecht organisierter Fortbildungsmaßnahmen, Motivierung von Frauen zur Bewerbung als Führungskraft, Ermöglichung von Führung in Teilzeit, bedarfsoorientierte Bildung mit Schwerpunkt Führungskräfteentwicklung.

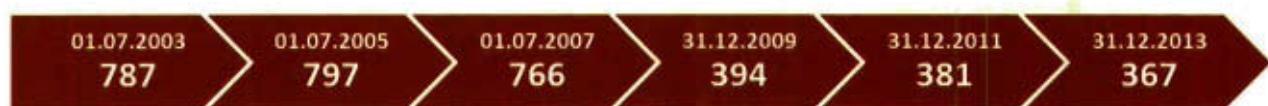
Eine interne Arbeitsrichtlinie „GENDER-RL“ (Arbeitsrichtlinie zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch für das Verfassen aller Texte und Schriftstücke, die analog oder digital zur Verfügung stehen, mit interner und externer Wirkung) regelt den geschlechtergerechten Sprachgebrauch, der Frauen und Männer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

Beim jährlich bundesweit von den Gleichbehandlungs- und den Frauenbeauftragten in ihren Dienststellen veranstalteten Frauenfrühstück zum Internationalen Frauentag besprechen Frauen bereits Erreichtes im Bundesdienst, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ihre Stellung in der Politik der Gesellschaft und der Wirtschaft. Wünsche, Beschwerden und Anregungen werden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bekanntgegeben.

Zusätzlich zu den angeführten Maßnahmen wird es im ersten Halbjahr 2014 einen Arbeitsbelehrf Genderprüfung geben. Dieser ermöglicht es den Führungskräften im Zuge eines Selbsttests ihr Führungshandeln durch eine „gendersensible Brille“ zu betrachten und in der Folge verstärkt gendergerechtes Führen zu leben.

2.5 Bundesministerium für Gesundheit

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.5.1 Gesamtes Personal

Tabelle 75 Alle Beschäftigten des BMG nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	368	224	61%	144	39%	367	227	62%	140	38%
nachgeordneter Bereich	13	5	38%	8	62%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	381	229	60%	152	40%	367	227	62%	140	38%

Tabelle 76 Alle Beschäftigten des BMG nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	380	228	60%	152	40%	366	226	62%	140	38%
Krankenpflegedienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	381	229	60%	152	40%	367	227	62%	140	38%

Tabelle 77 Alle Beschäftigten des BMG nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	198	103	52%	95	48%	194	105	54%	89	46%
MaturantInnen	92	63	68%	29	32%	87	62	71%	25	29%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	90	63	70%	27	30%	85	60	71%	25	29%
Hilfsdienst	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	381	229	60%	152	40%	367	227	62%	140	38%

2.5.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 78 Alle Teilbeschäftigte des BMG nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Zentralleitung	53	50	94%	3	6%		59	52	88%	7 12%
nachgeordneter Bereich	5	2	40%	3	60%		0	0	0%	0 0%
Gesamt	58	52	90%	6	10%		59	52	88%	7 12%

Tabelle 79 Alle Teilbeschäftigte des BMG nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Verwaltungsdienst	57	51	89%	6	11%		58	51	88%	7 12%
Krankenpflege-dienst	1	1	100%	0	0%		1	1	100%	0 0%
Gesamt	58	52	90%	6	10%		59	52	88%	7 12%

Tabelle 80 Alle Teilbeschäftigte des BMG nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
AkademikerInnen	32	26	81%	6	19%		31	24	77%	7 23%
MaturantInnen	12	12	100%	0	0%		15	15	100%	0 0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	14	14	100%	0	0%		13	13	100%	0 0%
Gesamt	58	52	90%	6	10%		59	52	88%	7 12%

2.5.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 81 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMG

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	9	3	6	33,3%	9,444	4	5	44,4%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	56	30	26	53,6%	62,548	34	28	54,8%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	56	38	18	67,9%	58,69	40	18	69,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	8	5	3	62,5%	8,5	4	4	50,0%

Ressortberichte im Detail: BMG

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	129	76	53	58,9%	139,182	82	55	59,9%

- * zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
- ** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH
- *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
- **** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.5.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 82 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMG

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Sektionschefin	3	2	1	33%	3,33	2	1	33%	-	-	-	-
Gruppen-/BereichsleiterIn AL mit SL-Stellvertretung	5	3	2	40%	5,4	3	2	40%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	34	18	16	47%	46,31	17	18	51%	5,4	3	2	40%
Fachexpertin	4	3	1	25%	2,5	1	1	50%	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	1	0	1	100%	12,09	1	3	75%	3,67	1	2	67%

2.5.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 83 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMG

Ausbildungsverhältnis	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Lehrlinge	18	11	61%	7	39%		18	10	56%	8 44%
VerwaltungspraktikantInnen	8	7	88%	1	13%		9	6	67%	3 33%

2.5.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 84 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMG

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Prüfungskommission	31	19	61,3%	12	38,7%		28	19	67,9%	9	32,1%
Leistungsfeststellungskommission	11	7	63,6%	4	36,4%		12	5	41,7%	7	58,3%
Disziplinar-kommission	12	5	41,7%	7	58,3%		11	5	45,5%	6	54,5%
Disziplinarober-kommission	6	6	100%	0	0%		6	6	100%	0	0%
Berufungs-kommission	3	3	100%	0	0%		3	3	100%	0	0

Tabelle 85 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMG

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Ständige Be-gutachtungs-kommission	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Aufnahmekommission	17	4	23,5%	13	76,5%		12	4	33,3%	8	66,7%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte, *

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

Tabelle 86 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMG

Beirat	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Beiräte	133	74	55,6%	59	44,4%		154	87	56,5%	67	43,5%

* 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 87 Ausbildungen/BMG

Ausbildung	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildungslehrgänge	59	42	71,2%	17	28,8%		26	20	76,9%	6	23,1%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	281	212	75,4%	69	24,6%		368	236	43,1%	132	35,9%

2.5.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 88 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 89 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	0
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	236

2.5.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Die Umsetzung des Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für Gesundheit, BGBl. Teil II, Nr. 165/2012, gewährleistet die Chancengleichheit für Frauen und Männer.

2.6 Bundesministerium für Inneres

Mit BGBl. I Nr. 11/2014 wurde das Bundesministeriengesetz novelliert und mit 1. März 2014 in Kraft gesetzt. Somit beziehen sich die erhobenen und veröffentlichten Daten noch auf die „alten“ Bundesministerienverteilungen und –bezeichnungen.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:

01.07.1995	>	01.07.1997	>	01.07.1999	>	01.07.2001	>	01.07.2003	>	01.07.2005	>	01.07.2007	>	31.12.2009	>	31.12.2011	>	31.12.2013
32.366		32.150		33.893		32.829		31.424		31.930		32.754		31.976		32.202		32.085

2.6.1 Gesamtes Personal

Tabelle 90 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen

Organisation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Zentralleitung	1.746	650	37%	1.096	63%		1.763	655	37%	1.108	63%
nachgeordneter Bereich	30.456	5.923	19%	24.533	81%		30.322	6.125	20%	24.197	80%
Gesamt	32.202	6.573	20%	25.629	80%		32.085	6.780	21%	25.305	79%

Tabelle 91 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungsdienst	4.830	3.121	65%	1.709	35%		4.682	2.993	64%	1.689	36%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%		2	0	0%	2	100%
Exekutivdienst	27.371	3.452	13%	23.919	87%		27.401	3.787	14%	23.614	86%
Gesamt	32.202	6.573	20%	25.629	80%		32.085	6.780	21%	25.305	79%

Tabelle 92 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
AkademikerInnen	796	222	28%	574	72%		860	249	29%	611	71%
MaturantInnen	1.489	454	30%	1.035	70%		1.539	499	32%	1.040	68%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	27.418	4.847	18%	22.571	82%		27.481	5.146	19%	22.335	81%
Hilfsdienst	2.499	1.050	42%	1.449	58%		2.205	886	40%	1.319	60%
Gesamt	32.202	6.573	20%	25.629	80%		32.085	6.780	21%	25.305	79%

2.6.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 93 Alle Teilbeschäftigte des BMI nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Zentralleitung	107	97	91%	10	9%		109	97	89%	12 11%
nachgeordneter Bereich	1.793	1.389	77%	404	23%		1.871	1.429	76%	442 24%
Gesamt	1.900	1.486	78%	414	22%		1.980	1.526	77%	454 23%

Tabelle 94 Alle Teilbeschäftigte des BMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Verwaltungsdienst	838	796	95%	42	5%		779	732	94%	47 6%
Exekutivdienst	1.062	690	65%	372	35%		1.201	794	66%	407 34%
Gesamt	1.900	1.486	78%	414	22%		1.980	1.526	77%	454 23%

Tabelle 95 Alle Teilbeschäftigte des BMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
AkademikerInnen	53	29	55%	24	45%		56	33	59%	23 41%
MaturantInnen	70	61	87%	9	13%		83	72	87%	11 13%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1.427	1.050	74%	377	26%		1.556	1.142	73%	414 27%
Hilfsdienst	350	346	99%	4	1%		285	279	98%	6 2%
Gesamt	1.900	1.486	78%	414	22%		1.980	1.526	77%	454 23%

2.6.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 96 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	23	1	22	4,3%	27.074	2	25	7,4%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	269	71	198	26,4%	311.238	74	237	23,8%

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	881	229	652	26,0%	929,265	246	683	26,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	2.965	120	2.845	4,0%	3.313,0 58	193	3.120	5,8%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	4.138	421	3.717	10,2%	4.580,6 35	515	4.065	11,2%

- * zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
- ** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH
- *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
- **** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.6.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 97 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Zentralleitung
(inkl. Gedenkstätte Mauthausen, ZMR)**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
SektionschefIn, GeneraldirektorIn für öffentliche Sicherheit	4	4	0	0%	5	5	0	0%	2	2	0	0%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretg.	8	8	0	0%	8	8	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	38	30	8	21%	40	29	11	28%	17	13	4	24%
FachexpertIn	3	2	1	33%	4	2	2	50%	2	1	1	50%
ReferatsleiterIn	70	53	17	24%	74	56	18	24%	20	16	4	20%
Bundeskriminalamt												
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	7	5	2	29%	7	5	2	29%	-	-	-	-
BüroleiterIn	27	22	5	19%	24	19	5	21%	2	2	0	0%
ReferatsleiterIn, FachbereichsleiterIn	38	34	4	11%	37	31	6	16%	7	5	2	29%
GruppenführerIn	26	26	0	0%	26	26	0	0%	7	7	0	0%
Direktion für Spezialeinheiten/EKO Cobra (Neuorganisation ab 1.6.2013)												
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn*)	19	19	0	0%	26	25	1	4%	7	6	1	14%

Ressortberichte im Detail: BMI

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
*) davon KommandantInnen AST(E2a)	3	3	0	0%	3	3	0	0%	-	-	-	-
Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung												
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	4	4	0	0%	4	4	0	0%	2	2	0	0%
ReferatsleiterIn	5	4	1	20%	8	6	2	25%	4	3	1	25%
Bundesamt für Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung												
DirektorIn	0	0	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	0	0	0	0%	3	3	0	0%	3	3	0	0%
ReferatsleiterIn	0	0	0	0%	13	9	4	31%	-	-	-	-

Tabelle 98 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Bundesasylamt												
DirektorIn BAA	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
VizedirektorIn BAA	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn einer Außenstelle	7	5	2	29%	7	5	2	29%	-	-	-	-
Stv. LeiterIn einer Außenstelle	6	4	2	33%	7	4	3	43%	1	0	1	100%
LeiterIn einer Erstaufnahmestelle	2	1	1	50%	2	1	1	50%	-	-	-	-
Stv. LeiterIn e. Erstaufnahmestelle	2	2	0	0%	2	2	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	20	11	9	45%	20	11	9	45%	-	-	-	-
Sicherheits- und Polizeidirektionen sowie Landespolizeikommanden (bis 30.8.2012)												
PolizeipräsidentIn	1	1	0	0%								
Polizeivize-präsidentIn	1	0	1	100%								
LandespolizeikommandantIn	9	9	0	0%								
Stv. LandespolizeikommandantIn	8	7	1	13%								

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frau- en- anteil
AbteilungsleiterIn LPK	63	61	2	3%								
LeiterIn Landes-kriminalamt Wien	1	1	0	0%								
Sicherheits-direktorIn	8	8	0	0%								
Stv Sicherheits-direktorIn	8	8	0	0%								
AbteilungsleiterIn SID	16	14	2	13%								
PolizeidirektorIn	12	10	2	17%								
Stv. Polizei-direktorIn	13	13	0	0%								
AbteilungsleiterIn BPD*)	31	28	3	10%								
LeiterIn PK der BPD Wien*)	14	13	1	7%								
LeiterIn Bezirks-polizeikommando	81	80	1	1%								
LeiterIn Stadtpo-lizeikommando	24	24	0	0%								
Inspekitions-kommandantIn, GruppenführerIn	1.178	1.172	6	1%								

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

Landespolizeidirektionen (Neuorganisation der Sicherheits- und Polizeidirektionen sowie Landespolizeikommanden ab 1.9.2012)

PolizeipräsidentIn	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Polizeivizepräsi-dentIn	0	0	0	0%	2	1	1	50%	2	1	1	50%
Landespolizeidi-rektorIn	0	0	0	0%	8	7	1	13%	8	7	1	13%
Stv Landespoli-ziedirektorIn	0	0	0	0%	16	16	0	0%	16	16	0	0%
AbteilungsleiterIn LPD	0	0	0	0%	63	62	1	2%	63	62	1	2%
LeiterIn Landes-kriminalamt	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn PK der LPD Wien	0	0	0	0%	12	12	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn Bezirks-polizeikommando	0	0	0	0%	77	75	2	3%	20	19	1	5%
LeiterIn Stadtpo-lizeikommando	0	0	0	0%	27	27	0	0%	5	5	0	0%

Ressortberichte im Detail: BMI

Leistungs-funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Inspektionskom-mandantInn, GruppenfrührerIn	0	0	0	0%	1.169	1.161	8	1%	272	270	2	1%
Bildungszentren												
LeiterIn	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
KommandantIn (Aus- u. Fort- bildung, Perso- nal, Organisa- tion und Logistik) **)	11	10	1	9%	11	9	2	18%	7	6	1	14%
**)davon Kom- mandantInnen BIZS	9	8	1	11%	9	7	2	22%	6	5	1	17%

2.6.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 99 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMI

Ausbildungs- verhältnis	2011				2013						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Lehrlinge	118	79	67%	39	33%		129	87	67%	42	33%
Verwaltungs- praktikantInnen	43	28	65%	15	35%		45	27	60%	18	40%

2.6.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 100 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete

Kommission	2011				2013						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Prüfungskom- missionen	268	44	16,4%	224	83,6%		737	152	20,6%	585	79,4%
Leistungsfest- stellungskom- mission seit 1.1.2012 keine bei Nachgeordnete	241	54	22,4%	187	77,6%		25	1	4%	24	96%

Kommission	2011					2013				
Disziplinar-kommission	91	18	19,8%	73	80,2%	94	18	19,1%	76	80,9%
Disziplinarober-kommission	37	6	16,2%	31	83,8%	48	11	22,9%	37	77,1%
Berufungs-kommission	25	2	8%	23	92%	25	2	8%	23	92%

Tabelle 101 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMI – BAA

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Leistungsfest-stellungskom-mission	6	2	33,3%	4	66,7%	6	3	50%	3	50%
Begutachtungs-kommission NEU					7	3	42,9%	4	57,1%	

Tabelle 102 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMI – Zentralleitung u. GD-Nachgeordnete

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Begutachtungs-kommission	34	10	29,4%	24	70,6%	72	18	25%	54	75%
Aufnahmeko-mmission	178	53	29,8%	125	70,2%	70	13	18,6%	57	81,4%

Tabelle 103 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMI – BAA

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich				
Aufnahmeko-mmission	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:

Ressortberichte im Detail: BMI

Tabelle 104 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMI

Beirat	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Zivildienstrat	1	0	0%	1	100%		1	0	0%	1	100%
Sicherheitsakademiebeirat	4	1	25%	3	75%		6	2	33%	4	67%
Menschenrechtsbeirat Ende mit 30.6.2012!	6	1	16,7%	5	83,3%						
Präventionsbeirat	derzeit	nicht	aktiv				nicht	aktiv			
Integrationsbeirat	1	0	0%	1	100%		1	0	0%	1	100%
Staatendokumentationsbeirat	4	1	25%	3	75%		4	0	0%	4	100%
Glücksspielwesen	2	0	0%	2	100%		2	0	0%	2	100%

2.6.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen**Tabelle 105 Ausbildungen/BMI**

Ausbildung	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildungslehrgänge	2.590	722	27,9%	1.868	72,1%		2.132	597	28%	1.535	72%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge) *	33	5	15,2%	28	84,8%		43	4	9,3%	39	90,7%

* 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/Informationen beziehen sich somit auf die Zustimmung zur dienstlichen Teilnahme am 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 106 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMI

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	14
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	8
rechtskräftige Schuldsprüche	3

Tabelle 107 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMI – BAA

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

2.6.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 108 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMI

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

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 20 (7 weibliche und 13 männliche) Bewerbungen/Zulassungen zum BACHELOR – sowie 10 (5 weibliche und 5 männliche) Bewerbungen//Zulassungen zum MASTER-Studiengang „Public Management“ berücksichtigt.

Im Hinblick auf die Bestimmungen des Frauenförderungsplans – BM.I (BGBl. II Nr. 481/2010 vom 29.12.2010) sowie auf die für Bildungsmaßnahmen allgemein geforderte Bedarfs-, Zielgruppen- und Praxisorientierung wird auf den Anteil weiblicher Teilnehmer an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der .SIAK, insbesondere durch entsprechende Hinweise in den Ausschreibungen und durch die bevorzugte Berücksichtigung bei gleicher Eignung besonders Bedacht genommen.

Angesichts der Komplexität und Vielschichtigkeit der Fortbildungsstruktur des BM.I sowie der strukturierten Wechselwirkung zwischen zentralen und dezentralen Fortbildungen, aber auch im Hinblick auf die allgemein wirkende Zielgruppengröße von mehr als 30.000 Bediensteten, werden – nicht zuletzt auch aus verwaltungsökonomischen Überlegungen bzw. Zwängen – keine durchgehenden Aufzeichnungen/Evidenzen in der angefragten Gliederungstiefe bzw. Erfassungsbreite geführt.

2.6.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Die 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 steht im Vordergrund.

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

Seit Oktober 2011 findet das durch die Frau Bundesminister ins Leben gerufene „Modenatffen“ statt. 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 Ausgestaltung eines Karriereförderungscenters für Frauen ist in Arbeit. Dabei stehen die berufliche Lebenssituation und das Arbeitsumfeld der Mitarbeiterinnen im Mittelpunkt. Ein „Programmkatalog“ soll die bereits gelebten und umgesetzten Maßnahmen transparent darstellen. In diesem Zusammenhang wurde im Bereich der Landespolizeidirektionen bereits ein Netzwerktreffen für die weiblichen Exekutivbediensteten initiiert.

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.

Der im Juni 2012 im BM.I eröffnete Betriebskindergarten stellt einen weiteren Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar.

Zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll auch die 2014 gestartete Initiative „Polizisten in (Väter-) Karenz“ beitragen. Diese Initiative dient der Bewusstseinsbildung und Akzeptanzförderung der Männerkarenz unter den Exekutivbeamten und damit auch der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen im Berufsleben.

Um für Polizistinnen nach der Karenz den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern, erhalten diese unmittelbar nach dem Dienstantritt die Einberufung in das Einsatztraining, wodurch auch die Handlungssicherheit im exekutiven Außendienst gewährleistet wird.

Ein aktueller und umfassender Informationsfolder zum Thema Gleichbehandlung bzw. Gleichstellung befindet sich in Ausarbeitung.