

2.7 Bundesministerium für Justiz

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
12.209		12.144		11.788		11.801		11.471		11.775		11.783		11.591		11.628		11.586

2.7.1 Gesamtes Personal

Tabelle 109 Alle Beschäftigten des BMJ nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	224	113	50%	111	50%	221	109	49%	112	51%
nachgeordneter Bereich	11.404	5.841	51%	5.563	49%	11.365	5.943	52%	5.422	48%
Gesamt	11.628	5.954	51%	5.674	49%	11.586	6.052	52%	5.534	48%

Tabelle 110 Alle Beschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	5.899	4.239	72%	1.660	28%	5.826	4.218	72%	1.608	28%
LehrerInnen	17	4	24%	13	76%	14	1	7%	13	93%
Exekutivdienst	3.133	381	12%	2.752	88%	3.086	405	13%	2.681	87%
Militärischer Dienst	4	0	0%	4	100%	4	0	0%	4	100%
RichterInnen, Staatsanw.	2.447	1.246	51%	1.201	49%	2.531	1.345	53%	1.186	47%
Krankenpflegedienst	109	80	73%	29	27%	108	79	73%	29	27%
Sonstige	19	4	21%	15	79%	17	4	24%	13	76%
Gesamt	11.628	5.954	51%	5.674	49%	11.586	6.052	52%	5.534	48%

Tabelle 111 Alle Beschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	2.598	1.322	51%	1.276	49%	2.681	1.425	53%	1.256	47%
MaturantInnen	1.495	847	57%	648	43%	1.601	945	59%	656	41%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	7.349	3.722	51%	3.627	49%	7.089	3.612	51%	3.477	49%
Hilfsdienst	186	63	34%	123	66%	214	70	33%	144	67%

Ressortberichte im Detail: BMJ

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
sonst. Qualifikation	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	1 100%
Gesamt	11.628	5.954	51%	5.674	49%		11.586	6.052	52%	5.534 48%

2.7.2 Teilbeschäftigte**Tabelle 112 Alle Teilbeschäftigte des BMJ nach Organisationen**

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Zentralleitung	12	11	92%	1	8%		15	14	93%	1 7%
nachgeordneter Bereich	1.556	1.445	93%	111	7%		1.630	1.514	93%	116 7%
Gesamt	1.568	1.456	93%	112	7%		1.645	1.528	93%	117 7%

Tabelle 113 Alle Teilbeschäftigte des BMJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Verwaltungsdienst	1.216	1.164	96%	52	4%		1.221	1.173	96%	48 4%
LehrerInnen	12	1	8%	11	92%		11	0	0%	11 100%
Exekutivdienst	83	55	66%	28	34%		112	75	67%	37 33%
RichterInnen, Staatsanw.	215	206	96%	9	4%		259	248	96%	11 4%
Krankenpflegedienst	28	27	96%	1	4%		30	29	97%	1 3%
Sonstige	14	3	21%	11	79%		12	3	25%	9 75%
Gesamt	1.568	1.456	93%	112	7%		1.645	1.528	93%	117 7%

Tabelle 114 Alle Teilbeschäftigte des BMJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
AkademikerInnen	266	232	87%	34	13%		308	275	89%	33 11%
MaturantInnen	220	186	85%	34	15%		250	214	86%	36 14%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1.051	1.009	96%	42	4%		1.064	1.017	96%	47 4%
Hilfsdienst	31	29	94%	2	6%		23	22	96%	1 4%
Gesamt	1.568	1.456	93%	112	7%		1.645	1.528	93%	117 7%

2.7.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 115 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMJ

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	82	22	60	26,8%	82,268	22	60	26,8%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	251	101	150	40,2%	262,408	107	155	40,8%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	314	117	197	37,3%	312,407	127	185	40,7%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	417	193	224	46,3%	324,398	129	195	39,8%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	1.064	433	631	40,7%	981,481	385	595	39,3%

* 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

2.7.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 116 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – 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	4	3	1	25%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	3	2	1	33%	3	2	1	33%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	31	22	9	29%	30	21	9	30%	4	3	1	25%
LeiterIn der Stabstelle	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%

Tabelle 117 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – 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

Ressortberichte im Detail: BMJ

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
Oberster Gerichtshof, Generalprokurator, Justizbehörden in den Ländern (Oberlandesgerichte Graz, Innsbruck, Linz, Wien)												
Präsidentin des OGH	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Vizepräsidentin des OGH	2	2	0	0%	2	0	2	100%	2	0	2	100%
Senatspräsidentin des OGH	13	11	2	15%	13	13	0	0%	2	2	0	0%
Richterin d. OGH	42	29	13	31%	42	27	15	36%	3	1	2	67%
Leiterin der Generalprokurator	1	1	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	-
1. Stv. Leiterin der Generalprokurator	3	3	0	0%	3	2	1	33%	2	1	1	50%
Stv. Leiterin der Generalprokurator	12	6	6	50%	12	8	4	33%	4	3	1	25%
Präsidentin des OLG	4	4	0	0%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
Vizepräsidentin des OLG	5	4	1	20%	4	2	2	50%	2	1	1	50%
Bundeskartell-anwältin/-anwältin	2	2	0	0%	2	2	0	0%	-	-	-	-
Senatspräsidentin des OLG	50	30	20	40%	54	33	21	39%	11	7	4	36%
Richterin d. OLG	126	72	54	43%	125	70	55	44%	18	11	7	39%
Präsidentin des Gerichtshofes 1. Instanz	19	15	4	21%	20	15	5	25%	4	2	2	50%
Vizepräsidentin des Gerichtshofes 1. Instanz	27	16	11	41%	27	16	11	41%	6	4	2	33%
Gerichtsvorsteherin	139	94	45	32%	123	76	47	38%	20	7	13	65%
Leiterin der Oberstaatsanwaltschaft	4	3	1	25%	3	2	1	33%	-	-	-	-
1. Stv. Leiterin der Oberstaatsanwaltschaft	5	4	1	20%	5	5	0	0%	2	2	0	0%
Stv. Leiterin der Oberstaatsanwaltschaft	21	15	6	29%	24	12	12	50%	5	1	4	80%
Leiterin der Korruptionsstaatsanwaltschaft	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%

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
1. Stv. LeiterIn der Korruptionsstaatsanwaltschaft	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Stv. LeiterIn der Korruptionsstaatsanwaltschaft	6	2	4	67%	10	7	3	30%	12	7	5	42%
LeiterIn d. Staatsanwaltschaft	15	10	5	33%	16	9	7	44%	4	2	2	50%
Stv. LeiterIn der Staatsanwaltschaft	22	15	7	32%	24	16	8	33%	6	4	2	33%
VorsteherIn der Geschäftsstellen	186	98	88	47%	192	97	95	49%	20	9	11	55%
ReferatsleiterIn OLG	43	31	12	28%	46	33	13	28%	1	1	0	0%
Justizanstalten, Vollzugsdirektion												
AnstaltsleiterIn Justizanstalten	26	20	6	23%	25	19	6	24%	3	2	1	33%
LeiterIn Geschäftsstelle, Dienststelle und Außenstelle	10	7	3	30%	7	5	2	29%	-	-	-	-
LeiterIn der Vollzugsdirektion	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Stv. LeiterIn der Vollzugsdirektion	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn Vollzugsdirektion	4	3	1	25%	5	3	2	40%	1	0	1	100%
LeiterIn der Strafvollzugsakademie	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-

2.7.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 118 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMJ

Ausbildungs-verhältnis	2011				2013						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Lehrlinge	315	262	83%	53	17%		339	270	80%	69	20%
Verwaltungs-praktikantInnen	77	57	74%	20	26%		148	119	80%	29	20%

2.7.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 119 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMJ

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Prüfungskommission	272	88	32,4%	184	67,6%		390	119	30%	271	70%
Leistungsfeststellungskommission	62	18	29%	44	71%		19	9	47%	10	53%
Disziplinar-kommission	33	8	24,2%	25	75,8%		33	8	24%	25	76%
Disziplinarioberkommission	7	0	0%	7	100%		10	2	20%	8	80%

Tabelle 120 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMJ

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Begutachtungskommission	66	22	33,3%	44	66,7%		68	24	35%	44	65%
Aufnahmekommission	362	163	45%	199	55%		252	114	45%	138	55%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 121 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMJ

Beirat	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Beiräte	23	11	47,8%	12	52,2%		22	13	59%	9	41%

2.7.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 122 Ausbildungen/BMJ

Ausbildung	2011 (2010)	2013 (2012)

Ausbildung	2011 (2010)					2013 (2012)					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildungslehrgänge	1.358	964	71%	394	29%		1.524	1.003	66%	521	44%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge) 2010 nur Ri/StA	5.003	2.437	48,7%	2.566	51,3%		4.497	2.312	51%	2.185	49%

Aufgrund von Problemen betreffend die Daten zu den Zulassungen zu Fortbildungsveranstaltungen wurde auf den Jahresbericht 2012 über die Fortbildung von Richter/innen und Staatsanwält/innen in Österreich zurückgegriffen. Die Daten für 2013 werden derzeit bearbeitet und liegen noch nicht vor, können aber nachgerichtet werden.
BMJ, April 2014

2.7.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 123 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMJ

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	3
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	3
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.7.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 124 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMJ

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	3
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.7.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Justiz verweist diesbezüglich auf die Verordnung der Bundesministerin für Justiz über den Frauenförderungsplan des Justizressorts für den Zeitraum bis 31. Dezember 2016.

2.8 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.8.1 Gesamtes Personal

Tabelle 125 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Organisationen

Organisation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Zentralleitung	957	308	32%	649	68%		924	297	32%	627	68%
nachgeordneter Bereich	21.803	2.309	11%	19.494	89%		20.611	2.103	10%	18.508	90%
Gesamt	22.760	2.617	11%	20.143	89%		21.535	2.400	11%	19.135	89%

Tabelle 126 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungsdienst	8.185	2.279	28%	5.906	72%		7.634	2.067	27%	5.567	73%
LehrerInnen	8	0	0%	8	100%		7	0	0%	7	100%
Militärischer Dienst	14.414	268	2%	14.146	98%		13.763	271	2%	13.492	98%
Krankenpflegedienst	107	67	63%	40	37%		95	60	63%	35	37%
Sonstige	46	3	7%	43	93%		36	2	6%	34	94%
Gesamt	22.760	2.617	11%	20.143	89%		21.535	2.400	11%	19.135	89%

Tabelle 127 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
AkademikerInnen	1.131	132	12%	999	88%		1.119	126	11%	993	89%
MaturantInnen	4.071	379	9%	3.692	91%		4.004	370	9%	3.634	91%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	15.273	1.847	12%	13.426	88%		14.495	1.662	11%	12.833	89%
Hilfsdienst	1.235	246	20%	989	80%		709	222	31%	487	69%
sonst. Qualifikation	1.050	13	1%	1.037	99%		1.208	20	2%	1.188	98%
Gesamt	22.760	2.617	11%	20.143	89%		21.535	2.400	11%	19.135	89%

2.8.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 128 Alle Teilbeschäftigte des BMLVS nach Organisationen

Organisation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Zentralleitung	38	34	89%	4	11%		40	37	93%	3	7%
nachgeordneter Bereich	539	376	70%	163	30%		565	359	64%	206	36%
Gesamt	577	410	71%	167	29%		605	396	65%	209	35%

Tabelle 129 Alle Teilbeschäftigte des BMLVS nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungsdienst	469	379	81%	90	19%		462	368	80%	94	20%
Militärischer Dienst	92	19	21%	73	79%		131	19	15%	112	85%
Krankenpflege- dienst	16	12	75%	4	25%		11	9	82%	2	18%
Sonstige	0	0	0%	0	%		1	0	0%	1	100%
Gesamt	577	410	71%	167	29%		605	396	65%	209	35%

Ressortberichte im Detail: BMLVS**Tabelle 130 Alle Teilbeschäftigte des BMLVS nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	42	27	64%	15	36%	39	26	67%	13	33%
MaturantInnen	87	52	60%	35	40%	104	54	52%	50	48%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	414	305	74%	109	26%	423	290	69%	133	31%
Hilfsdienst	33	26	79%	7	21%	37	26	70%	11	30%
sonst. Qualifikation	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%
Gesamt	577	410	71%	167	29%	605	396	65%	209	35%

2.8.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen**Tabelle 131 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLVS**

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	26	0	26	0,0%	28	0	28	0,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	335	22	313	6,6%	338,07 1	24	314	7,1%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	1.541	156	1.385	10,1%	1.482,1 04	154	1.328	10,4%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	640	59	581	9,2%	626,09 1	57	569	9,1%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besol- dungsrechtliche Einstufungen	2.542	237	2.305	9,3%	2.474,2 66	235	2.239	9,5%

* 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

2.8.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 132 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Zentralleitung

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
Sektionsche-fin, Chefin d. General-stabes	6	6	0	0%	6	6	0	0%	4	4	0	0%
Stabs- und Gruppenleite-rin, AL mit SL-Stellver-tretung	10	10	0	0%	13	13	0	0%	11	11	0	0%
Abteilungslei-terin	47	46	1	2%	39	37	2	5%	5	4	1	20%
Fachexpertin	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Referats-leiterin	217	189	28	13%	208	185	23	11%	31	28	3	10%

Tabelle 133 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – 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
Militärvertretungen/Verteidigungsattachés												
Leiterin (Militär-vertrtung und Büros) und Attachés	22	22	0	0%	26	26	0	0%	12	12	0	0%
Abteilungsleiterin	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Ämter (inkl. Heeresgeschichtliches Museum)												
Leiterin, Kom-mandantin (Ämter)	5	5	0	0%	5	5	0	0%	3	3	0	0%
Abteilungsleiterin	37	33	4	11%	38	34	4	11%	9	7	2	22%
Referatsleiterin	240	219	21	9%	237	216	21	9%	100	96	4	4%
Akademien und Schulen												
Kommandantin	5	5	0	0%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungs-/ Institutsleiterin	35	34	1	3%	37	37	0	0%	6	6	0	0%
Streitkräfteführungskommando												
Kommandantin	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%

Ressortberichte im Detail: BMLVS

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
StellvertreterIn, Chefin des Stabes	1	1	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn Teilstab J Ausbildung, J MilMed, J SpezialE, Abt.LeiterIn	12	12	0	0%	11	11	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn übrige Führungsgrundgebiete, AbteilungsleiterIn	8	7	1	13%	7	6	1	14%	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	68	65	3	4%	69	65	4	6%	12	11	1	8%
Militäركommanden												
MilitäركommandantIn	8	8	0	0%	9	9	0	0%	2	2	0	0%
StellvertreterIn & LeiterIn Stabsarbeit	26	26	0	0%	23	23	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn Führungsgrundgebiet	52	52	0	0%	53	53	0	0%	5	5	0	0%
KommandantIn Truppenübungsplätze	5	5	0	0%	5	5	0	0%	-	-	-	-
Brigaden und vergleichbare/ähnliche Verbände												
KommandantIn	5	5	0	0%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
StellvertreterIn, Chefin des Stabes	12	12	0	0%	12	12	0	0%	4	4	0	0%
LeiterIn Führungsgrundgebiet	58	58	0	0%	65	65	0	0%	12	12	0	0%
Kommando Einsatzunterstützung												
KommandantIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
StellvertreterIn	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	6	6	0	0%	6	6	0	0%	2	2	0	0%
ReferatsleiterIn	41	37	4	10%	36	32	4	11%	-	-	-	-
Kommando Führungsunterstützung												
KommandantIn	1	1	0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-
StellvertreterIn	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	10	10	0	0%	12	12	0	0%	3	3	0	0%
ReferatsleiterIn	58	55	3	5%	58	56	2	3%	7	7	0	0%

2.8.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 134 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMLVS

Ausbildungs-verhältnis	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Lehrlinge	208	51	25%	157	75%		190	60	32%	130	68%
Verwaltungs-praktikantInnen	21	15	71%	6	29%		51	25	49%	26	51%

2.8.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Aufgrund der Besonderheiten des Ressorts ist eine eigene Kommissionsaufstellung erfolgt:

Tabelle 135 Prüfungskommissionen civil Verw/Entl.Grp – BMLVS

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
A1	114	11	9,6%	103	90,4%		104	12	11,5%	92	88,5%
A2	121	14	11,6%	107	88,4%		112	17	15,2%	95	84,8%
A3	172	13	7,6%	159	92,4%		179	13	7,3%	166	92,7%
A4, A5 und Facharbeiter-Aufstiegsausbildung	93	15	16,1%	78	83,9%		95	15	15,8%	80	84,2%
Gesamt	500	53	10,6%	447	89,4%		490	57	11,6%	433	88,4%

Ressortberichte im Detail: BMLVS

Tabelle 136 Prüfungskommissionen militärisch – BMLVS

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
M BUO 1	601	28	4,7%	573	95,3%		657	59	9%	598	91%
M BUO 2	597	13	2,2%	584	97,8%		651	51	7,8%	600	92,2%
Offiziere des Intendantendienstes	50	3	6%	47	94%		50	3	6%	47	94%
M BO 2	152	4	2,6%	148	97,4%		153	4	2,6%	149	97,4%
Generalstabsausbildung	149	4	2,7%	145	97,3%		48	7	14,6%	41	85,4%
Auswahlkommission beim SKFÜKdo zur Generalstabsausbildung	53	0	0%	53	100%		41	7	17,1%	34	82,9%
Offiziere d. höheren militär-fachlichen Dienstes	64	0	0%	64	100%		67	1	1,5%	66	98,5%
Offiziere d. höheren militär-technischen Dienstes	43	0	0%	43	100%		52	2	3,8%	50	96,2%
Offiziere d. Veterinärdienstes	33	3	9,1%	30	90,9%		28	3	10,7%	25	89,3%
Offiziere d. militärmedizinischen Dienstes	45	3	6,7%	42	93,3%		51	4	7,8%	47	92,2%
Musikoffiziere	10	0	0%	10	100%		9	0	0%	9	100%
Offiziere d. militärpharmazeutischen Dienstes	30	2	6,7%	28	93,3%		27	2	7,4%	25	92,6%
Auswahlkommission bei der LVAk zur Generalstabsausbildung	44	0	0%	44	100%		40	6	15%	34	85%
Gesamt	1.871	60	3,2%	1.811	96,8%		1.874	149	8%	1.725	92%

Tabelle 137 Diverse Kommissionen – BMLVS

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Aufnahmekommission	38	10	26,3%	28	73,7%		39	13	33,3%	26	66,7%
Berufungskommission	23	5	21,7%	18	78,3%		25	5	20%	20	80%
Ständige Begutachtungskommission	42	13	31%	29	69%		42	14	33,3%	28	66,7%

Ressortberichte im Detail: BMLVS

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Disziplinarkommission für Soldaten	101	25	24,8%	76	75,2%		97	26	26,8%	71	73,2%
Disziplinaroberkommission für Soldaten	61	4	6,6%	57	93,4%		65	5	7,7%	60	92,3%
Disziplinarkommission für Beamte und Lehrer	37	13	35,1%	24	64,9%		37	10	27%	27	73%
Leistungsfeststellungskommission	21	4	19%	17	81%		*				
Gesamt	323	74	22,9%	249	77,1%		305	73	23,9%	232	76,1%

* bestellte Kommission ausgelaufen, Neubestellung im Gang

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 138 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMLVS

Beirat	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Beiräte	14	3	21%	11	79%		17	4	23,5%	13	76,5%

2.8.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 139 Ausbildungen/BMLVS

Ausbildung	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildungslehrgänge	4.784	238	5%	4.546	95%		3.098	185	6%	2.913	94%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	5.006	652	13%	4.354	87%		5.840	878	15%	4.962	85%

2.8.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 140 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMLVS

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

2.8.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 141 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMLVS

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

2.8.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Im Berichtszeitraum wurde gemäß den Empfehlungen der Bundesheer-Reformkommission ein zielgruppenorientiertes Soldatinnenmentoringprogramm im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (BMLVS) eingerichtet. Dieses Mentoringprogramm von Soldatinnen für Soldatinnen soll im Sinne einer aktiven Gleichstellungspolitik bzw. unter Berücksichtigung des gesetzlich vorgesehenen Frauenförderungsgebotes zur Erzielung der Chancengleichheit für Frauen und Männer innerhalb des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport bzw. des ÖBH beitragen. Das Soldatinnenmentoringprogramm dient der Erleichterung des Berufseinstiegs sowie der Reduzierung der Drop-Out Rate von Soldatinnen innerhalb der ersten Ausbildungs- und Verwendungsabschnitte und soll so mittelfristig zu einer Erhöhung des Anteils an Soldatinnen beitragen.

Um den weiteren schrittweisen Abbau von bestehenden institutionell oder organisatorisch begründeten Ungleichbehandlungen von weiblichen Bediensteten des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport zu unterstützen, wurden weibliche Truppenoffiziere- und -unteroffiziere, sowie Fachoffiziere im Berichtslegungszeitraum bei der Erstellung des Berichtes zur Reform des Wehrdienstes einbezogen. Die formulierten Empfehlungen der weiblichen Soldatinnen wurden im Bericht zur Reform des Wehrdienstes als umzusetzende Maßnahmen aufgenommen.

Zur Verbesserung der Berücksichtigung von Frauenanliegen in Krisenregionen und in Verfolgung des Österreichischen Nationalen Aktionsplanes zur Implementierung der Sicherheitsresolution 1325 (2000) der Vereinten Nationen wurde seitens des BMLVS im Berichtszeitraum eine Gender-Expertin als Beraterin des Kommandanten in die Friedensmission KFOR im Kosovo entsendet. Durch diesen österreichischen Beitrag wurde eine Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Anliegen – insbesondere jener von Frauen – in der Region gewährleistet. Des Weiteren wurde ein formaler Kontakt zu lokalen Frauenorganisationen im Kosovo eingerichtet.

Das BMLVS hat sich zudem verpflichtet in der Ausbildung und im Training auf die unterschiedlichen Auswirkungen von Konflikten auf die Geschlechter einzugehen und die Rolle und Mitwirkungsmöglichkeiten von Frauen gezielt zu berücksichtigen. Unter Einbezug internationaler Gender-ExpertInnen wurde daher ein spezielles „Gender“-Ausbildungsmodul zur Integration der Thematik im Rahmen der Ausbildungsvorbereitung für Auslandseinsätze bzw. bei generellen Ausbildungsmaßnahmen für Bedienstete des BMLVS entwickelt. Das erarbeitete Ausbildungsmodul wurde im Jahr 2012 ebenadäquat in die unterschiedlichen Laufbahn- und Grundausbildungsmaßnahmen (z.B. Einsatzvorbereitung, Ausbildung für SoldatInnen und zivile MitarbeiterInnen) implementiert. Bis Ende 2013 haben 10 Ausbildungsgänge mit 16 Teilnehmerinnen und 956 Teilnehmern stattgefunden.

Im Berichtszeitraum wurden zudem Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Auslandseinsätzen durchgeführt. Diese nachfolgenden Maßnahmen dienen vor allem zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- Die generelle, bedarfsoorientierte Genehmigung und Durchführung einer temporären Kinderbetreuung bundesweit und die Durchführung an 14 Standorten im Juli und August 2013. Rund 400 Kinder werden jährlich dadurch betreut.
- Die Ausweitung der Flexibilisierung der Dienstzeit in Form von Gleitzeit.
- Die Weiterführung des Projektes zur Schaffung eines kontinuierlichen Kinderbetreuungsangebotes im Österreichischen Bundesheer (ÖBH) als familienfreundliches Signal an die Bediensteten.

2.9 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.9.1 Gesamtes Personal

Tabelle 142 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Zentralleitung	922	530	57%	392	43%	908	527	58%	381	42%
nachgeordneter Bereich	1.927	833	43%	1.094	57%	1.864	818	44%	1.046	56%
Gesamt	2.849	1.363	48%	1.486	52%	2.772	1.345	49%	1.427	51%

Tabelle 143 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Verwaltungsdienst	2.235	1.079	48%	1.156	52%	2.174	1.069	49%	1.105	51%
LehrerInnen	614	284	46%	330	54%	598	276	46%	322	54%
Gesamt	2.849	1.363	48%	1.486	52%	2.772	1.345	49%	1.427	51%

Tabelle 144 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
AkademikerInnen	1.057	410	39%	647	61%	1.063	426	40%	637	60%
MaturantInnen	729	342	47%	387	53%	696	328	47%	368	53%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	879	468	53%	411	47%	844	462	55%	382	45%
Hilfsdienst	184	143	78%	41	22%	169	129	76%	40	24%
Gesamt	2.849	1.363	48%	1.486	52%	2.772	1.345	49%	1.427	51%

2.9.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 145 Alle Teilbeschäftigte des BMLFUW nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Zentralleitung	190	167	88%	23	12%		192	172	90%	20 10%
nachgeordneter Bereich	497	346	70%	151	30%		473	321	68%	152 32%
Gesamt	687	513	75%	174	25%		665	493	74%	172 26%

Tabelle 146 Alle Teilbeschäftigte des BMLFUW nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Verwaltungsdienst	409	362	89%	47	11%		409	362	89%	47 11%
LehrerInnen	278	151	54%	127	46%		256	131	51%	125 49%
Gesamt	687	513	75%	174	25%		665	493	74%	172 26%

Tabelle 147 Alle Teilbeschäftigte des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
AkademikerInnen	267	174	65%	93	35%		254	162	64%	92 36%
MaturantInnen	182	116	64%	66	36%		175	112	64%	63 36%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	178	163	92%	15	8%		184	168	91%	16 9%
Hilfsdienst	60	60	100%	0	0%		52	51	98%	1 2%
Gesamt	687	513	75%	174	25%		665	493	74%	172 26%

2.9.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 148 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLFUW

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	18	4	14	22,2%	19,263	5	14	26,3%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	286	123	163	43,0%	326,44 2	144	182	44,2%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	191	106	85	55,5%	183,56 8	104	79	56,8%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	63	40	23	63,5%	70,686	48	22	68,6%

Ressortberichte im Detail: BMLFUW

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	558	273	285	48,9%	599,95	301	297	50,3%

- * 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

2.9.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen**Tabelle 149 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW – Zentralleitung**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
GeneralsekretärIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
SektionschefIn	7	6	1	14%	7	6	1	14%	1	1	0	0%
Gruppen-/BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	6	4	2	33%	7	4	3	43%	1	0	1	100%
AbteilungsleiterIn	63	37	26	41%	61	35	26	43%	7	5	2	29%
FachexpertIn	7	4	3	43%	7	3	4	57%	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	42	30	12	29%	39	29	10	26%	-	-	-	-

**Tabelle 150 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW –
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
Land- und Forstwirtschaftliche Schulen												
LeiterIn	13	10	3	23%	12	9	3	25%	3	2	1	33%
Bundesamt f. Weinbau, Bundesanstalten (Agrarwirtschaft, Milchwirtschaft, Bergbauernfragen), Bundesamt für Wasserwirtschaft, Bundesgärten												
Direktorin, LeiterIn	6	3	3	50%	5	2	3	60%	-	-	-	-
Wildbach- und Lawinenverbauung												
SektionsleiterIn	7	7	0	0%	7	7	0	0%	-	-	-	-
Gebietsbauleiterin	27	27	0	0%	21	21	0	0%	6	6	0	0%
Bundeskellereiinspektion												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Stellvertretende/r LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-

2.9.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 151 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMLFUW

Ausbildungs-verhältnis	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Lehrlinge	169	70	41%	99	59%		155	69	45%	86	55%
Verwaltungs-praktikantInnen	42	28	67%	14	33%		15	10	67%	5	33%

2.9.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 152 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMLFUW

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Leistungsfeststellungskommission	20	8	40%	12	60%		21	9	43%	12	57%

Ressortberichte im Detail: BMLFUW

Kommission	2011					2013				
Disziplinar-kommission	63	21	33%	42	67%	58	22	38%	36	62%
Disziplinariober-kommission	9	7	78%	2	22%	8	6	75%	2	25%
Berufungs-kommission	9	7	63%	2	37%	8	6	75%	2	25%

Tabelle 153 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMLFUW

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Begutachtungskommission im Einzelfall	10	6	60%	4	40%	9	6	67%	3	33%
Aufnahmekommission	18	7	39%	11	61%	18	7	39%	11	61%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 154 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMLFUW

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Beiräte	62	13	21%	49	79%	62	13	21%	49	79%

2.9.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen**Tabelle 155 Ausbildungen/BMLFUW**

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Grundausbildungslehrgänge	84	43	51%	41	49%	85	51	60%	34	40%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	4.594	2.216	48%	2.378	52%	4.409	1.987	45%	2.422	55%

2.9.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 156 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/

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

2.9.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 157 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMLFUW

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

2.9.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Betreffend Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen im Ressort wird auf den Frauenförderplan des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft verwiesen.

2.10 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

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:



2.10.1 Gesamtes Personal

Tabelle 158 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Organisationen

Organisation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Zentralleitung	707	455	64%	252	36%		664	429	65%	235	35%
nachgeordneter Bereich	50.469	30.330	60%	20.139	40%		50.003	30.324	61%	19.679	39%
Gesamt	51.176	30.785	60%	20.391	40%		50.667	30.753	61%	19.914	39%

Tabelle 159 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungsdienst	7.624	5.409	71%	2.215	29%		7.073	5.008	71%	2.065	29%
LehrerInnen	43.278	25.260	58%	18.018	42%		43.358	25.640	59%	17.718	41%
Krankenpflegedienst	22	20	91%	2	9%		19	17	89%	2	11%
Schulaufsicht	251	95	38%	156	62%		217	88	41%	129	59%
Exekutivdienst	1	1	100%	0	0%		0	0	0%	0	0%
Gesamt	51.176	30.785	60%	20.391	40%		50.667	30.753	61%	19.914	39%

Tabelle 160 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
AkademikerInnen	35.798	20.994	59%	14.804	41%		35.832	21.392	60%	14.440	40%
MaturantInnen	9.230	5.313	58%	3.917	42%		9.163	5.274	58%	3.889	42%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	3.296	2.203	67%	1.093	33%		3.184	2.118	67%	1.066	33%
Hilfsdienst	2.852	2.275	80%	577	20%		2.488	1.969	79%	519	21%
Gesamt	51.176	30.785	60%	20.391	40%		50.667	30.753	61%	19.914	39%

2.10.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 161 Alle Teilbeschäftigte des BMUKK nach Organisationen

Organisation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Zentralleitung	83	78	94%	5	6%		75	73	97%	2	3%
nachgeordneter Bereich	15.685	12.003	77%	3.682	23%		15.731	11.899	76%	3.832	24%
Gesamt	15.768	12.081	77%	3.687	23%		15.806	11.972	76%	3.834	24%

Tabelle 162 Alle Teilbeschäftigte des BMUKK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungsdienst	2.675	2.566	96%	109	4%		2.373	2.285	96%	88	4%
LehrerInnen	13.081	9.505	73%	3.576	27%		13.419	9.675	72%	3.744	28%
Krankenpflege- dienst	9	8	89%	1	11%		7	6	86%	1	14%
Schulaufsicht	3	2	67%	1	33%		7	6	86%	1	14%
Gesamt	15.768	12.081	77%	3.687	23%		15.806	11.972	76%	3.834	24%

Ressortberichte im Detail: BMUKK

Tabelle 163 Alle Teilbeschäftigte des BMUKK nach Berufsgruppen

Qualifikation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
AkademikerInnen	9.975	7.513	75%	2.462	25%		10.298	7.663	74%	2.635	26%
MaturantInnen	3.319	2.206	66%	1.113	34%		3.306	2.224	67%	1.082	33%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	971	887	91%	84	9%		901	810	90%	91	10%
Hilfsdienst	1.503	1.475	98%	28	2%		1.301	1.275	98%	26	2%
Gesamt	15.768	12.081	77%	3.687	23%		15.806	11.972	76%	3.834	24%

2.10.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen**Tabelle 164 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMUKK**

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	35	10	25	28,6%	31,387	12	19	38,7%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	966	353	613	36,5%	884,38 8	343	541	38,8%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	163	89	74	54,6%	168,53 6	90	78	53,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	143	116	27	81,1%	522,92 9	485	37	92,9%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besol- dungsrechtliche Einstufungen	1.307	568	739	43,5%	1.607	930	675	57,9%

- * 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

2.10.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen**Tabelle 165 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMUKK – Zentralleitung**

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

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
GeneralsekretärIn	0	0	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	-
SektionschefIn	7	6	1	14%	7	6	1	14%	1	1	0	0%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	8	6	2	25%	6	4	2	33%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	58	33	25	43%	57	29	28	49%	7	0	7	100%
FachexpertIn	5	3	2	40%	5	3	2	40%	1	0	1	100%
ReferatsleiterIn	67	29	38	57%	62	25	37	60%	6	1	5	83%

Tabelle 166 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMUKK – 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
Landesschulräte und Stadtschulrat												
Landesschulrats-direktorIn	9	6	3	33%	9	6	3	33%	1	1	0	0%
DezernatsleiterIn	11	5	6	55%	8	6	2	25%	1	0	1	100%
AbteilungsleiterIn	63	36	27	43%	59	34	25	42%	11	4	7	64%
ReferatsleiterIn	106	53	53	50%	127	49	78	61%	9	2	7	78%
Schulaufsicht Landesschul-, Bezirksschul- und Fach-inspektorInnen	329	193	136	41%	325	179	146	45%	50	22	28	56%
Bundesschulen, Bundesschülerheime												
DirektorIn	686	461	225	33%	716	440	276	39%	167	88	79	47%
Fach-/Abteilungsvorstand	281	169	112	40%	291	167	124	43%	54	33	21	39%
ErziehungsleiterIn	6	2	4	67%	9	4	5	56%	1	0	1	100%
Pädagogische Hochschulen												
RektorIn	8	5	3	38%	8	3	5	63%	3	0	3	100%
VizerektorIn	16	6	10	63%	15	6	9	60%	8	4	4	50%
InstitutsleiterIn	46	24	22	48%	44	19	25	57%	19	7	12	63%
PraxisschulleiterIn	11	4	7	64%	13	4	9	69%	6	3	3	50%
LehrerIn Pädagogische Hochschulen	1.089	429	660	61%	1.192	471	721	60%	176	56	120	68%
Bundesdenkmalamt												
PräsidentIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-

Ressortberichte im Detail: BMUKK

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
Fachbereichsleiterin (ehem. Generalkonservatorin)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Landeskonservatorin	9	6	3	33%	9	6	3	33%	4	2	2	50%
Leiterin zentrale Fachabteilung	6	4	2	33%	6	5	1	17%	1	1	0	0%
Museen (PAM*, Museum für Volkskunde)												
Museums-direktorin	2	0	2	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Bundesinstitut für Erwachsenenbildung												
Leiterin	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Hofmusikkapelle												
Leiterin	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%

*)PAM wurde mit Änderung des Bundesmuseen-Gesetzes 2002, BGBl Nr. 112/2011, mit 1. Jänner 2012 in das Naturhistorische Museum eingegliedert.

2.10.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 167 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen des BMUKK

Ausbildungs-verhältnis	2011				2013						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Lehrlinge	164	127	77%	37	23%		189	151	80%	38	20%
Verwaltungs-praktikantinnen	22	17	77%	5	23%		34	30	88%	4	12%

2.10.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 168 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Zentralstelle

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Prüfungskommissionen	30	13	43%	17	57%		35	16	46%	19	54%
Leistungsfeststellungskom-	0	0	0%	0	0%		11	6	55%	5	45%

Kommission	2011					2013				
mission										
Disziplinar-kommission	10	3	30%	7	70%	15	8	53%	7	47%
Disziplinarober-kommission	5	3	60%	2	40%	7	2	29%	5	71%
Berufungs-kommission	8	2	25%	6	75%	7	2	29%	5	71%

**Tabelle 169 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK –
Stadtschulrat für Wien**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Prüfungskommissionen	12	4	33%	8	67%	12	4	33%	8	67%
Leistungsfeststellungskommissionen	21	10	48%	11	52%	21	10	48%	11	52%
Disziplinar-kommissionen	8	2	25%	6	75%	9	6	67%	3	33%

**Tabelle 170 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK –
Landesschulrat für Niederösterreich**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich				
Leistungsfeststellungskommissionen	29	6	21%	23	79%	26	8	31%	18	69%
Disziplinar-kommission	26	9	35%	17	65%	25	10	40%	15	60%

**Tabelle 171 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK –
Landesschulrat für Burgenland**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Leistungsfeststellungskommission	68	39	57%	28	43%	67	39	58%	28	42%
Disziplinar-kommissionen	25	8	32%	17	68%	26	12	46%	14	54%

Ressortberichte im Detail: BMUKK

**Tabelle 172 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK –
Landesschulrat für Oberösterreich**

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Leistungsfeststellungskommissionen	42	12	29%	30	71%		42	12	29%	30	71%
Disziplinar-kommission	27	4	15%	23	85%		26	10	38%	16	62%

**Tabelle 173 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK –
Landesschulrat für Salzburg**

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Leistungsfeststellungskommission	37	17	46%	20	54%		37	17	46%	20	54%
Disziplinar-kommission	24	7	29%	17	71%		24	7	29%	17	71%

**Tabelle 174 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK –
Landesschulrat für Steiermark**

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Leistungsfeststellungskommission	49	19	39%	30	61%		49	21	43%	28	57%
Disziplinar-kommission	30	12	40%	18	60%		30	11	37%	19	63%

**Tabelle 175 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK –
Landesschulrat für Kärnten**

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Leistungsfeststellungskommissionen	38	16	42%	22	58%		38	16	42%	22	58%
Disziplinar-kommissionen	24	7	29%	17	71%		28	13	46%	15	54%

**Tabelle 176 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK –
Landesschulrat für Tirol**

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Leistungsfeststellungskommission	36	11	31%	25	69%		36	11	31%	25	69%
Disziplinar-kommission	30	12	40%	18	60%		43	15	35%	28	65%

**Tabelle 177 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK –
Landesschulrat für Vorarlberg**

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Leistungsfeststellungskommission	19	11	58%	8	42%		11	6	55%	5	45%
Disziplinar-kommission	30	20	67%	10	33%		27	14	52%	13	48%

Leistungsfeststellungskommissionen der LSR/SSR für Wien 2013: Aufhebung des § 88 Abs. 1 BDG 1979 durch den VfGH und Neuregelung durch BGBl. I Nr. 210/2013 (der VfGH hat lediglich die Geschäftseinteilungen aufgehoben, die Kommissionsmitglieder sind davon nicht berührt).

Tabelle 178 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Zentralstelle

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Ständige Be-gutachungs-kommission	4	2	50%	2	50%		3	2	67%	1	33%
Aufnahmeko-mmission	35	13	37%	22	63%		33	14	42%	19	58%

**Tabelle 179 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK –
Stadtschulrat für Wien**

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Ständige Be-gutachungs-kommission	4	2	50%	2	50%		4	2	50%	2	50%
Aufnahmeko-mmissionen	11	6	54%	5	46%		16	8	50%	8	50%

**Tabelle 180 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK –
Landesschulrat für Niederösterreich**

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Ständige Be-gutach-tungs-kom-mis-sion	4	2	50%	2	50%		4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommissionen	13	3	23%	10	77%		13	3	23%	10	77%

**Tabelle 181 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK –
Landesschulrat für Burgenland**

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Aufnahme- u. Weiterbestellungskommissionen	10	5	50%	5	50%		10	5	50%	5	50%

**Tabelle 182 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK –
Landesschulrat für Oberösterreich**

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Ständige Be-gutach-tungs-kom-mis-sion	4	2	50%	2	50%		4	2	50%	2	50%
Begutachtungskommission*	16	4	25%	12	75%		16	4	25%	12	75%

* Begutachtungskommission im Einzelfall, Weiterbestellungskommission sowie Aufnahmekommission sind zusammengefasst

**Tabelle 183 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK –
Landesschulrat für Salzburg**

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Ständige Be-gutach-tungs-kom-mis-sion	4	2	50%	2	50%		4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommission	14	8	57%	6	43%		14	8	57%	6	43%

**Tabelle 184 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK –
Landesschulrat für Steiermark**

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Aufnahmekommission	11	3	27%	8	73%		11	3	27%	8	73%

**Tabelle 185 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK –
Landesschulrat für Kärnten**

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Aufnahmekommission	19	8	42%	11	58%		19	10	53%	9	47%

**Tabelle 186 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK –
Landesschulrat für Tirol**

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Aufnahmekommission	19	5	26%	14	74%		21	5	24%	16	76%

**Tabelle 187 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK –
Landesschulrat für Vorarlberg**

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Aufnahmekommission	9	5	56%	4	44%		9	4	44%	5	56%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 188 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMUKK – Zentralstelle

Beirat	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Beiräte	10	5	50%	5	50%		7	4	57%	3	43%

Von den **Landesschulräten/Stadtschulrat für Wien** erfolgte eine Leermeldung.

Ressortberichte im Detail: BMUKK

2.10.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen**Tabelle 189 Ausbildungen/BMUKK – Zentralstelle**

Ausbildung	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildungslehrgänge	29	19	66%	10	34%		30	24	80%	6	20%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	88	59	67%	29	33%		127	89	70%	38	30%

Tabelle 190 Ausbildungen/BMUKK – Stadtschulrat für Wien

Ausbildung	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Grundausbildungslehrgänge	44	36	82%	8	18%		41	30	73%	11	27%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	123	111	90%	12	10%		94	78	83%	16	17%

Tabelle 191 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Niederösterreich

Ausbildung	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildungslehrgänge	30	26	87%	4	13%		26	21	81%	5	19%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	74	58	78%	16	22%		82	68	83%	14	17%

Tabelle 192 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Burgenland

Ausbildung	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Grundausbildungslehrgänge	11	6	55%	5	45%		7	6	86%	1	14%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	22	14	64%	8	36%		19	16	84%	3	16%

Tabelle 193 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Oberösterreich

Ausbildung	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Grundausbildungslehrgänge	48	36	75%	12	25%		49	34	69%	15	31%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräfte-lehrgänge	53	37	70%	16	30%		44	39	89%	5	11%

Tabelle 194 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Steiermark

Ausbildung	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Grundausbildungslehrgänge	36	26	72%	10	28%		17	13	76%	4	24%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräfte-lehrgänge	96	78	81%	18	19%		70	49	70%	21	30%

Tabelle 195 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Salzburg

Ausbildung	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildungslehrgänge	13	11	85%	2	15%		17	8	47%	9	53%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräfte-lehrgänge	33	30	91%	3	9%		34	29	85%	5	15%

Tabelle 196 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Kärnten

Ausbildung	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildungslehrgänge	14	12	86%	2	14%		11	8	73%	3	27%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräfte-lehrgänge	30	25	83%	5	17%		25	23	92%	2	8%

Ressortberichte im Detail: BMUKK

Tabelle 197 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Tirol

Ausbildung	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Grundausbildungslehrgänge	15	12	80%	3	20%		26	24	92%	2	8%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	28	26	93%	2	7%		30	26	87%	4	13%

Tabelle 198 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Vorarlberg

Ausbildung	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildungslehrgänge	12	8	67%	4	33%		19	16	84%	3	16%
Berufsbegleitende Fortbildung	12	11	92%	1	8%		4	3	75%	1	25%

2.10.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung**Tabelle 199 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMUKK**

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	SSR f. Wien 1 Mann
rechtskräftige Schuldsprüche	

2.10.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes**Tabelle 200 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMUKK**

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

*bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen 1 (LSR f. K)

2.10.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur setzt sich für eine aktive Gleichbehandlungs- und Frauenförderungspolitik ein. Mit 1. September 2013 wurde der Frauenförderungsplan als Verordnung BGBl. II Nr. 240/2013 neu erlassen. Er ist wesentlicher Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung und gibt die zentralen Ziele und Maßnahmen des Ressorts vor, um so die Möglichkeit für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf und Karriere zu schaffen.

20 Jahre nach Inkrafttreten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes kann eine positive Bilanz gezogen werden. Im Bildungsbereich ist der Frauenanteil in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Beim Verwaltungspersonal und im Bereich der Lehrerinnen und Lehrer ist die Frauenquote in fast allen Bundesländern erfüllt. Bei höheren Führungspositionen sowie im technischen und gewerblichen Schulbereich sind Frauen noch unterrepräsentiert. In diesen Bereichen ist die Frauenförderung zu intensivieren und insbesondere durch folgende Ziele und Maßnahmen zu forcieren:

- ▶ Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Führungspositionen, Funktionen, Kommissionen und Gremien, auch durch Maßnahmen in der Aus- und Fortbildung
- ▶ Laufbahn- und Karriereplanung
- ▶ Bei der Besetzung von Leitungsfunktionen sollen Frauen bei der Nachfolgeplanung miteinbezogen und insbesondere motiviert werden sich für höhere Funktionen zu bewerben.
- ▶ Ausschreibungen, bevorzugte Ernennung oder Bestellung von Bewerberinnen, die für eine höherwertige Funktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber
- ▶ Gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen
- ▶ Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Ausgleich von bestehenden unterschiedlichen Arbeitsvoraussetzungen für Frauen und Männer durch Setzung von personellen und organisatorischen Maßnahmen

Zur Förderung von Frauen wurde im Berichtszeitraum eine Reihe von zusätzlichen Schulungen, Informations- und Fortbildungsveranstaltungen wie z.B. Teambildung, Dienstrecht, Konfliktmanagement, Aufbau von Netzwerken, Coaching usw. für Frauen organisiert und durchgeführt.

Auch im Kunst- und Kulturbereich wurden im Berichtszeitraum – und werden weiterhin – großes Augenmerk auf und Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit gesetzt, insbesondere bei der Besetzung von Gremien und Jurys bei Fördervergaben oder der Bestellung von Geschäftsführungen und Aufsichtsräten der aus gegliederten Bundeskulturinstitutionen.

2.11 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.11.1 Gesamtes Personal

Tabelle 201 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Organisationen

Organisation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Zentralleitung	629	293	47%	336	53%		582	272	47%	310	53%
nachgeordneter Bereich	270	98	36%	172	64%		246	88	36%	158	64%
Gesamt	899	391	43%	508	57%		828	360	43%	468	57%

Tabelle 202 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungsdienst	899	391	43%	508	57%		828	360	43%	468	57%
Gesamt	899	391	43%	508	57%		828	360	43%	468	57%

Tabelle 203 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
AkademikerInnen	367	117	32%	250	68%		353	115	33%	238	67%
MaturantInnen	270	110	41%	160	59%		239	101	42%	138	58%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	260	162	62%	98	38%		234	142	61%	92	39%
Hilfsdienst	2	2	100%	0	0%		2	2	100%	0	0%
Gesamt	899	391	43%	508	57%		828	360	43%	468	57%

2.11.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 204 Alle Teilbeschäftigte des BMVIT nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	71	70	99%	1	1%	64	62	97%	2	3%
nachgeordneter Bereich	32	24	75%	8	25%	32	23	72%	9	28%
Gesamt	103	94	91%	9	9%	96	85	89%	11	11%

Tabelle 205 Alle Teilbeschäftigte des BMVIT nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	103	94	91%	9	9%	96	85	89%	11	11%
Gesamt	103	94	91%	9	9%	96	85	89%	11	11%

Tabelle 206 Alle Teilbeschäftigte des BMVIT nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	33	24	73%	9	27%	34	25	74%	9	26%
MaturantInnen	19	19	100%	0	0%	21	20	95%	1	5%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	50	50	100%	0	0%	40	39	98%	1	2%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	103	94	91%	9	9%	96	85	89%	11	11%

2.11.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 207 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMVIT

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	12	4	8	33,3%	13,462	6	7	46,2%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	165	54	111	32,7%	182,31 9	58	124	31,9%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	93	37	56	39,8%	83,41	34	49	41,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	39	20	19	51,3%	41,561	23	18	56,1%

Ressortberichte im Detail: BMVIT

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	309	115	194	37,2%	320,75	121	198	37,9%

- * 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

2.11.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen**Tabelle 208 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – 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	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Sektionschefin	3	2	1	33%	3,33	2	1	33%	-	-	-	-
Gruppen-/Bereichsleiterin, AL mit SL-Stellvertretung	5	3	2	40%	14,91	3	4	57%	3,67	1	2	67%
Abteilungsleiterin	39	25	14	36%	35,4	21	14	40%	-	-	-	-
Leiterin Stabstelle	1	1	0	0%	10	4	0	0%	3	3	0	0%
Fachexpertin	2	2	0	0%	2	2	0	0%	-	-	-	-

**Tabelle 209 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT –
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
Österreichisches Patentamt												
PräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
VizepräsidentIn	2	1	1	50%	2	1	1	50%	-	-	-	-
Vorsitzende/r	2	0	2	100%	2	0	2	100%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	16	10	6	38%	15	11	4	27%	1	1	0	0%
Bundesanstalt für Verkehr												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Frequenzbüro, Büro f. Funkanlagen und Telekommunikationseinricht., Postbüro, Fernmeldebüros												
LeiterIn	7	7	0	0%	6	6	0	0%	-	-	-	-

2.11.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 210 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMVIT

Ausbildungs-verhältnis	2011				2013						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Lehrlinge	15	9	60%	6	40%		10	4	40%	6	60%
Verwaltungs-praktikantInnen	7	6	86%	1	14%		18	11	61%	7	39%

2.11.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 211 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMVIT

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Prüfungskom-mission	33	17	51,5%	16	48,5%		43	21	48,8%	22	51,2%
Leistungsfest-stellungskom-mission	27	12	44,4%	15	55,6%		11	5	45,5%	6	54,5%
Disziplinar-kommission	11	6	54,5%	5	45,5%		12	6	50%	6	50%

Ressortberichte im Detail: BMVIT

Kommission	2011					2013				
Disziplinarober-kommission	6	3	50%	3	50%	7	4	57,1%	3	42,9%
Berufungs-kommission	5	2	40%	3	60%	5	2	40%	3	60%

Tabelle 212 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMVIT

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Begutachtungskommission im Einzelfall u. Ständige Begutachtungskommission	11	2	18,2%	9	81,8%	10	2	20%	8	80%
Aufnahmekommission	54	26	48,1%	28	51,9%	54	25	46,3%	29	53,7%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 213 Mitglieder der Beiräte/BMVIT

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	Weiblich	männlich				
Bundesseniorenbeirat	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Energielenkungsbeirat	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Bundesversorgungssicherungsausschuss	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Nutzerbeirat Bundesbeschaffungsges.m.b.H.	2	1	50%	1	50%	2	2	100%	0	0%
Nutzerbeirat Buchhaltungsagentur	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Controllingbeirat für Österr. Patentamt/Flexi	2	1	50%	1	50%	0	0	0%	0	0%
Fachbeirat der Statistik Austria	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Beirat des österr. Verkehrssicherheitsfonds	5	1	20%	4	80%	5	1	20%	4	80%

Kommission	2011					2013				
Verkehrssicherheitsbeirat	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%
Beirat für historische Fahrzeuge	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%
Produktsicherheitsbeirat	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%
Akkreditierungsbeirat	0	0	0%	0	0%	2	0	0%	2	100%
FFG-Beirat für Basisprogramme	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
RWF-Delegiertenversammlung	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Beirat für Baukultur	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Fachbeirat für Verkehrsstatistik						2	0	0%	2	100%
Fachbeirat für Register und Systematiken						1	0	0%	1	100%
Das Netz	2	0	0%	2	100%	0	0	0%	0	0%
Fachbeirat für Außenhandelsstatistik						2	0	0%	2	100%
Beirat für die Internationalisierung der Forschung						1	0	0%	1	100%
Fachbeirat für Wissenschafts- und Technologiestatistik						1	0	0%	1	100%
Beirat Statistik Verkehr						1	1	100%	0	0%
Österr. Freiwilligenrat						2	1	50%	1	50%

Ressortberichte im Detail: BMVIT**2.11.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen****Tabelle 214 Ausbildungen/BMVIT**

Ausbildung	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildungslehrgänge	54	32	59,3%	22	40,7%		22	13	59%	9	41%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	875	433	49,5%	432	50,5%		1.701	1.007	59,2%	694	40,8%

2.11.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung**Tabelle 215 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMVIT**

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

2.11.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes**Tabelle 216 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMVIT**

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

2.11.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen**1. Frauenförderungsplan des bmvit**

Dieser hat u.a. als Schwerpunkt, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dieser Zielsetzung soll insbesondere mit flexiblen Arbeitszeitmodellen (auch für weibliche Füh-

rungskräfte) Rechnung getragen werden. Teleworking, Teilzeitarbeit sowie auch Kombinationen derartiger Modelle werden flexibel gehandhabt und auch gut angenommen. Die Inanspruchnahme von Väterkarenzen/Papamontat wird ebenfalls gefördert. Es ist beabsichtigt 2014 eine Evaluierung der Telearbeit im bmvit insbesondere auch im Hinblick auf diesen Aspekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ durchzuführen und eventuelle Adaptierungen zur Optimierung der diesbezüglichen Rahmenbedingungen vorzunehmen.

Umfangreiches Schulungs- und Weiterbildungsangebot zur Planung des persönlichen Karrierekorridors und des beruflichen Aufstiegs

EDV:

- ▶ ACCESS, EXCEL, WORD, POWERPOINT: interne Kurse 2011, offen für alle Interessentinnen
- ▶ ECDL: (extern) Absolvierung wird jeder Interessentin grundsätzlich ermöglicht

Sprachen:

- ▶ laufende in-house-Kurse: offen für jede Interessentin, englisch und französisch, verschiedene Niveaustufen
- ▶ spezifische individuelle Einzel-Trainings für weibliche Führungskräfte

Soft skills u.ä.:

- ▶ Coaching
- ▶ Supervision
- ▶ Trainings für weibliche Führungskräfte
- ▶ Teambildungsseminare
- ▶ Telefontraining (Sekretariatsbereich)
- ▶ usw.

Grundsätzlich besteht ein offenes Bildungsangebot im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten; bei dienstlichem Interesse kann somit grundsätzlich jedes seriöse privatwirtschaftlich angebotene Schulungsprogramm in Anspruch genommen werden.

Zudem ist natürlich das Programm der Verwaltungskademie des Bundes: unbeschränkt offen für alle Interessentinnen.

Gendergerechte Sprache:

Auf die konsequente Handhabung einer gendergerechten Sprache wird im bmvit großer Wert gelegt. Dies gilt für alle Schriftstücke, Broschüren, Intranet etc.

Maßnahmen zum Genderbewusstsein:

Gesondertes Genderziel im Rahmen der wirkungsorientierten Verwaltung. Das bmvit hat ganz bewusst im Rahmen der wirkungsorientierten Verwaltung ein eigenes Genderziel in den jeweiligen Kernkompetenzbereichen Verkehr sowie auch Innovation und Forschung formuliert. Hierdurch werden in den nächsten Jahren sukzessive alle Politfelder im Zuständigkeitsbereich

Ressortberichte im Detail: BMVIT

des bmvit einer Genderanalyse unterzogen und entsprechende erforderliche Handlungsoptionen bzw. Maßnahmen entwickelt werden. Dies gilt sowohl für interne wie auch externe Genderbereiche. Erste konkrete Umsetzungen auf Basis derart gewonnener Studienergebnisse sind bereits erfolgt (z.B. Durchführung der österreichweiten Mobilitätsbefragung bereits anhand eines „gegenderten“ Fragebogens. Der es erstmals erlaubt auch Genderaspekte abzubilden).

Mehr Frauen in Aufsichtsräte

Motivation zur Erlassung von Frauenförderungsplänen bzw. Frauenförderungsmaßnahmen auch in zum Ressortbereich zählenden Gesellschaften

Gender-Intranet-Seite im bmvit:

Das bmvit hat eine eigene Gender-Intranet-Seite eingerichtet, auf der sich die wichtigsten und aktuellen Informationen betreffend genderrelevante Themen, Rechtsgrundlagen sowie auch interessante Links befinden.

2. FEMtech:

Maßnahmen, die im Bereich der Chancengleichheit und Frauenförderung durchgeführt werden:

1. Talente – Der Förderschwerpunkt des bmvit

Die bisherigen Programmlinien von FEMtech werden in überarbeiteter Form im Schwerpunkt **Talente nützen: Chancengleichheit** weiter geführt und das bmvit fördert auch weiterhin Frauen in Forschung und Technologie und schafft Chancengleichheit in der industriellen und außeruniversitären Forschung, an Fachhochschulen und in Forschungs- und Technologie-schwerpunkten mit folgenden Maßnahmen:

- ▶ FEMtech Karriere – Chancengleichheit in der angewandten Forschung
- ▶ FEMtech Praktika für Studentinnen – Einstieg in die Forschungskarriere
- ▶ FEMtech Forschungsprojekte – Gendergerechte Innovation
- ▶ FEMtech Dissertationen in Themen des bmvit

Im Jahr 2013 standen für die Maßnahmen rund € 5,7 Mio. zur Verfügung.

Mit der Ausschreibung FEMtech Dissertationen wurde das Angebot für den weiblichen Forschungsnachwuchs erweitert. Mit FEMtech Dissertationen sollen einerseits Karrierechancen von Frauen in Naturwissenschaft und Technik verbessert werden und andererseits den notwendigen Nachwuchs an Forscherinnen unterstützen. Die 1. Ausschreibung der FEMtech Dissertationen wurde im Jahr 2012 im Thema Produktion durchgeführt. Im Jahr 2013 wurde eine weitere Ausschreibung durchgeführt, die im Thema Mobilität erfolgte und sowohl Dissertantinnen als auch Dissertanten unterstützte.

Das bmvit hat auch im Jahr 2013 seine Aktivitäten, die zur Vernetzung, Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung, sowie zur Sichtbarmachung von Frauen in Forschung und Technologie beitragen mit folgenden Maßnahmen fortgesetzt:

FEMtech Expertin des Monats: FEMtech macht erfolgreiche Frauen in der technologieorientierten Forschung für die Öffentlichkeit sichtbar! Seit 2005 werden monatlich erfolgreiche Frauen in Forschung und Technologie, ihre Leistungen und ihre Expertise publikums- und medienwirksam präsentiert. Im Jahr 2013 konnten weitere 12 Expertinnen aus den verschiedensten Bereichen vorgestellt werden, um für die Öffentlichkeit sichtbar zu werden.

FEMtech Expertinnendatenbank: Es gibt exzellente Expertinnen – FEMtech zeigt sie! Seit Beginn des Jahres 2014 sind mehr als 1.600 Frauen durch die Datenbank erfasst, sie bildet somit mehr als 20 % der in Österreich in F&E beschäftigten Frauen ab. Die FEMtech Expertinnendatenbank ist seit ihres Bestehens zu einer umfangreichen und aktuellen Quelle von Frauen mit unterschiedlichen Expertisen im gesamten Forschungs- und Technologiesektor geworden und ist die größte Expertinnendatenbank Österreichs.

FEMtech Netzwerktreffen: In den regelmäßig stattfindenden FEMtech Netzwerktreffen werden relevante Themen vorgestellt und diskutiert. Die FEMtech Netzwerktreffen dienen dem Kennenlernen und der Weitergabe von Informationen, die für das Thema Frauen in Forschung und Technologie relevant sind. Das bmvit informiert über Neuigkeiten aus dem Förderschwerpunkt und zeigt aktuelle Themen auf.

Weitere Informationen können unter www.femtech.at nachgelesen werden.

3. Studie

Im Jahr 2011/2012 wurde von der Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH zum Thema „Humanressourcen Barometer – HR Monitoring in Wissenschaft und Technologie“ eine Studie durchgeführt, die im Rahmen eines FEMtech Netzwerktreffens am 19. November 2012 vorgestellt wurde.

Die Studie beinhaltet folgende Ergebnisse: In der Studie wurde u.a. ein Vergleich Österreich-Schweden angestellt und die Frage aufgeworfen, was Österreich von Schweden lernen kann. Schweden ist in Forschung und Entwicklung Innovation Leader und nimmt darüber hinaus auch eine Vorbildwirkung im Human Ressourcen-Bereich ein. Die Steigerung von Chancengleichheit hat einen großen Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes, da Frauen die Hälfte des Potenzials an Talenten ausmachen. Die technologische Leistungs- und Innovationsfähigkeit von Ökonomien und Gesellschaften hängt auf lange Sicht maßgeblich davon ab, wie dieses Potenzial genutzt wird.

Um Frauen für die Forschung und Entwicklung verstärkt gewinnen zu können ist es notwendig, eine Forschungskultur zu schaffen, die für Frauen wie für Männer gleichermaßen attraktiv ist. Die Studie zeigt, dass es hier signifikante Unterschiede zwischen Österreich und Schweden gibt. So herrscht in Österreich nach wie vor eine Überstunden- und Anwesenheitskultur vor allem in der Forschung vor. In diesem Zusammenhang ist bemerkenswert, dass Schweden trotz einer wesentlich geringeren durchschnittlichen Arbeitszeit Innovation Leader ist. Weitere interessante Indikatoren weisen darauf hin, dass Schweden eine höhere Wissensintensität aufweist mit mehr tertiär qualifizierten Personen, WissenschaftlerInnen und IngenieurInnen als Österreich. Schweden verfügt über eine längere Tradition von Frauen in Forschung und Entwicklung und dieser Prozess ist stabil, sodass der Frauenanteil in F&E in Schweden höher als in Österreich ist. Auffallend ist nach wie vor die starke geschlechtsspezifische Segregation:

90% der Frauen in Österreich und Schweden studieren nicht Ingenieurs- bzw. Naturwissenschaften, was zu einem Nachwuchsmangel in diesem Bereich beiträgt.

Seitens der Joanneum Research wurden folgende Handlungsempfehlungen gegeben:

Damit Österreich in Zukunft in die Gruppe der Innovation Leader vorstoßen kann, braucht es u.a. einen entsprechenden Bedarf an hochqualifizierten Humanressourcen als Grundlage und Voraussetzung für eine hohe Innovationsperformance. Dieser Bedarf könnte in den Bereich Nachwuchs, im Ausland, bei arbeitslosen und inaktiven Hochqualifizierten gedeckt werden.

Mit der vorliegenden Studie kann belegt werden, dass das bmvit mit dem Förderschwerpunkt Talente in die richtige Richtung geht vor allem im Hinblick auf die Nachwuchskräfte, weil das bmvit die Zielgruppe der Jugendlichen mit den Praktikas für SchülerInnen und Studentinnen gut fokussiert. Weitere Informationen können unter http://www.femtech.at/fileadmin/downloads/NWT/33/Bericht_Humanressourcen_Barometer_v4_gek%C3%BCrzt.pdf nachgelesen werden.

4. Genderkriterien

Bereits im Jahr 2010 wurden in den Basisprogrammen der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG) Gender Aspekte im Bewertungsschema eingeführt. Diese Gender Aspekte wurden in folgenden Kriterien abgebildet:

- ▶ Gender Aspekt im Projektinhalt und positive Folgewirkungen
- ▶ Geschlechterspezifische Ausgewogenheit im Projekt und
- ▶ Geschlechterspezifisch ausgewogene Arbeitsbedingungen im Unternehmen.

Im Jahr 2011 ist es gelungen, auch in den Bereichen Strukturprogramme und Thematische Programme der FFG die Gender Aspekte im Bewertungsschema einzuführen. Diese werden entsprechend weitergeführt.

2.12 Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend

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:



2.12.1 Gesamtes Personal

Tabelle 217 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Organisationen

Organisation	2011				2013			
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	957	561	59%	396	41%	933	553	59%
nachgeordneter Bereich	1.492	410	27%	1.082	73%	1.366	353	26%
Gesamt	2.449	971	40%	1.478	60%	2.299	906	39%
							1.393	61%

Tabelle 218 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011				2013			
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	2.398	924	39%	1.474	61%	2.298	905	39%
Sonstige	51	47	92%	4	8%	1	1	100%
Gesamt	2.449	971	40%	1.478	60%	2.299	906	39%
							1.393	61%

Tabelle 219 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011				2013			
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
AkademikerInnen	573	195	34%	378	66%	547	197	36%
MaturantInnen	793	241	30%	552	70%	783	244	31%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	993	461	46%	532	54%	937	443	47%
Hilfsdienst	39	27	69%	12	31%	31	21	68%
sonst. Qualifikation	51	47	92%	4	8%	1	1	100%
Gesamt	2449	971	40%	1.478	60%	2299	906	39%
							1.393	61%

Ressortberichte im Detail: BMWFJ

2.12.2 Teilbeschäftigte**Tabelle 220 Alle Teilbeschäftigte des BMWFJ nach Organisationen**

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Zentralleitung	163	155	95%	8	5%		163	150	92%	13 8%
nachgeordneter Bereich	162	142	88%	20	12%		106	79	75%	27 25%
Gesamt	325	297	91%	28	9%		269	229	85%	40 15%

Tabelle 221 Alle Teilbeschäftigte des BMWFJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Verwaltungsdienst	277	250	90%	27	10%		268	228	85%	40 15%
Sonstige	48	47	98%	1	2%		1	1	100%	0 0%
Gesamt	325	297	91%	28	9%		269	229	85%	40 15%

Tabelle 222 Alle Teilbeschäftigte des BMWFJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
AkademikerInnen	64	55	86%	9	14%		60	50	83%	10 17%
MaturantInnen	56	46	82%	10	18%		76	55	72%	21 28%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst *	140	132	94%	8	6%		120	111	93%	9 8%
Hilfsdienst	17	17	100%	0	0%		12	12	100%	0 0%
sonst. Qualifikation	48	47	98%	1	2%		1	1	100%	0 0%
Gesamt	325	297	91%	28	9%		269	229	85%	40 15%

2.12.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen**Tabelle 223 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWFJ**

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	15	4	11	26,7%	17	4	13	23,5%

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	174	63	111	36,2%	208,41 3	86	122	41,3%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	149	44	105	29,5%	154,30 5	47	107	30,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	167	38	129	22,8%	155,25 2	39	116	25,2%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	505	149	356	29,5%	534,97	176	358	33,0%

* 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

2.12.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 224 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFJ – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
SekretärIn, BereichsleiterIn	8	4	4	50%	8	4	4	50%	-	-	-	-
AL mit SL-Stellvertretung	6	6	0	0%	9	8	1	11%	2	1	1	50%
AbteilungsleiterIn	67	43	24	36%	71	45	26	37%	18	12	6	33%
FachexpertIn	3	3	0	0%	3	2	1	33%	1	0	1	100%
ReferatsleiterIn	29	17	12	41%	31	19	12	39%	6	5	1	17%

Ressortberichte im Detail: BMWFJ

**Tabelle 225 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFJ –
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
Bundeswettbewerbsbehörde												
GeneraldirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Bundesvergabeamt												
Vorsitzende/r	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Stv Vorsitzende/r	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Senats-vorsitzende/r	12	6	6	50%	12	6	6	50%	-	-	-	-
Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen (BEV)												
PräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
VizepräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn einer/s Gruppe/Bereichs	3	3	0	0%	3	3	0	0%	2	2	0	0%
AbteilungsleiterIn (BEV)	14	12	2	14%	13	11	2	15%	4	3	1	25%
LeiterIn Vermessungsamt	37	35	2	5%	33	29	4	12%	10	7	3	30%
LeiterIn Eichamt	8	7	1	13%	8	6	2	25%	1	0	1	100%
Burghauptmannschaft												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	18	12	6	33%	20	13	7	35%	3	2	1	33%
Bundesmobilienverwaltung												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
BereichsleiterIn	2	1	1	50%	2	1	1	50%	-	-	-	-
Beschussämter												
LeiterIn	2	2	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%

2.12.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 226 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMWFJ

Ausbildungs-verhältnis	2011				2013			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Lehrlinge	35	18	51%	17	49%	40	16	40%
Verwaltungspraktikanten	0	0	0%	0	0%	10	6	60%

2.12.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 227 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMWFJ

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Prüfungskommissionen	23	4	17,4%	19	82,6%		27	6	22,2%	21	77,8%
Leistungsfeststellungskommission	14	2	14,3%	12	85,7%		18	2	11,1%	16	88,9%
Disziplinar-kommission	12	5	41,7%	7	58,3%		12	5	41,7%	7	58,3%
Disziplinariober-kommission	9	3	33,3%	6	66,7%		9	3	33,3%	6	66,7%
Berufungs-kommission	10	2	20%	8	80%		10	2	20%	8	80%

Tabelle 228 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMWFJ

Kommission	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Begeutachungs-kommission im Einzelfall	2	1	50%	1	50%		2	1	50%	1	50%
Ständige Begeutachungs-kommission	4	2	50%	2	50%		4	2	50%	2	50%
Aufnahmeko-mission	30	10	33,3%	20	66,7%		33	13	39,4%	20	60,6%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 229 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMWFJ

Beirat	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Beiräte	92	27	29,3%	65	70,7%		92	27	29,3%	65	70,7%

2.12.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 230 Ausbildungen/BMWFJ

Ausbildung	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Grundausbildungslehrgänge	358	179	50%	179	50%		317	188	59,3%	129	40,7%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	4.028	1.658	41,2%	2.370	58,8%		4.518	1.654	36,6%	2.864	63,4%

2.12.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 231 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMWFJ

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

2.12.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 232 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMWFJ

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	15
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	1.654

2.12.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Dem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft - Verwaltungsbereich Wirtschaft ist die Schaffung fairer Rahmenbedingungen und die Chancengleichheit von Männern und Frauen im Rahmen der bestehenden dienstrechtlichen Möglichkeiten ein großes Anliegen. Die Schaffung eines frau- und familienfreundlichen Arbeitsumfeldes ist Teil der Unternehmenskultur des BMWFW. Ein Ziel der Personalpolitik ist die Anhebung des Frauenanteils insbesondere in höherwertigen Verwendungen.

Frauenförderungsplan

Die im Frauenförderungsplan (BGBl. II Nr. 466/2012) festgeschriebenen und vom Ressort angestrebten Ziele beinhalten:

- die Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungs-, Entlohnungs-, Bewertungs- und Funktionsgruppen sowie in Führungsfunktionen des Bundesministeriums und nachgeordneter Dienststellen;
- die Anhebung des Frauenanteils in allen Entscheidungsstrukturen (Leitungsfunktionen, Kommissionen und Gremien) und die verstärkte Einbindung von Frauen in Entscheidungsprozesse;
- die nachhaltige Gewährung von Chancengleichheit für Frauen durch gezielte Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen bei allen Bediensteten im Ressort;
- durch eine gezielte Personalplanung und -entwicklung das Potenzial der Frauen zu nutzen, insbesondere durch Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg;
- die aktive Mitgestaltung von Maßnahmen zur Stärkung der beruflichen Identität von Frauen sowie zur Förderung ihrer Bereitschaft, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen, durch die Führungskräfte des Ressorts;
- die Verankerung der Gender Mainstreaming-/ Gender Budgeting-Strategie in allen Tätigkeitsbereichen des Ressorts;
- die Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub durch Männer und die Optimierung der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Interessen.

Zertifikat "Audit beruf & familie"

Das Ressort nimmt seit mehreren Jahren am "Audit beruf & familie" teil. Durch die erneute Verleihung des Zertifikats "Audit beruf & familie" an das BMWFJ im November 2013 wurde das kontinuierliche Engagement des BMWFJ für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewürdigt.

Flexible Arbeitszeitgestaltung, die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte bei der Anordnung von Sitzungsterminen, das Angebot eines Betriebskindergartens u.v.m. tragen zur Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Im Beobachtungszeitraum konnte allen Bediensteten, die aufgrund familiärer Verpflichtungen eine Teilzeitbeschäftigung angestrebt haben, diese ermöglicht werden.

Die Bereitstellung von Informationen über Entwicklungen und gesetzliche Rahmenbedingungen im Bereich der Gleichbehandlung und Frauenförderung erfolgt umfassend durch das Intranet sowie durch entsprechende Informationsveranstaltungen, in die auch karenzierte Bedienstete eingebunden werden.

Gender Mainstreaming und Work life balance in der Aus- und Weiterbildung

Den Mitarbeiterinnen steht ein umfassendes Angebot an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung.

Zu den Themen "Gender Mainstreaming" sowie "Beruf und Familie - Work life balance" werden ressortintern Seminare angeboten, um auf allen Hierarchieebenen die Bewusstseinsbildung dafür zu unterstützen und voranzutreiben.

Durch das Angebot von "Inhouse-Kompaktseminaren", die halbtätig am Vormittag stattfinden, sowie von Sprachkursen am frühen Nachmittag wird insbesondere teilzeitbeschäftigen Frauen die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht.

Das Ressort nimmt weiters seit mehreren Jahren an dem Projekt Cross Mentoring im Bundesdienst teil.

Arbeitsgruppe "Gender Mainstreaming/Gender Budgeting"

Ein weiterer Schritt zur Förderung der Gleichstellung ist die im Jahr 2009 eingerichtete Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming, die ein Instrument zur regelmäßigen Integration der Gleichstellungsperspektive in alle Tätigkeitsbereiche des Ressorts darstellt.

2.13 Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

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:



2.13.1 Gesamtes Personal

Tabelle 233 Alle Beschäftigten des BMWF nach Organisationen

Organisation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Zentralleitung	316	210	66%	106	34%		334	214	64%	120	36%
nachgeordneter Bereich	488	253	52%	235	48%		463	241	52%	222	48%
Gesamt	804	463	58%	341	42%		797	455	57%	342	43%

Tabelle 234 Alle Beschäftigten des BMWF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
Verwaltungsdienst	804	463	58%	341	42%		797	455	57%	342	43%
Gesamt	804	463	58%	341	42%		797	455	57%	342	43 %

Tabelle 235 Alle Beschäftigten des BMWF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich					
AkademikerInnen	343	154	45%	189	55%		350	155	44%	195	56%
MaturantInnen	258	172	67%	86	33%		269	180	67%	89	33%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	196	133	68%	63	32%		170	117	69%	53	31%
Hilfsdienst *	7	4	57%	3	43%		8	3	38%	5	63%
Gesamt	804	463	58%	341	42%		797	455	57%	342	43 %

2.13.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 236 Alle Teilbeschäftigte des BMWF nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	63	60	95%	3	5%	62	59	95%	3	5%
nachgeordneter Bereich	137	122	89%	15	11%	130	115	88%	15	12%
Gesamt	200	182	91%	18	9%	192	174	91%	18	9%

Tabelle 237 Alle Teilbeschäftigte des BMWF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	200	182	91%	18	9%	192	174	91%	18	9%
Gesamt	200	182	91%	18	9%	192	174	91%	18	9%

Tabelle 238 Alle Teilbeschäftigte des BMWF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	59	49	83%	10	17%	54	45	83%	9	17%
MaturantInnen	82	74	90%	8	10%	88	79	90%	9	10%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	59	59	100%	0	0%	50	50	100%	0	0%
Gesamt	200	182	91%	18	9%	192	174	91%	18	9%

2.13.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 239 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWF

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	4	2	2	50,0%	6,333	2	4	33,3%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	90	35	55	38,9%	97,392	38	59	39,2%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	58	36	22	62,1%	69,681	47	22	68,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	22	18	4	81,8%	21,81	17	4	81,0%

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	174	91	83	52,3%	195,216	104	89	53,9%

- * 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

2.13.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 240 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWF – 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%	0	0	0	0%	-	-	-	-
SektionsleiterInn	2	0	2	100%	3	1	2	67%	1	1	0	0%
Stv. SektionsleiterInn	1	1	0	0%	2	2	0	0%	2	2	0	0%
AbteilungsleiterInn	26	20	6	23%	28	22	6	21%	4	4	0	0%
FachexpertInn	4	1	3	75%	5	2	3	60%	1	1	0	0%
ReferatsleiterInn	34	17	17	50%	42	20	22	52%	8	3	5	63%

Ressortberichte im Detail: BMWF

**Tabelle 241 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWF –
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
Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik												
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Stv. DirektorIn (1	1	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	-
BereichsleiterIn	3	3	0	0%	4	3	1	25%	2	1	1	50%
AbteilungsleiterIn	10	8	2	20%	14	11	3	21%	2	2	0	0%
LeiterIn Fachabteilung	6	5	1	17%	12	10	2	17%	3	3	0	0%
Geologische Bundesanstalt												
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Stv. DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Hauptabteilung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Fachabteilung	11	10	1	9%	11	10	1	9%	-	-	-	-
LeiterIn Verwaltung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Österreichische Akademie der Wissenschaften												
PräsidentIn (virtuelle Plst.)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn Hauptabteilung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Verwaltungsstellen	2	1	1	50%	2	1	1	50%	-	-	-	-
LeiterIn Abteilung	1	0	1	100%	0	0	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Bibliothek	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Österreichisches Archäologisches Institut												
DirektorIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Stv. DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	2	1	1	50%	1	0	1	100%	-	-	-	-
LeiterIn Verwaltung/Personal	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
ZweigstellenleiterIn	2	1	1	50%	2	1	1	50%	-	-	-	-

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
Österreichisches Institut für Geschichtsforschung												
Stv. DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Fachabteilung	0	0	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	-
Studienbeihilfenbehörde												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Stv. LeiterIn	1	1	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	8	2	6	75%	8	1	7	88%	2	0	2	100%
ReferatsleiterIn	6	1	5	83%	7	1	6	86%	2	0	2	100%
Psychologischer Studentenberatungsdienst												
LeiterIn Beratungsstelle	6	4	2	33%	6	4	2	33%	2	1	1	50%
Stv. LeiterIn Beratungsstelle	4	0	4	100%	6	1	5	83%	2	1	1	50%
Dokumentationsarchiv des Österreichischen Widerstandes												
LeiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Geschäftsstelle des Fachhochschulrates												
Stv. Geschäftsführerin	1	1	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	-
Zentraler Hochschulsportausschuss Österreichs												
AbteilungsleiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Wissenschaftsrat												
AbteilungsleiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	1	1	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	-

2.13.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 242 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMWF

Ausbildungs-verhältnis	2011				2013			
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge*	38	28	74%	10	26%	43	26	60%
Verwaltungs-praktikantInnen	12	9	75%	3	25%	42	30	71%

* Zahlenbasis neu: Datenquelle PM-SAP MIS

Ressortberichte im Detail: BMWF**2.13.6 Kommissionen und Beiräte****Mitglieder der Kommissionen****Tabelle 243 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMWF**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Prüfungskommissionen *	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0
Leistungsfeststellungskommission	11	7	63,6%	4	36,4%		11	7	63,6%	4
Disziplinar-kommission	16	4	25%	12	75%		12	4	33,3%	8
Disziplinariober-kommission	8	4	50%	4	50%		6	3	50%	3
Berufungs-kommission	6	3	50%	3	50%		6	3	50%	3

* Prüfungskommission: wurde im Rahmen des Verwaltungsübereinkommens mit dem BMUKK (nunmehr BMBF) wahrgenommen

Tabelle 244 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMWF

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich				
Ständige Be-gutachtungs-kommission	0	0	0%	0	0		9	5	55,5%	4
Aufnahmekommission	14	7	50%	7	50%		14	7	50%	7

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 245 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMWF

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Beirat für Mediation	2	2	100%	0	0%		2	1	50%	1

2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 246 Ausbildungen/BMWF

Ausbildung	2011					2013					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich					
Grundausbildungslehrgänge	14	7	50%	7	50%		20	9	45%	11	55%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	2.860	2.136	74,7%	724	25,3%		1.966	1.313	67%	653	33%

2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 247 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMWF

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

2.13.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 248 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMWF

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	179

2.13.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Frauenförderungspolitik um die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern zu gewährleisten.

Der Frauenförderungsplan des BMWF (BGBl II Nr. 47/2012), kundgemacht am 27. Februar 2012 (nunmehr Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaftsverwaltungsbereich Wissenschaft und Forschung), ist ein zentrales Instrument dazu und die

dort definierten Ziele und Maßnahmen gilt es im Verwaltungsbereich Wissenschaft und Forschung schrittweise umzusetzen.

Die Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen im Detail:**Chancengleichheit:**

Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen auf allen Hierarchieebenen in allen Funktionen und Tätigkeiten durch flexible Arbeitszeiten und –formen, ein darauf abgestimmtes Weiterbildungsangebot, bedarfsoorientierte Kinderbetreuungsangebote und die Ermutigung von Vätern, sich an der Betreuungsarbeit zu beteiligen.

Personalplanung und -entwicklung:

Verstärkte Integration von Frauenförderung in die Personalplanung und -entwicklung des Ressorts, um das Potenzial der Frauen zu fördern.

Bewusstseinsbildung:

Förderung der Gender- und Diversitätskompetenz aller Führungskräfte. Spezifische Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen, um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.

Ausgleich bestehender Belastungen:

Erhöhung der Vereinbarkeit beruflicher und privater – insbesondere familiärer – Verpflichtungen für Frauen und Männer. Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes durch das Anstreben von Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen für Frauen und Männer.

Elternkarenz:

Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten und Teilzeitbeschäftigungen gleichermaßen durch Frauen als auch durch Männer im Ressort.

Erhöhung des Frauenanteils:

Unter der Berücksichtigung von möglichen Nachbesetzungen, Anhebung des Frauenanteils gemäß den Vorgaben der §§ 11 ff B-GIBG in den Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (weniger als 50 %).

Eine aktive Gleichstellungspolitik soll die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen in allen Funktionen und Tätigkeiten, und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten.