

www.bmgf.gv.at

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

Teil 1 und Teil 2

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016 - Teil und Teil 2

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

Teil 1 und Teil 2

Wien, 2016

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

Minoritenplatz 3, 1010 Wien

www.bmgf.gv.at

Text und Gesamtumsetzung:

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Abteilung IV/3 – Gleichbehandlung in der Privatwirtschaft und im Bundesdienst,

Bundeskanzleramt, Referat III/7/a – HR-Controlling

Layout und Endbearbeitung: Petra Löscher, MMag.^a Doris Popp, Gabriele Glier-Menz

Herstellung: FRIEDRICH Druck & Medien GmbH

Wien, 2016

Copyright und Haftung:

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

Web:

http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Publikationen/

www.oefentlicherdienst.gv.at/publikationen.html

Übersicht

Einleitung 4

Teil 1 Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und
 Frauenförderung im Bundesdienst 7

Teil 2 Bundes-Gleichbehandlungskommission 197

Einleitung

Einleitung

Mit BGBl. I Nr. 11/2014 wurde das Bundesministerienengesetz novelliert und mit 1. März 2014 in Kraft gesetzt. Mit BGBl. I Nr. 49/2016 wurde das Bundesministeriengesetz erneut novelliert und mit 1. Juli 2016 in Kraft gesetzt. Die erhobenen und veröffentlichten Daten beziehen sich auf die am 31. 12. 2013 bzw. 31. 12. 2015 geltende/n Verteilung und Bezeichnungen der Bundesministerien.

Der Gleichbehandlungsbericht des Bundes erscheint seit 1996 im 2-Jahres-Rhythmus. Die gesetzliche Grundlage dafür ist § 12a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG). Demzufolge hat die Bundesregierung dem Nationalrat jedes zweite Jahr einen umfassenden Gleichbehandlungsbericht vorzulegen. Ziel dieses Berichts ist es, über den Stand der Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst sowie über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission des Bundes zu informieren. Infolge der Novellierung der Verordnung über die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmenden Daten im Jahr 2010 ist die aktuelle Ausgabe ausschließlich mit dem 8. bis 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes vergleichbar. Die Daten der vorhergehenden Berichte sind nicht beziehungsweise nur begrenzt mit diesem Bericht vergleichbar. Wie bereits in den Vorjahren gibt der Bericht zu Beginn eine Übersicht über die Geschlechterverhältnisse im gesamten Bundesdienst. Im Anschluss werden die Ressorts gemäß dem zum 31. 12. 2015 geltenden Bundesministerienengesetz (BMG) als auch das Arbeitsmarktservice ausgewiesen.

- ▶ Bundeskanzleramt (BKA)
- ▶ Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (BMEIA)
- ▶ Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK)
- ▶ Bundesministerium für Bildung und Frauen (BMBF)
- ▶ Bundesministerium für Familien und Jugend (BMFJ)
- ▶ Bundesministerium für Finanzen (BMF)
- ▶ Bundesministerium für Gesundheit (BMG)
- ▶ Bundesministerium für Inneres (BMI)
- ▶ Bundesministerium für Justiz (BMJ)
- ▶ Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (BMLVS)
- ▶ Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW)
- ▶ Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)
- ▶ Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW)
- ▶ Parlamentsdirektion
- ▶ Präsidentschaftskanzlei
- ▶ Rechnungshof
- ▶ Verfassungsgerichtshof
- ▶ Verwaltungsgerichtshof
- ▶ Volksanwaltschaft

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

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

stellt Daten stichtagsbezogen (31. Dezember 2015 im Vergleich zu 31. Dezember 2013) als auch zeitraumbezogen (1. Jänner 2013 bis 31. Dezember 2015) dar.

Für folgende Personengruppen wurde eine stichtagsbezogene Darstellung gewählt:

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

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

Gemäß dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz hat jede/r Leiter/in einer Zentralstelle der Bundesministerin für Gesundheit und Frauen Vorschläge zu berichten, die zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen beitragen. Die gemeldeten Vorschläge bilden den Abschluss jeder Ressortberichterstattung.

Teil 2

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

Der Berichtszeitraum ist der 1. März 2014 bis 31. Dezember 2015.

Nach der Aufgaben- und Zuständigkeitsauflistung wird der Verfahrensablauf dokumentiert.

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

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

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

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

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.
www.parlament.gv.at

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

Inhaltsverzeichnis

1 Gesamtübersicht der Bundesbediensteten	17
1.1 Frauen-/Männeranteil - Ausbildungsverhältnisse	17
1.2 Frauen-/Männeranteil - Berufsgruppe	18
1.3 Frauen-/Männeranteil - Qualifikationsgruppe	19
1.4 Frauen-/Männeranteil - Ressorts, sonstige Oberste Organe	20
1.5 Teilbeschäftigung im Bundesdienst	21
1.6 Frauen-/Männeranteil - höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	23
1.7 Gesamtpersonal des Bundes	24
1.8 Teilbeschäftigte des Bundes	25
1.9 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	26
1.10 Ausbildungsverhältnisse	26

2 Ressortberichte im Detail	27
2.1 Bundeskanzleramt	27
2.1.1 Gesamtes Personal	27
2.1.2 Teilbeschäftigte	28
2.1.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	29
2.1.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	29
2.1.5 Ausbildungsverhältnisse	31
2.1.6 Kommissionen und Beiräte	31
2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	32
2.1.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	33
2.1.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	33
2.1.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	33
2.2 Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres	36
2.2.1 Gesamtes Personal	36
2.2.2 Teilbeschäftigte	37
2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	38
2.2.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	38
2.2.5 Ausbildungsverhältnisse	40

Inhaltsverzeichnis

2.2.6	Kommissionen und Beiräte.....	40
2.2.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	41
2.2.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	41
2.2.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	42
2.2.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	42
2.3	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.....	43
2.3.1	Gesamtes Personal	43
2.3.2	Teilbeschäftigte	44
2.3.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	45
2.3.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	45
2.3.5	Ausbildungsverhältnisse	46
2.3.6	Kommissionen und Beiräte.....	47
2.3.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	48
2.3.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	48
2.3.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	48
2.3.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	48
2.4	Bundesministerium für Bildung und Frauen	51
2.4.1	Gesamtes Personal	51
2.4.2	Teilbeschäftigte	52
2.4.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	53
2.4.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	54
2.4.5	Ausbildungsverhältnisse	55
2.4.6	Kommissionen und Beiräte.....	55
2.4.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	61
2.4.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	63
2.4.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	63
2.4.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	64
2.5	Bundesministerium für Familien und Jugend.....	65
2.5.1	Gesamtes Personal	65
2.5.2	Teilbeschäftigte	66
2.5.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	66
2.5.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	67
2.5.5	Ausbildungsverhältnisse	67
2.5.6	Kommissionen und Beiräte.....	68
2.5.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	69
2.5.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	69
2.5.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	69

Inhaltsverzeichnis

2.5.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	69
2.6	Bundesministerium für Finanzen.....	70
2.6.1	Gesamtes Personal	70
2.6.2	Teilbeschäftigte	71
2.6.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	72
2.6.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	72
2.6.6	Ausbildungsverhältnisse	75
2.6.7	Kommissionen und Beiräte.....	75
2.6.8	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	76
2.6.9	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	76
2.6.10	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	76
2.6.11	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	77
2.7	Bundesministerium für Gesundheit.....	78
2.7.1	Gesamtes Personal	78
2.7.2	Teilbeschäftigte	79
2.7.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	80
2.7.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	80
2.7.5	Ausbildungsverhältnisse	80
2.7.6	Kommissionen und Beiräte.....	81
2.7.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	82
2.7.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	82
2.7.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	83
2.7.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	83
2.8	Bundesministerium für Inneres.....	84
2.8.1	Gesamtes Personal	84
2.8.2	Teilbeschäftigte	85
2.8.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	86
2.8.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	86
2.8.5	Ausbildungsverhältnisse	89
2.8.6	Kommissionen und Beiräte.....	89
2.8.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	91
2.8.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	92
2.8.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	92
2.8.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	93
2.9	Bundesministerium für Justiz	94
2.9.1	Gesamtes Personal	94
2.9.2	Teilbeschäftigte	95

Inhaltsverzeichnis

2.9.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	96
2.9.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	97
2.9.5	Ausbildungsverhältnisse	99
2.9.6	Kommissionen und Beiräte.....	99
2.9.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	100
2.9.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	101
2.9.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	101
2.9.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	101
2.10	Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport	102
2.10.1	Gesamtes Personal	102
2.10.2	Teilbeschäftigte	103
2.10.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	104
2.10.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	104
2.10.5	Ausbildungsverhältnisse	106
2.10.6	Kommissionen und Beiräte.....	107
2.10.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	109
2.10.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	109
2.10.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	110
2.10.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	110
2.11	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	111
2.11.1	Gesamtes Personal	111
2.11.2	Teilbeschäftigte	112
2.11.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	113
2.11.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	113
2.11.5	Ausbildungsverhältnisse	114
2.11.6	Kommissionen und Beiräte.....	115
2.11.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	115
2.11.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	116
2.11.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	116
2.11.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	116
2.12	Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	117
2.12.1	Gesamtes Personal	117
2.12.2	Teilbeschäftigte	117
2.12.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	119
2.12.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	119
2.12.5	Ausbildungsverhältnisse	120
2.12.6	Kommissionen und Beiräte.....	121

Inhaltsverzeichnis

2.12.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	123
2.12.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	123
2.12.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	124
2.12.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	124
2.13	Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft.....	129
2.13.1	Gesamtes Personal	129
2.13.2	Teilbeschäftigte	130
2.13.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	131
2.13.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	132
2.13.5	Ausbildungsverhältnisse	135
2.13.6	Kommissionen und Beiräte.....	136
2.13.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	138
2.13.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	138
2.13.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	139
2.13.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	139
2.14	Parlamentsdirektion.....	143
2.14.1	Gesamtes Personal	143
2.14.2	Teilbeschäftigte	144
2.14.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	145
2.14.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	145
2.14.5	Ausbildungsverhältnisse	146
2.14.6	Kommissionen und Beiräte.....	146
2.14.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	147
2.14.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	147
2.14.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	147
2.14.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	147
2.15	Präsidentenkanzlei.....	148
2.15.1	Gesamtes Personal	148
2.15.2	Teilbeschäftigte	149
2.15.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	149
2.15.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	150
2.15.5	Ausbildungsverhältnisse	150
2.15.6	Kommissionen und Beiräte.....	151
2.15.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	152
2.15.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	152
2.15.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	152
2.15.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	152
11.	Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 1	13

Inhaltsverzeichnis

2.16 Rechnungshof	153
2.16.1 Gesamtes Personal	153
2.16.2 Teilbeschäftigte	153
2.16.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	155
2.16.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	155
2.16.5 Ausbildungsverhältnisse	156
2.16.6 Kommissionen und Beiräte	156
2.16.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	157
2.16.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	157
2.16.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	157
2.16.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	158
2.17 Verfassungsgerichtshof	159
2.17.1 Gesamtes Personal	159
2.17.2 Teilbeschäftigte	160
2.17.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	160
2.17.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	161
2.17.5 Ausbildungsverhältnisse	162
2.17.6 Kommissionen und Beiräte	162
2.17.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	163
2.17.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	163
2.17.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	163
2.17.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	164
2.18 Verwaltungsgerichtshof	165
2.18.1 Gesamtes Personal	165
2.18.2 Teilbeschäftigte	166
2.18.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	167
2.18.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	167
2.18.5 Ausbildungsverhältnisse	168
2.18.6 Kommissionen und Beiräte	169
2.18.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	169
2.18.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	170
2.18.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	170
2.18.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	170
2.19 Volksanwaltschaft	171
2.19.1 Gesamtes Personal	171
2.19.2 Teilbeschäftigte	172
2.19.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	173

Inhaltsverzeichnis

2.19.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	173
2.19.5 Ausbildungsverhältnisse	174
2.19.6 Kommissionen und Beiräte.....	174
2.19.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	175
2.19.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	176
2.19.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	176
2.19.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	176
2.20 Arbeitsmarktservice	177
2.20.1 Gesamtes Personal	177
2.20.2 Vollbeschäftigte Bedienstete.....	177
2.20.3 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen	177
2.20.4 Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen/Funktionen	178
2.20.5 Teilbeschäftigte Bedienstete	178
2.20.6 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen	179
2.20.7 Ausbildungsverhältnisse	179
2.20.8 Kommissionen und Beiräte.....	179
2.20.9 Zugänge	180
2.20.10 Abgänge	180
2.20.11 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)	180
2.20.12 Weiterbildungstage	180
2.20.13 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	181
2.20.14 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	181
2.20.15 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	181

3 Technischer Annex

183

Tabellenverzeichnis

186

Abbildungsverzeichnis

195

1 Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

Dieses Kapitel zeigt eine Analyse der Berufsgruppen, der Qualifikationsgruppen, der Ressorts und der sonstigen Obersten Organe, der höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen sowie der Teilbeschäftigten nach dem Geschlecht. Danach folgen detaillierte Auswertungen zu den einzelnen Ressorts und sonstigen Obersten Organen.

Ist eine Gruppe von Bediensteten besonders klein, so haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen auf statistische Größen.

Von 2013 auf 2015 stieg der Frauenanteil im Bundesdienst von 41,2 Prozent auf 41,7 Prozent.

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

Weiters wird auf die Einkommensberichte gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz verwiesen, die auf www.oeffentlicherdienst.gv.at unter dem Quicklink „Publikationen“ abrufbar sind.

1.1 Frauen-/Männeranteil - Ausbildungsverhältnisse

Ende 2015 sind mehr als zwei Drittel der 768 VerwaltungspraktikantInnen weiblich (68 Prozent). Rund 6 von 10 Lehrlingen sind weiblich.

Im Vergleich zu 2013 nahm der Frauenanteil in beiden Ausbildungsverhältnissen leicht ab.

Tabelle 1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse, 2013 und 2015

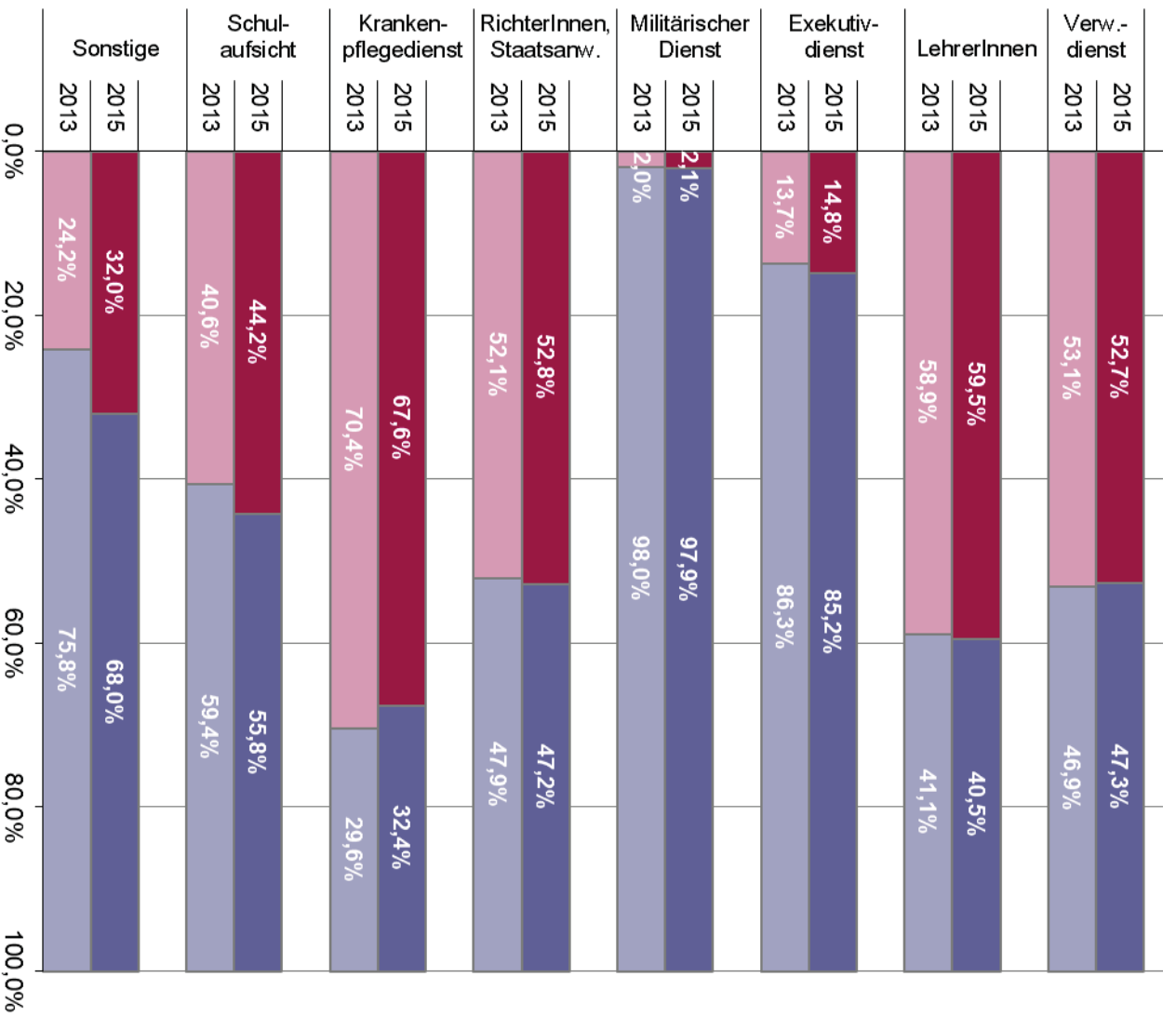
Ausbildungs- verhältnis	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Lehrlinge	1.366	873	64%	493	36%	
Verwaltungs- praktikantInnen	506	349	69%	157	31%	

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

1.2 Frauen-/Männeranteil - Berufsgruppe

In den Berufsgruppen Verwaltungsdienst, LehrerInnen, RichterInnen und StaatsanwältInnen, Krankenpfliegedienst liegt der Frauenanteil über 50 Prozent. In jenen Berufsgruppen, in denen in der Vergangenheit der Frauenanteil sehr niedrig war, ist ein sukzessiver Anstieg zu verzeichnen: im Exekutivdienst von 13,7 Prozent auf 14,8 Prozent und im Militärischen Dienst von 2,0 Prozent auf 2,1 Prozent. Weiters erhöht sich der Frauenanteil im Bereich der Schulaufsicht um 3,6 Prozentpunkte auf 44,2 Prozent. Die Berufsgruppe „Sonstige“ umfasst eine geringe Anzahl von Beschäftigten, daher haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen.

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteil - Berufsgruppe, 2013 und 2015



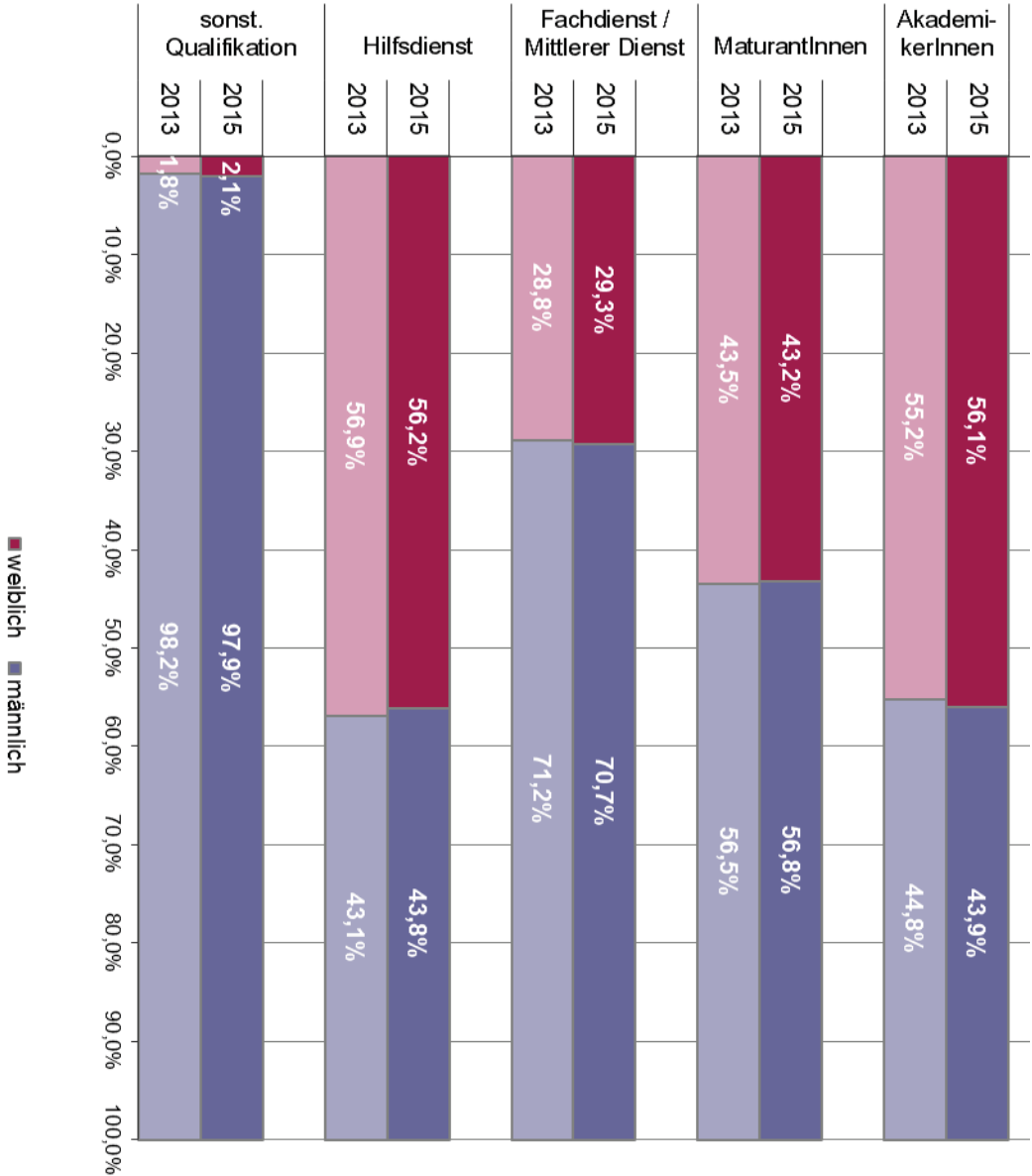
1.3 Frauen-/Männeranteil - Qualifikationsgruppe

Im Vergleich der Jahre 2013 und 2015 erhöht sich der Frauenanteil unter den AkademikerInnen und beim Fachdienst und Mittleren Dienst. Der Anstieg des Frauenanteils unter den AkademikerInnen ist eng mit dem Anstieg bei den LehrerInnen, RichterInnen und StaatsanwältInnen zu sehen. Die Berufsgruppe der LehrerInnen hat aufgrund des hohen Anteils an AkademikerInnen einen starken Einfluss auf die Geschlechterzusammensetzung dieser Qualifikationsgruppe.

Rund 62 Prozent der Beschäftigten im Fachdienst/Mittleren Dienst sind Beschäftigte des Exekutivdienstes und Militärischen Dienstes. Der geringe Frauenanteil in diesen Berufsgruppen resultiert - trotz Steigerungen - zu einem niedrigen Frauenanteil in der Qualifikationsgruppe Fachdienst/Mittlerer Dienst.

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

Abbildung 2 Frauen- und Männeranteil - Qualifikationsgruppe, 2013 und 2015

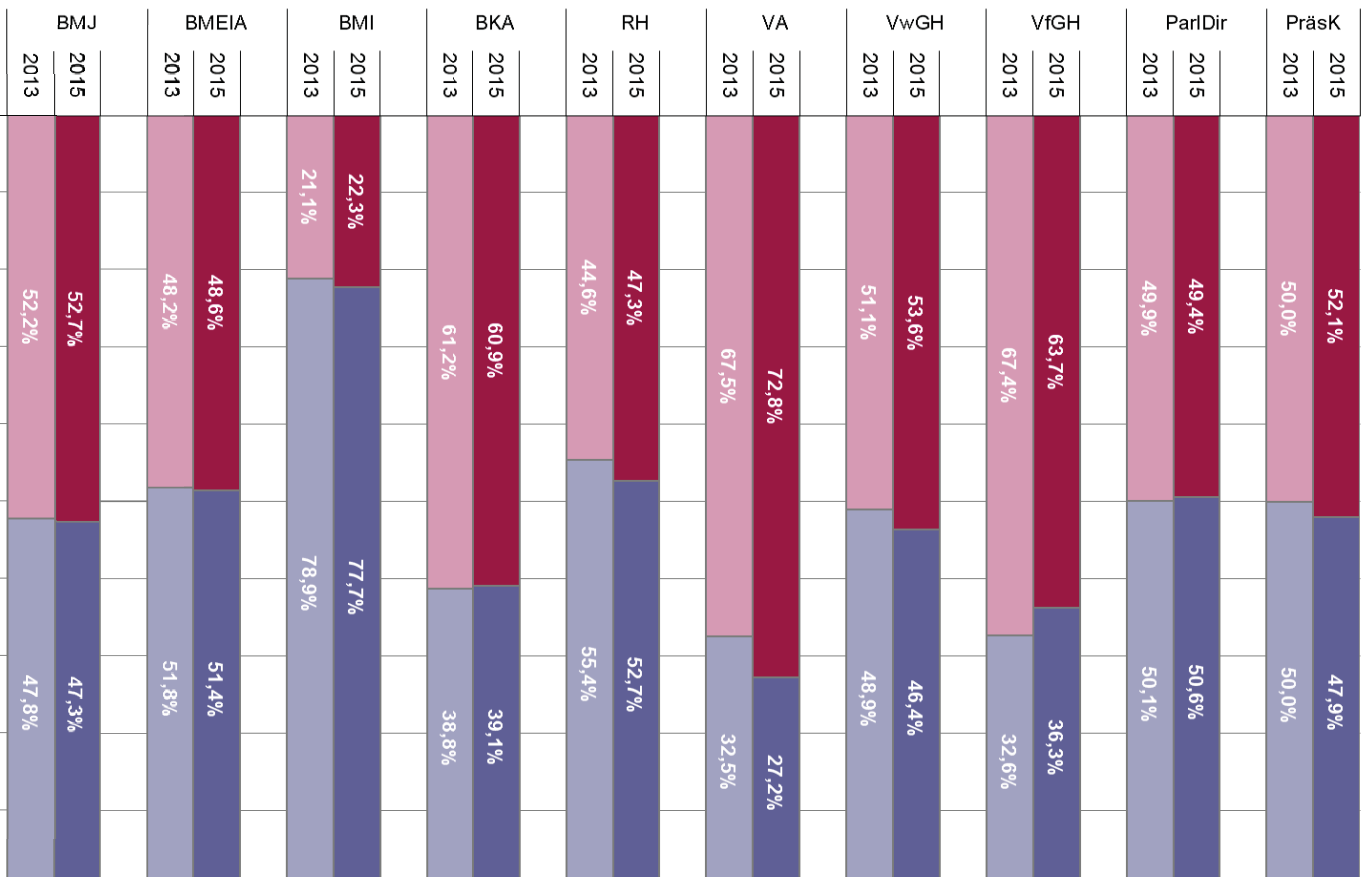


Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

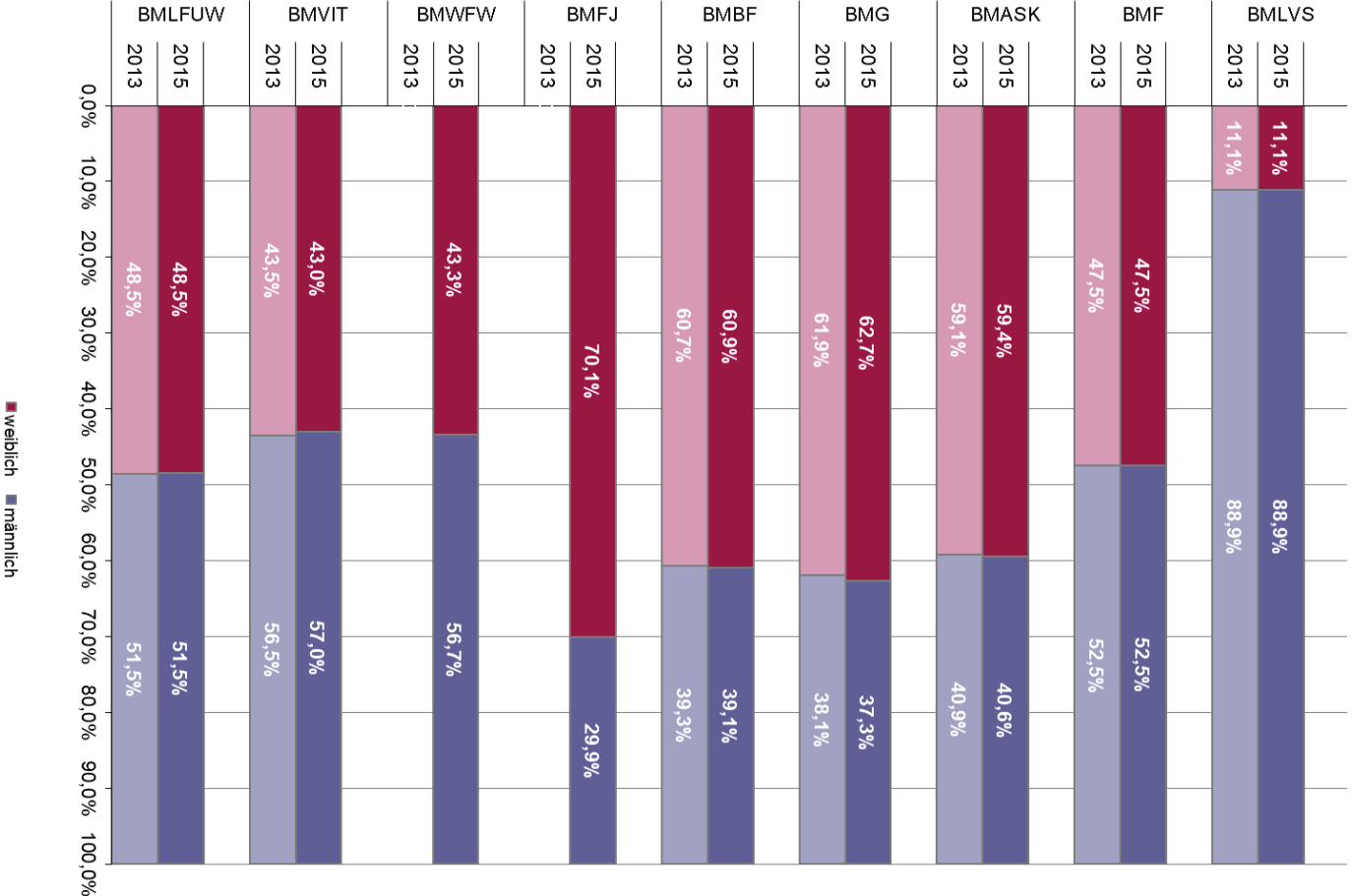
1.4 Frauen-/Männeranteil - Ressorts, sonstige Oberste Organe

Die Ressorts und sonstigen Obersten Organe weisen aufgrund ihrer spezifischen Strukturen und Aufgaben einen unterschiedlichen Frauenanteil auf. Verglichen mit dem Jahr 2013 erhöht sich der Frauenanteil in mehr als der Hälfte der Ressorts und sonstigen Obersten Organen. Die höchsten Steigerungen in Prozentpunkten innerhalb der Ressorts erzielen das BMI und das BMG.

Abbildung 3 Frauen- und Männeranteil - Ressorts, sonstige Oberste Organe, 2013 und 2015



Gesamtübersicht der Bundesbediensteten



1.5 Teilbeschäftigung im Bundesdienst

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

28,2 Prozent der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich (inklusive öffentlich Bedienstete) sind teilbeschäftigt (Durchschnitt 2015). Verglichen damit, ist die Teilbeschäftigung im Bundesdienst mit 17,6 Prozent relativ niedrig. Die Teilzeitquote der unselbständig

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

erwerbstätigen Frauen beträgt 47,4 Prozent und liegt damit um 14,3 Prozentpunkte höher als im Bundesdienst mit 33,1 Prozent. Männer sind deutlich weniger teilbeschäftigt (11,2 Prozent bei den unselbständig Erwerbstätigen und 6,6 Prozent im Bundesdienst).¹

■ Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen

In den Berufsgruppen Verwaltungsdienst, LehrerInnen, Krankenpflegedienst und Sonstige ist der Anteil der teilbeschäftigten Frauen am höchsten. Bei den Männern wird die höchste Teilzeitquote bei den Lehrkräften erreicht. Hier ist jeder fünfte Mann teilbeschäftigt. Die Berufsgruppe „Sonstige“ umfasst eine geringe Anzahl von Beschäftigten, daher haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen.

Tabelle 2 Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen, 2013 und 2015

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	17,9%	31,1%	2,8%	17,5%	30,5%	3,0%
LehrerInnen	31,1%	37,8%	21,5%	32,2%	38,8%	22,4%
Exekutivdienst	4,3%	20,7%	1,7%	4,9%	21,7%	2,0%
Militärischer Dienst	1,0%	7,0%	0,8%	1,4%	9,3%	1,2%
RichterInnen, Staatsanw.	9,7%	17,9%	0,9%	10,6%	18,9%	1,3%
Krankenpflege-dienst	22,6%	29,6%	6,0%	23,0%	28,5%	11,4%
Schulaufsicht	3,2%	6,8%	0,8%	2,9%	3,3%	2,6%
Sonstige	25,8%	43,8%	20,0%	24,0%	43,8%	14,7%

■ Teilbeschäftigung nach Ressorts und sonstigen Obersten Organen

Im BMF, BMASK, BMBF, BMFJ, BMLFUW und der Volksanwaltschaft liegt der Teilbeschäftigtenanteil der Frauen über dem Durchschnitt der BundesmitarbeiterInnen von 33,1 Prozent. Im BMBF und BMLFUW ist dies auf den traditionell hohen Anteil an Teilbeschäftigten unter Lehrkräften zurückzuführen. In diesen beiden Ressorts ist auch der Anteil der teilbeschäftigten Männer mit 20,2 Prozent im BMBF und 11,6 Prozent im BMLFUW am höchsten. In der Präsidentschaftskanzlei, im BMEIA, im Verfassungsgerichtshof, im Verwaltungsgerichtshof, im BKA und im BMLVS ist der Anteil der vollbeschäftigten Frauen am höchsten (mehr als 83 Prozent).

¹

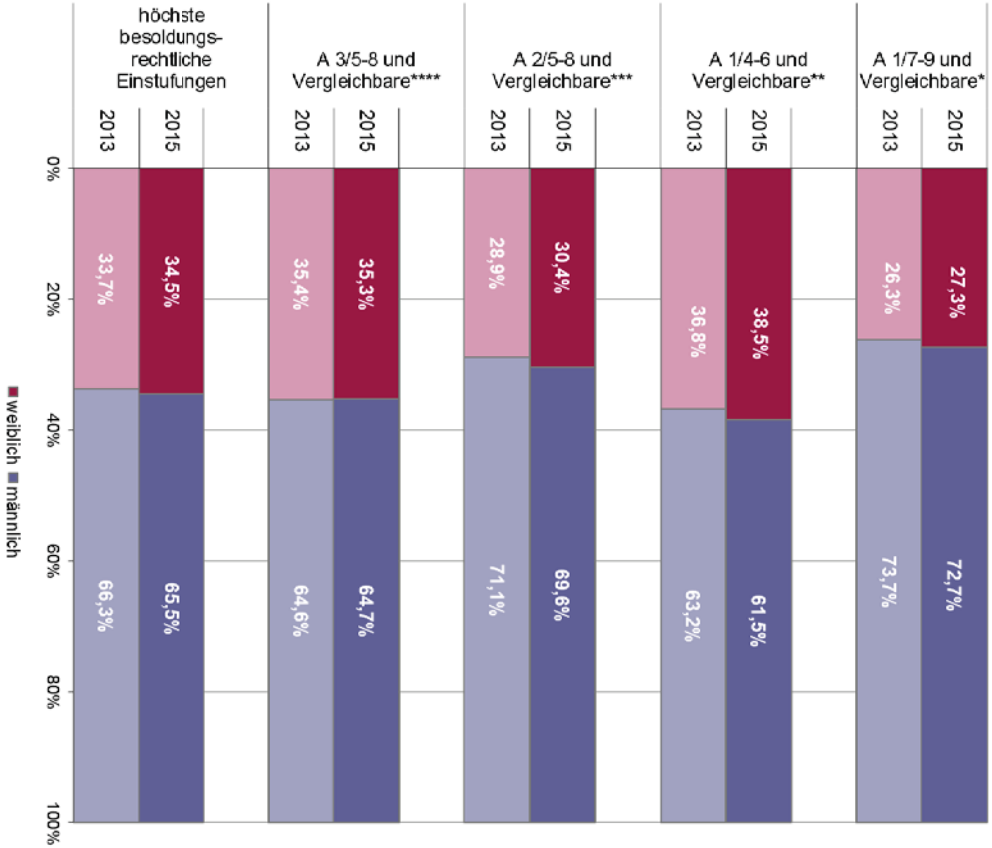
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/index.html (22. 6. 2016)

1.6 Frauen-/Männeranteil - höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

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

Von 2013 auf 2015 steigt der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei den AkademikerInnen und MaturantInnen an. Der stärkste prozentuelle Anstieg ist in der Qualifikationsgruppe der AkademikerInnen A1/4-6 (und Vergleichbare) zu verzeichnen. 2015 hat mehr als ein Drittel der Frauen (34,5 Prozent) eine Führungsposition inne. Verglichen mit dem Anteil der Frauen am Gesamtpersonal (41,7 Prozent), besteht trotz der Verbesserungen in der Vergangenheit Aufholbedarf.

Abbildung 4 Frauen- und Männeranteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufungen, 2013 und 2015



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

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

1.7 Gesamtpersonal des Bundes

Tabelle 3 Alle Beschäftigten nach Organisationen, 2013 und 2015

Organisation	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
sonstige Oberste Organe	1.182	607	51%	575	49%	1.182	620	52%	562	48%
Zentralleitungen	9.221	4.637	50%	4.584	50%	10.380	5.270	51%	5.110	49%
nachgeordneter Bereich	128.577	52.036	40%	76.541	60%	128.903	52.623	41%	76.280	59%
Gesamt	138.980	57.280	41%	81.700	59%	140.465	58.513	42%	81.952	58%

Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen, 2013 und 2015

Berufsgruppe	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Verwaltungsdienst	47.546	25.245	53%	22.301	47%	48.061	25.326	53%	22.735	47%
LehrerInnen	43.978	25.917	59%	18.061	41%	44.439	26.434	59%	18.005	41%
Exekutivdienst	30.490	4.192	14%	26.298	86%	30.736	4.554	15%	26.182	85%
Militärischer Dienst	13.784	271	2%	13.513	98%	13.598	280	2%	13.318	98%
RichterInnen, Staatsanw.	2.673	1.392	52%	1.281	48%	3.061	1.616	53%	1.445	47%
Krankenpflege- dienst	226	159	70%	67	30%	244	165	68%	79	32%
Schulaufsicht	217	88	41%	129	59%	276	122	44%	154	56%
Sonstige	66	16	24%	50	76%	50	16	32%	34	68%
Gesamt	138.980	57.280	41%	81.700	59%	140.465	58.513	42%	81.952	58%

Tabelle 5 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2013 und 2015

Qualifikation	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
AkademikerInnen	46.513	25.661	55%	20.852	45%	47.781	26.786	56%	20.995	44%
MaturantInnen	24.426	10.622	43%	13.804	57%	24.736	10.694	43%	14.042	57%
Fachdiensl/Mittlerer Dienst	60.793	17.538	29%	43.255	71%	61.351	17.974	29%	43.377	71%
Hilfsdienst	6.036	3.437	57%	2.599	43%	5.403	3.034	56%	2.369	44%
sonst. Qualifikation	1.212	22	2%	1.190	98%	1.194	25	2%	1.169	98%
Gesamt	138.980	57.280	41%	81.700	59%	140.465	58.513	42%	81.952	58%

1.8 Teilbeschäftigte des Bundes

Tabelle 6 Alle Teilbeschäftigten nach Organisationen, 2013 und 2015

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
sonstige Oberste Organe	132	111 84%	21 16%	149	118 79%	31 21%
Zentralleitungen	1.068	974 91%	94 9%	1.172	1.078 92%	94 8%
nachgeordneter Bereich	22.759	17.778 78%	4.981 22%	23.468	18.165 77%	5.303 23%
Gesamt	23.959	18.863 79%	5.096 21%	24.789	19.361 78%	5.428 22%

Tabelle 7 Alle Teilbeschäftigten nach Berufsgruppen, 2013 und 2015

Berufsgruppe	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Verwaltungsdienst	8.493	7.860	93%	633	7%	8.401	7.717	92%	984	8%
LehrerInnen	13.686	9.806	72%	3.880	28%	14.295	10.265	72%	4.030	28%
Exekutivdienst	1.314	869	66%	445	34%	1.507	990	66%	517	34%
Militärischer Dienst	131	19	15%	112	85%	186	26	14%	160	86%
RichterInnen, Staatsanw.	260	249	96%	11	4%	324	305	94%	19	6%
Krankenpflege-dienst	51	47	92%	4	8%	56	47	84%	9	16%
Schulaufsicht	7	6	86%	1	14%	8	4	50%	4	50%
Sonstige	17	7	41%	10	59%	12	7	58%	5	42%
Gesamt	23.959	18.863	79%	5.096	21%	24.789	19.361	78%	5.428	22%

Tabelle 8 Alle Teilbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2013 und 2015

Qualifikation	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
AkademikerInnen	11.472	8.592	75%	2.880	25%	12.355	9.290	75%	3.065	25%
MaturantInnen	5.053	3.669	73%	1.384	27%	5.037	3.623	72%	1.414	28%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	5.680	4.895	86%	785	14%	5.910	5.008	85%	902	15%
Hilfsdienst	1.751	1.706	97%	45	3%	1.484	1.440	97%	44	3%
sonst. Qualifikation	3	1	33%	2	67%	3	0	0%	3	100%
Gesamt	23.959	18.863	79%	5.096	21%	24.789	19.361	78%	5.428	22%

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

1.9 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 9 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2013 und 2015

Qualifikation	Einstufung	2013				2015			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	453	119	334	26,3%	461	126	335	27,3%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	4.192	1.544	2.648	36,8%	4.538	1.745	2.793	38,5%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	5.055	1.462	3.593	28,9%	5.267	1.602	3.665	30,4%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	8.819	3.125	5.694	35,4%	8.930	3.153	5.777	35,3%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungsrecht- liche Einstufungen	18.519	6.250	12.269	33,7%	19.196	6.626	12.750	34,5%

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

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

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

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

1.10 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 10 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen, 2013 und 2015

Ausbildungs- verhältnis	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Lehrlinge	1.366	873	64%	493	36%	1.467	911	62%	556	38%
Verwaltungs- praktikantinnen	506	349	69%	157	31%	768	521	68%	247	32%

2 Ressortberichte im Detail

2.1 Bundeskanzleramt

Mit BGBl. I Nr. 11/2014 wurde das Bundesministeriengesetz novelliert und mit 1. März 2014 in Kraft gesetzt. Somit beziehen sich die erhobenen und veröffentlichten Daten zum 31. 12. 2013 noch auf die „alten“ Bundesministerienverteilungen und –bezeichnungen.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.1.1 Gesamtes Personal

Tabelle 11 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralleitung	681	434	64%	247	36%	
nachgeordneter Bereich	320	179	56%	141	44%	
Gesamt	1.001	613	61%	388	39%	

Tabelle 12 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	925	581	63%	344	37%	
LehrerInnen	1	0	0%	1	100%	
RichterInnen, Staatsanw.	73	31	42%	42	58%	
Sonstige	2	1	50%	1	50%	
Gesamt	1.001	613	61%	388	39%	

Tabelle 13 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	440	239 54%	201 46%	732	392 54%	340 46%
MaturantInnen	202	124 61%	78 39%	287	185 64%	102 36%
Fachdiensl/ Mittlerer Dienst	342	239 70%	103 30%	442	314 71%	128 29%
Hilfsdienst	15	10 67%	5 33%	21	11 52%	10 48%
sonst. Qualifikation	2	1 50%	1 50%	0	0 0%	0 0%
Gesamt	1.001	613 61%	388 39%	1.482	902 61%	580 39%

2.1.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 14 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralleitung	98	97 99%	1 1%	130	122 94%	8 6%
nachgeordneter Bereich	19	17 89%	2 11%	28	26 93%	2 7%
Gesamt	117	114 97%	3 3%	158	148 94%	10 6%

Tabelle 15 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	116	113 97%	3 3%	157	147 94%	10 6%
RichterInnen, Staatsanw.	1	1 100%	0 0%	1	1 100%	0 0%
Gesamt	117	114 97%	3 3%	158	148 94%	10 6%

Tabelle 16 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	45	43 96%	2 4%	60	55 92%	5 8%
MaturantInnen	24	23 96%	1 4%	29	28 97%	1 3%
Fachdiensl/ Mittlerer Dienst	48	48 100%	0 0%	66	63 95%	3 5%
Hilfsdienst	0	0 0%	0 0%	3	2 67%	1 33%
Gesamt	117	114 97%	3 3%	158	148 94%	10 6%

2.1.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 17 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA

Qualifikation	Einstufung	2013				2015			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	17	8	9	47,1%	20	7	13	35,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	247	128	119	51,8%	370	188	182	50,8%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	127	74	53	58,3%	177	113	64	63,8%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	45	32	13	71,1%	60	43	17	71,7%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungsrecht- liche Einstufungen	436	242	194	55,5%	627	351	276	56,0%

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

2.1.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 18 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Zentralleitung

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
SektionschefIn	6	4	2	33%	6	4	2	33%	-	-	-	-
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL- Stellvertretung	7	4	3	43%	6	4	2	33%	2	1	1	50%
AbteilungsleiterIn	40	19	21	53%	46	22	26	54%	16	6	10	63%
FachexpertIn	2	2	0	0%	2	1	1	50%	2	1	1	50%
ReferatsleiterIn	36	14	22	61%	50	20	30	60%	9	3	6	67%

Ressortberichte im Detail: BKA

Tabelle 19 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013			Stichtag 31.12.2015			Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015		
	Gesamt	M	F Frauen- anteil	Gesamt	M	F Frauen- anteil	Gesamt	M	F Frauen- anteil
Ständige Vertretungen									
LeiterIn ständige Vertretung	2	0	2	100%	2	0	2	100%	-
Österreichisches Staatsarchiv									
General- direktorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-
DirektorIn	5	5	0	0%	5	5	0	0%	-
LeiterIn Bestandsgrup- pe	24	16	8	33%	22	16	6	27%	-
Kommunikationsbehörde Austria									
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-
Datenschutzbehörde (vormals Datenschutzkommission)									
LeiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1
Gleichbehandlungsanwaltschaft									
LeiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-
BüroleiterIn	6	0	6	100%	7	0	7	100%	2
Bundesverwaltungsgerichtshof (vormals Asylgerichtshof)									
Präsidentin	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-
Vize- präsidentin	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-
LeiterIn Präsidialbüro	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1
LeiterIn Personal u. Budget	-	-	-	-	1	1	0	0%	1
LeiterIn Stabsabteilung	-	-	-	-	1	0	1	100%	1
Senats- vorsitzende/r	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bundesdenkmalamt									
Präsidentin	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-
Fach- direktorIn,	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-
LeiterIn Abteilung im Fachbereich	6	5	1	17%	7	5	2	27%	1
Verwaltungsdi- rektorIn	-	-	-	%	1	1	0	0%	1

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 1

30

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Ressortberichte im Detail: BKA

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Landeskonservatorin	9	6	3	33%	9	6	3	33%	1	1	0	0%
Museen (Museum für Volkskunde)												
Museumsdirektorin	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Hofmusikkapelle												
Admin. Leiterin	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Künstlerische Leiterin	-	-	-	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%

2.1.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 20 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BKA

Ausbildungsverhältnis	2013				2015					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	13	9	69%	4	31%	15	13	87%	2	13%
VerwaltungspraktikantInnen	1	1	100%	0	0%	7	4	57%	3	43%

2.1.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 21 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BKA

Kommission	2013				2015					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Prüfungskommission	57	22	38,6%	35	61,4%	57	23	40%	34	60%
Leistungsfeststellungskommission	16	10	62,5%	6	37,5%	14	9	65%	5	35%
Disziplinarkommission	19	12	63,2%	7	36,8%	16	10	63%	6	37%
Disziplinaroberkommission	8	4	50%	4	50%	-	-	-	-	-
Berufungskommission	12	5	41,7%	7	58,3%	-	-	-	-	-

Tabelle 22 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BKA

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Ständige Begutachtungskommission	13	969,2%	430,8%	12	867%	433%
Aufnahmekommission	29	1862,1%	1137,9%	37	2259%	1541%

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 23 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BKA

Beirat	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich
Beiräte	262	6524,8%	19775,2%	287	8730,3%	20068,7%

2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 24 Ausbildungen/BKA

Ausbildung	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Grundausbildung	129	8565,9%	4434,1%	157	11372%	4428%
Berufsbegleitende Fortbildung	1.807	1.17164,8%	63635,2%	2.994	1.92364%	1.07136%

2.1.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 25 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BKA

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

2.1.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 26 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BKA

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt: aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	766
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	1.923

2.1.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Im Bundeskanzleramt bekennt man sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik. Zur Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen und Männer werden im Sinne des Frauenförderungsplans (BGBl. II Nr. 206/2014) insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- 1. Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen und die Behandlung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Mitarbeiterinnen;
- 2. Förderung des Selbstbewusstseins und der beruflichen Identität von Frauen;
- 3. Förderung der Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern;
- 4. Weiterhin Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, im Besonderen durch die Ermöglichung von verschiedenen Modellen der Teilzeitbeschäftigung und der Inanspruchnahme von Telearbeit;
- 5. Entsprechend dem prozentuellen Anteil an der Beschäftigung wird die gleichberechtigte Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen gefördert;
- 6. Beibehaltung des Frauenanteils in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie in Führungspositionen;

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 1

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

- 7.** Bedachtnahme auf die Frauenförderung in Struktur- und Reorganisationsprogrammen für die Personalplanung und Personalentwicklung;
- 8.** Motivierung männlicher Mitarbeiter zur Inanspruchnahme des Elternkarenzurlaubes
- 9.** Der Leidgedanke des Gender Mainstreaming wurde in sämtliche Maßnahmen des Bundeskanzleramtes integriert. Eine Arbeitsgruppe für „Gender Mainstreaming im Bundeskanzleramt“ wurde eingerichtet und hat bereits mehrere Projekte eingeleitet bzw. abgeschlossen. Besonders hervorzuheben ist die Sensibilisierung aller Bediensteten sowie in verstärktem Ausmaß der politischen und administrativen Führungsebene zu diesem Thema.

Darüber hinausgehend werden folgende Bereiche speziell forciert:

1. Angebote bei der Aus- und Fortbildung

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

2. Beruflicher Aufstieg

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

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

3. Vertretung in Gremien

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

4. Förderung des Wiedereinstiegs

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 1

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

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

5. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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

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

6. Cross-Mentoring-Programm des Bundes

Mit der Teilnahme am Cross-Mentoring-Programm des Bundes sollen Frauen individuell gefördert und strategisch auf bestimmte berufliche Positionen vorbereitet werden. Weiters soll den Teilnehmerinnen dadurch bewusst der Einstieg in neue berufliche Kontaktnetze erleichtert werden.

7. Sprachliche Gleichbehandlung

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

2.2 Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres

Mit BGBl. I Nr. 11/2014 wurde das Bundesministerien-gesetz novelliert und mit 1. März 2014 in Kraft gesetzt. Somit beziehen sich die erhobenen und veröffentlichten Daten zum 31. 12. 2013 noch auf die „alten“ Bundesministerienverteilungen und –bezeichnungen.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.2.1 Gesamtes Personal

Tabelle 27 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralleitung	539	251	47%	288	53%	
nachgeordneter Bereich	632	314	50%	318	50%	
Gesamt	1.171	565	48%	606	52%	

Tabelle 28 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	1.171	565	48%	606	52%	
Gesamt	1.171	565	48%	606	52%	

Tabelle 29 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	416	140	34%	276	66%	
MaturantInnen	241	100	41%	141	59%	
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	489	319	65%	170	35%	
Hilfsdienst	25	6	24%	19	76%	
Gesamt	1.171	565	48%	606	52%	

2.2.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 30 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Organisationen

Organisation	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Zentralleitung	27	27	100%	0	0%	31	30	97%	1	3%
nachgeordneter Bereich	20	20	100%	0	0%	17	16	94%	1	6%
Gesamt	47	47	100%	0	0%	48	46	96%	2	4%

Tabelle 31 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2013						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Verwaltungsdienst	47	47	100%	0	0%	48	46	96%	2	4%
Gesamt	47	47	100%	0	0%	48	46	96%	2	4%

Tabelle 32 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
AkademikerInnen	7	7	100%	0	0%	9	9	100%	0	0%
MaturantInnen	8	8	100%	0	0%	7	7	100%	0	0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	31	31	100%	0	0%	30	29	97%	1	3%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	2	1	50%	1	50%
Gesamt	47	47	100%	0	0%	48	46	96%	2	4%

2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 33 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMEIA

Qualifikation	Einstufung	2013				2015			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	48	9	39	18,8%	54	11	43	20,4%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	218	73	145	33,5%	217	74	143	34,1%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	174	65	109	37,4%	178	70	108	39,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	16	9	7	56,3%	19	11	8	57,9%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungsrecht- liche Einstufungen	456	156	300	34,2%	468	166	302	35,5%

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

2.2.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 34 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMEIA – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2013			Stichtag 31.12.2015			Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015		
	Gesamt	M	F Frauen- anteil	Gesamt	M	F Frauen- anteil	Gesamt	M	F Frauen- anteil
GeneralsekretärIn	1	1	0	1	1	0	-	-	-
SektionschefIn	5	4	1	7	6	1	5	5	0
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit St.-Stellvertretung	8	5	3	9	6	3	3	3	0
AbteilungsleiterIn, General- inspektorIn	43	31	12	45	29	16	20	10	10
FachexpertIn	4	4	0	4	4	0	-	-	-
ReferatsleiterIn	79	55	24	81	58	23	46	29	17

Tabelle 35 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMEIA – Nachgeordneter Bereich

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Vertretungsbehörden/Ausland												
LeiterIn österr. Vertretung bei EU u. internat. Organisationen	5	4	1	20%	5	4	1	20%	1	1	0	0%
LeiterIn österr. Botschaft	76	57	5	25%	75	56	19	25.5%	32	23	9	28%
LeiterIn österr. Generalkonsulat	8	4	4	50%	8	3	5	62.5%	3	1	2	67%
LeiterIn Kulturforum (vormals LeiterIn selbst. Kulturforum)	6	2	4	67%	6	1	5	83.5%	2	0	2	100%
LeiterIn Konsularabteilung	4	4	0	0%	4	4	0	0%	3	3	0	0%
Erstzugeteilter/ an österr. Ver- tretungsbehörde	59	39	20	34%	53	34	19	36%	34	25	9	26.5%
KanzlerIn an österr. Vertretungsbehör- de ohne Funktion einer/s Erstzugeteilten	62	46	16	26%	57	41	16	28%	34	25	9	26.5%
KanzlerIn an österr. Vertretungsbehör- de (ÖB) mit Funktion einer/s Erstzugeteilten	31	17	14	45%	34	17	17	50%	15	9	6	40%

2.2.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 36 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMEIA

Ausbildungs- verhältnis	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Lehrlinge	4	4 100%	0 0%	13	7 54%	6 46%
Verwaltungs- praktikantInnen	43	28 65%	15 35%	49	40 82%	9 18%

2.2.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 37 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMEIA

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Dienstprüfungskommission	9	4 44%	5 56%	9	4 44%	5 56%
Leistungsfeststellungskommission	7	3 43%	4 57%	7	3 43%	4 57%
Disziplinarkommission	8	4 50%	4 50%	8	4 50%	4 50%
Disziplinaroberkommission	3	1 33%	2 67%	0	0 0%	0 0%
Berufungskommission	2	1 50%	1 50%	2	1 50%	1 50%

Tabelle 38 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMEIA

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Ständige Begutachtungskommission	4	3 75%	1 25%	4	2 50%	2 50%
Begutachtungskommission im Einzelfall	14	7 50%	7 50%	8	4 50%	4 50%
Auswahlkommission	13	4 31%	9 69%	13	5 38%	8 62%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 39 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMEIA

Beirat	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich				
Beiräte	20	3	15%	17	85%	32	6	19%	26	81%

2.2.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 40 Ausbildungen/BMEIA

Ausbildung	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich				
Grundausbildung gleitgänge	310	170	55%	140	45%	182	95	52%	87	48%
Berufsbegleiten de Fortbildung (Führungskräfte eingänge)	654	374	57%	280	43%	466	251	54%	215	46%

2.2.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 41 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMEIA

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

2.2.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 42 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMEIA

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	66,67%
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	34,41%
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	

2.2.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das BMEIA ist bemüht, den Frauenanteil in allen Bereichen/Tätigkeitsfeldern des diplomatischen Dienstes laufend zu erhöhen, in erster Linie durch bevorzugte Aufnahme von Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation.

Zielvorgabe ist es zudem, in allen Verwendungsgruppen das Ausmaß eines 50%igen Frauenanteiles möglichst bald zu erreichen und zu halten.

Der Frauenanteil im Bereich der Telearbeit im Inland (Einführung per 1.10.2015) beträgt 52,94% (18 Frauen von insgesamt 34 Personen).

2.3 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.3.1 Gesamtes Personal

Tabelle 43 Alle Beschäftigten des BMASK nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralleitung	576	329 57%	247 43%	568	322 57%	246 43%
nachgeordneter Bereich	1.049	632 60%	417 40%	1.061	646 61%	415 39%
Gesamt	1.625	961 59%	664 41%	1.629	968 59%	661 41%

Tabelle 44 Alle Beschäftigten des BMASK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	1.609	951 59%	658 41%	1.617	959 59%	658 41%
Sonstige	10	8 80%	2 20%	9	7 78%	2 22%
Militärischer Dienst	3	0 0%	3 100%	0	0 0%	0 0%
Krankenpflege- dienst	3	2 67%	1 33%	3	2 67%	1 33%
Gesamt	1.625	961 59%	664 41%	1.629	968 59%	661 41%

Tabelle 45 Alle Beschäftigten des BMASK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
AkademikerInnen	531	244	46%	287	54%	544	265	49%	279	51%
MaturantInnen	679	384	57%	295	43%	689	385	56%	304	44%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	410	332	81%	78	19%	394	318	81%	76	19%
Hilfsdienst	5	1	20%	4	80%	2	0	0%	2	100%
Gesamt	1.625	961	59%	664	41%	1.629	968	59%	661	41%

2.3.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 46 Alle Teilbeschäftigten des BMASK nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralleitung	90	79 88%	11 12%	92	84 91%	8 9%
nachgeordneter Bereich	253	230 91%	23 9%	265	240 91%	25 9%
Gesamt	343	309 90%	34 10%	357	324 91%	33 9%

Tabelle 47 Alle Teilbeschäftigten des BMASK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Verwaltungsdienst	338	304	90%	34	10%	353	320	91%	33	9%
Sonstige	3	3	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Krankenpflege- dienst	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	343	309	90%	34	10%	357	324	91%	33	9%

Tabelle 48 Alle Teilbeschäftigten des BMASK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	92	72 78%	20 22%	104	86 83%	18 17%
MaturantInnen	140	127 91%	13 9%	141	128 91%	13 9%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	110	109 99%	1 1%	112	110 98%	2 2%
Hilfsdienst	1	1 100%	0 0%	0	0 0%	0 0%
Gesamt	343	309 90%	34 10%	357	324 91%	33 9%

2.3.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 49 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMASK

Qualifikation	Einstufung	2013				2015			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	20	5	15	25,0%	20	7	13	35,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	175	73	102	41,7%	206	95	111	46,1%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ****	129	69	60	53,5%	138	78	60	56,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare *****	69	48	21	69,6%	76	59	17	77,6%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungsrecht- liche Einstufungen	393	195	198	49,6%	440	239	201	54,3%

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

2.3.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 50 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASK – Zentralleitung

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
General- sekretärIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
SektionschefIn	7	4	3	43%	7	3	4	57%	2	1	1	50%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellver- tretung, Bereichsstellvert retung	14	10	4	29%	14	9	5	36%	2	0	2	100%
Abteilungs- leiterIn	49	27	22	45%	48	26	22	46%	5	3	2	40%
FachexpertIn	7	6	1	14%	5	4	1	20%	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	5	4	1	20%	7	3	4	57%	3	0	3	100%

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

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Sozialministeriumservice												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0	-	-	-	-
LeiterIn Landesstelle, Support	10	6	4	40%	10	6	4	40%	2	1	1	50%
LeiterIn Ärztlicher Dienst	8	4	4	50%	8	3	5	63%	2	0	2	100%
Abteilungs- leiterIn	42	26	16	38%	40	25	15	38%	2	0	2	100%
Arbeitsinspektorate												
LeiterIn	20	17	3	15%	19	16	3	16%	-	-	-	-
Abteilungs- leiterIn	29	23	6	21%	28	23	6	21%	3	2	1	33%

2.3.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 52 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMASK

Ausbildungs- verhältnis	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Lehrlinge	50	31	62%	19	38%	43	26	60%	17	40%
Verwaltungs- praktikantInnen	26	13	50%	13	50%	20	11	55%	9	45%

2.3.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Zentralleitung, Bundessozialamt, Arbeitsinspektorate

Tabelle 53 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMASK

Kommission	2013				2015			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Prüfungskommission	90	36	40%	54	60%	84	33	39,3% 51 60,7%
Leistungsfeststellungskommission	16	7	43,8%	9	56,2%	13	6	46,2% 7 53,8%
Disziplinarkommission	22	10	45,5%	12	54,5%	22	10	45,5% 12 54,5%
Disziplinarberk ommission	6	4	66,7%	2	33,3%	-	-	- - -
Berufungskommission	4	2	50%	2	50%	-	-	- - -

Tabelle 54 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMASK

Kommission	2013				2015			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Ständige Be-gutachtungsko mmission	4	2	50%	2	50%	4	2	50% 2 50%
Aufnahmekommission	101	59	58,4%	42	41,6%	102	66	64,7% 36 35,3%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 55 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMASK

Beirat	2013				2015			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Beiräte	84	35	41,7%	49	58,3%	81	36	44,4% 45 55,6%

2.3.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Zentralleitung, Bundessozialamt und Arbeitsinspektorate (nur 2009)

Tabelle 56 Ausbildungen/BMASK

Ausbildung	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Grundausbildung gleitgänge	151	90	59,6%	61	40,4%	
Berufsbegleitende Fortbildung * (Führungskräfte eingänge)	4.452	2.562	57,5%	1.890	42,5%	
				4.450	2.733	61,4%
					1.717	38,6%

* ohne Supervision, Coaching, Teamentwicklung, ELAK-Schulungen

2.3.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 57 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMASK

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

2.3.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

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

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

2.3.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 1

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

www.parlament.gv.at

48

Der Frauenförderungsplan wurde durch Verordnung BGBl. II Nr. 184/2016, kundgemacht am 11. Juli 2016, erlassen.

Neben der Festlegung der verbindlichen Vorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich jeder Dienstbehörde hat sich die Abbildung eines aktuelleren und unabhängig von besoldungsrechtlichen Besonderheiten rein nach Funktionen gegliederten Ist-Zustands der Aufteilung nach Geschlechtern, um einen realistischen Überblick zu liefern und für bestehende Ungleichheiten zu sensibilisieren, bewährt.

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

Auswahlkommission, Hearings, Ausschreibungstexte

Die ausnahmslose Beiziehung der jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten zu den Sitzungen der Begutachtungskommissionen - auch jenen, die bloß in Analogie zum Ausschreibungsgesetz zwingend abgehalten werden - als nicht stimmberechtigte Sachverständige der Kommissionen hat sich als wirksames Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsinstrument bestätigt. Gerade die Stellvertretungsfunktionen dien(t)en als Sprungbrett für weiteren beruflichen Aufstieg. Die (ständigen) Begutachtungskommissionen werden seitens des Dienstgebers auch in jenen Fällen, in denen das Ausschreibungsgesetz nicht zur Anwendung gelangt, geschlechterparitätisch besetzt und die Mitglieder entsprechend bestellt.

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

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

§ 3 (1) des Frauenförderungsplans wurde um den Hinweis auf das Mobbingverbot in § 43a BDG 1979 mit der Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang ergänzt. Auch wird in Abs. 2 auf die Mobbingpräventionsstrategie des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hingewiesen.

Informationen, Beiziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Stellungnahmen

Informationen über geplante Organisationsänderungen, Belohnungsvergaben sowie geplante befristete und unbefristete Neuaufnahmen, Dienstzuteilungen und Versetzungen an die zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen sollen nicht nur die Transparenz erhöhen, sondern auch die Möglichkeit schaffen, geeignete Frauen zur Bewerbung bzw. zur Mobilität zu motivieren. Die summarische, tabellarische Aufbereitung der Informationen über den Frauenanteil in Kommissionen, Beiräten und Gremien, Arbeitsplatzbewertungen und Belohnungsvergaben soll mögliche Ursachen für

Einkommensdisparitäten, die als Basis für die Analyse möglicher Diskriminierungen dienen, und die entsprechende Handlungsanleitungen zur Beseitigung rascher identifizieren lassen.

Organisationsänderungen

Die Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. die Arbeitsgruppe haben das Recht, zu beabsichtigten Organisationsänderungen Stellung zu beziehen. Einzelne Vertreterinnen der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen können zu Arbeits- und Projektgruppen im Vorfeld ressortinterner Vorhaben und Maßnahmen beigezogen werden.

Weiterbildungsmaßnahmen

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

Telearbeit

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

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

Väter sollen (weiterhin) verstärkt motiviert werden, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen. Dies kann durch Vorbildwirkung und gezielte Information auch über alternative Arbeitszeitmodelle und Kommunikation, z.B. auch im Rahmen von Mitarbeitergesprächen, erfolgen. In § 8a wurde die Bestimmung über die Information von Vätern hinsichtlich Väterkarenz sowie zeitliche Erfordernisse bzw. Rahmenbedingungen in den Frauenförderungsplan aufgenommen. Parallel dazu wurde § 16 (5) formuliert: Im MitarbeiterInnengespräch sind mit männlichen und weiblichen Bediensteten Themen wie flexiblere Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zu behandeln. Dabei ist die Übernahme von Betreuungspflichten durch Männer zu fördern.

2.4 Bundesministerium für Bildung und Frauen

Mit BGBl. I Nr. 11/2014 wurde das Bundesministeriengesetz novelliert und mit 1. März 2014 in Kraft gesetzt. Mit BGBl. I Nr. 49/2016 wurde das Bundesministeriengesetz erneut novelliert und mit 1. Juli 2016 in Kraft gesetzt. Die erhobenen und veröffentlichten Daten beziehen sich auf die am 31. 12. 2013 beziehungsweise 31. 12. 2015 geltenden Bundesministerienverteilungen und geltenden Bundesministerienbezeichnungen.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.4.1 Gesamtes Personal

Tabelle 59 Alle Beschäftigten des BMBF nach Organisationen

Organisation	2013				2015					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Zentralleitung	664	429	65%	235	35%	633	426	67%	207	33%
nachgeordneter Bereich	50.003	30.324	61%	19.679	39%	50.211	30.520	61%	19.691	39%
Gesamt	50.667	30.753	61%	19.914	39%	50.844	30.946	61%	19.898	39%

Tabelle 60 Alle Beschäftigten des BMBF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Verwaltungsdienst	7.073	5.008	71%	2.065	29%	6.720	4.651	69%	2.069	31%
LehrerInnen	43.358	25.640	59%	17.718	41%	43.825	26.154	60%	17.671	40%
Militärischer Dienst	0	0	0%	0	0%	3	0	0%	3	100%
Krankenpflege- dienst	19	17	89%	2	11%	19	18	95%	1	5%
Schulaufsicht	217	88	41%	129	59%	276	122	44%	154	56%
Sonstige	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	50.667	30.753	61%	19.914	39%	50.844	30.946	61%	19.898	39%

Tabelle 61 Alle Beschäftigten des BMBF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	35.832	21.392 60%	14.440 40%	36.530	22.114 61%	14.416 39%
MaturantInnen	9.163	5.274 58%	3.889 42%	8.985	5.069 56%	3.916 44%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	3.184	2.118 67%	1.066 33%	3.083	2.042 66%	1.041 34%
Hilfscdienst	2.488	1.969 79%	519 21%	2.446	1.721 77%	525 23%
Gesamt	50.667	30.753 61%	19.914 39%	50.844	30.946 61%	19.898 39%

2.4.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 62 Alle Teilbeschäftigten des BMBF nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralleitung	75	73 97%	2 3%	81	78 96%	3 4%
nachgeordneter Bereich	15.731	11.899 76%	3.832 24%	16.182	12.161 75%	4.021 25%
Gesamt	15.806	11.972 76%	3.834 24%	16.263	12.239 75%	4.024 25%

Tabelle 63 Alle Teilbeschäftigten des BMBF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	2.373	2.285 96%	88 4%	2.211	2.092 95%	119 5%
LehrerInnen	13.419	9.675 72%	3.744 28%	14.036	10.136 72%	3.900 28%
Krankenpflege- dienst	7	6 86%	1 14%	7	6 86%	1 14%
Schulaufsicht	7	6 86%	1 14%	8	4 50%	4 50%
Sonstige	0	0 0%	0 0%	1	1 100%	0 0%
Gesamt	15.806	11.972 76%	3.834 24%	16.263	12.239 75%	4.024 25%

Tabelle 64 Alle Teilbeschäftigten des BMBF nach Berufsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	10.298	7.663 74%	2.635 26%	11.033	8.225 75%	2.808 25%
MaturantInnen	3.306	2.224 67%	1.082 33%	3.226	2.116 66%	1.110 34%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	901	810 90%	91 10%	885	804 91%	81 9%
Hilfssdienst	1.301	1.275 98%	26 2%	1.119	1.094 98%	25 2%
Gesamt	15.806	11.972 76%	3.834 24%	16.263	12.239 75%	4.024 25%

2.4.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 65 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMBF

Qualifikation	Einstufung	2013				2015			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	31	12	19	38,7%	31	11	20	35,5%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	884	343	541	38,8%	939	398	541	42,4%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	168	90	78	53,6%	156	83	73	53,2%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	522	485	37	92,9%	513	475	38	92,6%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungsrecht- liche Einstufungen	1.605	930	675	57,9%	1.639	967	672	59,0%

*

zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen

**

zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung; Referatsleitung; Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten

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

SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.4.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 66 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMBF – Zentralleitung

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
GeneralsekretärIn	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
SektionschefIn	7	6	1	14%	4	2	2	50%	1	0	1	100%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stell- vertretung	6	4	2	33%	10	6	4	40%	5	3	2	40%
AbteilungsleiterIn	57	29	28	49%	45	21	24	53%	11	3	8	73%
FachexpertIn	5	3	2	40%	6	4	2	33%	2	1	1	50%
ReferatsleiterIn	62	25	37	60%	34	17	17	50%	12	1	11	92%

Tabelle 67 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMBF –
Nachgeordneter Bereich

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Landesschulräte und Stadtschulrat												
Landesschulratsdi- rektorIn	9	6	3	33%	9	6	3	33%	-	-	-	-
DezernatsleiterIn	8	6	2	25%	7	4	3	43%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	59	34	25	42%	55	32	23	42%	9	2	7	78%
ReferatsleiterIn	127	49	78	61%	123	54	69	56%	12	4	8	67%
Schulaufsicht: Landesschul-, Pflichtschul-, Berufsschul-, FachinspektorIn en (vormals Landesschul-, Bezirksschul- und FachinspektorIn en)	325	179	146	45%	305	165	140	46%	36	16	20	56%
Bundesschulen, Bundesschülerheime												
DirektorIn	716	440	276	39%	715	434	281	39%	24	15	9	38%

Ressortberichte im Detail: BMBF

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Fach-/Abteilungs- ungsvorstand	291	167	124	43%	299	166	133	44%	2	1	1	50%
ErziehungsleiterIn	9	4	5	56%	10	4	6	60%	1	0	1	100%

Pädagogische Hochschulen

RektorIn	8	3	5	63%	8	4	4	50%	3	3	0	0%
Vizektorin	15	6	9	60%	16	7	9	56%	2	0	2	100%
InstitutsleiterIn	44	19	25	57%	44	19	25	57%	6	1	5	83%
PraxischulleiterIn	13	4	9	69%	14	3	11	79%	2	0	2	100%

Bundesinstitut für Erwachsenenbildung

LeiterIn	1	0	1	100%	1	1	0	0%	-	-	-	-
----------	---	---	---	------	---	---	---	----	---	---	---	---

2.4.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 68 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMBF

Ausbildungs- verhältnis	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Lehrlinge	189	151 80%	38 20%	176	132 75%	44 25%
Verwaltungs- praktikantInnen	34	30 88%	4 12%	45	33 73%	12 27%

2.4.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 69 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMBF – Zentralstelle

Kommission	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Prüfungskommissionen	35	16	46%	19	54%	24	10	42%	14	58%
Leistungsfeststellungskommission	11	6	55%	5	45%	8	4	50%	4	50%

Ressortberichte im Detail: BMBF

Kommission	2013 (BMUKK)				2015 (BMBF)			
Disziplinarkommission	15	8	53%	7	47%	10	5	50%
Disziplinaroberkommission	7	2	29%	5	71%			
Berufungskommission	7	2	29%	5	71%			

**Tabelle 70 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMBF –
Stadtschulrat für Wien**

Kommission	2013 (BMUKK)				2015 (BMBF)			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Prüfungskommissionen	12	4	33%	8	67%	12	4	33%
Leistungsfeststellungskommissionen	21	10	48%	11	52%	21	10	48%
Disziplinarkommissionen	9	6	67%	3	33%	9	6	67%

**Tabelle 71 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMBF –
Landesschulrat für Niederösterreich**

Kommission	2013 (BMUKK)				2015 (BMBF)			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	Männlich	
Leistungsfeststellungskommissionen	26	8	31%	18	69%	26	8	31%
Disziplinarkommissionen	25	10	40%	15	60%	25	10	40%

**Tabelle 72 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMBF –
Landesschulrat für Burgenland**

Kommission	2013 (BMUKK)				2015 (BMBF)			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Leistungsfeststellungskommissionen	67	39	58%	28	42%	64	38	59%
Disziplinarkommissionen	26	12	46%	14	54%	26	12	46%

**Tabelle 73 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMBF –
Landesschulrat für Oberösterreich**

Kommission	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich				
Leistungsfeste Illungskommissi onen	42	12	29%	30	71%	24	7	29%	17	71%
Disziplinarkom mission	26	10	38%	16	62%	26	8	31%	18	69%

**Tabelle 74 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMBF –
Landesschulrat für Salzburg**

Kommission	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich				
Leistungsfeste llungskommissi on	37	17	46%	20	54%	37	17	46%	20	54%
Disziplinarkom mission	24	7	29%	17	71%	24	8	33%	16	67%

**Tabelle 75 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMBF –
Landesschulrat für Steiermark**

Kommission	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich				
Leistungsfeste llungskommissi on	49	21	43%	28	57%	32	10	31%	22	69%
Disziplinarkom mission	30	11	37%	19	63%	20	3	15%	17	85%

**Tabelle 76 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMBF –
Landesschulrat für Kärnten**

Kommission	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Leistungsfeste Illusionskommissi onen	38	16	42%	22	58%	38	16	42%	22	58%
Disziplinarkom missionen	28	13	46%	15	54%	24	10	42%	14	58%

Tabelle 77 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMBF – Landesschulrat für Tirol

Kommission	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich				
Leistungsfeste llungskommissi on	36	11	31%	25	69%	16	55%			
Disziplinarkom mission	43	15	35%	28	65%	43	15	35%	28	65%

Tabelle 78 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMBF – Landesschulrat für Vorarlberg

Kommission	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich				
Leistungsfeste llungskommissi on	11	6	55%	5	45%	11	7	64%	4	36%
Disziplinarkom mission	27	14	52%	13	48%	10	5	50%	5	50%

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 79 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMBF – Zentralstelle

Kommission	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Ständige Be- gutachtungsko- mmission	3	2	67%	1	33%	2	1	50%	1	50%
Aufnahmekom- mission	33	14	42%	19	58%	26	12	46%	14	54%

Tabelle 80 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMBF – Stadtschulrat für Wien

Kommission	2013 (BMUKK)				2015 (BMBF)					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Ständige Be- gutachtungsko- mmission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekom- missionen	16	8	50%	8	50%	16	8	50%	8	50%

**Tabelle 81 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMBF –
Landesschulrat für Niederösterreich**

Kommission	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Ständige Begutachtungskommission	4	2 50%	2 50%	4	2 50%	2 50%
Aufnahmekommissionen	13	3 23%	10 77%	13	3 23%	10 77%

**Tabelle 82 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMBF –
Landesschulrat für Burgenland**

Kommission	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Aufnahme- u. Weiterstellungskommissionen	10	5 50%	5 50%	10	5 50%	5 50%

**Tabelle 83 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMBF –
Landesschulrat für Oberösterreich**

Kommission	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Ständige Begutachtungskommission	4	2 50%	2 50%	4	2 50%	2 50%
Begutachtungskommission*	16	4 25%	12 75%	16	4 25%	12 75%

* Begutachtungskommission im Einzelfall, Weiterstellungskommission sowie Aufnahmekommission sind zusammengefasst

**Tabelle 84 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMBF –
Landesschulrat für Salzburg**

Kommission	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Ständige Begutachtungskommission	4	2 50%	2 50%	4	2 50%	2 50%
Aufnahmekommission	14	8 57%	6 43%	12	9 75%	3 25%

Tabelle 85 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMBF – Landesschulrat für Steiermark

Kommission	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich
Aufnahmekommission	11	3 27%	8 73%	11	3 27%	8 73%

Tabelle 86 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMBF – Landesschulrat für Kärnten

Kommission	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich
Aufnahmekommission	19	10 53%	9 47%	17	9 53%	8 47%

Tabelle 87 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMBF – Landesschulrat für Tirol

Kommission	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich
Aufnahmekommission	21	5 24%	16 76%	21	5 24%	16 76%

Tabelle 88 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMBF – Landesschulrat für Vorarlberg

Kommission	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich
Aufnahmekommission	9	4 44%	5 56%	8	4 50%	4 50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 89 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMBF – Zentralstelle

Beirat	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich
Beiräte	7	4 57%	3 43%	10	5 50%	5 50%

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

2.4.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 90 Ausbildungen/BMBF – Zentralstelle

Ausbildung	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Grundausbildung glehrgänge	30	24	80%	6	20%	35%
Berufsbegleiten de Fortbildung (Führungskräfte ehrgänge)	127	89	70%	38	30%	32%

Tabelle 91 Ausbildungen/BMBF – Stadtschulrat für Wien

Ausbildung	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich
Grundausbildung glehrgänge	41	30	73%	11	27%	30%
Berufsbegleiten de Fortbildung einschl. Führungskräfte ehrgänge	94	78	83%	16	17%	25%

Tabelle 92 Ausbildungen/BMBF – Landesschulrat für Niederösterreich

Ausbildung	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Grundausbildung glehrgänge	26	21	81%	5	19%	47%
Berufsbegleiten de Fortbildung einschl. Führungskräfte ehrgänge	82	68	83%	14	17%	17%

Tabelle 93 Ausbildungen/BMBF – Landesschulrat für Burgenland

Ausbildung	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich
Grundausbildung glehrgänge	7	6	86%	1	14%	25%
Berufsbegleiten de Fortbildung einschl. Führungskräfte ehrgänge	19	16	84%	3	16%	38%

Ressortberichte im Detail: BMBF

Tabelle 94 Ausbildungen/BMBF – Landesschulrat für Oberösterreich

Ausbildung	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich				
Grundausbildung gleitgänge	49	34	69%	15	31%	41	27	66%	14	34%
Berufsbegleiten de Fortbildung einschl. Führungskräfte ehrgänge	44	39	89%	5	11%	41	28	68%	13	32%

Tabelle 95 Ausbildungen/BMBF – Landesschulrat für Steiermark

Ausbildung	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich				
Grundausbildung gleitgänge	17	13	76%	4	24%	32	20	63%	12	37%
Berufsbegleiten de Fortbildung einschl. Führungskräfte ehrigänge	70	49	70%	21	30%	72	53	74%	19	26%

Tabelle 96 Ausbildungen/BMBF – Landesschulrat für Salzburg

Ausbildung	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Grundausbildung gleitgänge	17	8	47%	9	53%	16	12	75%	4	25%
Berufsbegleiten de Fortbildung einschl. Führungskräfte ehrigänge	34	29	85%	5	15%	28	20	71%	8	29%

Tabelle 97 Ausbildungen/BMBF – Landesschulrat für Kärnten

Ausbildung	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Grundausbildung gleitgänge	11	8 73%	3 27%	13	5 38%	8 62%
Berufsbegleiten de Fortbildung einschl. Führungskräfte ehrigänge	25	23 92%	2 8%	27	20 74%	7 26%

Tabelle 98 Ausbildungen/BMBF – Landesschulrat für Tirol

Ausbildung	2013 (BMUKK)				2015 (BMBF)					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	Männlich			
Grundausbildung gleitgänge	26	24	92%	2	8%	15	11	73%	4	27%
Berufsbegleiten de Fortbildung einschl. Führungskräfte ehgänge	30	26	87%	4	13%	41	34	83%	7	17%

Tabelle 99 Ausbildungen/BMBF – Landesschulrat für Vorarlberg

Ausbildung	2013 (BMUKK)			2015 (BMBF)				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildung gleitgänge	19	16	84%	3	16%			
Berufsbegleiten de Fortbildung	4	3	75%	1	25%			
				7	6	86%	1	14%

2.4.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 100 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMUKK

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

2.4.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 101 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMBF

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	6
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	*) 686

* Beim Landesschulrat für Oberösterreich läuft ein eigenes Ausbildungsprogramm und es wurden 612 Bewerberinnen zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassen.

2.4.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Bildung und Frauen bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs-, Gleichstellungs- und Frauenförderungspolitik. Am 27. November 2015 wurde der Frauenförderungsplan als Verordnung BGBl. II Nr. 387 neu erlassen. Zur Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen und Männer sind im Frauenförderungsplan insbesondere folgende Ziele verankert:

- 1.** Die Förderung des Konsens über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen sowie der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen,
- 2.** die Anhebung des Frauenanteils auf 50% in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, insbesondere in Führungspositionen, Funktionen, Kommissionen und Gremien,
- 3.** die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung,
- 4.** die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes für Frauen und Männer,
- 5.** die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sowie
- 6.** die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten, Teilzeitbeschäftigungen gleichermaßen durch Frauen als auch durch Männer und Frühkarenzurlaub im Ressort sowie
- 7.** das Ziel der Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern mittels der Strategie des Gender Mainstreaming.

Für die Gleichbehandlung und Frauenförderung stellt der Frauenförderungsplan einen wesentlichen Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung dar.

Im Bildungsbereich konnte der Frauenanteil in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert werden. In sehr vielen Bereichen ist die Frauenquote bereits erfüllt. Bei höheren Führungspositionen sowie im technischen und gewerblichen Schulbereich sind Frauen jedoch noch unterrepräsentiert. In diesen Bereich ist die Frauenförderung durch die Ziele und Maßnahmen des Frauenförderungsplans weiterhin zu intensivieren.

Im Berichtszeitraum wurde zur Förderung der Frauen eine Reihe von zusätzlichen speziellen Schulungen, Informations- und Fortbildungsveranstaltungen wie z.B. Dienstrecht, Persönlichkeitsentwicklung, Teambildung, Konfliktmanagement, Coaching, Netzwerkbildung usw. organisiert und durchgeführt.

Motivation von Frauen, sich für Führungspositionen zu bewerben z.B. in Form persönlich adressierter Mitteilungen, persönliche Gespräche, telefonische Kontaktaufnahme. Weiterführung der Führungslehrgänge und Seminare.

2.5 Bundesministerium für Familien und Jugend

Aufgrund der Neugründung des Bundesministeriums für Familien und Jugend zum 1.3.2014 liegen keine Daten zum Stichtag 31.12.2013 vor.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:

31.12.2015
117

2.5.1 Gesamtes Personal

Tabelle 102 Alle Beschäftigten des BMFJ nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralleitung	-	-	-	-	-	-
Gesamt	-	-	-	-	-	-

Tabelle 103 Alle Beschäftigten des BMFJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdiens	-	-	-	-	-	-
Gesamt	-	-	-	-	-	-

Tabelle 104 Alle Beschäftigten des BMFJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	-	-	-	-	-	-
MaturantInnen	-	-	-	-	-	-
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	-	-	-	-	-	-
Hilfsdienst	-	-	-	-	-	-
Gesamt	-	-	-	-	-	-

2.5.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 105 Alle Teilbeschäftigten des BMFJ nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralteilung	-	-	-	32	29 91%	3 9%
Gesamt	-	-	-	32	29 91%	3 9%

Tabelle 106 Alle Teilbeschäftigten des BMFJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	-	-	-	32	29 91%	3 9%
Gesamt	-	-	-	32	29 91%	3 9%

Tabelle 107 Alle Teilbeschäftigten des BMFJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	-	-	-	9	8 89%	1 11%
MaturantInnen	-	-	-	17	15 88%	2 12%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	-	-	-	6	6 100%	0 0%
Hilfsdienst	-	-	-	0	0 0%	0 0%
Gesamt	-	-	-	32	29 91%	3 9%

2.5.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 108 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMFJ

Qualifikation	Einstufung	2013			2015		
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen Männer - anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	-	-	-	-	4	3 1 75,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	-	-	-	-	24	16 8 66,7%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	-	-	-	-	23	16 7 69,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	-	-	-	-	6	6 0 100,0%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	-	-	-	-	57	41 16 71,9%

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

2.5.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 109 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMFJ – Zentralleitung

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013			Stichtag 31.12.2015			Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015				
	Gesamt	M	F Frauen- anteil	Gesamt	M	F Frauen- anteil	Gesamt	M	F Frauen- anteil		
SektionschefIn	-	-	-	-	0	1	100%	-	-	-	
Gruppen-, BereichsleiterIn, AL mit SL-Stell- vertretung	-	-	-	2	1	1	50%	2	1	1	50%
AbteilungsleiterIn	-	-	-	11	6	5	45.5%	-	-	-	-
FachexpertIn	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	-	-	-	3	2	1	33.3%	-	-	-	-

2.5.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 110 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMFJ

Ausbildungs- verhältnis	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungs- praktikantInnen	-	-	-	7	5 71%	2 29%

2.5.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 111 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMFJ

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Prüfungskommission	-	-	-	7	4	3
Leistungsfeststellungskommission	-	-	-	-	-	-
Disziplinarkommission	-	-	-	Mitbetreuung BMLFUW		
Disziplinaroberkommission	-	-	-	Zuständigkeit BVWG		
Berufungskommission	-	-	-	Zuständigkeit BVWG		

Tabelle 112 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMFJ

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Begutachtungskommission im Einzelfall	-	-	-	4	2	2
Ständige Begutachtungskommission	-	-	-	0	0	0
Aufnahmekommission	-	-	-	4	2	2

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 113 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMFJ

Beirat	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Beiräte	-	-	-	7	6	1

2.5.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 114 Ausbildungen/BMFJ

Ausbildung	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Grundausbildung gsl Lehrgänge	-	-	-	5	4	1
					80%	20%
Berufsbegleiten der Fortbildung (Führungskräfte einschl. Lehrgänge)	-	-	-	39	36	3
					92,3%	7,7%

2.5.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 115 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMFJ

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

2.5.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 116 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMFJ

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	18

2.5.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Da keine Benachteiligung von Frauen im Bundesministerium für Familien und Jugend vorliegt, werden – derzeit – auch keine Vorschläge erstattet.

2.6 Bundesministerium für Finanzen

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.6.1 Gesamtes Personal

Tabelle 117 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralleitung	729	340	47%	389	53%	
nachgeordneter Bereich	10.336	4.916	48%	5.420	52%	
Gesamt	11.065	5.256	48%	5.809	52%	

Tabelle 118 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	11.052	5.256	48%	5.796	52%	
Exekutivdienst	3	0	0%	3	100%	
Militärischer Dienst	10	0	0%	10	100%	
RichternInnen, Staatsanw.	0	0	0%	0	0%	
Gesamt	11.065	5.256	48%	5.809	52%	

Tabelle 119 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	1.556	589	38%	967	62%	
MaturantInnen	4.777	1.918	40%	2.859	60%	
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	4.630	2.668	58%	1.962	42%	
Hilfsdienst	102	81	79%	21	21%	
Gesamt	11.065	5.256	48%	5.809	52%	

2.6.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 120 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralteilung	44	38 86%	6 14%	63	55 87%	8 13%
nachgeordneter Bereich	1.959	1.789 91%	170 9%	1.939	1.768 91%	171 9%
Gesamt	2.003	1.827 91%	176 9%	2.002	1.823 91%	179 9%

Tabelle 121 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	2.002	1.827 91%	175 9%	1.996	1.818 91%	178 9%
Exekutivdienst	1	0 0%	1 100%	1	0 0%	1 100%
RichterInnen, Staatsanw.	0	0 0%	0 0%	5	5 100%	0 0%
Gesamt	2.003	1.827 91%	176 9%	2.002	1.823 91%	179 9%

Tabelle 122 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	137	119 87%	18 13%	157	137 87%	20 13%
MaturantInnen	748	654 87%	94 13%	766	670 87%	96 13%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1.086	1.022 94%	64 6%	1.054	991 94%	63 6%
Hilfsdienst	32	32 100%	0 0%	25	25 100%	0 0%
Gesamt	2.003	1.827 91%	176 9%	2.002	1.823 91%	179 9%

2.6.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 123 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF

Qualifikation	Einstufung	2013				2015			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	22	7	15	31,8%	19	7	12	36,8%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	539	208	331	38,6%	564	218	346	38,7%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	1.105	319	786	28,9%	1.090	323	767	29,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	3.559	2.011	1.548	56,5%	3.594	1.989	1.605	55,3%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungsrecht- liche Einstufungen	5.225	2.545	2.680	48,7%	5.267	2.537	2.730	48,2%

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

2.6.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 124 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentralleitung

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
General- sekretärIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sektions- chefIn	6	6	0	0%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit StL-Stellver- tretung	12	7	5	42%	12	6	6	50%	2	1	1	50%
Abteilungs- leiterIn	44	30	14	32%	44	31	13	30%	4	3	1	25%
FachexpertIn	11	8	3	27%	13	10	3	23%	3	2	1	33%
Referats- leiterIn	0	0	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	-

Tabelle 125 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Steuer- und Zollkoordination												
Regional- managerIn	5	4	1	20%	5	4	1	20%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn eines Fach- bereiches	7	5	2	29%	7	5	2	29%	2	1	1	50%
AbteilungsleiterIn Risiko-, Informations- und Analysezentrum (RIA)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
PersonalleiterIn	5	3	2	40%	5	3	2	40%	-	-	-	-
Finanz-/Zollämter, Steuerfahndung, Großbetriebsprüfung, Finanzpolizei												
Vorstand (Finanzamtes, Zollamt, bzw.FAGVG)	48	34	14	29%	48	33	15	31%	2	1	1	50%
Vorstand der Steuerfahndung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Vorstand der Groß- betriebsprüfung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Finanzpolizei	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Fachvorstand (Finanzamt, Zoll- amt, Großbetriebsprü- fung, Steuerfahndung)	50	36	14	28%	51	36	15	29%	3	2	1	33%
Regionen-/Stand- ortverantwortliche (Großbetriebsprü- fung)	5	3	2	40%	5	3	2	40%	-	-	-	-
Regionale/r LeiterIn Finanzpolizei	4	4	0	0%	5	5	0	0%	1	1	-	0%
TeamleiterIn Großbetriebs- prüfung	39	30	9	23%	37	28	9	24%	-	-	-	-
TeamleiterIn Finanzpolizei + Organisationsleiter	43	39	4	9%	48	41	7	15%	11	7	4	36%
TeamleiterIn (Finanzamt, Zoll- amt, Steuerfahndung bzw. FAGVG) + Organisationsleiter	597	435	162	27%	596	426	170	29%	31	21	11	34%
Regionale/r KoordinatorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-

Ressortberichte im Detail: BMF

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Strafsachen												
LeiterIn Strafsachen	43	34	9	21%	42	33	9	21%	1	1	-	0%

Bundesfinanzgericht (vormals Unabhängiger Finanzsenat (UFS))

PräsidentIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
VizepräsidentIn					1	1	0	0%	1	1	-	0%
RichterIn des BFInG					219	119	100	46%	219	119	100	46%
LeiterIn Ressourcenmana- gement u. Personal	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Senatsvorsitzende /r	27	16	11	41%	-	-	-	-	-	-	-	-
Senatsmitglied	196	106	90	46%	-	-	-	-	-	-	-	-

Finanzprokurator

PräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
PräsidentIn anwältIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
LeiterIn ProkuratorIn anwältIn	8	7	1	13%	8	7	1	13%	-	-	-	-
ProkuratorIn anwältIn	20	13	7	35%	23	12	11	48%	6	2	4	67%
ProkuratorIn anwältIn	21	5	16	76%	14	3	11	79%	-	-	-	-
LeiterIn Rechnungswesen	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-

Bundesfinanzakademie

LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
----------	---	---	---	----	---	---	---	----	---	---	---	---

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 1

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

2.6.6 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 126 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMF

Ausbildungs- verhältnis	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich
Lehrlinge	201	144 72%	57 28%	196	129 66%	67 34%
Verwaltungs- praktikantInnen	53	34 64%	19 36%	46	21 46%	25 54%

2.6.7 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 127 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMF

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Prüfungskommissionen	323	90 27,9%	233 72,1%	268	87 33%	181 67%
Leistungsfeststellungskommission	14	7 50%	7 50%	12	6 50%	6 50%
Disziplinarkommission	93	33 35,5%	60 64,5%	93	36 38,7%	57 61,3%
Disziplinarberk ommission	19	12 63,2%	7 36,8%	Seit 1.1.2014 beim Bundesverwaltungsgericht		
Berufungskommission	20	3 15%	17 85%			

Tabelle 128 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMF

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Begutachtungskommission im Einzelfall	2	1 50%	1 50%	0	0 0%	0 0%
Ständige Be- gutachtungsko mmission	56	28 50%	28 50%	52	26 50%	26 50%
Aufnahmekommission	24	12 50%	12 50%	50	23 46%	27 54%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

wurden:

Tabelle 129 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMF

Beirat	2013				2015					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Beiräte	128	24	18,75%	104	81,25%	146	23	15,75%	123	84,25%

2.6.8 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 130 Ausbildungen/BMF

Ausbildung	2013				2013					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Grundausbildung stiehgänge	451*	181	40,1%	270	59,9%	446*	215	48%	231%	52%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte hrgänge)	89.581	39.447	44%	50.134	56%	39.153	16.258	42%	22.895	58%

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

2.6.9 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 131 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMF

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schudsprüche	0

2.6.10 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 132 Zuglassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMF

Bewerberinnen	Gesamt
bevoizugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	8
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.6.11 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Auf das BGBl II Nr. 383/2014 – Frauenförderungsplan wird hingewiesen.

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

- Förderung der Anliegen und Unterstützung von Maßnahmen zur Frauenförderung unter den Führungskräften.
- 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.
- Die Erhöhung der Vereinbarkeit beruflicher und privater – insbesondere familiärer – Verpflichtungen für Frauen und Männer.
- Die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes durch das Anstreben von Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen.
- Die Förderung der Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen, insbesondere bei Unterrepräsentanz von Frauen in den entsprechenden Funktionen.
- Die Förderung der gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen, insbesondere die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen.
- Die Einbeziehung der Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung in alle Zielvereinbarungen.
- Die Strategie des Gender Mainstreaming – die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen politischen und gesellschaftlichen Belangen – in sämtliche Maßnahmen und Politiken, in die Organisation und in das System der Personalplanung und Personalentwicklung des Bundesministeriums für Finanzen zu integrieren und als durchgängiges Prinzip zur Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Tätigkeitsbereichen des Bundesministeriums für Finanzen zu verankern und umzusetzen.
- Die aktive Rolle des Finanzressorts, die Gleichbehandlungsthematik in einer Vorbildfunktion nach außen zu vertreten und so als Organisation auf das gesellschaftliche Umfeld positiv zu wirken.
- Förderung des Wiedereinstiegs durch die Richtlinie „KarriereKompassKarenz“, die auf Wunsch der Karenzierten die Aufrechterhaltung eines besonderen Informationsflusses während der Karenz gestattet und bei Rückkehr besondere Wiedereingliederungsmaßnahmen vorsieht.

2.7 Bundesministerium für Gesundheit

Mit BGBl. I Nr. 49/2016 wurde das Bundesministerien-gesetz novelliert und mit 1. Juli 2016 in Kraft gesetzt. Die erhobenen und veröffentlichten Daten beziehen sich auf die am 31. 12. 2013 beziehungsweise 31. 12. 2015 geltenden Bundesministerien-verteilungen und geltenden Bundesministerien-bezeichnungen.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.7.1 Gesamtes Personal

Tabelle 133 Alle Beschäftigten des BMG nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralleitung	367	227	62%	140	38%	
nachgeordneter Bereich	0	0	0%	0	0%	0
Gesamt	367	227	62%	140	38%	

Tabelle 134 Alle Beschäftigten des BMG nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	366	226	62%	140	38%	
Krankenpflege-dienst	1	1	100%	0	0%	0
Gesamt	367	227	62%	140	38%	

Tabelle 135 Alle Beschäftigten des BMG nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	194	105	54%	89	46%	
MaturantInnen	87	62	71%	25	29%	
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	85	60	71%	25	29%	
Hilfsdienst	1	0	0%	1	100%	
Gesamt	367	227	62%	140	38%	

2.7.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 136 Alle Teilbeschäftigten des BMG nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralteilung	59	52 88%	7 12%	55	50 91%	5 9%
nachgeordneter Bereich	0	0 0%	0 0%	0	0 0%	0 0%
Gesamt	59	52 88%	7 12%	55	50 91%	5 9%

Tabelle 137 Alle Teilbeschäftigten des BMG nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	58	51 88%	7 12%	54	49 91%	5 9%
Krankenpflege- dienst	1	1 100%	0 0%	1	1 100%	0 0%
Gesamt	59	52 88%	7 12%	55	50 91%	5 9%

Tabelle 138 Alle Teilbeschäftigten des BMG nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	31	24 77%	7 23%	29	24 83%	5 17%
MaturantInnen	15	15 100%	0 0%	14	14 100%	0 0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	13	13 100%	0 0%	12	12 100%	0 0%
Gesamt	59	52 88%	7 12%	55	50 91%	5 9%

2.7.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 139 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMG

Qualifikation	Einstufung	2013				2015			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	9	4	5	44,4%	9	4	5	44,4%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	62	34	28	54,8%	66	38	28	57,6%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	58	40	18	69,0%	58	39	19	67,2%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	8	4	4	50,0%	12	7	5	58,3%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungsrecht- liche Einstufungen	137	82	55	59,9%	145	88	57	60,7%

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

2.7.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 140 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMG

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Sektions- chefIn	3	2	1	33%	3	2	1	33,3%	-	-	-	-
Gruppen-/ Bereichsleiter n, AL mit SL- Stellver- tretung	5	3	2	40%	5	3	2	40,0%	-	-	-	-
Abteilungs- leiterIn	35	17	18	51%	36	16	20	55,6%	2	1	1	50%
FachexpertIn	2	1	1	50%	2	1	1	50,0%	-	-	-	-
Referats- leiterIn	4	1	3	75%	4	1	3	75,0%	-	-	-	-

2.7.5 Ausbildungsverhältnisse

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 1

80

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

www.parlament.gv.at

Tabelle 141 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen des BMG

Ausbildungs- verhältnis	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Lehrlinge	18	10 56%	8 44%	17	8 47%	9 53%
Verwaltungs- praktikantinnen	9	6 67%	3 33%	8	6 75%	2 25%

2.7.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 142 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMG

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Prüfungskommission	28	19 67,9%	9 32,1%	32	18 56,25%	14 43,75%
Leistungsfeststellungskommission	12	5 41,7%	7 58,3%	13	7 53,8%	6 46,2%
Disziplinarkommission	11	5 45,5%	6 54,5%	10	5 50%	5 50%
Disziplinaroberkommission	6	6 100%	0 0%	6	6 100%	0 0%
Berufungskommission *	3	3 100%	0 0	-	-	-

* Die Berufungskommission wurde mit Inkrafttreten der Verwaltungsverfahrensgesetzes-Novelle 2012 aufgelöst (vgl. Art. 151 Abs. 51 Z 8 iVm Anlage A Z 17 B-VG idF Bundesgesetz BGBl. I Nr. 511/2012).

Tabelle 143 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMG

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Ständige Begutachtungskommission	0	0 0%	0 0%	0	0 0%	0 0%
Aufnahmekommission	12	4 33,3%	8 66,7%	21	12 57,1%	9 42,9%

Ressortberichte im Detail: BMG

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte, *

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

Tabelle 144 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMG

Beirat	2013				2015					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Beiräte	154	87	56,5%	67	43,5%	229	131	57,2%	98	42,8%

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

2.7.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 145 Ausbildungen/BMG

Ausbildung	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Grundausbildung gleitgänge	26	20	76,9%	6	23,1%	17	10	58,8%	7	41,2%
Berufsbegleiten de Fortbildung (Führungskräfte eingänge)	368	236	64,1%	132	35,9%	159	107	67,3%	52	32,7%

2.7.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 146 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMG

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

2.7.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 147 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMG

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	107

2.7.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Die Umsetzung des Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für Gesundheit, BGBl. II, Nr. 146/2014, gewährleistet die Chancengleichheit für Frauen und Männer.

2.8 Bundesministerium für Inneres

Mit BGBl. I Nr. 11/2014 wurde das Bundesministerien-gesetz novelliert und mit 1. März 2014 in Kraft gesetzt. Somit beziehen sich die erhobenen und veröffentlichten Daten zum 31. 12. 2013 noch auf die „alten“ Bundesministerienverteilungen und –bezeichnungen.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.8.1 Gesamtes Personal

Tabelle 148 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralleitung	1.763	655	37%	1.108	63%	
nachgeordneter Bereich	30.322	6.125	20%	24.197	80%	
Gesamt	32.085	6.780	21%	25.305	79%	

Tabelle 149 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	4.682	2.993	64%	1.689	36%	
Militärischer Dienst	2	0	0%	2	100%	
Exekutivdienst	27.401	3.787	14%	23.614	86%	
Gesamt	32.085	6.780	21%	25.305	79%	

Tabelle 150 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	860	249	29%	611	71%	
MaturantInnen	1.539	499	32%	1.040	68%	
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	27.481	5.146	19%	22.335	81%	
Hilfsdienst	2.205	886	40%	1.319	60%	
Gesamt	32.085	6.780	21%	25.305	79%	

2.8.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 151 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralteilung	109	97	89%	12	11%	
nachgeordneter Bereich	1.871	1.429	76%	442	24%	
Gesamt	1.980	1.526	77%	454	23%	

Tabelle 152 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	779	732	94%	47	6%	
Exekutivdienst	1.201	794	66%	407	34%	
Gesamt	1.980	1.526	77%	454	23%	

Tabelle 153 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	56	33	59%	23	41%	
MaturantInnen	83	72	87%	11	13%	
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1.556	1.142	73%	414	27%	
Hilfsdienst	285	279	98%	6	2%	
Gesamt	1.980	1.526	77%	454	23%	

2.8.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 154 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI

Qualifikation	Einstufung	2013				2015			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	27	2	25	7,4%	26	2	24	7,7%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	311	74	237	23,8%	342	88	254	25,7%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	929	246	683	26,5%	1.068	301	767	28,2%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	3.313	193	3.120	5,8%	3.365	216	3.149	6,4%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besol- dungsrechtliche Einstufungen	4.580	515	4.065	11,2%	4.801	607	4.194	12,6%
*	zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen								
**	zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten								
***	Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung								
****	SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung								

2.8.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 155 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Zentralleitung
(inkl. Gedenkstätte Mauthausen, ZMR)

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Sektionschefin, Generaldirektorin für öffentliche Sicherheit	5	5	0	0%	4	4	0	0%	-	-	-	-
Gruppen-/ Bereichsleiterin, AL mit SL- Stellvertreig.	8	8	0	0%	8	8	0	0%	-	-	-	-
Abteilungsleiterin	40	29	11	28%	41	32	9	22%	3	2	1	33%
Fachexpertin	4	2	2	50%	7	4	3	43%	2	2	0	0%
Referatsleiterin	74	56	18	24%	71	54	17	24%	15	10	5	33%
Bundeskriminalamt												

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	7	5	2	29%	7	5	2	29%	-	-	-	-
BüroleiterIn	24	19	5	21%	25	21	4	16%	3	2	1	33%
ReferatsleiterIn, Fachbereichs- leiterIn	37	31	6	16%	37	31	6	16%	3	3	0	0%
GruppenführerIn	26	26	0	0%	30	29	1	3%	5	4	1	20%

Direktion für Spezialeinheiten/EKO Cobra (Neuorganisation ab 1.6.2013)

DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn*)	26	25	1	4%	26	25	1	4%	-	-	-	-
*) davon KommandantInnen AST(E2e)	3	3	0	0%	3	3	0	0%	-	-	-	-

Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung

DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	4	4	0	0%	4	4	0	0%	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	8	6	2	25%	8	6	2	25%	3	3	0	0%

Bundesamt für Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung

DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	3	3	0	0%	3	2	1	33%	2	1	1	50%
ReferatsleiterIn	13	9	4	31%	10	6	4	40%	4	1	3	75%

Tabelle 156 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen - anteil
Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (vormals Bundesasylamt) – BFA wurde mit 01.01.2014 NEU besetzt – kein Vergleich möglich												
DirektorIn BFA	1	1	0	0%	1	1	0	0%				
VizedirektorIn BFA	1	1	0	0%	2	1	1	50%				
LeiterIn einer Außenstelle	7	5	2	29%	1	1	0	0%				

Ressortberichte im Detail: BMI

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen - anteil
stv. LeiterIn einer Außenstelle	7	4	3	43%	0	0	0	0%				
Regional- direktorIn					9	7	2	23%				
LeiterIn einer Erstaufnahmestelle	2	1	1	50%	2	1	1	50%				
stv. LeiterIn einer Erstaufnahmestelle	2	2	0	0%	2	2	0	0%				
AbteilungsleiterIn (+ Leiter KoordB)	1	0	1	100%	6	4	2	34%				
ReferatsleiterIn	20	11	9	45%	10	5	5	50%				
TeamleiterIn in den Regional- direktionen, Erstaufnahmestel- len und Außenstellen					38	27	11	29%				

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

PolizeipräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
PolizeivizepräsidentIn	2	1	1	50%	2	1	1	50%	-	-	-	-
LandespolizeidirektorIn	8	7	1	13%	8	7	1	13%	-	-	-	-
Stv LandespolizeidirektorIn	16	16	0	0%	16	16	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn LPD	63	62	1	2%	63	62	1	2%	2	2	0	0%
LeiterIn Landeskriminalamt (Wien)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn PK der LPD Wien	12	12	0	0%	13	13	0	0%	2	2	0	0%
LeiterIn Bezirkspolizeikommando	77	75	2	3%	77	75	2	3%	3	3	0	0%

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 1

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Ressortberichte im Detail: BMI

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen - anteil
LeiterIn StadtpolizeiKommando	27	27	0	0%	25	25	0	0%	1	1	0	0%
Inspektionskommandantin, Gruppenführerin	1.169	1.161	8	1%	1.042	1.035	7	1%	215	212	3	1%
Bildungszentren												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
KommandantIn (Aus- u. Fort- bildung, Personal, Organisation und Logistik **)	11	9	2	18%	11	9	2	18%	1	1	0	0%
**)(davon KommandantIn en BIZS	9	7	2	22%	9	7	2	22%	1	1	0	0%

2.8.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 157 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMI

Ausbildungs- verhältnis	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Lehrlinge	129	87 67%	42 33%	167	116 69%	51 31%
Verwaltungs- praktikantInnen	45	27 60%	18 40%	246	173 70%	73 30%

2.8.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 158 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Prüfungskommissionen	737	152 20,6%	585 79,4%	1.372	297 22%	1.075 78%

Ressortberichte im Detail: BMI

Kommission	2013				2015					
Leistungsfeststellungskommission seit 1.1.2012 keine bei Nachgeordnete	25	1	4%	24	96%	27	1	3,7%	26	96,3%
DisziplinarKommission	94	18	19,1%	76	80,9%	92	18	19,6%	74	80,4%
Disziplinaroberkommission	48	11	22,9%	37	77,1%	Einführung d. Verwaltungsgerichtsbarkeit mit 1.1.14				
Berufungskommission	25	2	8%	23	92%	Einführung d. Verwaltungsgerichtsbarkeit mit 1.1.14				

Tabelle 159 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMI – BFA

Kommission	2013				2015					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Leistungsfeste llungskommissi on	6	3	50%	3	50%	keine mehr im BFA				
Begutachtungsk ommission NEU	7	3	42,9%	4	57,1%	7	3	42,9%	4	57,1%

Tabelle 160 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMI – Zentralleitung u.
GD-Nachgeordnete

Kommission	2013				2015					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Begutachtungskommission	72	18	25%	54	75%	75	20	26,7%	55	73,3%
Aufnahmekommission	70	13	18,6%	57	81,4%	72	14	19,4%	58	80,6%

Tabelle 161 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMI – BFA

Kommission	2013				2015					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	Männlich			
Aufnahmekommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 162 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMI

Beirat	2013			2015				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
Zivildienststrat *	1	0	0%	1	0	0%	1	100%
Sicherheitsakademiebeirat	6	2	33%	4	67%			
Präventionsbeirat	nicht aktiv			nunmehr BMEIA				
Integrationsbeirat	1	0	0%	1	100%			
Staatsdokumentationsbeirat **	4	0	0%	4	100%			
Glücksspielwesen	2	0	0%	2	100%			

* nunmehr unabhängiger Beirat für Zivildienstbeschwerdeangelegenheiten

** eingestellt mit Ende 2014

* nunmehr unabhängiger Beirat für Zivildienstbeschwerdeangelegenheiten
** eingestellt mit Ende 2014

2.8.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 163 Ausbildungen/BMI

Ausbildung	2013				2015					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Grundausbildung gleichgänge	2.132	597	28%	1.535	72%	2.508	813	32%	1.695	68%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte einhänge) *	43	4	9,3%	39	90,7%	89	5	5,6%	84	94,4%

* Seit Aufnahme des Studienbetriebes des in Kooperation mit der Fachhochschule Wiener Neustadt (FHWN) durchgeführten FH-Master-Studienganges „Strategisches Sicherheitsmanagement“ mit dem Wintersemester 2009/2010 wurden keine ressortinternen Führungskräftelengänge durchgeführt. Die für den Berichtszeitraum ausgewesenen Daten/Informationen beziehen sich somit auf die Gewährung dienstlicher Fördermaßnahmen in Gefolge der Zulassung zum Studiengang. Die Zulassung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Studiengang selbst erfolgt durch die FHWN auf Grundlage eines öffentlichen, dreistufigen Auswahlverfahrens.

2.8.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 164 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMI

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	4
an die Disziplinarcommission weitergeleitete Anzeigen	4
rechtskräftige Schuldsprüche	3

Tabelle 165 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMI – BFA

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

2.8.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 166 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMI

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

* Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 10 (2 von Frauen, 8 von Männern) Bewerbungen/Zulassungen zum BACHELOR/MASTER-Studiengang „Public Management“ gefördert (Sonderurlaub).

Unter Beachtnahme auf den Frauenförderungsplan – BM.I (BGBl. II Nr. 48/1/2010 vom 29.12.2010) sowie auf die für Bildungsmaßnahmen allgemein geforderte Bedarfs-, Zielgruppen- und Praxisorientierung wird auf den Anteil weiblicher Teilnehmer an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der SIAK, insbesondere durch entsprechende Hinweise in den Ausschreibungen und durch die bevorzugte Berücksichtigung bei gleicher Eignung besonders Bedacht genommen.

Schon angesichts der Komplexität und Vielschichtigkeit der Bildungsstruktur des BM.I sowie der strukturierten Wechselwirkung zwischen zentralen und dezentralen Fortbildungen, aber auch im Hinblick auf die allgemein wirkende Zielgruppengröße von mehr als 31.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, werden – nicht zuletzt auch aus verwaltungswirtschaftlichen Überlegungen bzw. Zwängen – keine durchgehenden Aufzeichnungen/Evidenzen in der angefragten Gliederungstiefe bzw. Erfassungsbreite geführt.

2.8.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das BMI nimmt nach wie vor aktiv an dem vom Bundeskanzleramt durchgeführten Projekt „Cross Mentoring im Bundesdienst“ teil.

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

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

Nachfolgeveranstaltung des im Oktober 2011 durch die Frau Bundesminister ins Leben gerufenen „Modenatreffen“ ist die seit Ende 2014 halbjährlich stattfindende Veranstaltungsreihe „Frauen im Dialog“. Die Treffen dienen denen dem Kennenlernen, dem Informationsaustausch zu diversen frauenrelevanten Themen (z.B. Gewaltprävention, Gesundheit, IT) und der besseren Vernetzung der weiblichen Bediensteten des BMI.

Im November letzten Jahres wurde das Projekt „Think (Fe-)male“ gestartet.

Im Rahmen dieses Projektes soll im Sinne eines „Best-Practice-Modelles“ ein organisationsübergreifender Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen Polizistinnen sowie weiblichen Angehörigen des BMI und Mitarbeiterinnen der Firma „Robert Bosch AG“ stattfinden. Ziel ist es, zur Durchsetzung eines ausgewogenen Beschäftigungsanteiles von Frauen und Männern in sämtlichen Hierarchieebenen beizutragen.

Die bisher nur im Bereich E2a (Dienstführendenausbildung) durchgeführten Schulungen zu Gleichbehandlung und Gleichstellung wurden auf den Bereich E1 (Offiziersausbildung) ausgedehnt, und es ist eine Ausweitung dieser Schulungsmaßnahmen auf die gesamte Polizeigrundausbildung geplant.

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

2.9 Bundesministerium für Justiz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.9.1 Gesamtes Personal

Tabelle 167 Alle Beschäftigten des BMJ nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralteilung	221	109	49%	112	51%	
nachgeordneter Bereich	11.365	5.943	52%	5.422	48%	
Gesamt	11.586	6.052	52%	5.534	48%	

Tabelle 168 Alle Beschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	5.826	4.218	72%	1.608	28%	
LehrerInnen	14	1	7%	13	93%	
Exekutivdienst	3.086	405	13%	2.681	87%	
Militärischer Dienst	4	0	0%	4	100%	
RichterInnen, Staatsanw.	2.531	1.345	53%	1.186	47%	
Krankenpflege-dienst	108	79	73%	29	27%	
Sonstige	17	4	24%	13	76%	
Gesamt	11.586	6.052	52%	5.534	48%	

Tabelle 169 Alle Beschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	2.681	1.425 53%	1.256 47%	2.762	1.511 55%	1.251 45%
MaturantInnen	1.601	945 59%	656 41%	1.672	1.004 60%	668 40%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	7.089	3.612 51%	3.477 49%	7.242	3.673 51%	3.569 49%
Hilfsdienst	214	70 33%	144 67%	171	50 29%	121 71%
sonst. Qualifikation	1	0 0%	1 100%			
Gesamt	11.586	6.052 52%	5.534 48%	11.847	6.238 53%	5.609 47%

2.9.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 170 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralleitung	15	14 93%	1 7%	22	21 95%	1 5%
nachgeordneter Bereich	1.630	1.514 93%	116 7%	1.746	1.611 92%	135 8%
Gesamt	1.645	1.528 93%	117 7%	1.768	1.632 92%	136 8%

Tabelle 171 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdiens	1.221	1.173 96%	48 4%	1.253	1.210 97%	43 3%
LehrerInnen	11	0 0%	11 100%	10	0 0%	10 100%
Exekutivdienst	112	75 67%	37 33%	142	88 62%	54 38%
RichterInnen, Staatsanw.	259	248 96%	11 4%	318	299 94%	19 6%
Krankenpflege- dienst	30	29 97%	1 3%	36	31 86%	5 14%
Sonstige	12	3 25%	9 75%	9	4 44%	5 56%
Gesamt	1.645	1.528 93%	117 7%	1.768	1.632 92%	136 8%

Tabelle 172 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	308	275 89%	33 11%	366	332 91%	34 9%
MaturantInnen	250	214 86%	36 14%	274	245 89%	29 11%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1.064	1.017 96%	47 4%	1.113	1.042 94%	71 6%
Hilfsdienst	23	22 96%	1 4%	15	13 87%	2 13%
Gesamt	1.645	1.528 93%	117 7%	1.768	1.632 92%	136 8%

2.9.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 173 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMJ

Qualifikation	Einstufung	2013				2015			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	82	22	60	26,8%	84	23	61	27,4%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	262	107	155	40,8%	283	116	167	41,0%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	312	127	185	40,7%	329	141	188	42,9%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	324	129	195	39,8%	333	132	201	39,6%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungsrecht- liche Einstufungen	980	385	595	39,3%	1.029	412	617	40,0%

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

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

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

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.9.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 174 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Sektionschefin	4	4	0	0%	4	4	0	0%	2	2	0	0%
Gruppen-/ Bereichsleiterin, AL mit SL-Stellvertretung	3	2	1	33%	4	3	1	25%	2	2	0	0%
Abteilungsleiterin	30	21	9	30%	25	18	7	28%	11	7	4	36%
Leiterin der Stabsstelle	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Fachexpertin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Referatsleiterin	0	0	0	0%	7	4	3	43%	7	4	3	43%

Tabelle 175 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Nachgeordneter Bereich

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Oberster Gerichtshof, Generalprokuratur, Justizbehörden in den Ländern (Oberlandesgerichte Graz, Innsbruck, Linz, Wien)												
Präsidentin des OGH	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Vizepräsidentin des OGH	2	0	2	100%	2	1	1	50%	2	1	1	50%
Senatspräsidentin des OGH	13	13	0	0%	14	13	1	7%	8	6	2	25%
RichterIn des OGH	42	27	15	36%	43	26	17	40%	10	5	5	50%
LeiterIn der Ge- neralprokuratur	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
1. Stv. LeiterIn der General- prokuratur	3	2	1	33%	3	2	1	33%	-	-	-	-
Stv. LeiterIn der General- prokuratur	12	8	4	33%	11	8	3	27%	1	1	0	0%
Präsidentin des OLG	4	4	0	0%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
VizepräsidentIn des OLG	4	2	2	50%	5	3	2	40%	4	3	1	25%
Bundeskartell- anwalt/-anwältin	2	2	0	0%	2	2	0	0%	-	-	-	-
Senatspräsidentin	54	33	21	39%	58	35	23	40%	11	7	4	36%

Ressortberichte im Detail: BMJ

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
des OLG												
RichterIn des OLG	125	70	55	44%	124	65	59	48%	25	10	15	60%
ReferatsleiterIn OLG	46	33	13	28%	41	30	11	27%	-	-	-	-
PräsidentIn des Gerichtshofes 1. Instanz	20	15	5	25%	20	12	8	40%	4	1	3	75%
VizepräsidentIn des Gerichtshofes 1. Instanz	27	16	11	41%	28	19	9	32%	7	5	2	29%
VorsieherIn des Bezirksgerichtes (vormals GerichtsvorsteherIn)	123	76	47	38%	115	69	46	40%	8	5	3	38%
LeiterIn der Oberstaats-anwaltschaft	3	2	1	33%	4	2	2	50%	3	1	2	66%
1. Stv. LeiterIn der Oberstaats-anwaltschaft	5	5	0	0%	5	5	0	0%	-	-	-	-
Stv. LeiterIn der Oberstaats-anwaltschaft	24	12	12	50%	22	13	9	41%	5	3	2	40%
LeiterIn der Korruptionsstaats anwaltschaft	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
1. Stv. LeiterIn der Korruptionsstaats-anwaltschaft	1	1	0	0%	2	1	1	50%	1	-	1	100%
Stv. LeiterIn der Korruptionsstaats-anwaltschaft	10	7	3	30%	21	15	6	29%	23	17	6	26%
LeiterIn d. Staats-anwaltschaft	16	9	7	44%	15	9	6	40%	2	2	-	0%
Stv. LeiterIn der Staatsanwaltschaft	24	16	8	33%	21	12	9	43%	2	0	2	100%
LeiterIn einer staatsanwalt-schaftlichen Gruppe					43	25	18	42%	9	6	3	33%
VorsieherIn der Geschäftsstellen	192	97	95	49%	159	82	77	48%	18	6	12	66%
Justizanstalten, Vollzugsdirektion												
AnstaltsleiterIn Justizanstalten	25	19	6	24%	26	19	7	27%	7	5	2	29%

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 1

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013			Stichtag 31.12.2015			Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015		
	Gesamt	M	F Frauen- anteil	Gesamt	M	F Frauen- anteil	Gesamt	M	F Frauen- anteil
LeiterIn Außenstelle (vormals LeiterIn Geschäftsstelle, Dienststelle, Außenstelle)	7	5	2 29%	5	4	1 20%	-	-	-
LeiterIn der Strafvolzugs- akademie	1	1	0 0%	1	1	0 0%	-	-	-

2.9.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 176 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMJ

Ausbildungs- verhältnis	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Lehrlinge	339	270 80%	69 20%	409	309 76%	100 24%
Verwaltungs- praktikantInnen	148	119 80%	29 20%	186	138 74%	48 26%

2.9.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 177 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMJ

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Prüfungskommission	390	119 30%	271 70%	190	60 32%	130 68%
Leistungsfeststellungskommission	19	9 47%	10 53%	6	2 33%	4 67%
Disziplinarkommission	33	8 24%	25 76%	38	9 24%	29 76%
Disziplinaroberkommission	10	2 20%	8 80%	1	0 0%	1 100%

Tabelle 178 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMJ

Kommission	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Begutachtungskommission	68	24	35%	44	65%	72	29	40%	43	60%
Aufnahmekommission	252	114	45%	138	55%	73	30	41%	43	59%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 179 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMJ

Beirat	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Beiräte	22	13	59%	9	41%	19	6	32%	13	68%

2.9.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 180 Ausbildungen/BMJ

Ausbildung	2013 (2012)			2015 (2014)						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Grundausbildung gleitgänge	1.524	1.003	66%	521	34%	916	721	79%	195	21%
Berufsbegleitenden de Fortbildung (Führungskräftelehrgänge) 2010 nur Ri/StA	4.497	2.312	51%	2.185	49%	4.337	2.320	53%	2.007	47%

Aufgrund von Problemen betreffend die Daten zu den Zulassungen zu Fortbildungsveranstaltungen wurde auf den Jahresbericht 2014 über die Fortbildung von Richter/innen und Staatsanwält/innen in Österreich zurückgegriffen. Die Daten für 2015 werden derzeit bearbeitet und liegen noch nicht vor, können aber nachgereicht werden. BMJ, März 2016

2.9.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 181 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMJ

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

2.9.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 182 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMJ

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	1
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	4
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	3

2.9.10 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 2020.

2.10 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.10.1 Gesamtes Personal

Tabelle 183 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralleitung	924	297	32%	627	68%	
nachgeordneter Bereich	20.611	2.103	10%	18.508	90%	
Gesamt	21.535	2.400	11%	19.135	89%	

Tabelle 184 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	7.634	2.067	27%	5.567	73%	
Lehrenden	7	0	0%	7	100%	
Militärischer Dienst	13.763	271	2%	13.492	98%	
Krankenpflege-dienst	95	60	63%	35	37%	
Sonstige	36	2	6%	34	94%	
Gesamt	21.535	2.400	11%	19.135	89%	

Tabelle 185 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	1.119	126	11%	993	89%	
MaturantInnen	4.004	370	9%	3.634	91%	
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	14.495	1.662	11%	12.833	89%	
Hilfsdienst	709	222	31%	487	69%	
sonst. Qualifikation	1.208	20	2%	1.188	98%	
Gesamt	21.535	2.400	11%	19.135	89%	

2.10.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 186 Alle Teilbeschäftigten des BMLVS nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralteilung	40	37 93%	3 7%	42	36 86%	6 14%
nachgeordneter Bereich	565	359 64%	206 36%	614	355 58%	259 42%
Gesamt	605	396 65%	209 35%	656	391 60%	265 40%

Tabelle 187 Alle Teilbeschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	462	368 80%	94 20%	460	358 78%	102 22%
Militärischer Dienst	131	19 15%	112 85%	186	26 14%	160 86%
Krankenpflege-dienst	11	9 82%	2 18%	10	7 70%	3 30%
Sonstige	1	0 0%	1 100%	0	0 0%	0 0%
Gesamt	605	396 65%	209 35%	656	391 60%	265 40%

Tabelle 188 Alle Teilbeschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	39	26 67%	13 33%	53	34 64%	19 36%
MaturantInnen	104	54 52%	50 48%	115	51 44%	64 56%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	423	290 69%	133 31%	452	281 62%	171 38%
Hilfsdienst	37	26 70%	11 30%	33	25 76%	8 24%
sonst. Qualifikation	2	0 0%	2 100%	3	0 0%	3 100%
Gesamt	605	396 65%	209 35%	656	391 60%	265 40%

2.10.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 189 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLVS

Qualifikation	Einstufung	2013				2015			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	28	0	28	0,0%	32	0	32	0,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	338	24	314	7,1%	353	29	324	8,2%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	1.482	154	1.328	10,4%	1.484	160	1.324	10,8%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	626	57	569	9,1%	596	49	547	8,2%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungsrecht- liche Einstufungen	2.474	235	2.239	9,5%	2.465	238	2.227	9,7%

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

2.10.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 190 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Zentralleitung

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013			Stichtag 31.12.2015			Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015		
	Gesamt	M	F Frauen- anteil	Gesamt	M	F Frauen- anteil	Gesamt	M	F Frauen- anteil
SektionschefIn, Chefin des Generalstabes	6	6	0 0%	6	6	0 0%	-	-	-
Stabs- und GruppenleiterIn, AL mit SL- Stellvertretung	13	13	0 0%	13	13	0 0	1	1	0 0%
AbteilungsleiterIn	39	37	2 5%	48	44	4 8,3%	9	7	2 22,2%
FachexpertIn	1	1	0 0%	1	1	0 0%	-	-	-
ReferatsleiterIn	208	185	23 11%	209	180	29 13,9%	23	17	6 26,1%

**Tabelle 191 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS –
Nachgeordneter Bereich**

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Militärvertretungen/Verteidigungsattachés												
LeiterIn (Militärvertretung und Büros) und Attachés	26	26	0	0%	25	25	0	0%	8	8	0	0%
AbteilungsleiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Ämter (inkl. Heeresgeschichtlichem Museum)												
LeiterIn, KommandantIn (Ämter)	5	5	0	0%	5	5	0	0	2	2	0	0%
AbteilungsleiterIn	38	34	4	11%	35	31	4	11,4%	5	4	1	20%
ReferatsleiterIn	237	216	21	9%	238	217	21	8,8%	37	32	5	13,5%
Akademien und Schulen												
KommandantIn	5	5	0	0%	6	6	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungs-/ InstitutsleiterIn	37	37	0	0%	40	40	0	0%	7	7	0	0%
Streitkräfteführungskommando												
KommandantIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
StellvertreterIn, ChefIn des Stabes	2	2	0	0%	2	2	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Teilstab J Ausbildung, J MilMed, J SpezialeE, Abt.LeiterIn	11	11	0	0%	12	12	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn übrige Führungsrunde biete, AbteilungsleiterIn	7	6	1	14%	8	7	1	12,5%	1	1	0	0%
ReferatsleiterIn	69	65	4	6%	74	69	5	6,8%	7	6	1	14,3%
Militärkommanden												
Militärkommandan- tIn	9	9	0	0%	9	9	0	0%	-	-	-	-
StellvertreterIn & LeiterIn Stabsarbeit	23	23	0	0%	26	26	0	0%	4	4	0	0%

Ressortberichte im Detail: BMLVS

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
LeiterIn Führungsgrunde biet	53	53	0	0%	55	55	0	0%	4	4	0	0%
KommandantIn Truppenübungs- plätze	5	5	0	0%	5	5	0	0%	-	-	-	-
Brigaden und vergleichbare/ähnliche Verbände												
KommandantIn	5	5	0	0%	6	6	0	0%	3	3	0	0%
StellvertreterIn, des ChefIn Stabes	12	12	0	0%	10	10	0	0%	2	2	0	0%
LeiterIn Führungsgrunde biet	65	65	0	0%	68	68	0	0%	11	11	0	0%

Kommando Einsatzunterstützung

KommandantIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
StellvertreterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	6	6	0	0%	6	6	0	0%	1	1	0	0%
ReferatsleiterIn	36	32	4	11%	37	30	7	18,9%	4	1	3	75%

Führungsunterstützungszentrum

Kommandantin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
StellvertreterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	12	12	0	0%	16	16	0	0%	4	4	0	0%
ReferatsleiterIn	58	56	2	3%	55	53	2	3,6%	9	9	0	0%

2.10.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 192 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMLVS

Ausbildungs- verhältnis	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Lehrlinge	190	60 32%	130 68%	211	76 36%	135 64%
Verwaltungs- praktikantInnen	51	25 49%	26 51%	66	31 47%	35 53%

2.10.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Aufgrund der Besonderheiten des Ressorts ist eine eigene Kommissionsaufstellung erfolgt:

Tabelle 193 Prüfungskommissionen zivil Verw/Entl.Grp – BMLVS

Kommission	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
A1	104	12	11,5%	92	88,5%	109	12	11%	97	89%
A2	112	17	15,2%	95	84,8%	114	17	14,9%	97	85,1%
A3	179	13	7,3%	166	92,7%	183	15	8,2%	168	91,8%
A4, A5 und Facharbeiter- Aufsteigsausbildung	95	15	15,8%	80	84,2%	99	17	17,2%	82	82,8%
Gesamt	490	57	11,6%	433	88,4%	505	61	12,1%	444	87,9%

Tabelle 194 Prüfungskommissionen militärisch – BMLVS

Kommission	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
M BUO 1	657	59	9%	598	91%	714	66	9,2%	648	90,8%
M BUO 2	651	51	7,8%	600	92,2%	710	62	8,7%	648	91,3%
Offiziere des Intendantzdienstes	50	3	6%	47	94%	*)				
M BO 1 (NEU)	*)			176	22	12,5%	154	87,5%		
M BO 2	153	4	2,6%	149	97,4%	329	7	2,1%	322	97,9%
Generalstabsausbildung	48	7	14,6%	41	85,4%	49	7	14,3%	42	85,7%
Auswahlkommission beim SKF-UKdo zur Generalstabsausbildung	41	7	17,1%	34	82,9%	41	7	17,1%	34	82,9%
Offiziere d. höheren militärfachlichen Dienstes	67	1	1,5%	66	98,5%	*)				
Offiziere d. höheren militärtechnischen Dienstes	52	2	3,8%	50	96,2%	*)				
Offiziere d. Veterinärdenste	28	3	10,7%	25	89,3%	*)				

Ressortberichte im Detail: BMLVS

Kommission	2013					2015				
Offiziere d. militärmedizinischen Dienstes	51	4	7,8%	47	92,2%	*)				
Musikoffiziere	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%
Offiziere d. militärpharmazeutischen Dienstes	27	2	7,4%	25	92,6%	*)				
Auswahlkommission bei der LVAK zur Generalstabsausbildung	40	6	15%	34	85%	40	6	15%	34	85%
Gesamt	1.874	149	8%	1.725	92%	2.068	177	8,6%	1.891	91,4%

* Mit Verordnung des Bundesministers für Landesverteidigung und Sport wurde die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe M BO 1 für die Verwendung im Intendantendienst, höheren militärfachlichen Dienst, höheren militärtechnischen Dienst, militärmedizinischen Dienst, Militärveterinärdienst und im militärpharmazeutischen Dienst mit 1. Jänner 2014 neu geregelt (BGBl. II Nr. 433/2013).

Tabelle 195 Diverse Kommissionen – BMLVS

Kommission	2013				2015					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	Männlich			
Aufnahmekommission	39	13	33,3%	26	66,7%	36	11	30,6%	25	69,4%
Berufungskommission	25	5	20%	20	80%	**				
Ständige Begutachtungskommission	42	14	33,3%	28	66,7%	40	13	32,5%	27	67,5%
Disziplinarkommission für Soldaten	97	26	26,8%	71	73,2%	148	34	23%	114	77%
Disziplinaroberkommission für Soldaten	65	5	7,7%	60	92,3%	**				
Disziplinarkommission für Beamte und Lehrer	37	10	27%	27	73%	41	15	36,6%	26	63,4%
Leistungsfeststellungskommission	*					17	3	17,6%	14	82,4%
Gesamt	305	73	23,9%	232	76,1%	282	76	27%	206	73%

* bestellte Kommission ausgelaufen, Neubestellung in Gang
** Zuständigkeit Bundesverwaltungsgericht

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,
soweit sie als Bedienstete des berichtsliegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 196 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMLVS

Beirat	2013				2015					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Beiräte	17	4	23,5%	13	76,5%	23	4	17,4%	19	82,6%

2.10.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 197 Ausbildungen/BMLVS

Ausbildung	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Grundausbildung gleichgänge	3.098	185	6%	2.913	94%	2.195	133	5,7%	2.062	94,3%
Berufsbegeleiten de Fortbildung (Führungskräfte einhgänge)	5.840	878	15%	4.962	85%	5.279	736	13,9%	4.543	86,1%

2.10.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 198 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMLVS

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

2.10.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 199 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMLVS

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

2.10.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Zur Erhöhung des Soldatinnenanteils im ÖBH wurde 2015 die Entwicklung der zielgruppenorientierten Werbe- und Rekrutierungsmaßnahmen für Soldatinnen genehmigt. Damit wird vor allem darauf abgezielt, den Soldatinnen-Anteil im Österreichischen Bundesheer nachhaltig zu erhöhen.

Mit Wirksamkeit vom 1. Oktober 2015 wurde ein „Zentrum für menschenorientierte Führung und Wehrpolitik“ im BMLVS implementiert, das u.a. für Angelegenheiten der Gleichstellung sowie des Diversity Managements und Beurteilung der Wirkungsdimensionen hinsichtlich der wirkungsorientierten Folgenabschätzung bei Regelungsvorhaben gem. § 17 BHG 2013 betreffend der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen zuständig ist.

Im Rahmen der Verhandlungen im UNO-Sonderausschuss für Friedenserhaltende Operationen (C-34) im Jahr 2015 setzte sich Österreich erfolgreich für die Notwendigkeit der Berücksichtigung von Gender Aspekten im Rahmen von Programmen zu „Disarmament, Demobilization und Reintegration“ ein.

Zum 15. Jahrestag der Sicherheitsratsresolution 1325 und als Beitrag zur Peking +20 Kampagne der Vereinten Nationen wurde vom BMLVS in ressortübergreifender Kooperation mit dem BKA, BMBF, BMEIA, dem Österreichischen Parlament und weiteren Partnern (Bruno Kreisky Forum für Internationalen Dialog, International Peace Institut Vienna Office, Diplomatiche Akademie Wien, Österreichische Entwicklungszusammenarbeit, UN Women Nationalkomitee Österreich) ein zweitägiges Symposium veranstaltet. In diesem Rahmen diskutierten hochrangige Expertinnen und Experten aus Militär, Polizei, Diplomatie und der Zivilgesellschaft über Errungenschaften, Herausforderungen und Hindernisse in der Umsetzung der Frauen, Frieden und Sicherheits-Agenda, mit dem Ziel konkrete Empfehlungen abzugeben, wie eine verbesserte Einbindung von Frauen und deren Anliegen in allen Phasen und auf allen Entscheidungsebenen des internationalen Konfliktmanagements erzielt werden kann. Die Ergebnisse und zentralen Empfehlungen des Symposiums wurden in einem Policy-Papier unter anderem als Dokument des Sicherheitsrates der Vereinten Nationen S/2015/142 veröffentlicht sowie in einer umfassenden Publikation veröffentlicht.

2.11 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.11.1 Gesamtes Personal

Tabelle 200 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralleitung	908	527 58%	381 42%	909	522 57%	387 43%
nachgeordneter Bereich	1.864	818 44%	1.046 56%	1.838	809 44%	1.029 56%
Gesamt	2.772	1.345 49%	1.427 51%	2.747	1.331 48%	1.416 52%

Tabelle 201 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	2.174	1.069 49%	1.105 51%	2.153	1.052 49%	1.101 51%
LehrerInnen	598	276 46%	322 54%	593	278 47%	315 53%
Sonstige	-	- -	- -	1	1 100%	0 0%
Gesamt	2.772	1.345 49%	1.427 51%	2.747	1.331 48%	1.416 52%

Tabelle 202 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	1.063	426 40%	637 60%	1.075	432 40%	643 60%
MaturantInnen	696	328 47%	368 53%	695	337 48%	358 52%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	844	462 55%	382 45%	818	440 54%	378 46%
Hilfsdienst	169	129 76%	40 24%	158	121 77%	37 23%
sonst. Qualifikation	-	- -	- -	1	1 100%	0 0%
Gesamt	2.772	1.345 49%	1.427 51%	2.747	1.331 48%	1.416 52%

2.11.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 203 Alle Teilbeschäftigten des BMLFUW nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralleitung	192	172 90%	20 10%	180	163 91%	17 9%
nachgeordneter Bereich	473	321 68%	152 32%	468	321 69%	147 31%
Gesamt	665	493 74%	172 26%	648	484 75%	164 25%

Tabelle 204 Alle Teilbeschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	409	362 89%	47 11%	399	355 89%	44 11%
LehrerInnen	256	131 51%	125 49%	249	129 52%	120 48%
Gesamt	665	493 74%	172 26%	648	484 75%	164 25%

Tabelle 205 Alle Teilbeschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	254	162 64%	92 36%	257	164 64%	93 36%
MaturantInnen	175	112 64%	63 36%	166	111 67%	55 33%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	184	168 91%	16 9%	176	161 91%	15 9%
Hilfsdienst	52	51 98%	1 2%	49	48 98%	1 2%
Gesamt	665	493 74%	172 26%	648	484 75%	164 25%

2.11.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 206 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLFUW

Qualifikation	Einstufung	2013				2015			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	19	5	14	26,3%	18	4	14	22,2%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	326	144	182	44,2%	327	136	191	41,6%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	183	104	79	56,8%	182	104	78	57,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	70	48	22	68,6%	79	53	26	67,1%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungsrechtli- che Einstufungen	598	301	297	50,3%	606	297	309	49,0%

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

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

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

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.11.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 207 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW – Zentralleitung

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	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	7	6	1	14%	6	6	0	0%	2	2	0	0%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stell- vertretung	7	4	3	43%	6	3	3	50%	4	2	2	50%
AbteilungsleiterIn	61	35	26	43%	51	29	22	43%	4	2	2	50%
FachexpertiIn	7	3	4	57%	5	2	3	60%	1	1	0	0%
ReferatsleiterIn	39	29	10	26%	32	24	8	25%	-	-	-	-

**Tabelle 208 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW –
Nachgeordneter Bereich**

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Land- und Forstwirtschaftliche Schulen												
DirektorIn, LeiterIn	12	9	3	25%	12	9	3	25%	1	1	0	0%
Bundesamt f. Weinbau, Bundesamt für Wasserversirtschaft, Bundesgärten, Bundesanstalten (Agrarwirtschaft, Milchwirtschaft, Bergbauerntragen)												
DirektorIn, LeiterIn	5	2	3	60%	5	3	2	40%	1	1	0	0%
Wildbach- und Lawinenverbauung												
SektionsleiterIn	7	7	0	0%	7	7	0	0%	1	1	0	0%
Gebietsbauleite- rIn	21	21	0	0%	21	21	0	0%	1	1	0	0%
Bundeskellereinspektion												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-

2.11.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 209 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen des BMLFUW

Ausbildungs- verhältnis	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Lehrlinge	155	69 45%	86 55%	145	57 39%	88 61%
Verwaltungs- praktikantInnen	15	10 67%	5 33%	21	12 57%	9 43%

2.11.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 210 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMLFUW

Kommission	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Leistungsfeste llungskommissi on	21	9	43%	12	57%	21	9	43%	12	57%
Disziplinarkom mission	58	22	38%	36	62%	58	22	38%	36	62%
Disziplinaroberk ommission	8	6	75%	2	25%	Zuständigkeit BVWG				
Berufungskom mission	8	6	75%	2	25%	Zuständigkeit BVWG				

Tabelle 211 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMLFUW

Kommission	2013				2015					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Begutachtungskommission im Einzelfall	9	6	67%	3	33%	13	5	38%	8	62%
Aufnahmekommission	18	7	39%	11	61%	14	7	50%	7	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie als Bedienstete des berichtsliegenden Ressorts von diesem nominert oder bestellt wurden:

Tabelle 212 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMLFUW

Beirat	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Beiräte	62	13 21%	49 79%	60	15 25%	45 75%

2.11.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 213 Ausbildungen/BMLFUW

Ausbildung	2013	2015
------------	------	------

Ressortberichte im Detail: BMLFUW

Ausbildung	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Grundausbildung gshängänge	85	51	60%	34	40%	
Berufsbegleiten de Fortbildung (Führungskräfteel ehrgänge)	4.409	1.987	45%	2.422	55%	
				3.409	1.453	43%
					1.956	57%

2.11.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 214 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMLFUW

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

2.11.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 215 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMLFUW

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

2.11.10 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.

2.12 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.12.1 Gesamtes Personal

Tabelle 216 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralleitung	582	272 47%	310 53%	625	284 45%	341 55%
nachgeordneter Bereich	246	88 36%	158 64%	244	90 37%	154 63%
Gesamt	828	360 43%	468 57%	869	374 43%	495 57%

Tabelle 217 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	828	360 43%	468 57%	868	374 43%	494 57%
Militärischer Dienst	-	- -	- -	1	0 0%	1 100%
Gesamt	828	360 43%	468 57%	869	374 43%	495 57%

Tabelle 218 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	353	115 33%	238 67%	373	132 35%	241 65%
MaturantInnen	239	101 42%	138 58%	255	98 38%	157 62%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	234	142 61%	92 39%	240	143 60%	97 40%
Hilfsdienst	2	2 100%	0 0%	1	1 100%	0 0%
Gesamt	828	360 43%	468 57%	869	374 43%	495 57%

2.12.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 219 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralleitung	64	62 97%	2 3%	65	62 95%	3 5%
nachgeordneter Bereich	32	23 72%	9 28%	32	23 72%	9 28%
Gesamt	96	85 89%	11 11%	97	85 88%	12 12%

Tabelle 220 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	96	85 89%	11 11%	97	85 88%	12 12%
Gesamt	96	85 89%	11 11%	97	85 88%	12 12%

Tabelle 221 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	34	25 74%	9 26%	34	25 74%	9 26%
MaturantInnen	21	20 95%	1 5%	19	18 95%	1 5%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	40	39 98%	1 2%	44	42 98%	2 2%
Hilfsdienst	1	1 100%	0 0%	0	0 0%	0 0%
Gesamt	96	85 89%	11 11%	97	85 88%	12 12%

2.12.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 222 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMVIT

Qualifikation	Einstufung	2013				2015			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	13	6	7	46,2%	14	7	7	50,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	182	58	124	31,9%	201	71	130	35,3%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	83	34	49	41,0%	95	42	53	44,2%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	41	23	18	56,1%	48	29	19	60,4%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungsrecht- liche Einstufungen	319	121	198	37,9%	358	149	209	41,6%

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

2.12.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 223 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Zentralleitung

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	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	2	1	33 %	-	-	-	-
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stell- vertretung	7	3	4	57 %	7	3	4	57 %	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	35	21	14	40 %	31	17	14	45 %	-	-	-	-
LeiterIn Stabsstelle	4	4	0	0 %	5	3	2	40 %	2	0	2	100 %
FachexpertIn	2	2	0	0 %	2	2	0	0 %	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	0	0	0	0 %	0	0	0	0 %	-	-	-	-

**Tabelle 224 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT –
Nachgeordneter Bereich**

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Österreichisches Patentamt												
Präsidentin	1	1	0	0 %	1	0	1	100 %	1	0	1	100 %
Vizepräsidentin	2	1	1	50 %	2	1	1	50 %	-	-	-	-
Vorsitzender	2	0	2	100 %	2	0	2	100 %	-	-	-	-
Abteilungsleiterin	15	11	4	27 %	13	10	3	23 %	1	1	0	0 %
Leiterin des zentralen Dienstes					1	1	0	0 %	-	-	-	-
Bundesanstalt für Verkehr												
Leiterin	1	1	0	0 %	1	1	0	0 %	-	-	-	-
Leiterin KFZ- Technik, Verkehrstechnik					1	1	0	0 %	-	-	-	-
Leiterin der Sicherheitsunter- suchungsstelle des Bundes					1	1	0	0 %	-	-	-	-
Büro f. Funkanlagen und Telekommunikationseinricht., Frequenzbüro, Fernmeldebüros,												
Leiterin	6	6	0	0 %	5	5	0	0 %	-	-	-	-

2.12.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 225 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen des BMVIT

Ausbildungs- verhältnis	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Lehrlinge	10	4	40%	6	4	2	67%	33%		
Verwaltungs- praktikantinnen	18	11	61%	7	39%	10	9	90%	1	10%

2.12.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 226 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMVIT

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Prüfungskommission	43	21	48,8%	22	51,2%	
Leistungsfeststellungskommission	11	5	45,5%	6	54,5%	
Disziplinarkommission	12	6	50%	6	50%	
Disziplinaroberkommission	7	4	57,1%	3	42,9%	
Berufungskommission	5	2	40%	3	60%	

Tabelle 227 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMVIT

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Begutachtungskommission im Einzelfall u. Ständige Begutachtungskommission	10	2	20%	8	80%	
Aufnahmekommission	54	25	46,3%	29	53,7%	

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 228 Mitglieder der Beiräte/BMVIT

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	Weiblich	männlich
Bundesseniorenbeirat	2	1	50%	1	50%	
Energieienkungsberrat	2	1	50%	1	50%	

Ressortberichte im Detail: BM/IT

Kommission	2013					2015				
Bundesversorgungssicherungsausschuss	2	1	50%	1	50%					
Nutzerbeirat Bundesbeschaffungs-ges.m.b.H.	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Nutzerbeirat Buchhaltungsentur	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Controllingbeirat für Österr. Patentamt/Flexi	0	0	0%	0	0%					
Fachbeirat der Statistik Austria	0	0	0%	0	0%					
Beirat des österr. Verkehrssicherheitsfonds	5	1	20%	4	80%	5	1	20%	4	80%
Verkehrssicherheitsbeirat	3	1	33,3%	2	66,7%	6	1	16,7%	5	83,3%
Beirat für historische Fahrzeuge	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Produktsicherheitsbeirat	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%
Akkreditierungsbeirat	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
FFG-Beirat für Basisprogramme	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
FMF-Delegiertenversammlung	0	0	0%	0	0%	2	1	50%	1	50%
Beirat für Baukultur	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Fachbeirat für Verkehrsstatisik	2	0	0%	2	100%	3	0	0%	3	100%
Fachbeirat für Register und Systematiken	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Das Netz	0	0	0%	0	0%					
Fachbeirat für Außenhandelsstatistik	2	0	0%	2	100%	3	0	0%	3	100%
Beirat für die Internationalisierung der Forschung	1	0	0%	1	100%					
Fachbeirat für Wissenschafts- und Echnologiestatisik	1	0	0%	1	100%					

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 1

122

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Ressortberichte im Detail: BMVIT

Kommission	2013				2015			
Beirat Statistik Verkehr	1	1	100%	0	0%			
Österr. Freiwilligenrat	2	1	50%	1	50%	2	1	50%
Fachbeirat für Unternehmensstatistik						1	0	100%
Fachbeirat für Wissenschafts- & Technologiestatistik						2	0	100%
NES-Beirat						1	1	0
Stiftungsbeirat der Nationalstiftung für FTE						1	0	100%
Fachbeirat ASFINAG Maut Service						1	1	0
Außenwirtschaft spolitischer Beirat						2	2	0
Fahrgastbeirat						2	0	2

2.12.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 229 Ausbildungen/BMVIT

Ausbildung	2013				2015			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Grundausbildung gshgänge	22	13	59%	9	41%	26	13	50%
Berufsbegleiten de Fortbildung (Führungskräfteel eihgänge)	1.701	1.007	59,2%	694	40,8%	2.025	1.177	58,1%
						848	41,9%	

2.12.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 230 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMVIT

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

2.12.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 231 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BM/IT

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

2.12.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

1. Frauenförderungsplan des bmvit

Dieser umfasst Maßnahmen im Bereich Bewusstseinsbildung wie auch Budgetplanung, Ausschreibungsverfahren und zielt auf die Förderung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern im bmvit ab. Es soll Chancengleichheit hergestellt und die Einbindung von Frauen in Informations- und Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen ermöglicht werden.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das bmvit legt hohen Wert auf eine gute Vereinbarkeit der beruflichen Entwicklung mit der individuellen Familienplanung seiner Bediensteten. So wird die Väterkarenz gefördert, der Wiedereinstieg nach einer Karenz unterstützt (z.B. mit geeigneten Nachschulungen) und insgesamt der Ausgleich bestehender Belastungen angestrebt. Auch während einer Karenz sind die Bediensteten über Ausschreibungen zu informieren, um das weitere berufliche Fortkommen zu ermöglichen. Die Ressortleitung ist weiters dazu angehalten aktiv über die Väterkarenz und Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung zu informieren. Falls Bedienstete sich für eine Teilzeitschäftigung entscheiden, darf ihnen dadurch kein beruflicher Nachteil erwachsen. Nach Maßgabe der budgetären und dienstbetrieblichen Erfordernisse sind flexible Arbeitszeiten wie Telearbeit und Jobsharing anzubieten, sodass auch Leitungspositionen Teilzeitbeschäftigten offenstehen. Da im bmvit besonders viele Frauen in Teilzeit sind, soll diese Maßnahme auch gleichzeitig den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen. Bei der Festlegung von Sitzungszeiten wird generell auf Kinderbetreuungspflichten nach Möglichkeit Rücksicht genommen. Durch eine rechtzeitige Bekanntgabe soll zudem eine bessere Planbarkeit sichergestellt werden. Seit 2015 ist zusätzlich die Pflicht der Dienstgeberin und des Dienstgebers festgelegt Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe zu prüfen, um Bediensteten mit Kindern eine möglichst einfache Koordinierung zu bieten.

Diese Vielzahl an Maßnahmen soll eine stetige Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleisten und das bmvit als familienfreundlichen Arbeitsplatz attraktiv machen. Das bmvit leistet sohin auch einen Beitrag zu einem modernen Verständnis von Lebensplanung und einer Balance zwischen den Bedürfnissen von Familien und der beruflichen Entwicklung.

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

Seitens des bmvit werden folgende Aktivitäten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten:

EDV:

- ▶ Access, Excel, Word, Powerpoint: interne Kurse, offen für alle Interessentinnen
- ▶ ECDL: (extern) Absolvierung wird jeder Interessentin grundsätzlich ermöglicht

Sprachen:

- ▶ laufende in-house-Kurse in Englisch und Französisch: offen für jede Interessentin
- ▶ spezifische individuelle Einzeltrainings 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 prinzipiell jedes seriöse privatwirtschaftlich angebotene Schulungsprogramm in Anspruch genommen werden. Zudem ist natürlich das Programm der Verwaltungsakademie des Bundes unbeschränkt offen für alle Interessentinnen.

Sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter:

Teil der Frauenförderungsstrategie des bmvit ist die sprachliche Gleichbehandlung. In allen Erlässen sowie internen und externen Schriftstücken des bmvit wird darauf abgezielt Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder in geschlechtsneutraler Form zu verwenden. Dadurch soll auch in textlicher Form vermittelt werden, dass sich Frauen wie Männer angesprochen fühlen dürfen und in ihren Funktionen und Leistungen auch sprachlich Vertretung finden.

Maßnahmen zum Genderbewusstsein/Genderziele des bmvit:

Das bmvit hat im Rahmen der wirkungsorientierten Verwaltung in den jeweiligen Kernkompetenzbereichen Verkehr sowie Innovation und Forschung eigene Genderziele formuliert. Aufgrund der Zielvorgaben werden in den nächsten Jahren sukzessive alle Politikfelder im Zuständigkeitsbereich des bmvit einer Genderanalyse unterzogen und entsprechende erforderliche Handlungsoptionen bzw. Maßnahmen entwickelt werden. Dies gilt sowohl für interne wie auch externe Genderbereiche. Als Beispiele für erste konkrete Umsetzungen auf Basis derart gewonnener Studenergebnisse können folgende genannt werden:

- ▶ Entwicklung von Methoden zur gendersensiblen Mobilitätserhebung

- ▶ Erkennen von Geschlechterkonstruktionen im Bereich der Mobilitätsforschung und Verkehrstechnologie in den Methoden, Verfahren, Theorien, Strukturen, Organisationen und auf Akteurinnen- und Akteuren-Ebene
- ▶ Aufzeigen der Potentialfelder im Bereich Mobilitätsforschung aus der Genderperspektive
- ▶ Berücksichtigung eines gegenderten Fragebogens bei der österreichweiten Erhebung „Österreich unterwegs“
- ▶ Umfassende Grundlagensammlung zu genderrelevanten Aspekten in der Verwaltung, Aufbereitung disaggregierter Daten für das Ressort
- ▶ Konzeptionierung/Durchführung eines Gender-Moduls im Rahmen von „Österreich unterwegs“
- ▶ Grundlagenstudie zur Integration von Genderaspekten in der Verkehrsplanung

Das bmvt motiviert außerdem die zum Ressortbereich zählenden Gesellschaften zur Erlassung eigener Frauenförderungspläne bzw. Frauenförderungsmaßnahmen. So ist u.a. der Anteil der Frauen in Aufsichtsräten kontinuierlich gestiegen.

Gender-Intranet-Seite im bmvt:

Im bmvt Intranet steht ein eigener Bereich für Gleichstellungsfragen unter dem Reiter „Gleichgestellt im bmvt“ zur Verfügung. Dieser Bereich soll in erster Linie dazu dienen im Sinne einer Serviceleistung Informationen zu Gleichbehandlungsfragen, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting anzubieten. Neben den allgemeinen gesetzlichen Grundlagen wie dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und insbesondere dem Frauenförderungsplan für das Ressort, wodurch Rechte und Pflichten für beide Geschlechter festgeschrieben werden, finden sich auch Informationen zu den verschiedenen Aktivitäten im Gender-Bereich auf Bundesebene.

2. FEMtech:

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

1. Talente – Der Förderschwerpunkt des bmvt

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

- ▶ FEMtech Karriere-Check für KMU – Genderanalyse
- ▶ FEMtech Karriere – Chancengleichheit in der angewandten Forschung
- ▶ FEMtech Praktika für Studentinnen – Einstieg in die Forschungskarriere
- ▶ FEMtech Forschungsprojekte – Gendergerechte Innovation

Im Jahr 2015 standen für die Maßnahmen rund € 2,9 Mio. zur Verfügung.

Des Weiteren wurde im Jahr 2015 eine neue Förderungslinie „FEMtech Karriere-Check für

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 1

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

KMU“ eingeführt – damit werden kleine und mittlere Unternehmen unterstützt, die aktuelle Situation im eigenen Unternehmen im Hinblick auf Chancengleichheit zu analysieren. Konkret wird die Erstellung einer Genderanalyse unter Einbeziehung von externem Know-how gefördert. Darauf aufbauend werden konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern abgeleitet. Das bmvit hat auch im Jahr 2015 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 nunmehr 10 Jahren werden monatlich erfolgreiche Frauen in Forschung und Technologie, ihre Leistungen und ihre Expertise publikums- und medienwirksam präsentiert. Im Jahr 2015 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 2016 sind mehr als 1.900 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 Förder Schwerpunkt und zeigt aktuelle Themen auf.

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

2. Erhebung

Im Jahr 2014 wurde von der Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH die Gleichstellungserhebung in der außeruniversitären Forschung durchgeführt. Ziel dieser Erhebung war es, sich mit dem gegenwärtigen Entwicklungsstand der Gleichstellung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich zu beschäftigen. Im Rahmen dieser Erhebung wurde die Beschäftigungssituation von WissenschaftlerInnen ermittelt und der Stand der Umsetzung von Maßnahmen und Aktivitäten zur Förderung von Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung in Österreich erfragt. Ziel war es, aktuelle Daten zu erheben, zu analysieren, zu interpretieren und damit zur Diskussion über Gleichstellung in Forschung, Technologie und Innovation beizutragen.

Die Ergebnisse zeigen einen positiven Trend: Dem Gleichstellungsthema wird eine hohe Priorität attestiert, der Frauenanteil ist deutlich angestiegen, bei den neu eingestellten WissenschaftlerInnen ist der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch und Teilzeitbeschäftigung wird sowohl bei Frauen als auch bei Männern häufiger. Dieses deutet auf einen Wandel der Arbeitsbedingungen in der außeruniversitären Forschung hin. Trotzdem besteht weiterhin Handlungsbedarf. Denn die Entwicklung verläuft nicht in allen Forschungseinrichtungen

gleichmäßig – während einige eine dynamische Entwicklung aufweisen, zeigen andere eher Anzeichen einer Stagnation.

Nähere Details zur Erhebung und zu den Ergebnissen:

http://www.femtech.at/fileadmin/downloads/Wissen/MP78_Wachstum_im_Wandel_Gleichstellungserhebung_2014.pdf

3. 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.

Im Zusammenhang mit der Implementierung der Haushaltsrechtsreform im Jahr 2013 wurden auf Bundesebene Wirkungsziele festgelegt, wobei mindestens ein Ziel je Untergliederung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern behandeln muss. Um die Erreichung des festgelegten Zieles „Erhöhung des Anteils von Frauen in qualifizierten Positionen im Bereich Forschung, Technologie und Innovation (FTI-Bereich)“ zu unterstützen, wird auf den Anteil an Projektleiterinnen in den geförderten Projekten der FFG und auf die Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bewertungsgremien (FFG-Jury) besonderes Augenmerk gelegt.

2.13 Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Mit BGBl. I Nr. 11/2014 wurde das Bundesministeriengesetz novelliert und mit 1. März 2014 in Kraft gesetzt. Somit liegen für das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft nur Daten zum 31. 12. 2015 vor. Die Daten zum 31. 12. 2013 des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend und des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung sind im 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014 enthalten.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.13.1 Gesamtes Personal

Tabelle 232 Alle Beschäftigten des BMWFW nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralleitung	-	-	-	-	-	-
nachgeordneter Bereich	-	-	-	-	-	-
Gesamt	-	-	-	-	-	-

Tabelle 233 Alle Beschäftigten des BMWFW nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	-	-	-	-	-	-
Militärischer Dienst	-	-	-	-	-	-
Gesamt	-	-	-	-	-	-

Tabelle 234 Alle Beschäftigten des BMWFW nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	-	-	-	-	-	-
MaturantInnen	-	-	-	-	-	-

Ressortberichte im Detail: BMWFW

Qualifikation	2013			2015				
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	-	-	-	1.044	514	49%	530	51%
Hilfsdienst	-	-	-	30	20	67%	10	33%
Gesamt	-	-	-	2.929	1.269	43%	1.660	57%

2.13.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 235 Alle Teilbeschäftigten des BMWFW nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Zentralleitung	-	-	-	191	181 95%	10 5%
nachgeordneter Bereich	-	-	-	221	180 81%	41 19%
Gesamt	-	-	-	412	361 88%	51 12%

Tabelle 236 Alle Teilbeschäftigten des BMWFW nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	-	-	-	412	361	88%	51	12%
Gesamt	-	-	-	412	361	88%	51	12%

Tabelle 237 Alle Teilbeschäftigten des BMWFW nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
AkademikerInnen	-	-	-	101	87	86%	14	14%
MaturantInnen	-	-	-	154	129	84%	25	16%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst *	-	-	-	147	136	93%	11	7%
Hilfsdienst	-	-	-	10	9	90%	1	10%
Gesamt	-	-	-	412	361	88%	51	12%

2.13.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 238 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWFW
Bereich Wissenschaft und Forschung

Qualifikation	Einstufung	2013				2015			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	6	2	4	33,3%	6	2	4	33,3%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	97	38	59	39,2%	103	40	63	38,8%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	69	47	22	68,1%	66	44	22	66,7%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	21	17	4	81,0%	28	21	7	75,0%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungsrecht- liche Einstufungen	193	104	89	53,9%	203	107	96	52,7%

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

Tabelle 239 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWFW
Bereich Wirtschaft

Qualifikation	Einstufung	2013				2015			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	17	4	13	23,5%	15	4	11	26,7%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	208	86	122	41,3%	191	72	119	37,7%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	154	47	107	30,5%	139	39	100	28,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	155	39	116	25,2%	148	31	117	20,9%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungsrecht- liche Einstufungen	534	176	358	33,0%	493	146	347	29,6%

* zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten
*** 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 BMWFW – Zentralleitung

Bereich Wissenschaft und Forschung												
Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
SektionsleiterIn, BereichsleiterIn	3	1	2	67%	3	1	2	67%	1	0	1	100%
GruppenleiterIn, Bereichsstellvert etung, AL mit SL- Stellvertretung	2	2	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	28	22	6	21%	28	22	6	21%	-	-	-	-
FachexpertIn	5	2	3	60%	7	2	5	71%	2	0	2	100%
ReferatsleiterIn	42	20	22	52%	43	20	23	53%	8	3	5	63%

Tabelle 241 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFW – Zentralleitung

Bereich Wirtschaft												
Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
GeneralsekretärIn *	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
SektionsleiterIn, BereichsleiterIn	8	4	4	50%	7	4	3	43%	-	-	-	-
GruppenleiterIn, Bereichsstellver- treterIn, AL mit SL- Stellvertretung	9	8	1	11%	5	4	1	20%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	71	45	26	37%	63	42	21	33%	5	4	1	20%
FachexpertIn	3	2	1	33%	4	2	2	50%	2	1	1	50%
ReferatsleiterIn	31	19	12	39%	29	17	12	41%	9	4	5	56%

*Im Datenblatt des Bundes-Gleichbehandlungsberichts 2014 mit Stichtag 31.12.2013 waren GeneralsekretärInnen nicht Gegenstand der geforderten Datenlieferung, weshalb nunmehr die Daten für das Jahr 2013 entsprechend ergänzt wurden.

**Tabelle 242 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFW – Zentralleitung
Nachgeordneter Bereich (Bereich Wissenschaft und Forschung)**

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013			Stichtag 31.12.2015			Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015					
	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	0	0	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	
BereichsleiterIn	4	3	1	25%	4	3	1	25%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	14	11	3	21%	13	11	2	15%	1	1	0	0%
LeiterIn Fachabteilung	12	10	2	17%	11	10	1	9%	1	1	0	0%
Geologische Bundesanstalt												
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Stv. DirektorIn	1	1	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Hauptabteilung	1	1	0	0%	2	2	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 Pst.)	1	1	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	-
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Hauptabteilung	1	1	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Verwaltungsstelle n	2	1	1	50%	2	1	1	50%	-	-	-	-
LeiterIn Abteilung	0	0	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Bibliothek	1	1	0	0%	0	0	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	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-

Ressortberichte im Detail: BMW/FW

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2013			Stichtag 31.12.2015			Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015		
	Gesamt	M	F Frauen- anteil	Gesamt	M	F Frauen- anteil	Gesamt	M	F Frauen- anteil
LeiterIn Verwaltung/Personal	1	0	1 100%	1	0	1 100%	-	-	-
ZweigstellenleiterIn	2	1	1 50%	2	1	1 50%	-	-	-
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%	1	1	0 0%
Stv. LeiterIn	0	0	0 0%	1	0	1 100%	1	0	1 100%
AbteilungsleiterIn = LeiterIn der Stipendienstelle	8	1	7 88%	7	1	6 86%	-	-	-
ReferatsleiterIn	7	1	6 86%	9	2	7 78%	3	1	2 67%
LeiterIn der Stipendienstelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Psychologischer Studentenberatungsdienst									
LeiterIn Beratungsstelle	6	4	2 33%	6	3	3 50%	1	0	1 100%
Stv. LeiterIn Beratungsstelle	6	1	5 83%	6	2	4 67%	1	1	0 0%
Dokumentationsarchiv des Österreichischen Widerstandes									
LeiterIn	1	0	1 100%	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	0	0	0 0%	0	0	0 0%	-	-	-

**Tabelle 243 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFW –
Nachgeordneter Bereich (Bereich Wirtschaft)**

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013			Stichtag 31.12.2015			Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015		
	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%	-
Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen (BEV)									
PräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-
VizepräsidentIn	1	1	0	0%	0	0	0	0%	-
LeiterIn einer/s Gruppe/Bereichs	3	3	0	0%	4	4	0	0%	1
AbteilungsleiterIn (BEV)	13	11	2	15%	14	12	2	14%	2
LeiterIn Vermessungsamt	33	29	4	12%	32	28	4	13%	-
LeiterIn Eichamt	8	6	2	25%	8	6	2	25%	-
Burghauptmannschaft									
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-
AbteilungsleiterIn	20	13	7	35%	20	13	7	35%	-
Bundesmobilenverwaltung									
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-
Beschussämter									
LeiterIn	2	2	0	0%	2	2	0	0%	-

2.13.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 244 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMWFW

Ausbildungs- verhältnis	2013		2015	
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt
Lehrlinge	-	-	-	-
Verwaltungs- praktikantInnen	-	-	-	-

2.13.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 245 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMWFW
Bereich Wissenschaft und Forschung

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Prüfungskommissionen *	0	0	0	0	0	0
Leistungsfeststellungs-kommission	11	7	4	11	7	4
Disziplinarkommission	12	4	8	10	4	6
Disziplinaroberkommission **	6	3	3	0	0	0
Berufungskommission **	6	3	3	0	0	0

* Prüfungskommission: wird im Rahmen des Verwaltungsübereinkommens mit dem BMBF wahrgenommen
** Mit der Verwaltungsverfahrensnovelle 2012, BGBl. I Nr. 51/2012, wurden die Disziplinaroberkommission und die Berufungskommission aufgelöst. An ihre Stelle trat das Bundesverwaltungsgericht.

Tabelle 246 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMWFW
Bereich Wirtschaft

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Prüfungskommissionen	27	6	21	26	6	20
Leistungsfeststellungs-kommission	18	2	16	7	2	5
Disziplinarkommission	12	5	7	10	4	6
Disziplinaroberkommission	9	3	6	-	-	-
Berufungskommission	10	2	8	-	-	-

* Der Überhang an männlichen Mitgliedern resultiert daraus, dass die Mitglieder/-innen jeweils nur 1x gezählt wurden und die angeführten 2 weiblichen Mitglieder in allen 5 Senaten mit dem Vorsitz betraut sind.

Tabelle 247 Mitglieder der Kommissionen nach dem Ausg 1989/BMWFW
Bereich Wissenschaft und Forschung

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Begutachtungs-kommission im Einzelfall	6	3 50%	3 50%	2	1 50%	1 50%
Ständige Be-gutachtungs-kommission	9	5 55,5%	4 44,5%	9	5 55,5%	4 44,5%
Aufnahmekommission	14	7 50%	7 50%	14	7 50%	7 50%

Tabelle 248 Mitglieder der Kommissionen nach dem Ausg 1989/BMWFW
Bereich Wirtschaft

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Begutachtungs-kommission im Einzelfall	2	1 50%	1 50%	2	1 50%	1 50%
Ständige Be-gutachtungs-kommission	4	2 50%	2 50%	4	2 50%	2 50%
Aufnahmekommission	33	13 39,4%	20 60,6%	33	13 39,4%	20 60,6%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 249 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMWFW
Bereich Wissenschaft und Forschung

Beirat	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Beirat für Mediation	2	1 50%	1 50%	2	1 50%	1 50%

Tabelle 250 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMWFW
Bereich Wirtschaft

Beirat	2013			2015			
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	
Beiräte	92	27	29,3%	65	70,7%	35	64,8%*
* Die Mitglieder wurden pro Mitgliedschaft des jeweiligen Beirates gezählt.							

2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 251 Ausbildungen/BMWFW
Bereich Wissenschaft und Forschung

Ausbildung	2013				2015					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Grundausbildung gleichgänge	20	9	45%	11	55%	22	12	55%	10	45%
Berufsbegleiten de Fortbildung (Führungskräfte ehgänge)	1.966	1.313	67%	653	33%	2.201	1.527	69%	674	31%

Tabelle 252 Ausbildungen/BMWFW
Bereich Wirtschaft

Ausbildung	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Grundausbildung gleichgänge	317	188	59,3%	129	40,7%	96	58	60,4%	38	39,6%
Berufsbegleiten de Fortbildung (Führungskräfte ehrgänge)	4.518	1.654	36,6%	2.864	63,4%	2.346	1.099	46,8%	1.247	53,2%

2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 253 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMWFW
Bereich Wissenschaft und Forschung

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

**Tabelle 254 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMWFW
Bereich Wirtschaft**

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarcommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schudsprüche	0

2.13.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 255 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des
Frauenförderungsgebotes/BMWFW
Bereich Wissenschaft und Forschung**

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	8
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	231

**Tabelle 256 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des
Frauenförderungsgebotes/BMWFW
Bereich Wirtschaft**

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	4
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	18
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	1.097

2.13.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

BEREICH WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

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

Der Frauenförderungsplan des BMWFW (BGBl II Nr. 379/2014), kundgemacht am 23. Dezember 2014, 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, bedarfsorientierte Kinderbetreuungsangebote und die Ermütigung 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 Teilzeitebeschäftigungen 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.

Im Jahr 2013 wurde dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (nunmehr: Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft – Verwaltungsbereich Wissenschaft und Forschung) die Zertifizierung Audit berufundfamilie verliehen. Zuerkannt

wurde diese Zertifizierung insbesondere wegen der Förderung der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Aufgaben für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, strategischer Umsetzung von zielgerichteten Maßnahmen und Ausbau von Angeboten in den Bereichen Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskultur, Personalentwicklung, Service für Familien, Elternschaft, Karenz und Berufsrückkehr sowie der Gesundheitsförderung zur Optimierung einer familienbewussten Personalpolitik.

BEREICH WIRTSCHAFT

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 frauen- 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. 379/2014) 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.

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 1

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Zertifikat "Audit berufundfamilie"

Das Ressort nimmt seit mehreren Jahren am "Audit *berufundfamilie*" teil und ist mittlerweile seit 2002 im Rahmen des Audits zertifiziert. Im November 2013 wurde dem nunmehrigen BMWFW – Verwaltungsbereich Wirtschaft letztlich das Zertifikat „Audit *berufundfamilie*“ verliehen und hiermit das kontinuierliche Engagement des BMWFW für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewürdigt. Auch ist das Rezertifizierungsverfahren für das Ressort im Rahmen des Audits derzeit im Gange.

Weiterhin fördert das BMWFW flexible Arbeitszeitgestaltung, die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte bei der Anordnung von Sitzungsterminen, das Angebot eines Betriebskindergartens u.v.m. und tragen diese Aspekte 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 karencierte Bedienstete eingebunden werden.

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

Den Mitarbeiter/innen steht ein umfassendes Angebot an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung.

Zu den Themen "Gender Mainstreaming" sowie "Beruf und Familie - Work life balance" werden ressortinternen Seminare angeboten, um auf allen Hierarchieebenen die Bewusstseinsbildung dafür zu unterstützen und voranzutreiben. Auch wurden im Rahmen einer Advanced Leadership Ausbildung „Gesundes Führen“ in den Jahren 2014/2015 Führungskräfte im Hinblick auf diese Themenbereiche sensibilisiert.

Durch das Angebot von "Inhouse-Kompaktseminaren", die halbtägig am Vormittag stattfinden, sowie von Sprachkursen am Vormittag wird insbesondere teilzeitbeschäftigten 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.

2.14 Parlamentsdirektion

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.14.1 Gesamtes Personal

Tabelle 257 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	445	222 50%	223 50%	451	223 49%	228 51%

Tabelle 258 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	445	222 50%	223 50%	451	223 49%	228 51%
Gesamt	445	222 50%	223 50%	451	223 49%	228 51%

Tabelle 259 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	143	80 56%	63 44%	156	87 56%	69 44%
MaturantInnen *	64	40 62,5%	24 37,5%	67	42 63%	25 37%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	201	82 41%	119 59%	193	76 39%	117 61%
Hilfsdienst	37	20 54%	17 46%	35	18 51%	17 49%
Gesamt	445	222 50%	223 50%	451	223 49%	228 51%

2.14.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 260 Alle Teilbeschäftigten der Parl.dion nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	57	44 77%	13 23%	66	44 67%	22 33%

Tabelle 261 Alle Teilbeschäftigten der Parl.dion nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdiens	57	44 77%	13 23%	66	44 67%	22 33%
Gesamt	57	44 77%	13 23%	66	44 67%	22 33%

Tabelle 262 Alle Teilbeschäftigten der Parl.dion nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	19	15 79%	4 21%	26	18 69%	8 31%
MaturantInnen	6	5 83%	1 17%	4	3 75%	1 25%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	27	19 70%	8 30%	31	19 61%	12 39%
Hilfsdienst	5	5 100%	0 0%	5	4 80%	1 20%
Gesamt	57	44 77%	13 23%	66	44 67%	22 33%

2.14.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 263 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der Parlamentsdirektion

Qualifikation	Einstufung	2013				2015			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	18	7	11	38,9%	18	8	10	44,4%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	74	40	34	54,1%	87	49	38	56,3%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	25	14	11	56,0%	30	16	14	53,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	18	9	9	50,0%	19	9	10	47,4%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungsrecht- liche Einstufungen	135	70	65	51,9%	154	82	72	53,2%
*	zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen								
**	zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten								
***	Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung								
****	SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung								

2.14.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 264 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der Parlamentsdirektion

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 bis 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Parlaments- direktorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Parlaments- vizedirektorIn	2	1	1	50%	2	1	1	50%	-	-	-	-
DienstleiterIn	7	4	3	43%	7	4	3	43%	-	-	-	-
LeiterIn einer unterhalb eines Dienstes angesiedelten Organisationsein- heit	32	17	15	47%	34	17	17	50%	4	1	3	75%

2.14.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 265 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen der Parlamentsdirektion

Ausbildungs- verhältnis	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Lehrlinge	3	1 33%	2 67%	5	3 60%	2 40%
Verwaltungs- praktikantinnen	3	2 67%	1 33%	4	2 50%	2 50%

2.14.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 266 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/Parlamentsdirektion

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Prüfungskommission	44	21 47,7%	23 52,3%	44	21 47,7%	23 52,3%
Leistungsfeststellungskommission	7	6 85,7%	1 14,3%	7	6 85,7%	1 14,3%
Disziplinarkommission	12	7 58,3%	5 41,7%	12	6 50%	6 50%
Disziplinarberk ommission	0	0 0%	0 0%	0	0 0%	0 0%
Berufungskommission *	2	1 50%	1 50%	0	0 0%	0 0%

Die Zusammensetzung der Aufnahmekommissionen richtet sich nach den jeweiligen Ausschreibungen. Selbstverständlich ist gewährleistet, dass von Dienstgeberseite zumindest eine Frau entsandt wird.

* Die Berufungskommission wurde mit 31.12.2013 aufgelöst.

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 267 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/Parlamentsdirektion

Beirat	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Beiräte	0	0 0%	0 0%	0	0 0%	0 0%

2.14.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 268 Ausbildungen/Parlamentsdirektion

Ausbildung	2013				2015					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Grundausbildung gshnrgänge	61	39	64%	22	36%	51	36	70,5%	15	29,5%
Berufsbegleiten de Fortbildung (Führungskräfte ehngänge)	504	247	49%	257	51%	402	254	63%	148	37%

2.14.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 269 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/Parl.dion

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

2.14.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 270 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/Parl.dion

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

2.14.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Zur besseren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben ermöglicht die Parlamentsdirektion den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowohl Teilzeitbeschäftigung als auch Telearbeit.

2.15 Präsidentschaftskanzlei

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.15.1 Gesamtes Personal

Tabelle 271 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt*	74	37 50%	37 50%	73	38 52%	35 48%

Tabelle 272 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015			
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	
Verwaltungsdienst	72	37	51%	35	49%	33	46%
Militärischer Dienst*	2	0	0%	2	100%	2	100%
Gesamt	74	37	50%	37	50%	35	48%

Tabelle 273 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	16	5 31%	11 69%	16	6 37,5%	10 62,5%
MaturantInnen*	23	16 70%	7 30%	24	17 71%	7 29%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	31	13 42%	18 58%	29	12 41%	17 59%
Hilfsdienst	4	3 75%	1 25%	4	3 75%	1 25%
Gesamt	74	37 50%	37 50%	73	38 52%	35 48%

2.15.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 274 Alle Teilbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Organisationen

Organisation	2013		2015	
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt weiblich männlich
Gesamt	2	2 100%	0 0%	1 1 100% 0 0%

Tabelle 275 Alle Teilbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdiens	2	2 100%	0 0%	1	1 100%	0 0%
Gesamt	2	2 100%	0 0%	1	1 100%	0 0%

Tabelle 276 Alle Teilbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Maturantinnen	1	1 100%	0 0%	1	1 100%	0 0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1	1 100%	0 0%	0	0 0%	0 0%
Gesamt	2	2 100%	0 0%	1	1 100%	0 0%

2.15.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 277 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der Präs.kanzlei

Qualifikation	Einstufung	2013			2015		
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen Männer Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	5	1	4	20,0%	4	1 3 25,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	8	3	5	37,5%	8	3 5 37,5%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	14	8	6	57,1%	14	8 6 57,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	3	0	3	0,0%	3	0 3 0,0%
alle Qualifikations-gruppen	höchste besoldungsrecht-liche Einstufungen	30	12	18	40,0%	29	12 17 41,4%

* zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter

Ressortberichte im Detail: Präs.kanzlei

- Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten
- *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
- **** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.15.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 278 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der Präs.kanzlei

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013			Stichtag 31.12.2015			Neubesetzungen 31.12.2013 bis 31.12.2015		
	Gesamt	M	F Frauen- anteil	Gesamt	M	F Frauen- anteil	Gesamt	M	F Frauen- anteil
Kabinetts- direktorIn	1	1	0 0%	1	1	0 0%	-	-	-
Kabinettsvize- direktorIn	1	1	0 0%	1	1	0 0%	-	-	-
AbteilungsleiterIn	10	8	2 20%	10	8	2 20%	-	-	-

2.15.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 279 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen der Präs.kanzlei

Ausbildungs- verhältnis	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Lehrlinge	0	0 0%	0 0%	0	0 0%	0 0%
Verwaltungs- praktikantInnen	0	0 0%	0 0%	0	0 0%	0 0%

2.15.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 280 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/Präs.kanzlei

Kommission	2013			2015				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
Prüfungskommission	3	0	0%	3	0	0%	3	100%
Leistungsfeststellungskommission	4	2	50%	2	50%			
Disziplinarkommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%
Berufungskommission	2	0	0%	2	100%	mit 31.12.2013 eingestellt		

Tabelle 281 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/Präs.kanzlei

Kommission	2013			2015			
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	
Kommissionen	4	2	50%	2	50%	2	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie als Bedienstete des berichtlegenden Ressorts von diesem nominert oder bestellt wurden:

Tabelle 282 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/Präs.kanzlei

Beirat	2013				2015					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Beiräte	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%

2.15.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 283 Ausbildungen/Präs.kanzlei

Ausbildung	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Grundausbildung gleichgänge	1	1	100%	0	0%	
Berufsbegleiten de Fortbildung (Führungskräfte ehrgänge)	0	0	0%	0	0%	0

2.15.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 284 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/Präs.kanzlei

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

2.15.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 285 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/Präs.kanzlei

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

2.15.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Siehe dazu die Entschließung des Bundespräsidenten betreffend den Frauenförderungsplan der Präsidentschaftskanzlei, BGBl. II Nr. 37/2016.

2.16 Rechnungshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.16.1 Gesamtes Personal

Tabelle 286 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	298	133 45%	165 55%	294	139 47%	155 53%

Tabelle 287 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	298	133 45%	165 55%	294	139 47%	155 53%
Gesamt	298	133 45%	165 55%	294	139 47%	155 53%

Tabelle 288 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	213	78 37%	135 63%	212	84 40%	128 60%
MaturantInnen	30	14 47%	16 53%	27	14 52%	13 48%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	48	39 81%	9 19%	48	39 81%	9 19%
Hilfsdienst	7	2 29%	5 71%	7	2 29%	5 71%
Gesamt	298	133 45%	165 55%	294	139 47%	155 53%

2.16.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 289 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	34	2882%	618%	35	2880%	720%

Tabelle 290 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	34	2882%	618%	35	2880%	720%
Gesamt	34	2882%	618%	35	2880%	720%

Tabelle 291 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	18	1372%	528%	20	1575%	525%
MaturantInnen	4	375%	125%	4	250%	250%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	12	12100%	00%	11	11100%	0100%
Gesamt	34	2882%	618%	35	2880%	720%

2.16.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 292 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH

Qualifikation	Einstufung	2013			2015		
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen Männer Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	10	4	6	40,0%	10	550,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	195	69	126	35,4%	191	7211937,7%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	29	13	16	44,8%	26	131350,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	11	8	3	72,7%	12	9375,0%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungsrecht- liche Einstufungen	245	94	151	38,4%	239	9914041,4%

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

2.16.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 293 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des RH

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
SektionschefIn	5	4	1	20%	5	3	2	40%	2	1	1	50%
AL mit SL- Stellvertretung	5	2	3	60%	5	2	3	60%	1	0	1	100%
AbteilungsleiterIn	26	18	8	31%	26	20	6	23%	7	5	2	29%
AL-Stellver- tretung, PrüfungsleiterIn*	53	35	18	34%	54	36	18	33%	8	5	3	38%

* jeder AL-Stv ist auch PrüfungsleiterIn;

2.16.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 294 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen der Präs.kanzlei

Ausbildungs- verhältnis	2013			2015			
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	
Verwaltungs- praktikantinnen	0	0	0%	0	0%	1	100%

2.16.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 295 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/RH

Kommission	2013				2015					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Prüfungskommissionen	16	6	37,5%	10	62,5%	18	7	38,9%	11	61,1%
Leistungsfestellungskommission	6	3	50%	3	50%	6	4	66,7%	2	33,3%
Disziplinarcommissionen	13	5	38,5%	8	61,5%	13	5	38,5%	8	61,5%
Disziplinaroberkommission	4	1	25%	3	75%	-	-	-	-	-
Berufungskommission	5	1	20	4	80%	-	-	-	-	-

Tabelle 296 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/RH

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich
Begutachtungsk ommissionen im Einzelfall	132	68 51,5%	64 48,5%	28	10 35,7%	18 64,3%
Aufnahmekom mission	11	7 63,6%	4 36,4%	11	8 72,7%	3 27,3%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 297 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/RH

Beirat	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Fachbeirat/ Stat. Zentralkommission	14	4 28,6%	10 71,4%	16	6 37,5%	10 62,5%
Nutzerbeirat/ Bundesbeschaffung	2	2 100%	0 0%	2	2 100%	0 0%
Nutzerbeirat/ Buchhaltungssagetur	3	2 66,7%	1 33,3%	3	3 100%	0 0%

2.16.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 298 Ausbildungen/RH

Ausbildung	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich
Grundausbildung gehörigänge	15	5 33,3%	10 66,7%	30	17 56,7%	13 43,3%
Berufsbegleitende Management- u. Führungskräfte ehrigänge	40	20 50%	20 50%	2	1 50%	1 50%

2.16.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 299 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/RH

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

2.16.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 300 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/RH

Bewerberinnen	Gesamt
---------------	--------

Ressortberichte im Detail: RH

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

2.16.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Der Rechnungshof bekennt sich zum Grundsatz der Gleichwertigkeit und Gleichstellung der Geschlechter, zu den Anliegen der Frauenförderung und zur Schaffung von positiven und Karriere förmernden Bedingungen für Frauen und sorgt für die Chancengleichheit der Geschlechter. An der Zielerreichung der Gleichstellung der Geschlechter haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Rechnungshofes mitzuwirken.

Maßnahmen zur Frauenförderung finden im Rechnungshof in der Personalplanung und in der Organisationsentwicklung ihren adäquaten Niederschlag. Der Rechnungshof strebt eine Ausgewogenheit der Geschlechterverteilung, insbesondere in den Leitungsfunktionen, an. Jeder Form von diskriminierendem Vorgehen oder Verhalten gegenüber Frauen ist entgegenzutreten. Diese Maßnahmen sind insbesondere von allen Personen in leitenden Funktionen im Rechnungshof mit zu tragen.

In diesem Sinne werden vom Rechnungshof folgende Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen übermittelt, die im Rechnungshof bereits angewendet werden:

1. Bei Stellenausschreibungen sollte auf die vermehrte Bewerbung von Frauen geachtet werden und insbesondere bei öffentlichen Ausschreibungen von höherwertigen Funktionen sollten Frauen aktiv angesprochen werden sich zu bewerben.
2. Genderseminare für Führungskräfte zur Bewusstseins-schaffung, weil diese erste Personalentwickler sind.
3. Eine möglichst flexible Verwendung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (auch im Prüfdiens!), um Voll- und Teilzeitbeschäftigten die effiziente Erfüllung ihres Aufgabenbereiches sowohl im Sinne einer Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen als auch einer ausgewogenen Work-Life-Balance zu ermöglichen.
4. Die aktive Förderung des Wiedereinstieges von Mitarbeiterinnen in den Beruf nach Beendigung eines Karenzurlaubes durch die Möglichkeit zur Teilnahme an Integrationsmodulen.
5. Der berufliche Aufstieg von Mitarbeiterinnen ist durch vorrangige Zulassung zu externen Bildungsveranstaltungen, insbesondere zur Führungskräfteausbildung, zu fördern.

2.17 Verfassungsgerichtshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.17.1 Gesamtes Personal

Tabelle 301 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	95	64 67%	31 33%	91	58 64%	33 36%

Tabelle 302 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	95	64 67%	31 33%	91	58 64%	33 36%
Gesamt	95	64 67%	31 33%	91	58 64%	33 36%

Tabelle 303 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	46	26 57%	20 43%	45	23 51%	22 49%
MaturantInnen	9	8 89%	1 11%	8	7 87,5%	1 12,5%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	37	27 73%	10 27%	36	26 72%	10 28%
Hilfscdienst	3	3 100%	0 0%	2	2 100%	0 0%
Gesamt	95	64 67%	31 33%	91	58 64%	33 36%

2.17.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 304 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Organisationen

Organisation	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Gesamt	10	10	100%	0	0%	11	9	82%	1	18%

Tabelle 305 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Verwaltungsdienst	10	10	100%	0	0%	11	9	82%	1	18%
Gesamt	10	10	100%	0	0%	11	9	82%	1	18%

Tabelle 306 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
AkademikerInnen	5	5	100%	0	0%	8	6	75%	2	25%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	5	5	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%
Gesamt	10	10	100%	0	0%	11	9	82%	1	18%

2.17.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 307 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH

Qualifikation	Einstufung	2013				2015			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	5	3	2	60,0%	4	2	2	50,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	30	18	12	60,0%	27	13	14	48,1%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	1	1	0	100,0%	2	2	0	100,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	6	5	1	83,3%	6	5	1	83,3%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungsrechtli- che Einstufungen	42	27	15	64,3%	39	22	17	56,4%

Ressortberichte im Detail: VfGH

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

2.17.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 308 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VfGH

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013			Stichtag 31.12.2015			Neubesetzungen 31.12.2013 bis 31.12.2015		
	Gesamt	M	F Frauen- anteil	Gesamt	M	F Frauen- anteil	Gesamt	M	F Frauen- anteil
GeneralsekretärIn	1	0	1 100%	-	-	-	-	-	-
Siv. General- sekretärIn	1	1	0 0%	-	-	-	-	-	-
LeiterIn Verfassungsrecht- liches Grundsatzreferat	1	0	1 100%	-	-	-	-	-	-
LeiterIn Personalmanage- ment und Personalentwick- lung	1	1	0 0%	1	1	0 0%	-	-	-
LeiterIn Inter- nationale Beziehungen u. Protokoll	1	0	1 100%	1	0	1 100%	-	-	-
MediensprecherIn	1	1	0 0%	1	1	0 0%	-	-	-
LeiterIn Informations- und Kommunikations- technologie	1	1	0 0%	1	1	0 0%	-	-	-
LeiterIn Evidenzbüro	1	0	1 100%	1	-	1 100%	-	-	-
LeiterIn Bibliothek und Kommunikation	1	1	0 0%	1	1	0 0%	-	-	-
LeiterIn Organisation, Projektmanage- ment und Evidenzbüro	1	0	1 100%	1	0	1 100%	-	-	-
LeiterIn Präsidialdirektion	1	1	0 0%	1	1	0 0%	-	-	-
LeiterIn Finanzen und Wirtschaft	1	1	0 0%	1	1	0 0%	-	-	-

Ressortberichte im Detail: VfGH

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013			Stichtag 31.12.2015			Neubesetzungen 31.12.2013 bis 31.12.2015		
	Gesamt	M	F Frauen- anteil	Gesamt	M	F Frauen- anteil	Gesamt	M	F Frauen- anteil
Leitern Judizielle Angelegenheiten, Qualitäts- und Wissens- management	0	0	0 0%	1	1	0 0%	1	1	0 0%

2.17.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 309 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen des VfGH

Ausbildungs- verhältnis	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungs- praktikantInnen	2	2 100%	0 0%	2	2 100%	0 0%

2.17.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 310 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH

Kommissionen	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	20	8 40%	12 60%	19	7 36,8%	12 63,2%

Tabelle 311 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH

Kommissionen	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich
Gesamt	0	0 0%	0 0%	0	0 0%	0 0%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 312 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH

Beirat	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	2	1	50 %	1	50 %	1

2.17.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 313 Ausbildungen/VfGH

Ausbildung	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Grundausbildung gehängänge	26	14	53,8%	12	46,2%	8
Berufsbegleiten de Fortbildung (Führungskräfte ehängänge)	18	16	88,9%	2	11,1%	11

2.17.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 314 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VfGH

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarcommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schudsprüche	0

2.17.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 315 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VfGH

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

2.17.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Der Verfassungsgerichtshof bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, die die Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleistet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gerichtshofes erfahren jede Unterstützung im Hinblick auf berufsbegleitende Fortbildung bzw. Absolvierung von Grundausbildungslehrgängen. Auch Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie fördern, wie beispielsweise die Möglichkeit zur Teilzeit- bzw. Telearbeit, werden weitestgehend umgesetzt.

2.18 Verwaltungsgerichtshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.18.1 Gesamtes Personal

Tabelle 316 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	190	97 51%	93 49%	192	103 54%	89 46%

Tabelle 317 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	121	81 67%	40 33%	126	87 69%	39 31%
RichterInnen, Staatsanw.	69	16 23%	53 77%	66	16 24%	50 76%
Gesamt	190	97 51%	93 49%	192	103 54%	89 46%

Tabelle 318 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	110	43 39%	67 61%	110	47 43%	63 57%
MaturantInnen	8	5 63%	3 38%	10	5 50%	5 50%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	61	40 66%	21 34%	59	40 68%	19 32%
Hilfsdienst	11	9 82%	2 18%	13	11 85%	2 15%
Gesamt	190	97 51%	93 49%	192	103 54%	89 46%

2.18.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 319 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	10	10	100%	16	16	100%

Tabelle 320 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Verwaltungsdiens	10	10	100%	0	0%	16	16	100%	0	0%
Gesamt	10	10	100%	0	0%	16	16	100%	0	0%

Tabelle 321 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
AkademikerInnen	4	4	100%	0	0%	4	4	100%	0	0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	5	5	100%	0	0%	8	8	100%	0	0%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	4	4	100%	0	0%
Gesamt	10	10	100%	0	0%	16	16	100%	0	0%

2.18.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 322 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH

Qualifikation	Einstufung	2013				2015			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	69	16	53	23,2%	66	16	50	24,2%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	6	3	3	50,0%	5	2	3	40,0%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	2	1	1	50,0%	2	1	1	50,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	7	5	2	71,4%	7	6	1	85,7%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungsrecht- liche Einstufungen	84	25	59	29,8%	80	25	55	31,3%

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

2.18.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 323 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VwGH

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Präsident/in	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Vizepräsident/in	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Richter/innen des VwGH der Gehaltsgruppe R3	67	51	16	24%	64	49	15	23,4%	2	2	0	0%
Präsident/vorstand/- vorständin (Richter/in)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Leiter/in des Evidenzbüros (Richter/in)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Leiter/in Medienstelle (Richter/in)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiter/in Bereich Personalmanagement, Personalentwicklung und allgemeine Präsidental- angelegenheiten	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-

Ressortberichte im Detail: VwGH

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
Leiter/in Bereich Informations- und Kommunikationstechno- logie, Servicestelle	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Leiter/in Bereich Finanzen, Controlling und Wirtschaft	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Leiter/in Bibliothek	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Leiter/in Budget- und Controlling	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Leiter/in Geschäftsstelle des Evidenzbüros	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Leiter/in Wirtschaftsstelle	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Leiter/in Servicestelle	0	0	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%

Die im Gleichbehandlungsbericht 2014 angeführten Funktionen der Präsidialsekretärin/des Präsidialsekretärs und der Leiterin/des Leiters der Präsidialkanzlei bestehen nicht mehr; weiters wurden einzelne Funktionsbezeichnungen angepasst.

2.18.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 324 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des VwGH

Ausbildungs- verhältnis	2013				2015			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Verwaltungs- praktikantInnen	0	0	0%	0	0%	0	0	0%
Gesamt	0	0	0%	0	0%	0	0	0%

2.18.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 325 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH

Kommissionen	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Gesamt	20	7	35%	13	65%	23	10	43%	13	57%

Tabelle 326 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH

Kommission	2013				2015					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Aufnahmekommission	8	4	50%	4	50%	8	4	50%	4	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 327 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH

Beirat	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Beiräte	5	2	40%	3	60%	5	1	20%	4	80%

2.18.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 328 Ausbildungen/VwGH

Ausbildung	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Grundausbildungslerngänge	15	7 46,7%	8 53,3%	16	11 68,8%	5 31,2%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	22	6 27,3%	16 72,7%	27	8 29,6%	19 70,4%
Aufsteigskurse	0	0 0%	0 0%	0	0 0%	0 0%

2.18.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 329 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VwGH

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

2.18.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 330 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VwGH

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

2.18.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Zu den Vorschlägen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen wird – im Einvernehmen mit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen – auf den Frauenförderungsplan für den Verwaltungsgerichtshof, BGBl. II Nr. 171/2014, hingewiesen.

2.19 Volksanwaltschaft

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.19.1 Gesamtes Personal

Tabelle 331 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	80	54 67,5%	26 32,5%	81	59 73%	22 27%

Tabelle 332 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdiens	80	54 67,5%	26 32,5%	81	59 73%	22 27%
Gesamt	80	84 67,5%	26 32,5%	81	59 73%	22 27%

Tabelle 333 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	43	27 63%	16 37%	46	32 70%	14 30%
MaturantInnen	12	10 83%	2 17%	11	10 91%	1 9%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	25	17 68%	8 32%	24	17 71%	7 29%
Gesamt	80	54 67,5%	26 32,5%	81	59 73%	22 27%

2.19.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 334 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Organisationen

Organisation	2013		2015	
	Gesamt	weiblich	männlich	
Gesamt	19	17 89%	2 11%	20 20 100% 0 0%

Tabelle 335 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2013		2015	
	Gesamt	weiblich	männlich	
Verwaltungsdiens	19	17 89%	2 11%	20 20 100% 0 0%
Gesamt	19	17 89%	2 11%	20 20 100% 0 0%

Tabelle 336 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
AkademikerInnen	11	11 100%	0 0%	14	14 100%	0 0%
MaturantInnen	4	3 75%	1 25%	2	2 100%	0 0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	4	3 75%	1 25%	4	4 100%	0 0%
Gesamt	19	17 89%	2 11%	20	20 100%	0 0%

2.19.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 337 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA

Qualifikation	Einstufung	2013			2015		
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen Männer Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	7	2	5	28,6%	7	2528,6%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	30	21	9	70,0%	34	27779,4%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	11	9	2	81,8%	10	9190,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	5	3	2	60,0%	6	3350,0%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungsrecht- liche Einstufungen	53	35	18	66,0%	57	411671,9%

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

2.19.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 338 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der VA

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2013				Stichtag 31.12.2015				Neubesetzungen 31.12.2013 – 31.12.2015			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
LeiterIn Geschäftsbereich	3	1	2	67%	3	1	2	67%	-	-	-	-
Siv LeiterIn Geschäftsbereich	3	3	0	0%	3	3	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Administration	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Siv LeiterIn Administration	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
LeiterIn Abt. Internationales I.O.I.-General- sekretariat*)	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-

*) vormals LeiterIn Abt. Internationales (IOI Generalsekretariat) und Kommunikation

2.19.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 339 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen der VA

Ausbildungs- verhältnis	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungs- praktikantInnen	6	583%	117%	7	571%	229%

2.19.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 340 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VA

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Prüfungskommissionen	14	750%	750%	14	750%	750%
Leistungsfeste llungskommission	6	350%	350%	6	350%	350%
Disziplinarkommission	6	233,3%	466,7%	6	233,3%	466,7%
Disziplinaroberkommission	2	150%	150%	§ 99 BDG trat mit 31.12.2013 außer Kraft		
Berufungskommission	5	360%	240%	§ 41a BDG trat mit 31.12.2013 außer Kraft		

Tabelle 341 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VA

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich
Aufnahmekommission	4	250%	250%	4	250%	250%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,
soweit sie als Bedienstete des berichtlegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 342 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VA

Beirat	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Kommission zur Vorbereitung der Neuerlassung der Sozialversicherungs-gesetze	1	1	100%	0	0%	0%
Nutzerbeirat gem. § 10 Abs. 1 BB-GmbH-Gesetz	2	1	50%	1	50%	50%
Beirat der Buchhaltungsgesam- entur gem. § 18 Abs. 1 BHAG-G	2	1	50%	1	50%	50%
Bundesbeirat in der APK Vorsorgekasse AG	2	1	50%	1	50%	50%

2.19.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 343 Ausbildungen/VA

Ausbildung	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Grundausbildung gleichgänge	9	4	44,4%	5	55,6%	25%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte- eimgänge)	30	21	70%	9	30%	34,2%

2.19.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 344 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VA

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

2.19.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 345 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VA

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

2.19.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Da keine Benachteiligung von Frauen im Obersten Organ Volksanwaltschaft vorliegt, werden – derzeit – auch keine Vorschläge erstattet.

2.20 Arbeitsmarktservice

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.20.1 Gesamtes Personal

Tabelle 346 Alle Beschäftigten des AMS

Organisation	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	5.439	3.571 65,7%	1.868 34,3%	5.831	3.864 66,3%	1.967 33,7%

2.20.2 Vollbeschäftigte Bedienstete

des Dienststands mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teils des Stellenplans, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

Tabelle 347 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS

Vollbeschäftigte	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	3.856	2.154 55,9%	1.702 44,1%	4.045	2.281 56,4%	1.764 43,6%

2.20.3 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

Tabelle 348 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS

Verwendungs- gruppe	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Beamt/innen	657	325	49,5%	332	50,5%	603	305	50,6%	298	49,4%
Kv	3.199	1.829	57,2%	1.370	42,8%	3.442	1.976	57,4%	1.466	42,6%

2.20.4 Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach
Höherwertigen Verwendungen/Funktionen

Tabelle 349 Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach
Höherwertigen Verwendungen/Funktionen des AMS

Höherw. Ver- wendung/ Funktion	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Vorstand u. Landesgeschäfts- führung BGS u. LGS	11	3	27,2%	8	72,8%	
				11	3	27,2%
				8	72,8%	
Landesgeschäfts- führung – Stv LGS	9	3	33,3%	6	66,7%	
				9	3	33,3%
				6	66,7%	
Abteilungsleitung LGS, BGS/SEL	90	37	41,1%	53	58,9%	
				102	48	47,1%
				54	52,9%	
Ltg-RGS	101	31	30,7%	70	69,3%	
				98	29	29,6%
				69	70,4%	
Ltg/Stv-RGS	101	45	44,5%	56	55,5%	
				98	42	42,9%
				56	57,1%	
Abteilungsitg RGS/Teamitg. SEL	207	125	60,4%	82	39,6%	
				327	179	54,7%
				148	45,3%	
Gesamt	519	244	47%	275	53%	
				525	250	47,6%
				275	52,4%	

BGS: Bundesgeschäftsstelle
LGS: Landesgeschäftsstelle
RGS: Regionalgeschäftsstelle
SEL: Serviceleine

Gesamt: Summe aller Führungspositionen im AMS ohne die bestellten Organe (Landesgeschäftsführung, Vorstand), daher ergibt „gesamt“ nicht die Summe der angeführten Positionen

2.20.5 Teilbeschäftigte Bedienstete

des Dienststands mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teils des Stellenplans, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

Tabelle 350 Alle Teilbeschäftigten des AMS

Teil beschäftigte	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	1.683	1.517	90,1%	166	9,9%	
				1.786	1.583	88,6%
				203	11,4%	

2.20.6 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten
Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

Tabelle 351 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs-
bzw. Entlohnungsgruppen des AMS

Verwendungs- gruppe	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Beamt/Innen	185	169 91,3%	16 8,7%	187	166 88,8%	21 11,2%
Kv	1.498	1.348 89,9%	150 10,1%	1.599	1.417 88,6%	182 11,4%

2.20.7 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 352 Alle Lehrlinge des AMS

Ausbildungs- verhältnis	2013		2015	
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt weiblich männlich
Lehrlinge	48	38 79,1%	10 20,9%	70 50 71% 20 29%
Gesamt	48	38 79,1%	10 20,9%	70 50 71% 20 29%

2.20.8 Kommissionen und Beiräte

Tabelle 353 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/AMS

Kommission	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Aufnahmekommission	94	47 50%	47 50%	73	37 51%	36 49%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie als Bedienstete des berichtlegenden Ressorts von diesem nominert oder bestellt wurden:

Beirat	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Beiräte	0	0 0%	0 0%	0	0 0%	0 0%

2.20.9 Zugänge

Tabelle 354 Zugänge/AMS

Zugang	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Gesamt	456	292	64%	164	36%	564	377	66,8%	187	33,2%

2.20.10 Abgänge

Tabelle 355 Abgänge/AMS

Abgang	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Gesamt	381	227	59,5%	154	40,5%	335	227	67,8%	108	32,2%

2.20.11 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)

Tabelle 356 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)/AMS

Neubestellung	2013			2015						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Gesamt	92	62	67,3%	30	32,7%	82	40	49%	42	51%

2.20.12 Weiterbildungstage

Tabelle 357 Weiterbildungstage der MitarbeiterInnen
(Jahresdurchschnitt/Tage pro MA)/AMS

Weiter- bildungstage	2013			2015		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	5,3 Tage	5,6 Tage	4,9 Tage	5,7 Tage	5,9 Tage	5,4 Tage

**Tabelle 358 Weiterbildungstage der Führungskräfte
(Jahresdurchschnitt/Tage pro FK)/AMS**

Weiter- bildungstage	2013		2015	
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt
Gesamt	8,8 Tage	10,5 Tage	7,3 Tage	8,4 Tage
				9,7 Tage
				7,4 Tage

2.20.13 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 359 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/AMS

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

2.20.14 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 360 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des
Frauenförderungsgebotes/AMS**

Bewerberinnen	Gesamt
bevoorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	44

2.20.15 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Aktive Förderung von geteilter Führung bzw. individuelle Arbeitszeitvereinbarung für Führungskräfte.

Förderung der Väterkarenz (rechtliche Absicherung Familienzeit) und individueller Arbeitszeitvereinbarung für Männer.

3 Technischer Annex

Dieses Kapitel bietet einen kurzen Überblick über die Abgrenzung der Daten, über verwendete Datenquellen, Berechnungsmethoden und Bezugszeiträume.

Bezugszeitraum

Daten zum Bundespersonal werden im Regelfall stichtagsbezogen dargestellt und beziehen sich auf den 31. Dezember 2013 bzw. 31. Dezember 2015.

Hinsichtlich der ressortspezifischen Leitungsfunktionen und sonstigen hervorgehobenen Funktionen werden Neuaufnahmen zeitraumbezogen, d. h. vom 31. Dezember 2013 bis 31. Dezember 2015, ausgewiesen.

Kommissionen/Beiräte

Die Mitglieder der Kommissionen werden

1. nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) BGBl. Nr. 333/1979, in der jeweils geltenden Fassung (Prüfungskommissionen, Leistungsfeststellungskommissionen, Disziplinarkommissionen, Disziplinarioberkommission, Berufungskommission)
 2. nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG 1989), BGBl. Nr. 85/1989, in der jeweils geltenden Fassung (Begutachtungskommissionen im Einzelfall und ständige Begutachtungskommissionen, Weiterstellungskommissionen, Aufnahmekommissionen)
- dargestellt.

Datenabgrenzung

Angaben zum Bundespersonal beziehen sich üblicherweise auf das ausgabenwirksame Personal, das in einem Dienstverhältnis zum Bund steht und dessen Aufwand im Bundesvoranschlag in der „Unterteilung 0“ (Personalausgaben) verrechnet wird. Die Bezeichnung „ausgabenwirksam“ bezieht MitarbeiterInnen in Vorrhestandskarenz mit ein, schließt jedoch karencierte MitarbeiterInnen aus.

Zusätzlich zum Personalaufwand in der Unterteilung 0 werden Ausbildungsverhältnisse, d. h. Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen ausgewiesen. Der Aufwand für diese Personengruppe wird in der „Unterteilung 7“ (Sachausgaben) verrechnet.

Ausgegliederte Einrichtungen sind bei den Gesamtberechnungen nicht einbezogen.

Messgröße

Für die Errechnung der Frauen- bzw. Männeranteile werden grundsätzlich Köpfe herangezogen. Das heißt, dass Personen nicht entsprechend des Beschäftigungsausmaßes dargestellt werden.

Berufsgruppe

Die Gruppe „sonstige Berufsgruppe“ umfasst fast ausschließlich Ärzte.

Was wird unter „höchste besoldungsrechtliche Einstufungen“ verstanden?

Zur Definition des Begriffs „Führungsverantwortung“ wurde auf entsprechende besoldungsrechtliche Einstufungen zurückgegriffen. Um der unterschiedlichen Vorbildung von MitarbeiterInnen mit Führungsverantwortung Rechnung zu tragen, wurden dabei 4 Ebenen von Führungsverantwortung erarbeitet.

Zur ersten Ebene (AkademikerInnen I) zählen: v1/5-7, DKL IX, E1/12, M B0 1/7-9, SV-lph/RektorInnen, PH/RektorInnen, R 3, R III, StA 3, StA III, PräsidentIn OGH, VwGH, OLG, BVwG und BFinG sowie VizepräsidentIn OGH und VwGH, LeiterIn Generalprokuratur, Vors. Komm.Austria.

Die zweite Ebene (AkademikerInnen II) beinhaltet: v1/3-4, ADV-SV/1-2, E1/9-11, M B0 1/4-6, S11, S1, S12, S2, SV-lph/Vize-RektorInnen, PH/Vize-RektorInnen, LPH/Dir., lph/Dir., L1/Dir., R 2, R II, StA 2, StA II, VizepräsidentIn BVwG und BFinG sowie RichterInnen BVwG und BFinG, Vors. Stv. Komm.Austria, Mitgl. Komm.Austria.

Zur dritten Ebene (MaturantInnen) gehören A2/5-8, v2/4-6, ADV-SV3, E1/5-8, MBO2/5-9.

Die vierte Ebene (Fachdienst) beinhaltet A3/5-8, v3/4-5, h1/4, ADV-SV6, E2a/5-7, MBUO1/5-7.

Qualifikation

Um die Anzahl der MitarbeiterInnen mit den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen je Ebene (AkademikerInnen I, AkademikerInnen II, MaturantInnen, Fachdienst) in Relation mit den gesamten Bediensteten je Qualifikation setzen zu können, wurden bei der Qualifikation die Einstufungen E1/9-12, S11, S12, S1 und S2 von den MaturantInnen aufgrund der Ähnlichkeit mit AkademikerInnen zu den AkademikerInnen übergeleitet. Die Gruppe „sonstige Qualifikation“ umfasst fast ausschließlich die Kräfte für internationale Operationen (KIOP) und MilitärplottInnen mit einem besonders hohen Männeranteil.

Ressortspezifische Leitungsfunktionen inklusive sonstige hervorgehobene Funktionen

Nachdem sich die höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen nicht unbedingt mit den tatsächlichen Leitungsfunktionen decken, ist es auch notwendig, neben der rein monetären Analyse nach Geschlechteraspekten, auch die Leitungsfunktionen per se näher zu durchleuchten.

Im Falle von Doppelfunktionen werden die MitarbeiterInnen jeweils bei der höheren Funktion gezählt. Vorübergehend betraute Bedienstete werden im Normalfall nicht ausgewiesen.

Daten- und Informationsquellen

Daten zu MitarbeiterInnen des Bundes wurden zum Großteil dem bundesinternen Managementinformationssystem (MIS) entnommen.

Angaben hinsichtlich der ressortspezifischen Leitungsfunktionen inklusive sonstiger hervorgehobener Funktionen wurden von den FachexpertInnen der Ressorts und sonstigen Obersten Organen übermittelt.

Tabellenverzeichnis

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse, 2013 und 2015	17
Tabelle 2 Teilbeschäftigten nach Berufsgruppen, 2013 und 2015	22
Tabelle 3 Alle Beschäftigten nach Organisationen, 2013 und 2015	24
Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen, 2013 und 2015	24
Tabelle 5 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2013 und 2015	24
Tabelle 6 Alle Teilbeschäftigten nach Organisationen, 2013 und 2015	25
Tabelle 7 Alle Teilbeschäftigten nach Berufsgruppen, 2013 und 2015	25
Tabelle 8 Alle Teilbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2013 und 2015	25
Tabelle 9 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2013 und 2015	26
Tabelle 10 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen, 2013 und 2015	26
Tabelle 11 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen	27
Tabelle 12 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen	27
Tabelle 13 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen	28
Tabelle 14 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Organisationen	28
Tabelle 15 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen	28
Tabelle 16 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen	28
Tabelle 17 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA	29
Tabelle 18 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Zentralleitung	29
Tabelle 19 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich	30
Tabelle 20 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen des BKA	31
Tabelle 21 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BKA	31
Tabelle 22 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BKA	32
Tabelle 23 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BKA	32
Tabelle 24 Ausbildungen/BKA	32
Tabelle 25 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BKA	33
Tabelle 26 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BKA	33
Tabelle 27 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Organisationen	36
Tabelle 28 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen	36
Tabelle 29 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen	36
Tabelle 30 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Organisationen	37
Tabelle 31 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen	37
Tabelle 32 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen	37
Tabelle 33 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMEIA	38
Tabelle 34 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMEIA – Zentralleitung	38
Tabelle 35 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMEIA – Nachgeordneter Bereich	39
Tabelle 36 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen des BMEIA	40
Tabelle 37 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMEIA	40
Tabelle 38 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMEIA	40
Tabelle 39 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMEIA	41
Tabelle 40 Ausbildungen/BMEIA	41

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 1

186

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

 Tabellenverzeichnis

Tabelle 41 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMEIA.....	41
Tabelle 42 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMEIA.....	42
Tabelle 43 Alle Beschäftigten des BMASK nach Organisationen	43
Tabelle 44 Alle Beschäftigten des BMASK nach Berufsgruppen	43
Tabelle 45 Alle Beschäftigten des BMASK nach Qualifikationsgruppen.....	43
Tabelle 46 Alle Teilbeschäftigten des BMASK nach Organisationen	44
Tabelle 47 Alle Teilbeschäftigten des BMASK nach Berufsgruppen	44
Tabelle 48 Alle Teilbeschäftigten des BMASK nach Qualifikationsgruppen.....	44
Tabelle 49 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMASK	45
Tabelle 50 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASK – Zentralleitung	45
Tabelle 51 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASK – Nachgeordneter Bereich.....	46
Tabelle 52 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen des BMASK.....	46
Tabelle 53 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMASK	47
Tabelle 54 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMASK	47
Tabelle 55 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMASK	47
Tabelle 56 Ausbildungen/BMASK	48
Tabelle 57 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMASK	48
Tabelle 58 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMASK.....	48
Tabelle 59 Alle Beschäftigten des BMBF nach Organisationen	51
Tabelle 60 Alle Beschäftigten des BMBF nach Berufsgruppen	51
Tabelle 61 Alle Beschäftigten des BMBF nach Qualifikationsgruppen	52
Tabelle 62 Alle Teilbeschäftigten des BMBF nach Organisationen	52
Tabelle 63 Alle Teilbeschäftigten des BMBF nach Berufsgruppen.....	52
Tabelle 64 Alle Teilbeschäftigten des BMBF nach Berufsgruppen.....	53
Tabelle 65 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMBF	53
Tabelle 66 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMBF – Zentralleitung	54
Tabelle 67 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMBF – Nachgeordneter Bereich	54
Tabelle 68 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen des BMBF	55
Tabelle 69 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMBF – Zentralstelle	55
Tabelle 70 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMBF – Stadtschulrat für Wien	56
Tabelle 71 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMBF – Landesschulrat für Niederösterreich.....	56
Tabelle 72 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMBF – Landesschulrat für Burgenland	56
Tabelle 73 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMBF – Landesschulrat für Oberösterreich	57
Tabelle 74 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMBF – Landesschulrat für Salzburg	57
Tabelle 75 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMBF – Landesschulrat für Steiermark.....	57
Tabelle 76 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMBF – Landesschulrat für Kärnten	57
Tabelle 77 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMBF – Landesschulrat für Tirol	58
Tabelle 78 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMBF – Landesschulrat für Vorarlberg.....	58
Tabelle 79 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMBF – Zentralstelle	58
Tabelle 80 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMBF – Stadtschulrat für Wien	58
Tabelle 81 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMBF – Landesschulrat für Niederösterreich.....	59

 Tabellenverzeichnis

Tabelle 82 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMBF – Landesschulrat für Burgenland	59
Tabelle 83 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMBF – Landesschulrat für Oberösterreich	59
Tabelle 84 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMBF – Landesschulrat für Salzburg	59
Tabelle 85 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMBF – Landesschulrat für Steiermark	60
Tabelle 86 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMBF – Landesschulrat für Kärnten	60
Tabelle 87 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMBF – Landesschulrat für Tirol	60
Tabelle 88 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMBF – Landesschulrat für Vorarlberg	60
Tabelle 89 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMBF – Zentralstelle	60
Tabelle 90 Ausbildungen/BMBF – Zentralstelle	61
Tabelle 91 Ausbildungen/BMBF – Stadtschulrat für Wien	61
Tabelle 92 Ausbildungen/BMBF – Landesschulrat für Niederösterreich	61
Tabelle 93 Ausbildungen/BMBF – Landesschulrat für Burgenland	61
Tabelle 94 Ausbildungen/BMBF – Landesschulrat für Oberösterreich	62
Tabelle 95 Ausbildungen/BMBF – Landesschulrat für Steiermark	62
Tabelle 96 Ausbildungen/BMBF – Landesschulrat für Salzburg	62
Tabelle 97 Ausbildungen/BMBF – Landesschulrat für Kärnten	62
Tabelle 98 Ausbildungen/BMBF – Landesschulrat für Tirol	63
Tabelle 99 Ausbildungen/BMBF – Landesschulrat für Vorarlberg	63
Tabelle 100 Vernetzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMUKK	63
Tabelle 101 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMBF	63
Tabelle 102 Alle Beschäftigten des BMF-J nach Organisationen	65
Tabelle 103 Alle Beschäftigten des BMF-J nach Berufsgruppen	65
Tabelle 104 Alle Beschäftigten des BMF-J nach Qualifikationsgruppen	65
Tabelle 105 Alle Teilbeschäftigten des BMF-J nach Organisationen	66
Tabelle 106 Alle Teilbeschäftigten des BMF-J nach Berufsgruppen	66
Tabelle 107 Alle Teilbeschäftigten des BMF-J nach Qualifikationsgruppen	66
Tabelle 108 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF-J	66
Tabelle 109 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF-J – Zentralleitung	67
Tabelle 110 Alle Lehrlinge und Verwaltungspersonalangehörigen des BMF-J	67
Tabelle 111 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMF-J	68
Tabelle 112 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMF-J	68
Tabelle 113 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMF-J	68
Tabelle 114 Ausbildungen/BMF-J	69
Tabelle 115 Vernetzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMF-J	69
Tabelle 116 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMF-J	69
Tabelle 117 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen	70
Tabelle 118 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen	70
Tabelle 119 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen	70
Tabelle 120 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Organisationen	71
Tabelle 121 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Berufsgruppen	71
Tabelle 122 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen	71

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 1

188

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

 Tabellenverzeichnis

Tabelle 123 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF	72
Tabelle 124 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentralleitung	72
Tabelle 125 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich	73
Tabelle 126 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen des BMF	75
Tabelle 127 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMF	75
Tabelle 128 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMF	75
Tabelle 129 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMF	76
Tabelle 130 Ausbildungen/BMF	76
Tabelle 131 Vertetzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMF	76
Tabelle 132 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMF	76
Tabelle 133 Alle Beschäftigten des BMG nach Organisationen	78
Tabelle 134 Alle Beschäftigten des BMG nach Berufsgruppen	78
Tabelle 135 Alle Beschäftigten des BMG nach Qualifikationsgruppen	78
Tabelle 136 Alle Teilbeschäftigten des BMG nach Organisationen	79
Tabelle 137 Alle Teilbeschäftigten des BMG nach Berufsgruppen	79
Tabelle 138 Alle Teilbeschäftigten des BMG nach Qualifikationsgruppen	79
Tabelle 139 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMG	80
Tabelle 140 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMG	80
Tabelle 141 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen des BMG	81
Tabelle 142 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMG	81
Tabelle 143 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMG	81
Tabelle 144 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMG	82
Tabelle 145 Ausbildungen/BMG	82
Tabelle 146 Vertetzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMG	82
Tabelle 147 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMG	83
Tabelle 148 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen	84
Tabelle 149 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen	84
Tabelle 150 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen	84
Tabelle 151 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Organisationen	85
Tabelle 152 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen	85
Tabelle 153 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen	85
Tabelle 154 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI	86
Tabelle 155 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Zentralleitung (inkl. Gedenkstätte Mauthausen, ZMR)	86
Tabelle 156 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich	87
Tabelle 157 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen des BMI	89
Tabelle 158 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete89	
Tabelle 159 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMI – BFA	90
Tabelle 160 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMI – Zentralleitung u. GD-Nachgeordnete	90
Tabelle 161 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMI – BFA	90
Tabelle 162 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMI	91
Tabelle 163 Ausbildungen/BMI	91

 Tabellenverzeichnis

Tabelle 164 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMJ.....	92
Tabelle 165 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMJ – BFA.....	92
Tabelle 166 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMJ.....	92
Tabelle 167 Alle Beschäftigten des BMJ nach Organisationen.....	94
Tabelle 168 Alle Beschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen.....	94
Tabelle 169 Alle Beschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen.....	95
Tabelle 170 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Organisationen.....	95
Tabelle 171 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen.....	95
Tabelle 172 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen.....	96
Tabelle 173 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMJ.....	96
Tabelle 174 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Zentralleitung.....	97
Tabelle 175 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Nachgeordneter Bereich.....	97
Tabelle 176 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen des BMJ.....	99
Tabelle 177 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMJ.....	99
Tabelle 178 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMJ.....	100
Tabelle 179 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMJ.....	100
Tabelle 180 Ausbildungen/BMJ.....	100
Tabelle 181 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMJ.....	101
Tabelle 182 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMJ.....	101
Tabelle 183 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Organisationen.....	102
Tabelle 184 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen.....	102
Tabelle 185 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen.....	102
Tabelle 186 Alle Teilbeschäftigten des BMLVS nach Organisationen.....	103
Tabelle 187 Alle Teilbeschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen.....	103
Tabelle 188 Alle Teilbeschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen.....	103
Tabelle 189 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLVS.....	104
Tabelle 190 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Zentralleitung.....	104
Tabelle 191 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Nachgeordneter Bereich.....	105
Tabelle 192 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen des BMLVS.....	106
Tabelle 193 Prüfungskommissionen zivil Verv./Entl.Grp – BMLVS.....	107
Tabelle 194 Prüfungskommissionen militärisch – BMLVS.....	107
Tabelle 195 Diverse Kommissionen – BMLVS.....	108
Tabelle 196 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMLVS.....	109
Tabelle 197 Ausbildungen/BMLVS.....	109
Tabelle 198 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMLVS.....	109
Tabelle 199 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMLVS.....	110
Tabelle 200 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Organisationen.....	111
Tabelle 201 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen.....	111
Tabelle 202 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen.....	111
Tabelle 203 Alle Teilbeschäftigten des BMLFUW nach Organisationen.....	112
Tabelle 204 Alle Teilbeschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen.....	112

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 1

190

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

 Tabellenverzeichnis

Tabelle 205 Alle Teilbeschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen.....	112
Tabelle 206 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLFUW	113
Tabelle 207 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW – Zentralleitung	113
Tabelle 208 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW – Nachgeordneter Bereich.....	114
Tabelle 209 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen des BMLFUW.....	114
Tabelle 210 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMLFUW	115
Tabelle 211 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMLFUW.....	115
Tabelle 212 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMLFUW	115
Tabelle 213 Ausbildungen/BMLFUW	115
Tabelle 214 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMLFUW	116
Tabelle 215 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMLFUW.....	116
Tabelle 216 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Organisationen	117
Tabelle 217 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen.....	117
Tabelle 218 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen	117
Tabelle 219 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Organisationen	118
Tabelle 220 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen.....	118
Tabelle 221 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen	118
Tabelle 222 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMVIT	119
Tabelle 223 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Zentralleitung	119
Tabelle 224 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Nachgeordneter Bereich	120
Tabelle 225 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen des BMVIT	120
Tabelle 226 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMVIT	121
Tabelle 227 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMVIT	121
Tabelle 228 Mitglieder der Beiräte/BMVIT	121
Tabelle 229 Ausbildungen/BMVIT	123
Tabelle 230 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMVIT	123
Tabelle 231 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMVIT	124
Tabelle 232 Alle Beschäftigten des BMWFW nach Organisationen	129
Tabelle 233 Alle Beschäftigten des BMWFW nach Berufsgruppen	129
Tabelle 234 Alle Beschäftigten des BMWFW nach Qualifikationsgruppen.....	129
Tabelle 235 Alle Teilbeschäftigten des BMWFW nach Organisationen	130
Tabelle 236 Alle Teilbeschäftigten des BMWFW nach Berufsgruppen	130
Tabelle 237 Alle Teilbeschäftigten des BMWFW nach Qualifikationsgruppen.....	130
Tabelle 238 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWFW	131
Tabelle 239 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWFW	131
Tabelle 240 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFW – Zentralleitung	132
Tabelle 241 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFW – Zentralleitung	132
Tabelle 242 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFW – Zentralleitung Nachgeordneter Bereich (Bereich Wissenschaft und Forschung)	133
Tabelle 243 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFW – Nachgeordneter Bereich (Bereich Wirtschaft).....	135
Tabelle 244 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen des BMWFW	135

 Tabellenverzeichnis

Tabelle 245 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMWFW Bereich Wissenschaft und Forschung.....	136
Tabelle 246 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMWFW Bereich Wirtschaft.....	136
Tabelle 247 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMWFW Bereich Wissenschaft und Forschung.....	137
Tabelle 248 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMWFW Bereich Wirtschaft.....	137
Tabelle 249 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMWFW Bereich Wissenschaft und Forschung	137
Tabelle 250 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMWFW Bereich Wirtschaft	138
Tabelle 251 Ausbildungen/BMWFW Bereich Wissenschaft und Forschung	138
Tabelle 252 Ausbildungen/BMWFW Bereich Wirtschaft.....	138
Tabelle 253 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMWFW Bereich Wissenschaft und Forschung	138
Tabelle 254 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMWFW Bereich Wirtschaft.....	139
Tabelle 255 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMWFW Bereich Wissenschaft und Forschung.....	139
Tabelle 256 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMWFW Bereich Wirtschaft.....	139
Tabelle 257 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Organisationen	143
Tabelle 258 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Berufsgruppen	143
Tabelle 259 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Qualifikationsgruppen.....	143
Tabelle 260 Alle Teilbeschäftigten der Parl.dion nach Organisationen	144
Tabelle 261 Alle Teilbeschäftigten der Parl.dion nach Berufsgruppen	144
Tabelle 262 Alle Teilbeschäftigten der Parl.dion nach Qualifikationsgruppen.....	144
Tabelle 263 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der Parlamentsdirektion.....	145
Tabelle 264 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der Parlamentsdirektion	145
Tabelle 265 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen der Parlamentsdirektion	146
Tabelle 266 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/Parlamentsdirektion	146
Tabelle 267 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/Parlamentsdirektion.....	146
Tabelle 268 Ausbildungen/Parlamentsdirektion	147
Tabelle 269 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/Parl.dion.....	147
Tabelle 270 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/Parl.dion	147
Tabelle 271 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Organisationen	148
Tabelle 272 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Berufsgruppen	148
Tabelle 273 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Qualifikationsgruppen	148
Tabelle 274 Alle Teilbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Organisationen	149
Tabelle 275 Alle Teilbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Berufsgruppen	149
Tabelle 276 Alle Teilbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Qualifikationsgruppen	149
Tabelle 277 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der Präs.kanzlei	149
Tabelle 278 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der Präs.kanzlei	150
Tabelle 279 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen der Präs.kanzlei.....	150
Tabelle 280 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/Präs.kanzlei	151
Tabelle 281 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/Präs.kanzlei	151
Tabelle 282 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/Präs.kanzlei	151
Tabelle 283 Ausbildungen/Präs.kanzlei	152

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 1

192

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

 Tabellenverzeichnis

Tabelle 284 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/Präs.kanzlei	152
Tabelle 285 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/Präs.kanzlei.....	152
Tabelle 286 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen	153
Tabelle 287 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen	153
Tabelle 288 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen	153
Tabelle 289 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Organisationen	154
Tabelle 290 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen	154
Tabelle 291 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen	154
Tabelle 292 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH	155
Tabelle 293 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des RH	155
Tabelle 294 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen der Präs.kanzlei.....	156
Tabelle 295 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/RH	156
Tabelle 296 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/RH	156
Tabelle 297 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/RH	157
Tabelle 298 Ausbildungen/RH.....	157
Tabelle 299 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/RH	157
Tabelle 300 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/RH	157
Tabelle 301 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen	159
Tabelle 302 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen	159
Tabelle 303 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen.....	159
Tabelle 304 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Organisationen	160
Tabelle 305 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen	160
Tabelle 306 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen.....	160
Tabelle 307 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH	160
Tabelle 308 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VfGH	161
Tabelle 309 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen des VfGH	162
Tabelle 310 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH	162
Tabelle 311 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH	162
Tabelle 312 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH	163
Tabelle 313 Ausbildungen/VfGH	163
Tabelle 314 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VfGH	163
Tabelle 315 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VfGH	163
Tabelle 316 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen.....	165
Tabelle 317 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen	165
Tabelle 318 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen	165
Tabelle 319 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Organisationen	166
Tabelle 320 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen	166
Tabelle 321 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen	166
Tabelle 322 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH	167
Tabelle 323 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VwGH	167
Tabelle 324 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen des VwGH	168

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 1

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

 Tabellenverzeichnis

Tabelle 325 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH.....	169
Tabelle 326 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH.....	169
Tabelle 327 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH.....	169
Tabelle 328 Ausbildungen/VwGH.....	169
Tabelle 329 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VwGH.....	170
Tabelle 330 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VwGH.....	170
Tabelle 331 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen.....	171
Tabelle 332 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen.....	171
Tabelle 333 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen.....	171
Tabelle 334 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Organisationen.....	172
Tabelle 335 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Berufsgruppen.....	172
Tabelle 336 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen.....	172
Tabelle 337 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA.....	173
Tabelle 338 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der VA.....	173
Tabelle 339 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen der VA.....	174
Tabelle 340 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VA.....	174
Tabelle 341 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VA.....	174
Tabelle 342 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VA.....	175
Tabelle 343 Ausbildungen/VA.....	175
Tabelle 344 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VA.....	176
Tabelle 345 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VA.....	176
Tabelle 346 Alle Beschäftigten des AMS.....	177
Tabelle 347 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS.....	177
Tabelle 348 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS.....	177
Tabelle 349 Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen/Funktionen des AMS.....	178
Tabelle 350 Alle Teilbeschäftigten des AMS.....	178
Tabelle 351 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS.....	179
Tabelle 352 Alle Lehrlinge des AMS.....	179
Tabelle 353 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/AMS.....	179
Tabelle 354 Zugänge/AMS.....	180
Tabelle 355 Abgänge/AMS.....	180
Tabelle 356 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)/AMS.....	180
Tabelle 357 Weiterbildungsstage der MitarbeiterInnen (Jahresdurchschnitt/Tage pro MA)/AMS.....	180
Tabelle 358 Weiterbildungsstage der Führungskräfte (Jahresdurchschnitt/Tage pro FK)/AMS.....	181
Tabelle 359 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/AMS.....	181
Tabelle 360 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/AMS.....	181

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteil - Berufsgruppe, 2013 und 2015 18

Abbildung 2 Frauen- und Männeranteil - Qualifikationsgruppe, 2013 und 2015 19

Abbildung 3 Frauen- und Männeranteil - Ressorts, sonstige Oberste Organe, 2013 und 2015 20

Abbildung 4 Frauen- und Männeranteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufungen, 2013 und 2015..... 23

Teil 2

Teil 2: Bundes- Gleichbehandlungskommission

Inhaltsverzeichnis

1	Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-	
	Gleichbehandlungskommission	205
1.1	Aufgaben/Zuständigkeit der B-GBK	205
1.1.1	Aufgaben	205
1.1.2	Zuständigkeit	205
1.2	Verfahren vor der B-GBK	206
1.2.1	Sitz der B-GBK	206
1.2.2	Verfahrensablauf	206
1.2.3	Behandelte Anträge im Berichtszeitraum	207
1.2.4	Anzahl/Ort der Sitzungen	208
2	Anonymisierte Gutachten des Senates I	209
2.1	Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres	210
2.1.1	Fall 1:	210
2.1.2	Fall 2:	210
	Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	212
2.1.1	Fall 1:	
2.2	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	213
2.2.1	Fall 1: Nachgeordneter Bereich	213
2.3	Bundesministerium für Bildung und Frauen	214
	Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	214
2.6.1	Fall 1: LSR/SSR	
2.4	Bundesministerium für Finanzen	216
	Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	216
2.2.1	Fall 1	
2.5	Bundesministerium für Inneres	217
2.5.1	Fall 1: LPD	217
2.5.2	Fall 2: LPD	217
2.5.3	Fall 3: LPD	217
	Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	219
	2.3.5 Fall 5a bis 5d: BPK – Vier Belästigungen an einer Dienststelle durch einen Vorgesetzten	
	2.3.6 Fall 5b: BPK	
	2.3.7 Fall 5c: BPK	
	2.3.8 Fall 5d: BPK	
	2.3.9 Fall 9: LPD	
11.	Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 2	199

Inhaltsverzeichnis

2.3.10 Fall 10: LPD	
2.3.11 Fall 11: LPD	
2.3.12 Fall 12: LPD	
2.3.13 Fall 13: LPD	
2.3.14 Fall 14: LPD	
2.3.15 Fall 15:	
2.3.16 Fall 16: LPD	
2.3.17 Fall 17: LPD	

2.6 Bundesministerium für Justiz.....	246
---------------------------------------	-----

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	246
---	-----

2.4.3 Fall 3:	
2.4.4 Fall 4: JA	
2.4.5 Fall 5: LG	
2.4.6 Fall 6:	
2.4.7 Fall 7a: JA	
2.4.7 Fall 7b: JA	
2.4.7 Fall 7c: JA	
2.4.8 Fall 8: OStA	
2.4.9 Fall 9:	
2.4.10 Fall 10: OStA	
2.4.11 Fall 11: OStA	
2.4.12 Fall 12: JA	
2.4.13 Fall 13: JA	

2.7 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport.....	258
---	-----

2.7.1 Fall 1:.....	258
--------------------	-----

2.7.2 Fall 2:.....	259
--------------------	-----

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	260
---	-----

2.5.1 Fall 1a: Nachgeordneter Bereich	
2.5.1 Fall 1b: Nachgeordneter Bereich	
2.5.1 Fall 1c: Nachgeordneter Bereich	
2.5.1 Fall 1d: Nachgeordneter Bereich	
2.5.2 Fall 2: Nachgeordneter Bereich	
2.5.3 Fall 3:	

2.8 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft.....	267
--	-----

2.8.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich	267
--	-----

2.9 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	269
---	-----

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	269
---	-----

2.7.2 Fall 2: Nachgeordnete Dienststelle	
2.7.3 Fall 3: Nachgeordnete Dienststelle	

2.10 Universitätsbereich	272
--------------------------------	-----

2.10.1 Fall 1: Universität X	272
------------------------------------	-----

2.10.2 Fall 2: Universität Y	272
------------------------------------	-----

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	273
---	-----

2.11.2 Fall 2: Universität Y	
------------------------------	--

2.11 Bundesmuseen.....	274
------------------------	-----

2.11.1 Fall 1:.....	274
---------------------	-----

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 2	200
--	-----

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Inhaltsverzeichnis

2.12 Bundestheater	275
2.12.1 Fall 1:	275
2.12.2 Fall 2:	275
2.12.3 Fall 3:	275
2.13 Telekom Austria AG	276
Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	276
2.14.1 Fall 1:	279
2.14.2 Fall 2:	279
2.14 Unternehmensebereich Post AG	279
3 Anonymisierte Gutachten des Senates II	281
3.1 Bundesministerium für Bildung und Frauen	282
3.1.1 Fall 1: SSR/LSR	282
3.1.2 Fall 2: SSR/LSR	282
3.1.3 Fall 3: SSR/LSR	282
Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	283
3.4.3 Fall 3: LSR/SSR	
3.2 Bundesministerium für Finanzen	284
3.2.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich	284
Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	285
3.1.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich	
3.1.2 Fall 2:	
3.3 Bundesministerium für Inneres	286
3.3.1 Fall 1a bis 1b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	286
3.3.2 Fall 1b: LPD	286
3.3.3 Fall 3: Nachgeordneter Bereich	287
3.3.4 Fall 4: LPD	287
3.3.5 Fall 5: LPD	287
3.3.6 Fall 6a bis 6b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	288
3.3.7 Fall 6b: LPD	288
3.3.8 Fall 8: LPD	288
3.3.9 Fall 9: LPD	288
3.3.10 Fall 10: LPD	289
Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	290
3.2.4 Fall 4: LPD	
3.2.5 Fall 5: LPD	

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 2

201

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Inhaltsverzeichnis

3.2.6 Fall 6: LPD	
3.2.7 Fall 7: LPD	
3.2.8 Fall 8a bis 8d: LPD – Vier Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	
3.2.9 Fall 8b: LPD	
3.2.10 Fall 8c: LPD	
3.2.11 Fall 8d: LPD	
3.2.12 Fall 12: LPD	
3.2.13 Fall 13: LPD	
3.2.14 Fall 14: LPD	
3.2.15 Fall 15: LPD	
3.2.16 Fall 16a bis 16d: LPD – Vier Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	
3.2.17 Fall 16b: LPD	
3.2.18 Fall 16c: LPD	
3.2.19 Fall 16d: LPD	
3.2.20 Fall 20: LPD	
3.2.21 Fall 21: LPD	
3.2.22 Fall 22a bis 22b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	
3.2.23 Fall 22b: LPD	
3.2.26 Fall 26: LPD	
3.2.27 Fall 27: LPD	
3.2.28 Fall 28a bis 28b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	
3.2.29 Fall 28b: LPD	
3.2.30 Fall 30: LPD	
3.2.31 Fall 31a bis 31b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	
3.2.31 31b: LPD	
3.2.32 Fall 32: Nachgeordneter Bereich	
 3.4 Bundesministerium für Justiz.....	312
3.4.1 Fall 1: JA.....	312
Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	313
3.3.1 Fall 1: JA	
3.3.2 Fall 2: JA	
 3.5 Universitätsbereich	315
Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	315
3.7.1 Fall 1: Universität X	
 3.6 Bundestheater	316
3.6.1 Fall 1:	316
3.6.2 Fall 2:	316
 3.7 Telekom Austria AG	317
Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	317
3.8.1 Fall 1:	

Inhaltsverzeichnis

4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK	319
4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder	319
4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder	320
4.3 B-GBK – Geschäftsführung	321

Tabellenverzeichnis	322
----------------------------------	------------

1

Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission

1.1 Aufgaben/Zuständigkeit der B-GBK

1.1.1 Aufgaben

Die Aufgaben der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) sind gesetzlich klar im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) geregelt – §§ 22 ff.

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf die Tätigkeit der gesamten B-GBK.

1.1.2 Zuständigkeit

Zuständigkeit:

Senat I ist für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bundesdienst (I. Teil, 1. Hauptstück B-GIBG), sowie Mehrfachdiskriminierung zuständig.

Senat II ist für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zuständig (I. Teil, 2. Hauptstück B-GIBG).

Die Senate der Kommission haben sich in ihrem Zuständigkeitsbereich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bundesdienst betreffenden Fragen im Sinne des B-GIBG zu befassen.

Auf Antrag oder von Amts wegen hat der jeweilige Senat ein Gutachten zu erstatten, ob durch eine gesetzte Maßnahme bzw. Handlung oder Unterlassung das Gleichbehandlungs- und/oder Frauenförderungsgebot verletzt wurde.

Alle Gutachten sind auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen (in vollem Wortlaut, in anonymisierter Weise) veröffentlicht.¹

Auch im RIS (Rechtsinformationssystem des Bundes) sind die Entscheidungen der B-GBK zu finden. Seit 1. Jänner 2014 gibt es für die Entscheidungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission (Senat I und II) und der Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft (Senat I, II und III) eine eigene Suchapplikation.

Neu: eigene Domain: www.gleichbehandlungskommission.gv.at

1.2 Verfahren vor der B-GBK

1.2.1 Sitz der B-GBK

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Minoritenplatz 3, 1010 Wien

1.2.2 Verfahrensablauf

Der Verfahrensablauf ist im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und der entsprechenden Geschäftsordnung geregelt und erfolgt in mehreren Schritten:

- Einbringung des Antrages (formlos; Achtung: Fristen sind zu beachten)
- Eventuell Aufforderung an die Antragstellerin/den Antragsteller zur Beibringung weiterer Unterlagen oder zur näheren Konkretisierung des Antrages
- Verständigung der Antragstellerin/des Antragstellers vom Einlangen des Antrages
- Verständigung der Vertreterin/des Vertreters des Dienstgebers vom Einlangen eines Antrages (in Fällen von (sexueller) Belästigung auch des/der vermeintlichen Belästigers/in)
- Aufforderung an die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers zur Stellungnahme und zur Beibringung von Unterlagen (in Fällen von (sexueller) Belästigung auch des/der vermeintlichen Belästigers/in)
- Ladungen zur Sitzung (ergeht immer auch an die/den zuständige/n Gleichbehandlungsbeauftragte/n)

¹ Gutachten Senat I: http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlung_s_kommissionen/Bundes_Gleichbehandlungs_kommission/Gutachten_Senat_I/
Gutachten Senat II: http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlung_s_kommissionen/Bundes_Gleichbehandlungs_kommission/Gutachten_Senat_II/

- Durchführung der Sitzungen, an denen auch immer die/der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte/r teilnehmen kann (Recht auf Teilnahme)
- Beschlussfassung über die Erledigung
- Ausfertigung der Erledigung
- Zustellung der Erledigung
- Veröffentlichung der Gutachten auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen – sofern keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können (im vollen Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form)
- Anfrage an die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers, ob den Empfehlungen der B-GBK nachgekommen wurde
- Aufnahme der Reaktion des Dienstgebers in den Bundes-Gleichbehandlungsbericht

1.2.3 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum

Der Berichtszeitraum wird dem Zeitraum der sonstigen Daten des Berichtes angeglichen. Das heißt es wird der Zeitraum 1. März 2014 bis 31. Dezember 2015 erfasst. (Der Bericht 2018 wird sodann den Zeitraum 1. Jänner 2016 bis 31. Dezember 2017 dokumentieren.)

Im Berichtszeitraum 1. März 2014 bis 31. Dezember 2015 sind 96 Anträge behandelt worden.

Von den 96 Antragsfällen wurden 29 von/für weibliche/n Bedienstete/n eingebracht; die Anträge wurden entweder von den Betroffenen oder von der jeweiligen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des Ressorts eingebracht. Ein Teil der Anträge wird wegen Unzuständigkeit, Verspätung der Antragseinreichung, Rückziehung des Antrags, beendet und nicht durch ein Gutachten.

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum

Senat	Anträge	weiblich		männlich		Arbeitskreis
B-GBK Senat I	37	23	62,2%	13	35,1%	1 2,7%
B-GBK Senat II	59	6	10,2%	53	89,8%	-
Gesamt	96	29	30,2%	66	68,8%	1 1%

1.2.4 Anzahl/Ort der Sitzungen

Im Berichtszeitraum fanden 22 Sitzungen statt:

Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen

Jahr	B-GBK Senat I	B-GBK Senat II
2014	7	5
2015	6	4
Gesamt	13	9

Die Sitzungen finden in Wien am Sitz der B-GBK statt.

2 Anonymisierte Gutachten des Senates I

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung endeten, sind nach Ressorts bzw. Universitäten/Pädagogischen Hochschulen und ausgegliederten Unternehmen, die das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz anzuwenden haben, geordnet und zusammengefasst. Seit 1. Juli 2004 sind alle Gutachten im vollen Wortlaut in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen veröffentlicht und können kostenlos abgerufen

werden

–

[http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlung s_kommissionen/Bundes Gleichbehandlungs_kommission/Gutachten Senat I/](http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlung_s_kommissionen/Bundes_Gleichbehandlungs_kommission/Gutachten_Senat_I/) – Gleichbehandlungs-kommissionen.

Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK

Ressort	Gutachten
BM für Europa, Integration und Äußeres	3
BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	1
BM für Bildung und Frauen	1
BM für Finanzen	1
BM für Inneres	15 (1 offen)
BM für Justiz	12 (1 offen)
BM für Landesverteidigung und Sport	8
BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt u. Wasserwirtschaft	1
BM für Verkehr, Innovation und Technologie	2
Universitätsbereich	1 (2 offen)
Bundesmuseen	(1 offen)
Bundestheater	(3 offen)
Telekom Austria AG	1
Unternehmensbereich Post AG	(2 offen)
Insgesamt	46 (10 offen)

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministerien-gesetz.

2.1 Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres

2.1.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein. Da das gegenständliche Gutachten wegen möglicher Rückschlüsse auf den Einzelfall nicht veröffentlicht werden kann, kann auch der „Sachverhalt“ nicht näher umschrieben werden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung von A bei der Besetzung der Funktion stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GlBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

Dem BMEIA wird empfohlen,

1. den jeweiligen Begutachtungskommissionen aufzutragen im Gutachten nachvollziehbare Qualitätsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen,
2. eine Gewichtung für die in der Ausschreibung verlangten Voraussetzungen vorzunehmen oder im Auswahlverfahren die verlangten „Spezialkenntnisse“ genauer zu begründen.

Verfahrensdauer: 30. Oktober 2014 bis 15. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 175

2.1.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptet, dass er bei der Besetzung einer Abteilungsleitung aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung (A war Spitzenkandidat einer bestimmten Liste bei den PV-Wahlen) diskriminiert worden sei. Mit Ausnahme des Geschlechtes erfülle er alle Kriterien in höchstem Maße und sei dennoch nur in hohem Ausmaß geeignet bewertet worden. Wenngleich er aus politischer Überzeugung die Förderung von Frauen als unterstützenswert erachte, so habe dies im Rahmen der Gesetze zu erfolgen. Hier könne jedoch von gleicher Qualifikation keine Rede sein.

Die Mitbewerberin habe sich im Rahmen einer Veranstaltung selbst als „relativ neu in der ganzen Thematik“ bezeichnet.

Die Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung rühre aus seiner Kandidatur bei der PV-Wahl.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A bei der Besetzung der Abteilungsleitung im BMEIA stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung des Antragstellers gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Um dem Erfordernis der Nachvollziehbarkeit zu entsprechen, sind in Gutachten von Begutachtungskommissionen die jeweiligen konkreten Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen für die in Rede stehende Funktion und das Ergebnis der Eignungsprüfung klar und sachlich nachvollziehbar darzustellen. Mit den Ausführungen wiederholte die Begutachtungskommission zusammengefasst die berufliche Laufbahn der Bewerberin wie sie aus dem tabellarischen Lebenslauf ersichtlich ist und formulierte mit einer bloß kursorischen Begründung das Reihungsergebnis. Auf die Qualifikationen der übrigen Bewerber und deren konkrete „Defizite“ im Vergleich zu B ging die Begutachtungskommission nicht ein. Zusammengefasst hält der Senat fest, dass aus dem Gutachten der Begutachtungskommission der entscheidungsrelevante Qualitätsunterschied nicht erkennbar ist.

Empfehlung: Dem BMEIA wird empfohlen,

- a) objektive und sachliche Personalentscheidungen zu treffen, insbesondere die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber/innen anhand der in der Ausschreibung angegebenen Kriterien zu beurteilen,
- b) nachvollziehbare Qualitätsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen.

Verfahrensdauer: 23. März 2015 bis 18. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 176

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

2.1.1 Fall 1:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion aufgrund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung diskriminiert wurde. Da das gegenständliche Gutachten wegen möglicher Rückschlüsse auf den Einzelfall nicht veröffentlicht werden kann, kann auch der „Sachverhalt“ nicht näher umschrieben werden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter und Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung bei der Besetzung der Leitungsfunktion stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung oder des Alters wurde nicht festgestellt.

Das gegenständliche Gutachten, mit dem im Hinblick auf den beruflichen Aufstieg eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes festgestellt wurde, kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Allgemeine Empfehlungen:

Dem BMEIA wird empfohlen,

1. objektive und sachliche Personalentscheidungen zu treffen, insb. die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber/innen anhand der in der Ausschreibung angegebenen Kriterien zu beurteilen,
2. nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Festlegung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen,
3. die an Auswahlverfahren beteiligten Bediensteten/Personen/Gremien mit den Bestimmungen des B-GIBG vertraut zu machen und somit auch beim Vorschlag für die Besetzung von Leitungsfunktionen auf die Einhaltung des Frauenförderungsgebotes zu achten,
4. die Mitarbeit in politischen Kabinetten, die zunehmend Bedeutung bei der Auswahl von höchsten Leitungsfunktionen gewinnt, entweder schon in den Ausschreibungstexten als „erwünscht“ zu benennen oder im Auswahlverfahren die verlangten „Spezialkenntnisse“ genauer zu begründen.

Verfahrensdauer: 11. Juni 2013 bis 29. April 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 157

2.2 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

2.2.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Abteilung X und Stellvertretung der Y aufgrund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

A arbeitet seit Jahrzehnten im gegenständlichen Bereich, während die zum Zuge gekommene Bewerberin erst seit relativ kurzer Zeit ihre Tätigkeit aufgenommen hatte und daher in keinster Weise seine Qualifikationen aufweisen könne.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der Abteilung X und Stellvertretung der Y stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters des Antragstellers gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 (1) Z 5 B-GIBG dar.

Die Feststellung in der Stellungnahme des BMASK, nämlich „die Reihung der Bewerberinnen und Bewerber erfolgte auf der Basis eines objektiven und nachvollziehbaren Begutachtungsverfahrens“ ist für den Senat anhand des vorliegenden Gutachtens nicht nachvollziehbar, da es in keiner Weise eine vergleichende Prüfung der jeweils für den konkreten Arbeitsplatz vorhandenen fachlichen und persönlichen Qualifikationen erkennen lässt.

Zur Andeutung der Dienstgebervertreterin in der Sitzung des Senates, nämlich es bestünden Zweifel an A's sozialer Kompetenz, hält der Senat fest, dass weder im Gutachten der Begutachtungskommission noch in der Stellungnahme des BMASK auf ein diesbezügliches Defizit eingegangen wurde.

Empfehlung: Dem BMASK wird empfohlen, objektive Auswahlverfahren durchzuführen, die Eignungsbeurteilungen nach rein sachlichen Gesichtspunkten vorzunehmen und Auswahlentscheidungen nachvollziehbar zu begründen.

Verfahrensdauer: 11. März 2014 bis 29. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 177

2.3 Bundesministerium für Bildung und Frauen

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

2.6.1 Fall 1: LSR/SSR

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet durch die Nichtaufnahme in den Dreienvorschlag zur Besetzung der Stelle einer Fachinspektorin/eines Fachinspektors im Bereich des LSR ... aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein, jedenfalls sei das Frauenförderungsgebot verletzt.

Die Antragstellerin führte aus, sie habe sich für die am ... in der Wiener Zeitung ausgeschriebene Planstelle einer Fachinspektorin/eines Fachinspektors (FI) für X im Amtsbereich des LSR für X beworben. Im ... habe sie zufällig Kenntnis davon erlangt, dass die Stelle zu Schulbeginn mit einem männlichen Kollegen besetzt worden sei. Zuvor sei die Stelle mit einer Frau besetzt gewesen. Sie sei der Meinung, dass sie alle erforderlichen Qualifikationen bei weitem erfülle.

Für die schulübergreifende fachbezogene Leitungs-, Planungs-, und Koordinationsfunktion einer FI qualifizierte sie ihre Mitgliedschaft in der bundesweiten Arbeitsgruppen des BMUKK zur Semestrierung des Oberstufenlehrplans X sowie zur Adaptierung der Leistungsbeurteilungsverordnung. Außerdem sei sie Mitglied bundesweiter Arbeitsgruppen des BMUKK zur Erstellung von „Grundkompetenzen in X am Ende der 8. Schulstufe“ (Broschüre ...) sowie von „Kompetenzen im X 12. Schulstufe“ (Broschüre ...) gewesen. An ihrer Schule sei sie zudem im Rahmen des Mittleren Managements für Bildungsstandards und standardisierte kompetenzorientierte Reifeprüfung zuständig. Zur Mitwirkung an der fachpädagogischen Organisations- und Personalentwicklung sei sie qualifiziert, weil sie gewählte Vertreterin für ... im Vorstand der Bundesarbeitsgemeinschaft für X (...) sowie gewählte ... Landesobfrau der Arbeitsgemeinschaft X Österreich (...) sei und eine Ausbildung in Projektmanagement absolviert habe. Ihre Qualifikation zur Mitwirkung am fachunterrichtsbezogenen Qualitätsmanagement liege in ihrer Arbeitserfahrung als Mitglied in allen wichtigen Arbeitsgruppen, die sich mit der Weiterentwicklung und damit Qualität von X beschäftigen. Weiters sei sie an ihrer Schule Beauftragte für Schulqualität und Allgemeinbildung (SQA). Auch für die Beratung in fachunterrichtsbezogenen Fragen und fachbezogenen inhaltlichen Aspekten sei sie aus mehreren Gründen qualifiziert. So habe sie das Studium für das Lehramt X absolviert, ein Doktoratsstudium sowie ein ... Studium (...) abgeschlossen, sie unterrichte X seit nunmehr ... Jahren am GRG ... in Seit mehr als ... Jahren organisiere sie jährlich mehrere Fortbildungsveranstaltungen in ihrer Funktion als Leiterin der Arbeitsgemeinschaft X in ... und bilde Studentinnen sowie UnterrichtspraktikantInnen für X und ... aus. Seit .../... leite sie jährlich einen Kurs zur „Allgemeinen ...“ an der Pädagogischen Hochschule ... und gebe in einem Modul des Lehrgangs für „...“ in ... spezielle Methodik des X weiter. Seit ... unterrichte sie auch an der Pädagogischen Hochschule in ... , ... , ... und Abschließend seien noch ihre allgemeinen Führungsqualitäten zu betonen, die sie sich im Rahmen eines 4-semesterigen Führungskräfte-Lehrgangs, der Leadership Academy

(7. Generation) sowie in unzähligen Seminaren in den Bereichen Kommunikation, Präsentation und Konfliktmanagement angeeignet habe.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtaufnahme von A in den Dreivorschlag zur Besetzung der Stelle einer Fachinspektorin/eines Fachinspektors des Landesschulrates für X (LSR) stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

Dem LSR/SSR wird empfohlen,

1. objektive und transparente Auswahlverfahren durchzuführen,
2. nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen,
3. die an Auswahlverfahren beteiligten Bediensteten/Personen/Gremien mit den Bestimmungen und dem Geltungsbereich des B-GIBG vertraut zu machen,
4. die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte in das Auswahlverfahren (beratend) miteinzubeziehen.

Verfahrensdauer: 15. Jänner 2013 bis 5. November 2014

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme des LSR X:

„Zu 1.) Der LSR vollzieht das Auswahlverfahren nach wie vor gemäß den, vom weisungsfreien Kollegium des LSR ... beschlossenen, Richtlinien über das Verfahren bei der Bewerbung um eine schulische Leitungsfunktion im bundeskompetenzlichen Bereich in ... Ein anderes Auswahlverfahren wurde bisher vom weisungsfreien Kollegium des LSR nicht beschlossen.

Zu 2.) Der LSR bemüht sich, im Rahmen des genannten Auswahlverfahrens, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche festzustellen und das Ausmaß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen. Da es sich beim Kollegium des LSR um ein weisungsfreies Kollegorgan handelt, kommen dessen Entscheidungen jedoch mit Mehrheitsbeschluss zu-stande.

Zu 3.) Der Präsident des LSR weist die Mitglieder des Kollegiums im Zuge des Auswahlverfahrens stets darauf hin, dass die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes bei der Auswahlentscheidung anzuwenden sind.

Zu 4.) Die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte des LSR ist beratendes Mitglied des beim Auswahlverfahren entscheidenden Kollegiums des LSR.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 143

2.4 Bundesministerium für Finanzen

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

2.2.1 Fall 1

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Abteilungsleitung aufgrund des Geschlechtes, des Alter und der Weltanschauung diskriminiert erachtet.

Nach Ausschreibung der Funktion ist A mitgeteilt worden, sie möge von einer Bewerbung Abstand nehmen. Sie hat sich dennoch beworben und auch eine Einladung zu einem „strukturierten Interview“ erhalten. Für das „Hearing“ hat sie eine Präsentation zu ihrer Person und zu ihrem Rollenverständnis erstellt. Die an sie gestellten Fragen hat sie ausführlich beantwortet. In Zusammenhang mit dem Ausschreibungsverfahren gebe es einige bemerkenswerte Umstände, die darauf schließen lassen, dass kein objektives Verfahren durchgeführt werden sollte. Die Ausschreibung ist sehr „plötzlich“ erfolgt, der Ausschreibungstext war sehr allgemein gehalten und „Hearings“ im BMF gehören nicht zum Standard bei Funktionsbeträuerungen. Während des „Hearings“, das ca. 30 Minuten gedauert hat, hat sie das Gefühl gehabt, dass man krampfhaft nach Fragen gesucht hat. Letztendlich hat sich der externe Mitbewerber gegen drei Bewerberinnen aus dem BMF durchgesetzt, wobei A's Fähigkeiten und Leistungen nicht ordnungsgemäß berücksichtigt worden sind.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Ernennung von B (Mitbewerber) zum Leiter der Abteilung X im BMF stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters von A gemäß §§ 4 Z 5 und 13 (1) Z 5 B-GlBG dar. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung wird nicht festgestellt.

Verfahrensdauer: 26. November 2012 bis 21. Juli 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 140

2.5 Bundesministerium für Inneres

2.5.1 Fall 1: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Leitungsfunktion beworben und behauptet aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein, jedenfalls liege eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes vor.

A übt bereits eine Leitungsfunktion aus und hat sich fristgerecht beworben. In ihrer Bewerbung listet sie ihren bisherigen Lebenslauf auf und behauptet über die geforderten Qualifikationen zu verfügen.

Die Vertreter der Dienstbehörde weisen sowohl in der schriftlichen Stellungnahme als auch in der mündlichen Befragung auf die höhere Qualifikation des Mitbewerbers hin.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung von A stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Es liegt auch keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes vor.

Verfahrensdauer: 29. Juni 2015 bis 3. Juni 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 179

2.5.2 Fall 2: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, Benachteiligungsverbot

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 20. Juli 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.5.3 Fall 3: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptet durch die Reihung der Bewerberin B (Mitbewerberin) an die erste Stelle des Vorschlages der Landespolizeidirektion X zur Besetzung der Funktion der 3. Stellvertreterin/des 3. Stellvertreters des Kommandanten der Polizeiinspektion X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 2

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

www.parlament.gv.at

Durch die Landespolizeidirektion X (LPD X) sei am ... eine Interessentensuche für die Funktion „3. Stellvertreter/in des Kommandanten auf der PI X“ eingeleitet worden. Für diese Planstelle haben sich neben ihm auch B und ein weiterer Kollege beworben. Vom Bezirkspolizeikommando (BPK) X sei B an 1. Stelle gereiht und der LPD für die Besetzung der Planstelle vorgeschlagen worden. Er gehe davon aus, dass ihm gleiche Eignung mit B attestiert und ihr aufgrund des Frauenförderungsgebotes der Vorzug gegeben worden sei. Die LPD habe aber bei der Beurteilung seiner fachlichen Qualifikation u. a. die von ihm bereits wahrgenommenen Führungsfunktionen und -aufgaben bei der ... nicht ausreichend berücksichtigt. Aufgrund seiner persönlichen und fachlichen Qualifikationen sei er der bestgeeignetste Bewerber.

Zur Begründung für seine bessere Qualifikation führte der Antragsteller zunächst seine Laufbahndaten an. Die Tätigkeiten im Zusammenhang mit Personalführung, Dienst- und Fachaufsicht seien zumindest mit jenen eines Stellvertretenden PI-Leiters vergleichbar und er würde diese heute noch wahrnehmen, wenn er nicht wegen der Auflösung der ... zu einer beruflichen Veränderung gezwungen gewesen wäre.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Reihung von B an die erste Stelle des Vorschlages der Landespolizeidirektion X zur Besetzung der Funktion der 3. Stellvertreterin/des 3. Stellvertreters des Kommandanten der Polizeiinspektion X stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GlBG dar.

Verfahrendauer: 15. Oktober 2014 bis 7. April 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 155

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

2.3.5 Fall 5a bis 5d: **BPK – Vier Belästigungen an einer Dienststelle durch einen Vorgesetzten**

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet von ihrem direkten Vorgesetzten (Kommandant einer PI) über einen langen Zeitraum sexuell belästigt worden zu sein.

Folgende Vorfälle wurden im Antrag genannt (zum besseren Verständnis werden auch jene wiedergegeben, die länger als 3 Jahre zurückliegen und daher gemäß der Frist für die Antragseinbringung (§ 23a Abs. 5 B-GlBG) nicht mehr in den Beurteilungszeitraum fallen):

Im Zuge einer Sektorstreife (Nachtdienst) im Jahr ... habe B, der gefahren sei, gesagt, extrem müde zu sein und er habe daher den Streifenwagen in einem Waldweg abgestellt, um angeblich ein paar Minuten schlafen zu können. Er habe dann seine rechte Hand auf den linken Oberschenkel von A gelegt, sei in Richtung Oberschenkelinnenseite und weiter in Richtung Intimbereich gefahren.

Kurze Zeit später, während eines weiteren Sektorstreifendienstes habe B seinen Oberkörper (Brust und Bauch) gegen den Rücken und das Gesäß von A gedrückt. Dieser Vorfall habe sich bei der letzten Türe zur polizeilichen Tiefgarage ereignet, als A eine Hand an der Türklinke und in der anderen Hand den Aktenkoffer gehabt habe, sodass sie sich lediglich verbal zur Wehr setzen habe können.

... sei A im Waffenraum gewesen, um ihre Dienstwaffe zu holen. Grinsend habe ihr B den Weg aus dem sehr engen, fensterlosen Raum versperrt und gesagt, er werde sie jetzt einsperren und den FI-Schalter umlegen. A sei daraufhin in Panik geraten.

Kurze Zeit später habe B A zu einem dienstlichen Erfolg gratuliert, ihr die Hand gereicht, sich zu ihr hinuntergebeugt und versucht, ihr einen Kuss auf den Mund zu geben. Im letzten Augenblick habe A ihr Gesicht zur Seite drehen können.

Nachdem A B ersucht habe, den „Frauenkalender“ mit Abbildungen von nackten Frauen im Bereithalteraum von der Wand zu nehmen, habe er für das Kalenderjahr ... einen „Männerkalender“ für den hinteren Bereithalteraum besorgt. Mit „forschem Ton“ habe er A vom Entfernen der Kalender abgehalten.

Etwa im Jahr ... habe B A die pornografische Darstellung einer Frau auf seinem dienstlichen Computerbildschirm gezeigt.

Bei fast jedem Dienst sei es zu sexuellen Anspielungen und Belästigungen gekommen. Teils in Form von verbalen Äußerungen wie z. B.: „Die wäre geil zu ficken ...“, die hat a geiles Gestell...“, teils durch Fragen mit sexistischem Inhalt, z. B. zu sexuellen Vorlieben von Freundinnen und Kolleginnen. Auch direkte Fragen nach sexuellen Vorlieben, Sexualpraktiken, Intimrasur und ähnlichem habe er A gestellt. Mehrmals habe B von A wissen wollen, warum

sich ihre Oberweite verringert habe. Eine Bemerkung von B zum Thema „Zu- und Abnehmen“ habe gelaute: „Ich habe abgenommen, ich sehe meinen Schwanz wieder! Wenn dir die Hose zu eng ist, zieh' sie halt aus!“ Bei der Weihnachtsfeier im ... beim ... habe B gesagt: „Die (=Kollegin ...) hat einen geilen Arsch, da wird mir ganz anders!“

Mehrmals habe B unter verschiedenen Vorwänden (z. B. ein Fleck auf der Bluse) versucht, A auf die Brust zu greifen. Es sei ständig zu unerwünschten körperlichen Kontakten gekommen, und zwar dadurch, dass B wie zufällig mit seinem Oberkörper an A angestreift sei. Am Gang der P1 X habe er sich oft und grinsend so hingestellt, dass ein berührungsloses Vorbeigehen unmöglich gewesen sei. Ein „Piksen“ mit jeweils einem Finger links und rechts in der Taille sei des Öfteren vorgekommen, wenn A am Computer gearbeitet habe.

Bei einem Betriebsausflug habe B versucht, gemeinsam mit A ein Hotelzimmer zu bekommen. Als dieser Versuch gescheitert sei, habe er gegenüber der Rezeptionistin angegeben, mit Kollegin ... nächtigen zu wollen. Dieser Vorfall sei für die gesamte Belegschaft peinlich gewesen.

Nachdem B bei A Interesse für ein bestimmtes Seminar erweckt habe, habe er bekanntgegeben, dieses Seminar selbst auch besuchen und mit ihr in einem Zimmer nächtigen zu wollen.

A sei wiederholt zu 24-stündigen Diensten oder auch zu gemeinsamen Diensten mit ihrem Ehemann (der ebenfalls Dienst an der P1 X versah) eingeteilt worden. Dies habe der ... fachen Mutter Koordinations- und Betreuungsprobleme verursacht. Auf die Herabsetzung der Wochendienstzeit habe B keine Rücksicht genommen, das Höchstausmaß der Tagesdienstzeit von 13 Stunden sei von ihm ebenfalls ignoriert worden.

Die psychische Belastung sei bei A immer größer geworden, sodass verschiedene „Lösungsmöglichkeiten“ durchdacht worden seien (Austritt aus der Bundespolizei, Dienststellenwechsel, Auswanderung mit der Familie). Das Privatleben der Familie ... habe sehr unter diesen Umständen gelitten.

B habe seine Macht auch durch seine (angeblich) guten Beziehungen bis in das BM.L. unterstrichen. So habe er bemerkt, ein „Weib von der Gleichbehandlung“ würde sofort aus der Dienststelle fliegen. Die seien sowieso umsonst, was sollen die Weiber aus Wien schon machen? Er werde jede Frau und jede Person, die versuche ihm „ans Bein zu pinkeln, vernichten“.

Im Antrag war weiters ausgeführt, dass B wortgewandt sei und seine rhetorischen Fähigkeiten geschickt einzusetzen wisse. Mit dem Machtmittel „Dienstplan“ habe er auch die männliche Mannschaft in Schach gehalten.

Die große Notdurft habe B auf der Damentoilette verrichtet. Das Rauchverbot habe für ihn nur auf dem Papier bestanden.

Weibliche Parteien seien respektlos nach ihrem Aussehen beurteilt worden. Im Falle einer positiven Beurteilung seien sie öfter bevorzugt behandelt worden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass der Vorgesetzte die Antragstellerin durch diverse Äußerungen und Verhaltensweisen gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigte.

Zeitgleich haben sich 3 weitere weibliche Bedienstete der gegenständlichen PI an die B-GBK wegen anhaltender sex. Belästigungen durch den Vorgesetzten gewandt. Der mutmaßliche Belästiger hat sich trotz mehrmaliger Aufforderungen nie geäußert. Die Dienstbehörde hat durch das Einschreiten der Gleichbehandlungsbeauftragten den Vorgesetzten suspendiert.

Empfehlungen:

Der Dienstbehörde wird dringend empfohlen,

1. ihre Fürsorgepflicht umgehend wahrzunehmen und dem Verdacht einer (sexuellen) Belästigung unverzüglich nachzugehen und die entsprechenden dienst- und disziplinarrechtlichen Schritte nicht erst nach dem Einschreiten der Gleichbehandlungsbeauftragten und/oder aufgrund eines Antrages bei der B-GBK zu setzen.
2. die Kosten von (sexuell) belästigten Bediensteten für private psychologische/therapeutische Behandlungen, zumindest dann zu übernehmen, wenn die Wahrung der Verschwiegenheit von der vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Organisation (z. B. Peer-Support) nicht gewährleistet ist.
3. an den Dienststellen zu gewährleisten, dass weibliche Bedienstete Straßenkleidung in Uniform nicht in Anwesenheit von Kollegen oder männlichen Vorgesetzten wechseln müssen.

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2012 bis 8. April 2014

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme der LPD X:

„Zu Ihrer gegenständlichen Anfrage darf mitgeteilt werden, dass die Empfehlungen umgesetzt wurden, bzw. die diesbezüglichen bereits bestehenden Strukturen und Mechanismen geschäft wurden.“

ad 1. Die diesbezüglich organisatorisch vorgegebenen Abläufe und die besondere Sensibilität solcher Fälle, werden im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Führungskräftebesprechungen thematisiert und wurde dadurch jedenfalls eine Schärfung der Verantwortlichkeit hinsichtlich der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht erreicht.

ad 2. Grundsätzlich leisten in solchen Fällen die behördeninternen Organisationsteile (Peer-Support) lediglich eine Erstberatung/Betreuung und wird dabei die Vertraulichkeit jedenfalls gewährleistet sein. Bei diesen Erstberatungen werden Betroffene auch auf die zur Verfügung stehenden professionellen und kostenlosen Betreuungsstellen, wie Pro-Mente, hingewiesen. Die Übernahme der Kosten für eine weiterführende private psychologische/therapeutische Behandlung durch den Dienstgeber, kann nur im Rahmen einer Einzelfallprüfung entschieden werden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 138a**2.3.6 Fall 5b: BPK**

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet von ihrem direkten Vorgesetzten (Kommandant einer PI) über einen langen Zeitraum sexuell belästigt worden zu sein.

Vier Polizistinnen der PI X haben sich wegen sexueller Belästigungen durch ihren Vorgesetzten und Kommandanten der PI X B (mittlerweile seit ... suspendiert) an die stellvertretende GBB gewandt. Er habe sie über einen längeren Zeitraum sexuell belästigt und dadurch eine einschüchternde, beleidigende, entwürdigende und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen.

A sei von ... bis ... der PI X dienstzugeteilt gewesen. Eine der ersten Bemerkungen von B sei gewesen: „Fesch bist, dich kann man herzeigen!“ Bereits bei ihren ersten Diensten habe (wie sich später herausgestellt habe) B von seinem Mobiltelefon Kurzmittelungen geschickt, und zwar mit einem „einen Flirt aufbauenden Inhalt“, nämlich was sie so mache, wie es ihr gehe.

Im Laufe der Zeit habe B A öfter, von hinten kommend, im Bereich der Hüfte gekitzelt. Die Berührungen seien A mit der Zeit immer unangenehmer geworden, und sie habe B mehrmals aufgefordert, diese sexistischen, unangenehmen Handlungen zu unterlassen. Obwohl B wahrgenommen habe, dass sie auf seine Berührungen empfindlich (kitzlig) und angewidert reagiere, habe er diese fortgesetzt.

Einmal sei (u. a.) B im Sozialraum der PI am Tisch gesessen und A rechts daneben. Plötzlich habe B unter dem Tisch mit seiner rechten Hand auf den linken Oberschenkel von A gefasst. Sie sei sofort erschrocken nach rechts zur Seite gerutscht.

Sexistische Bemerkungen habe B ständig von sich gegeben, an den genauen Wortlaut könne sich A nicht mehr erinnern.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass der Vorgesetzte die Antragstellerin durch diverse Äußerungen und Verhaltensweisen gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigte.

Zeitgleich haben sich 3 weitere weibliche Bedienstete der gegenständlichen PI an die B-GBK wegen anhaltender sex. Belästigungen durch den Vorgesetzten gewandt. Der mutmaßliche Belästiger hat sich trotz mehrmaliger Aufforderungen nie geäußert. Die Dienstbehörde hat durch das Einschreiten der Gleichbehandlungsbeauftragten den Vorgesetzten suspendiert.

Empfehlungen:

Der Dienstbehörde wird dringend empfohlen,

1. ihre Fürsorgepflicht umgehend wahrzunehmen und dem Verdacht einer (sexuellen) Belästigung unverzüglich nachzugehen und die entsprechenden dienst- und disziplinarrechtlichen

chen Schritte nicht erst nach dem Einschreiben der Gleichbehandlungsbeauftragten und/oder aufgrund eines Antrages bei der B-GBK zu setzen.

2. die Kosten von (sexuell) belästigten Bediensteten für private psychologische/therapeutische Behandlungen, zumindest dann zu übernehmen, wenn die Wahrung der Verschwiegenheit von der vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Organisation (z. B. Peer-Support) nicht gewährleistet ist.

3. an den Dienststellen zu gewährleisten, dass weibliche Bedienstete Straßenkleidung in Uniform nicht in Anwesenheit von Kollegen oder männlichen Vorgesetzten wechseln müssen.

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2012 bis 8. April 2014

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme der LPD X:

„Zu Ihrer gegenständlichen Anfrage darf mitgeteilt werden, dass die Empfehlungen umgesetzt wurden, bzw. die diesbezüglichen bereits bestehenden Strukturen und Mechanismen geschärft wurden.“

ad 1. Die diesbezüglich organisatorisch vorgegebenen Abläufe und die besondere Sensibilität solcher Fälle, werden im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Führungskräftebesprechungen thematisiert und wurde dadurch jedenfalls eine Schärfung der Verantwortlichkeit hinsichtlich der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht erreicht.

ad 2. Grundsätzlich leisten in solchen Fällen die behördeninternen Organisationsteile (Peer-Support) lediglich eine Erstberatung/Betreuung und wird dabei die Vertraulichkeit jedenfalls gewährleistet sein. Bei diesen Erstberatungen werden Betroffene auch auf die zur Verfügung stehenden professionellen und kostenlosen Betreuungsstellen, wie Pro-Mente, hingewiesen. Die Übernahme der Kosten für eine weiterführende private psychologische/therapeutische Behandlung durch den Dienstgeber, kann nur im Rahmen einer Einzelfallprüfung entschieden werden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 138b

2.3.7 Fall 5c: BPK

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet von ihrem direkten Vorgesetzten (Kommandant einer PI) über einen langen Zeitraum sexuell belästigt worden zu sein.

Vier Polizistinnen der PI X haben sich wegen sexueller Belästigungen durch ihren Vorgesetzten und Kommandanten der PI X B (mittlerweile seit ... suspendiert) an die stellvertretende

GBB gewandt. Er habe sie über einen längeren Zeitraum sexuell belastigt und dadurch eine einschüchternde, beleidigende, entwürdigende und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen.

A sei im ... als erste Frau zur Pl X versetzt worden. Nach der Geburt ihrer ... Kinder in den Jahren ... und ... sei sie nach der Karenzzeit am ... wieder in das Berufsleben zurückgekehrt, wobei die Wochendienstzeit herabgesetzt worden sei.

Die sexistischen Anspielungen und Übergriffe haben im Jahr ... begonnen und seien bei gemeinsamen Diensten an der Tagesordnung gestanden.

Folgende Vorfälle wurden im Antrag genannt (zum besseren Verständnis werden auch jene wiedergegeben, die länger als 3 Jahre zurückliegen und daher gemäß der Frist für die Antragseinbringung (§ 23a Abs. 5 B-GIBG) nicht mehr in den Beurteilungszeitraum fallen):

A sei von B an den Schultern und Hüften berührt worden (meist mit beiden Händen und von hinten).

Weiters seien sexistische und sehr in die Intimsphäre eingreifende Fragen während des Dienstes gestellt worden, beispielsweise, ob A "unten" rasiert sei, wie sie aussehe? Welche Stellung sie beim Sex bevorzuge? Ob sie Selbstbefriedigung betreibe und wie sie „es“ mache?

Am ... habe A von B eine SMS mit folgendem Inhalt erhalten: „Allerliebste ...! Meine Begierde nach dir ist enorm. Kannst du mich vielleicht einmal anrufen? Innigster Kuss, dein Chef.“

Im Zeitraum habe B einmal A vom Display einer Fotokamera pornographische Darstellungen gezeigt. Es habe sich um Nahaufnahmen vom Intim- und Brustbereich einer Frau gehandelt.

Im Zuge eines Sektortreffendienstes im Jahr ... oder ..., auf Höhe ..., habe B, der im stehenden Fahrzeug auf dem Fahrersitz gesessen sei und A rechts daneben, plötzlich den Oberschenkel von A gestreichelt. A sei daraufhin aus dem Fahrzeug gesprungen.

Am ... habe B A mit seinen Fingern an ihrer Taille „gestupst“. Am ... habe er in der Kanzlei der Pl X mit einem Finger auf die Brust von A geippt und gefragt, was sie da habe. An diesem Tag habe B auch die Schultern von A „massiert“, während sie vor dem Computerbildschirm gesessen sei.

Im ... habe B im Aufenthaltsraum der Pl X zu A gesagt, ihr Busen ist kleiner geworden, „das“ sei früher schon schöner zum Anschauen gewesen.

A habe trotz Herabsetzung der Wochendienstzeit auf 15% größte Mühe gehabt, Familie und Beruf zu koordinieren, da B bei der Dienstplanung auf den Umstand, dass sie Mutter von ... Kleinkindern sei keine Rücksicht genommen. Ihr Dienst sei im Dienstplan öfter anders als mündlich zugesagt eingeteilt worden.

Des Öfteren habe B auf dem Dienstplan keine Reisezeiten eingeplant, vorgeschriebene Ausbildungstage seien bei der Dienstplanung nicht berücksichtigt worden, sodass sie nicht teilnehmen habe können. Beispielsweise habe B im ... einen ...-Einsatz (...) von A abgelehnt, obwohl ein diesbezüglicher Befehl vorgelegen sei.

A habe ständig versucht, besonders wachsam zu sein, den Übergriffen ihres Vorgesetzten nach Möglichkeit aus dem Weg zu gehen und sie habe sich in weiterer Folge immer mehr zurückgezogen. Auch das Privatleben habe unter dieser psychischen Dauerbelastung enorm gelitten.

B habe einige Male geäußert, er würde Vorgesetzte oder die Gleichbehandlungsbeauftragte hochkantig aus der Dienststelle werfen. Er habe seiner Mitarbeiterin mitemunter Faulheit unterstellt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass der Vorgesetzte die Antragstellerin durch diverse Äußerungen und Verhaltensweisen gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigte.

Zeitgleich haben sich 3 weitere weibliche Bedienstete der gegenständlichen P1 an die B-GBK wegen anhaltender sex. Belästigungen durch den Vorgesetzten gewandt. Der mutmaßliche Belästiger hat sich trotz mehrmaliger Aufforderungen nie geäußert. Die Dienstbehörde hat durch das Einschreiten der Gleichbehandlungsbeauftragten den Vorgesetzten suspendiert.

Empfehlungen:

Der Dienstbehörde wird dringend empfohlen,

1. ihre Fürsorgepflicht umgehend wahrzunehmen und dem Verdacht einer (sexuellen) Belästigung unverzüglich nachzugehen und die entsprechenden dienst- und disziplinarrechtlichen Schritte nicht erst nach dem Einschreiben der Gleichbehandlungsbeauftragten und/oder aufgrund eines Antrages bei der B-GBK zu setzen.
2. die Kosten von (sexuell) belästigten Bediensteten für private psychologische/therapeutische Behandlungen, zumindest dann zu übernehmen, wenn die Wahrung der Verschwiegenheit von der vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Organisation (z. B. Peer-Support) nicht gewährleistet ist.
3. an den Dienststellen zu gewährleisten, dass weibliche Bedienstete Straßenkleidung in Uniform nicht in Anwesenheit von Kollegen oder männlichen Vorgesetzten wechseln müssen.

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2012 bis 8. April 2014

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme der LPD X:

„Zu Ihrer gegenständlichen Anfrage darf mitgeteilt werden, dass die Empfehlungen umgesetzt wurden, bzw. die diesbezüglichen bereits bestehenden Strukturen und Mechanismen geschäftl wurden.

ad 1. Die diesbezüglich organisatorisch vorgegebenen Abläufe und die besondere Sensibilität solcher Fälle, werden im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Führungskräfte-

tebesprechungen thematisiert und wurde dadurch jedenfalls eine Schärfung der Verantwortlichkeit hinsichtlich der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht erreicht.

ad 2. Grundsätzlich leisten in solchen Fällen die behördeninternen Organisationsteile (Peer-Support) lediglich eine Erstberatung/Betreuung und wird dabei die Vertraulichkeit jedenfalls gewährleistet sein. Bei diesen Erstberatungen werden Betroffene auch auf die zur Verfügung stehenden professionellen und kostenlosen Betreuungsstellen, wie Pro-Mente, hingewiesen. Die Übernahme der Kosten für eine weiterführende private psychologische/therapeutische Behandlung durch den Dienstgeber, kann nur im Rahmen einer Einzelfallprüfung entschieden werden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 138c

2.3.8 Fall 5d: BPK

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet von ihrem direkten Vorgesetzten (Kommandant einer PI) über einen langen Zeitraum sexuall belästigt worden zu sein.

Vier Polizistinnen der PI X haben sich wegen sexueller Belästigungen durch ihren Vorgesetzten und Kommandanten der PI X B (mittlerweile seit ... suspendiert) an die stellvertretende GBB gewandt. Er habe sie über einen längeren Zeitraum sexuall belästigt und dadurch eine einschüchternde, beleidigende, entwürdigende und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen.

A habe im Rahmen der polizeilichen Grundausbildung ihre Praxisphase im ... und ... auf der PI X absolviert. Zu sexuellen Übergriffen sei es in diesem Zeitraum nicht gekommen. Sie sei allerdings bereits damals von ihren Kolleginnen und einem Kollegen gewarnt worden, bei B vorsichtig zu sein. Auch habe sie das Gefühl gehabt, dass auf sie „aufgepasst“ werde.

Seit ... versehe A ihren Dienst durchgehend auf der PI A. B habe sich sofort vermehrt für ihr Privatleben interessiert. Auch habe er ständig Anspielungen mit sexuellem Hintergrund gemacht, zweideutige und niveaulose Bemerkungen seien auf der Tagesordnung gestanden. An einem Montagmorgen habe B sie gefragt, ob ihr Freund am Wochenende „nicht gut genug“ gewesen sei. Einmal habe er die Bemerkung gemacht, dass seine Kreuzschmerzen sogar „in den Genitalbereich ausstrahlen“.

Während eines Betriebsausflugs im ... in die Therme ... habe B im Themenbereich auf einer Liege zwischen Kollegin ... und A Platz genommen und unpassende Kommentare über weibliche Badegäste abgegeben. Die restliche männliche Mannschaft sei zu dieser Zeit in der Sauna gewesen.

Am Morgen des ... habe sich A vor ihrem Kasten auf der PI umgezogen. Anstatt räumlichen Abstand zu halten, habe B A in ein Gespräch verwickelt. Lachend habe er mit der rechten Hand ausgeholt und einen Klaps auf das Hinterteil von A angedeutet. Weiters habe er versucht, mit einem Finger auf ihren Bauch zu tippen, sodass sie sich stark bedrängt gefühlt habe.

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 2

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Mehrmals habe A ihren Vorgesetzten scharf zurechtgewiesen, weshalb er sie als „Kratzbürste“ bezeichnet habe. Immer wieder habe B versucht, Körperkontakt durch sich in den Weg stellen, kitzeln, Nichtwahren der Intimsphäre, herzustellen.

Im Zuge eines Mitarbeitergespräches (im ...) habe B A als „freche Göre“, als fehl am Platz und als für den Polizeiberuf ungeeignet bezeichnet. Er habe ihr mit dem Hinweis, dass das Dienstverhältnis noch nicht definitiv sei, geraten aufzupassen. Im Kollegenkreis und bei Vorgesetzten habe B gegen A interveniert. Aufgrund der entwürdigenden Umstände und der sexuellen Belästigungen, verbunden mit starken Druckmitteln, sei A massiv unter psychischen Druck geraten.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass der Vorgesetzte die Antragstellerin durch diverse Äußerungen und Verhaltensweisen gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigte.

Zeitgleich haben sich 3 weitere weibliche Bedienstete der gegenständlichen P1 an die B-GBK wegen anhaltender sex. Belästigungen durch den Vorgesetzten gewandt. Der mutmaßliche Belästiger hat sich trotz mehrmaliger Aufforderungen nie geäußert. Die Dienstbehörde hat durch das Einschreiten der Gleichbehandlungsbeauftragten den Vorgesetzten suspendiert.

Empfehlungen:

Der Dienstbehörde wird dringend empfohlen,

1. ihre Fürsorgepflicht umgehend wahrzunehmen und dem Verdacht einer (sexuellen) Belästigung unverzüglich nachzugehen und die entsprechenden dienst- und disziplinarrechtlichen Schritte nicht erst nach dem Einschreiten der Gleichbehandlungsbeauftragten und/oder aufgrund eines Antrages bei der B-GBK zu setzen.
2. die Kosten von (sexuell) belästigten Bediensteten für private psychologische/therapeutische Behandlungen, zumindest dann zu übernehmen, wenn die Wahrung der Verschwiegenheit von der vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Organisation (z. B. Peer-Support) nicht gewährleistet ist.
3. an den Dienststellen zu gewährleisten, dass weibliche Bedienstete Straßenkleidung in Uniform nicht in Anwesenheit von Kollegen oder männlichen Vorgesetzten wechseln müssen.

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2012 bis 8. April 2014

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme des LPD X:

„Zu Ihrer gegenständlichen Anfrage darf mitgeteilt werden, dass die Empfehlungen umgesetzt wurden, bzw. die diesbezüglichen bereits bestehenden Strukturen und Mechanismen geschäft wurden.“

ad 1. Die diesbezüglich organisatorisch vorgegebenen Abläufe und die besondere Sensibilität solcher Fälle, werden im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Führungskräftebesprechungen thematisiert und wurde dadurch jedenfalls eine Schärfung der Verantwortlichkeit hinsichtlich der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht erreicht.

ad 2. Grundsätzlich leisten in solchen Fällen die behördeninternen Organisationsteile (Peer-Support) lediglich eine Erstberatung/Betreuung und wird dabei die Vertraulichkeit jedenfalls gewährleistet sein. Bei diesen Erstberatungen werden Betroffene auch auf die zur Verfügung stehenden professionellen und kostenlosen Betreuungsstellen, wie Pro-Mente, hingewiesen. Die Übernahme der Kosten für eine weiterführende private psychologische/therapeutische Behandlung durch den Dienstgeber, kann nur im Rahmen einer Einzelfallprüfung entschieden werden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 138d

2.3.9 Fall 9: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Belästigung, beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet durch das Verhalten zunächst eines Kollegen (B), der später ihr Vorgesetzter wird, sei sie einerseits als „Frau“ schikaniert, beleidigt, gedemütigt worden und durch dieses Verhalten auch im Zusammenhang bei einem beruflichen Aufstieg diskriminiert worden.

A und B waren zum Zeitpunkt der Antragstellung Bedienstete im Landeskriminalamt (LKA) der Landespolizeidirektion (LPD) X, Ermittlungsbereich (EB) X.

Im Antrag wurde Folgendes ausgeführt:

Es sei in der Vergangenheit mit B immer wieder zu Differenzen gekommen. B habe es verstanden, A mit Ignoranz und bewusster Verzerrung von Tatsachen in ihrer Ehre und Würde empfindlich zu verletzen, und er habe sie auch in ihrem wirtschaftlichen Fortkommen erheblich beeinträchtigt. Nicht nur, dass er sie mit unsachlicher und demütigender Kritik vor Kollegen und Kolleginnen immer wieder herablassend behandelt habe, er habe auch ein schikanöses Verhalten an den Tag gelegt und durch Verdrehen von Tatsachen und „gegenseinander Ausspielen“ in der gesamten Kollegenschaft Unmut herbeigeführt, sodass letztlich das Arbeitsklima empfindlich gelitten habe. Aufgrund der „Bossing- und Mobbingattacken“ sehe sich A gezwungen, rechtliche Schritte einzuleiten.

Bis Ende ... sei B stellvertretender Hauptsachbearbeiter, A sei „lediglich“ Sachbearbeiterin gewesen. Mit ... sei B stellvertretender Leiter des EB X geworden. Er habe in diesen Positionen A seine „Vormachtstellung“, welche er hierarchisch gesehen gehabt habe, spüren lassen.

A habe sich um die im EB X ausgeschriebene Stelle des Stellvertreters/der Stellvertreterin eines Hauptsachbearbeiters beworben. Am ... seien ihr eine Stellungnahme zu ihrer Bewer-

bung und eine Ermahnung im Sinne des § 109 BDG ausgehändigt worden. In der Stellungnahme zur Bewerbung habe B u. a. festgehalten, dass A sich kaum auf die Eigenheiten der Deliktfälle einzustellen vermocht habe, sie habe mittelmäßiges Interesse an der Arbeit gehabt und sich für Anregungen zur Verbesserung ihrer Arbeitsweise und ihres Wissensstandes wenig zugänglich gezeigt. Weiters scheine sie sich mit der herrschenden Hierarchie sowie im Umgang mit Vorgesetzten eher schwer zu tun. Diese Ausführungen würden zeigen, dass B versucht habe, mit haltlosen Behauptungen A in ihrem beruflichen bzw. wirtschaftlichen Fortkommen zu schädigen. Bereits im ... habe A C, damals noch stellvertretender Leiter des EB, mitgeteilt, dass sie aufgrund der Beleidigungen und Anschuldigungen durch B den Dienst nicht entsprechend auszuüben vermöge und sich gezwungen sehe, den EB zu verlassen. C habe das bedauert und beteuert, dass sie immer sehr gute Arbeit geleistet habe.

Im Antrag war weiters ausgeführt, dass die Zeit vom ... bis ... von tagtäglichem unsachlicher Kritik, insbesondere an der Aktenführung und der „Dienststragung“ und aus der Luft gegriffenen Vorhalten geprägt gewesen sei. Der Umgangston sei herablassend und schulmeisterlich gewesen, auch im Beisein von Kollegen. Die Details seien dem beiliegenden „Mobbing-Tagebuch“ zu entnehmen.

In der Vergangenheit sei die Antragstellerin generell von B beleidigt worden. Er habe sie unzählige Male als „falsch“, als ‘dumme Sau’, ‘Dummfut’, ‘Fickschlitzen’, u.w.m. titulierte, Bezeichnungen die er auch für Staatsanwältinnen verwendet habe.

In der Ausbildungs- und Einarbeitungsphase von A habe es B verstanden, die fachliche Unterstützung der Antragstellerin zu verhindern, er sei „darauf aus“ gewesen, dass sie einen Fehler mache. Er habe keine Zweifel daran gelassen, dass er nichts von den „Weibern“ im Polizeidienst halte, und schon gar nicht, wenn diese Kinder haben. A habe im EB „nichts verloren“ und solle „sich schleichen“, sie sei „zu blöd“, irgendetwas zu verstehen, und dass sie einen „Balg“ habe sei sowieso „der Gipfel“. Beispielfhaft wurden folgende Vorfälle angeführt: A sei im ... unterwegs nach ... gewesen und habe sich in der Adresse geirrt. B habe sich dazu geäußert: „Du bist für alles zu blöd! Du host do nix verloren, blödes Sauweib.“ In der Nacht vom ... auf den ... im Zuge eines ... treffens in der ... habe B anzügliche Bemerkungen gemacht und A gefragt, „ob sie wohl gut zu ficken wäre“, er könne sich vorstellen, dass sie ein „guter Fickschlitzen“ sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis:

1. Das Verhalten von B gegenüber A stellt eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG dar.
2. B's Dienstbeschreibung und die Ermahnung von A im zeitlichen Kontext zu ihrer Bewerbung um die Stellvertretung eines Hauptsachbearbeiters stellen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg dar.

Empfehlungen:

Der LPD X wird dringend empfohlen,

1. die bekanntermaßen negative Einstellung von männlichen Bediensteten weiblichen Bediensteten gegenüber nicht zu ignorieren und die Lösung dieses Problems nicht der jeweils betroffenen Bediensteten zu überlassen,
2. B's Dienstbeschreibung von A und ihre Ermahnung als unbeachtlich zu betrachten und sie bei zukünftigen Bewerbungen nicht heranzuziehen.

Verfahrensdauer: 2. Jänner 2013 bis 4. November 2014

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme der LPD X:

„Ad 1) Aufgrund dieser Ereignisse wurde vom Leiter der betroffenen Abteilung im Zuge einer Dienstbeschreibung allen Assistenz- und Ermittlungsbereichsleitern eindringlich nahe gebracht, negative Einstellungen männlicher Bediensteten weiblichen Bediensteten gegenüber auf keinen Fall mit Toleranz zu begegnen, geschweige denn zu ignorieren.“

Ad 2) B wurde rechtskräftig vom Disziplinarsenat ... wegen seines Verhaltens zu einer Geldstrafe verurteilt.

Ad 3) Kollegin A hat gemäß ihrer Bewerbung den Ermittlungsbereich gewechselt und versieht nun – ich gehe davon aus zur vollsten Zufriedenheit – ihren Dienst im Ermittlungsbereich „...“. Dies zeigt schon, dass Maßnahmen von B als unbeachtlich betrachtet wurden und A dementsprechend neue Vorgesetzte erhalten hat.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 142

2.3.10 Fall 10: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass das Verhalten eines Kollegen (B) eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes (§ 8a B-GlBG) darstellt und der gemeinsame Vorgesetzte (C) es unterlässt die angemessene Abhilfe zu schaffen.

A und B waren zum Zeitpunkt der Antragstellung Bedienstete im Landeskriminalamt (LKA) der Landespolizeidirektion (LPD) X, Assistenzdienst (AD), Assistenzbereich X. Im X-Bereich gab es vier Gruppen. A gehörte der Gruppe 1 und B der Gruppe 3 an, beide waren in der jeweiligen ...gruppe der/die stellvertretende/r Gruppenleiter/in. C war Leiter des AD im LKA.

Im Antrag führte A Folgendes aus:

Seit ... gebe es fortgesetzte herabwürdigende und verletzende Mobbingangriffe auf ihre Person. Begonnen habe es mit Belästigungen von D, der ... Leiter des AB X und damit ihr unmittelbar Vorgesetzter geworden sei. Im ... habe sie sich um die Funktion als

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 2

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Gruppenführerstellvertreterin beworben. D habe ihre Bewerbung mit den Worten „eine Frau zu sein ist zu wenig“ kommentiert und ihr in seiner Stellungnahme – völlig unbegründet – mangelnde emotionale Belastbarkeit bei der ...arbeit attestiert. Ihre Ausbildungen, u. a. die zur „...-Betreuerin“, habe D abwertend als „Blümchenpflücker-Seminare“ bezeichnet. Nach Prüfung der Bewerbungen, u. a. im Rahmen eines Hearings, sei sie als Bestgeeignteste zur Gruppenführerstellvertreterin der ...gruppe 1 ernannt worden, was D nie akzeptiert habe. Er habe ihr fortan den Gruß per Handschlag verweigert, sie im Kollegenkreis als „Quotenfrau“ vorgestellt und in dienstlichen Schreiben stets die Bezeichnung „Frau ...“ verwendet, obwohl sonst die Verwendung von Amtstiteln und Namen, oder die Ansprache als Kollegin üblich sei. Am ... habe sie gegen D bei der Dienstbehörde Beschwerde wegen Belästigung aufgrund des Geschlechtes erhoben, Konsequenzen habe das keine gehabt. Die offene Ablehnung ihrer Person durch D habe auch andere dazu animiert, sie respektlos zu behandeln, und aufgrund ihrer Beschwerde sei sie im Kollegenkreis als „übertrieben empfindlich/psychisch auffällig“ abgestempelt worden. Nachdem D sein Pensionierungsgesuch vorgelegt habe, sei die Nachfolgediskussion entbrannt. Auch sie habe sich für die allfällig neu zu besetzende Position interessiert, woraufhin besonders das Verhältnis zu B, ihrem potentiellen Mitbewerber, sehr schlecht geworden sei: Am ... habe B sie in einem persönlichen Gespräch mit ihrem Gruppenleiter E schlecht gemacht, indem er gesagt habe, sie hätte es „faustdick hinter den Ohren“, täte aber immer so arm und würde nur „Blümchenpflücker-Seminare“ machen, die nichts mit der ...arbeit zu tun hätten. E habe am ... C persönlich in ihrem Beisein über die Verbalattacken des B informiert und seine Befürchtung geäußert, dass die nächste Mobbingwelle gegen A erfolgen werde. Diese Befürchtung habe E am ... wiederholt, dennoch habe C wenig Interesse gezeigt.

Am ... habe sich im Zusammenhang mit einer „...ausfahrt“ Folgendes zugetragen: Sie habe B – die „Gegengruppe“ im Journaaldienst – über eine Ausfahrt in den ... Bezirk informiert. Da ein Gespräch am Handy eingegangen sei, habe sie mit dieser Information das Gespräch beendet. B habe sie dann in der Außenstelle ... angerufen und sie in flegelhaftem Ton gefragt, ob sie nun ausgefahren seien und gesagt, dass sie das gefälligst zu melden hätten. Sie habe ihn höflich darauf hingewiesen, dass die Ausfahrt bekannt gegeben worden sei. Ihren Einwand ignorierend habe er ihr – weiterhin in schlechtem Umgangston – vorgeworfen, dass sie auf seine Mail nicht gleich geantwortet habe. Nachdem der Anruf aufgrund der Lautstärke und „Unprofessionalität“ unangenehm gewesen sei, habe sie B um höfliche Umgangsformen er sucht. Er habe daraufhin gesagt, dass er gerade ihr gegenüber nicht höflich zu sein brauche, dass er „das“ nicht notwendig hätte und sie ihn „am Arsch lecken“ könne. Daraufhin habe sie das Gespräch beendet. Über das Telefonat habe sie noch am selben Tag einen Aktenvermerk angelegt (wurde der B-GBK vorgelegt), der C übermittelt worden sei. In Reaktion sei am ... in einer Besprechung zwischen C, der Kontaktfrau ..., dem Personalvertreter ... und ihr vereinbart worden, dass C zunächst mit B ein Gespräch führen werde und es dann zu einer Aussprache zwischen B und ihr im Beisein von C kommen solle. Um B die Gelegenheit zu geben, sein Fehlverhalten einzugestehen und sich für das „Götz-Zitat“ zu entschuldigen, habe sie ihm am ..., nach dem Gespräch mit C, folgende E-Mail geschrieben: „Kollege B, bezugnehmend auf unser Gespräch vom ..., gebe ich dir nun die Möglichkeit, dich für dein inakzeptables, ungebührliches und unangemessenes Verhalten entsprechend adäquat bei mir zu entschuldigen. A“ Als Reaktion habe sie am ... per mail folgende Antwort erhalten: „A! Wieder einmal kann die übertriebene Selbsteinschätzung dem beschränkten Gehirn nicht folgen. Eine Ent-

schuldigung zu fordern für ein Fehlverhalten DEINERSEITS bestätigt nur Deinen seichten Charakter, aber vielleicht kannst Du nichts dafür. Ich verzeihe Dir! Ich erwarte keine Entschuldigung von Dir. Ich wünsche Dir noch viel Glück in Deinem Leben, ... Mit freundlichen Grüßen B". Diese verletzende und herabwürdigende Antwort habe sie als Beleidigung empfunden, und sie habe die Mail C übermittelt.

Durch die wiederholten diskriminierenden und beleidigenden Äußerungen von B fühle sie sich herabgesetzt und in ihrer Würde verletzt.

Die Antragstellerin führte weiters aus, es gebe Gerüchte, sie habe ein Verhältnis mit E, und C habe gegenüber der Kontaktfrau ... bereits erwähnt, er denke an, sie in eine andere Gruppe zu versetzen.

Weil sie sich keine Unterstützung seitens des Dienstgebers erwartet habe, habe sie am ... eine offizielle Mobbingbeschwerde an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfrauen im Bundesministerium für Inneres, ..., geschrieben. In weiterer Folge habe C am ... B zu einer schriftlichen Stellungnahme aufgefordert, die dieser aber nicht abgegeben habe. Am ... habe die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) der LPD X, ..., C aufgefordert, unverzüglich eine Sachverhaltsdarstellung an die Personalabteilung weiterzuleiten, was dieser einige Tage später auch gemacht habe. Laut C habe B sein Fehlverhalten eingesehen und habe sich gebessert. Ihr gegenüber habe C mehrmals betont, ihm wäre am liebsten, wenn sich B entschuldigen würde, damit die Sache intern geregelt und vom Tisch wäre. Laut C sei B wegen ... nervlich angegriffen, was zu der „Verbalentgleisung“ geführt habe. Gegenüber der Kontaktfrau ... habe B allerdings erklärt, die E-Mail sei nach reiflicher Überlegung entstanden, denn die „Urfassung“ wäre wesentlich deftiger gewesen, für ihn komme eine Entschuldigung nicht in Betracht.

C habe trotz wiederholter Interventionen erst offizielle Schritte gesetzt, nachdem sie ihre Mobbingbeschwerde vorgelegt habe. Ihrem Empfinden nach habe der Dienstgeber seine Fürsorgepflicht ihr gegenüber nur sehr eingeschränkt wahrgenommen, wohingegen von ihrer Seite nachweislich alles Mögliche versucht worden sei, um das Problem konstruktiv zu lösen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis:

1. Das Verhalten von B gegenüber A stellt eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG dar.
2. C hat es schuldhaft unterlassen, angemessene Abhilfe gegen die geschlechtsbezogene Belästigung zu schaffen, und damit gegen § 8a B-GIBG verstoßen.

Empfehlungen:

Der LPD X wird dringend empfohlen,

1. Seminare für Führungskräfte zum Thema Verhalten von Vorgesetzten im Fall von Mobbing bzw. Belästigungen anzubieten,

2. generell Maßnahmen für eine belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre zu setzen, etwa Bedienstete, die keine Vorgesetztenfunktion haben, für das Thema (geschlechtsbezogene) Belästigung zu sensibilisieren,
3. Beschwerden über unangebrachtes Verhalten, Belästigungen usw. nicht zu bagatellisieren und die Lösung von derartigen Konflikten nicht der jeweils betroffenen Bediensteten zu überlassen.

Verfahrensdauer: 11. Februar 2013 bis 4. Dezember 2014

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme der LPD X:

„Zu Punkt 1.) Es werden zum Thema „Verhalten von Vorgesetzten im Fall von Mobbing bzw. Belästigungen“ im Rahmen der Bedarfs- und Entwicklungsplanung entsprechende Seminare geplant; da die Planung für das Jahr 2015 allerdings bei Einlangen Ihres Schreibens bereits abgeschlossen war, werden entsprechende Veranstaltungen im Jahre 2016 angeboten und durchgeführt.“

Zu Punkt 2.) Bedienstete, die keine Vorgesetztenfunktion haben, werden für das Thema „geschlechtsbezogene Belästigung“ im Rahmen geeignet erscheinender interner Publikationen durch das Referat Interne Öffentlichkeitsarbeit des Büros Öffentlichkeitsarbeit sensibilisiert. Damit soll ein Beitrag dazu geleistet werden, generelle Maßnahmen für eine belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre zu setzen.

Zu Punkt 3.) Die unter diesem Punkt angeführte Empfehlung, die im Kontext zur Empfehlung unter Punkt 1 zu sehen ist, wird als wichtiger Teil der zukünftig gem. Punkt 1 vorgesehenen Fortbildungsveranstaltungen integriert.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 145

2.3.11 Fall 11: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des Büro C. der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und aufgrund des Alters gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

A's Antrag langte am ... bei der B-GBK ein. Er lautete:

„Ich habe mich im Zuge der Neuorganisation der Landespolizeidirektion um 4 Planstellen beworben und wurde in keiner Weise berücksichtigt, obwohl mir die Kompetenz von entscheidenden Stellen zugesprochen wurde.“

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 2

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Aufgrund der Ausschreibung der LPD X vom ... habe ich mich für die ... Funktion des Leiters/der Leiterin des Büro C., ausgeschrieben für E1/7 oder A1/2 beworben. Meine Bewerbung bezog sich nur auf die Verwendungsgruppe A1/2, da mit dieser Einstufung aufgrund meines Dienstalters ein beruflicher Aufstieg und ein deutlich höheres Einkommen verbunden wären.

Die Begründung meiner Bewerbung ergibt sich aus dem beiliegenden Bewerbungsschreiben und aus dem Laufbahndatenblatt.

Am ... wurde mir von den beiden stellvertretenden Landespolizeidirektoren ... mitgeteilt, dass die Entscheidung ... auf B (Mitbewerberin) gefallen sei.

Ich fühle mich durch dieses ... Nichtberücksichtigen ... sowohl aufgrund meines Geschlechtes als auch aufgrund meines Alters diskriminiert. Am besten beschreibt das Gefühl die nicht zu bestätigende und nicht zu beweisende informelle Aussage eines Entscheidungsträgers: „Ich brauche in dieser Funktion eine junge Frau“.

Ausgehend von den fachspezifischen Aufgaben und dem Anforderungsprofil erfülle ich alle Erfordernisse, außer jene Berichte und Statistiken zu denen ich in der Übergangszeit keinen Zugang hatte, in einem durch mein Studium der B. und durch die Seminaregestaltung zum Thema C. im Bundesministerium für Inneres über Jahre hindurch in einem wesentlich höheren Ausmaß als dies bei allen Mitbewerbern um die Planstelle der Fall ist. Die Kenntnisse auf dem Gebiet der B. ... blieben ebenso unbeachtet wie die vielschichtige berufliche Erfahrung, das lange Dienstalter und die stets äußerst positive Dienstbeschreibung und die stets vorbildliche Dienstleistung.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung von As Bewerbung um die Leitung des Büro C. der LPD X stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 bzw. § 13 (1) Z 5 B-GIBG dar.

Verfahrensdauer: 17. April 2013 bis 13. Februar 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 149

2.3.12 Fall 12: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion „Leiterin des Verkehrsfachreferats“ beim Bezirkspolizeikommando (BPK) X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Für diese Planstelle haben sich neben A fünf weitere dienstführende (männliche) Beamte vom Bezirk X beworben. Der Bezirkskommandant (BPKdt) habe A gemeinsam mit B als bestens geeignet an die 1. Stelle gereiht.

A hat in der Bewerbung ihre Laufbahn und ihre bisherigen Tätigkeiten dargestellt.

Der BPKdt für X führte in seiner Stellungnahme vom ... aus, dass von den Bewerberinnen aus seinem BPK-Bereich sowohl A als auch B bestens für die ausgeschriebene Planstelle geeignet seien und begründet.

Im ... gab der PKdt – „gemäß Auftrag vom ...“ – eine 2. Stellungnahme ab und führte aus, dass „die bisherigen Führungsfunktionen und die dienstrechtliche Stellung beachtend“, B vor A gereiht und ersucht werde, B die Planstelle aufgrund „seiner bisherigen Funktionen und Erfahrungen zu verleihen.“

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis:

1. Die Besetzung der Planstelle „Leiter/in des Verkehrsreferats“ beim BPK X mit C stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.
2. Die Bewerberin A wurde im Auswahlverfahren in Bezug auf den Bewerber B aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert.

Empfehlungen:

Der Senat empfiehlt der LPD X,

1. ein Gespräch mit A über ihren weiteren beruflichen Werdegang zu führen (innerhalb von 2 Monaten),
2. im Auswahlverfahren auf die Einhaltung des Frauenförderungsgebotes zu achten und gegenüber (Zwischen-)Vorgesetzten klarzustellen, wie bei gleicher Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern ein dem Frauenförderungsgebot entsprechender Einteilungsvorschlag zu erstellen ist,
3. die/den Gleichbehandlungsbeauftragte/n von Anfang an in die Auswahlverfahren einzubinden.“

Verfahrensdauer: 10. Mai 2013 bis 14. April 2015

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme der LPD X:

„Zu Ihrem Schreiben vom ..., GZ ..., darf ich Ihnen mitteilen, dass alle drei im Gutachten angeführten Empfehlungen umgesetzt wurden.“

1. *Mit A wurde am ... ein Gespräch über ihren beruflichen Werdegang geführt.*
2. *Die Zwischenvorgesetzten (... sowie ...) wurden am ... nochmals darüber aufgeklärt, wie bei gleicher Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern ein dem Frauenförderungsgebot entsprechender Einteilungsvorschlag zu erstellen ist.*
3. *Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist bei allen Auswahlverfahren ab der Ausschreibung bzw. InteressentInnen-Suche eingebunden.*

Ich hoffe, Ihnen mit dieser Auskunft gedient zu haben und verbleibe“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 156

2.3.13 Fall 13: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle „Stellvertreter/in der Leitung des Ermittlungsbereiches LKA X – ...“ im Landeskriminalamt (LKA) der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund des Geschlechtes, aufgrund der Weltanschauung sowie als Reaktion auf die Einleitung eines Verfahrens vor der B-GBK diskriminiert worden sei.

A hat sich um die am ... ausgeschriebene Planstelle „Stellvertreter/in der Leitung des EB LKA X – ...“ beworben, zum Zug gekommen sei B. Bereits im Vorfeld ihrer Bewerbung, nämlich am ... sei ihr vom Leiter des LKA ... und seinem Stellvertreter ... mitgeteilt worden, dass sie für diese Stelle nicht „vorgesehen“ sei, B würde mit dieser Planstelle betraut werden, was auch im Sinne der Beamten der Gruppe X (bestehend aus dem Leiter ... und seinem Mitarbeiter B) sei.

Nach ihrer Bewerbung um die Leitung des EB X habe über ihr Betreiben ein Gespräch mit dem Landespolizeidirektor ... stattgefunden, bei dem dieser mitgeteilt habe, dass ihr B vorgezogen werde.

Zusammengefasst erachtet A sich aus folgenden Gründen diskriminiert:

- Geschlecht: Die bereits im vorangegangenen Verfahren aufgezeigten Diskriminierungen gegen sie als Bewerberin auf eine Führungsposition im LKA würden fortgesetzt.
- Benachteiligungsverbot: Ihre erste Beschwerde an die B-GBK werde ihr als Vertrauensbruch, Charakterschwäche und mangelnde Loyalität vorgehalten und nunmehr als maßgebliches Argument gegen sie herangezogen. Dies werde vom Dienstgeber aber hinter der Allgemeinfloskel „Vertrauensverlust aufgrund mehrerer Vorfälle in der letzten Zeit“ verschleiert, obwohl sie bis ... offensichtlich hohes Vertrauen des Dienstgebers genossen habe, denn sie sei von ... bis ... mit der Leitung des EB Y betraut gewesen.

- Weltanschauung: Der Leiter des EB X habe „kräftig“ für B „interventiert“, die beide politisch der im FA vertretenen Mehrheitsfraktion angehören („Parteiwirtschaft“). Sie werde einer anderen Partei zugerechnet (obwohl sie kein Parteimitglied sei), vermutlich weil ihr ehemaliger Vorgesetzter im EB Y Personalvertreter „einer gewissen Fraktion“ gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis:

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 2

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

1. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „Stellvertreter/in der Leitung des Ermittlungsbereiches LKA X – ...“ der LPD X stellt eine Benachteiligung im Sinne des § 20b B-GIBG dar.
2. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG kann nicht ausgeschlossen werden.
3. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG wird nicht festgestellt.

Verfahrensdauer: 28. August 2013 bis 3. Juni 2015

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme der LPD X:

„Zum Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission ergeht seitens der betroffenen Behörde im Wissen, dass gegen ein solches Gutachten kein Rechtsmittel ergriffen werden kann, über die mangelhafte Befundung und falsche Auslegung des B-GIBG, folgende Entgegnung. Dies insbesondere auf Grund der Umstände, dass mit einer Veröfentlichung des Gutachtens gerechnet wird und verschiedene Verfahren anhängig sind.

Voreingenommenheit

Neben der bereits in den ho Schreiben / Anträgen vom ..., ... und ... vorgebrachten Kernkritik an der Unvollständigkeit des verschrifteten Protokolls über die getroffene Aussage (dass in diesem Verfahren schon wieder eine Diskriminierung stattfindet) der offensichtlich voreingenommenen Vorsitzenden, muss nunmehr umso erstaunter festgestellt werden, dass die Entgegnung der LPD auch im Gutachten mit keiner Silbe erwähnt wird. In der Befundung (Sachverhaltserhebung) des Gutachtens sind weder die augenscheinliche Voreingenommenheit der Vorsitzenden, die mehrmals vorgebrachte Kritik an der fehlenden Richtigstellung des Protokolls, noch die Nichtausfolgung der offensichtlich un-ter Verschluss gehaltenen elektronischen Tonaufzeichnung erwähnt. Das Gutachten verschweigt diese Kritikpunkte gänzlich.

Aber auch in weiteren Teilen ist das Gutachten falsch.

Einzelne Kritikpunkte im Gutachten

Auf Seite ... des Gutachtens wird singemäß erwähnt, dass der Versuch des Behördenvertreters ins Leere ginge, die behauptete Verletzung des Benachteiligungsverbot mit dem Hinweis zu entkräften, dass noch gar kein Gutachten vorliege. Die Aussage des Behördenvertreters wird hier falsch widergegeben. Korrekterweise hat der Behördenvertreter auf den Vorwurf der Beschwerdeführerin, sie werde wegen des Gutachtens im ersten Verfahren diskriminiert, zu treffenderweise repliziert, dass ein solches noch gar nicht bestעה. Dies kann dem unter Verschluss gehaltenen elektronischen Tonbandprotokoll entnommen werden.

Auf Seite ... des Gutachtens wird singemäß angeführt, dass der Beschwerdeführerin genau wie im ersten Verfahren die Vorgehensweise ihres ehemaligen Vorgesetzten und

dessen Konflikt mit der Leitung des Landeskriminalamtes auf den Kopf fallen würde. Dies wurde und wird neuerlich bestritten. Überdies ist festzuhalten, dass auch bei Vorliegen eines solchen Sachverhaltes keine Benachteiligung nach dem B-GIBG (wegen des Geschlechtes) abgeleitet werden könnte. Dass die Kommission diesen behaupteten Konflikt, der auf die Beschwerdeführerin als Stellvertreterin abgestrahlt haben soll, als Diskriminierung des Geschlechtes auslegt, ist mit dem B-GIBG nicht vereinbar.

Auf Seite ... führt das Gutachten sinngemäß aus, dass durch die massive Ablehnung der Beschwerdeführerin durch X sowie ein gespeichertes sexualisiertes E-Mail auf der Dienststelle Stimmung gegen die Beschwerdeführerin gemacht werden hätte sollen. Dazu ist zu ergänzen, dass das Schreiben von X ungeachtet der emotionalen Diskrepanzen sachlich gehalten ist und auf konkrete Vorfälle eingeht. Deshalb war es von der ho Dienstbehörde sehr wohl in der Entscheidung zu berücksichtigen. Daneben ist zu ergänzen, dass es nicht nachvollziehbar ist, wie mit einem in einem persönlichen Ordner ohne Öffentlichkeitscharakter abgespeicherten Mail Stimmung gegen die Beschwerdeführerin gemacht werden hätte sollen – mag der Zugriff für die Beschwerdeführerin auch technisch möglich gewesen sein. Diesbezüglich wurde seitens des Behördenvertreters bei der mündlichen Verhandlung ausführlich Stellung genommen, was dem Tonbandprotokoll entnommen werden kann.

Das Gutachten führt auf Seite ... sinngemäß aus, es sei nachvollziehbar, dass es positive Synergieeffekte aus der bestehenden Zusammenarbeit zwischen X und dem Mitbewerber gebe, jedoch sei diese emotionale Verbundenheit aus Sicht des Senates auch deshalb (von der Dienstbehörde) hervorgehoben worden, um die im Vergleich zur Beschwerdeführerin geringere Kriminaldienst- und Führungserfahrung auszugleichen. Dies ist ebenfalls nicht nachvollziehbar. Tatsache ist, dass beide Bewerber eine langjährige Erfahrung im Kriminaldienst und im Führungsbereich aufweisen. Eine rein auf Zeiträume beschränkte Reihung verbietet sich bereits aus Diskriminierungsgründen. Der Behördenvertreter hat aber sehr wohl die herausragende und bessere Eignung des Mitbewerbers mehr als deutlich bei der Verhandlung dargestellt.

Die folgende Feststellung, wonach für die Kommission nicht erkennbar sei, dass das Spannungsverhältnis zwischen X und der Beschwerdeführerin unüberbrückbar sei, enthält jeglicher Lebenserfahrung. Beide Beamten sind seit über einem Jahrzehnt beim Landeskriminalamt beschäftigt und kennen sich seitdem. Die von X zu Papier gebrachten Vorbehalte sind mit Vorfällen hinterlegt. Daraus den Schluss zu ziehen, dieser Konflikt sei „nicht unüberbrückbar“, ist weltfremd. Alleine die unzähligen und erfolglos verlaufenden, von allen Seiten geführten Gespräche, haben zu keiner emotionalen Beruhigung der Situation geführt.

Wie die Kommission schließlich zur Feststellung (Seite ...) gelangt, wonach die Arbeit in der ...gruppe gut funktioniert habe, ist schleierhaft. Sowohl den Angaben des Behördenvertreters, als auch den Angaben der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie den schriftlichen Stellungnahmen ist unmissverständlich zu entnehmen, dass die Leitung des Landeskriminalamtes und die damalige Sicherheitsbehörde mit der Arbeit der Gruppe keineswegs zufrieden waren. Es fand eine Abschottung gegenüber anderen Ermittlungsbereichen statt. Die nötige Zusammenarbeit in einem „...“ Landeskriminalamt wie in

..., insbesondere bei größeren Amtshandlungen, war nicht gegeben. Zuletzt war der erforderliche Informationsfluss zu vorgesetzten Stellen nicht vorhanden. Die vorgenannten Probleme wurden auch von der bei der Verhandlung anwesenden Gleichbehandlungsbeauftragten bestätigt. Im Gutachten wird aber das Gegenteil davon abgeleitet. Seit der Neuorganisation des Ermittlungsbereiches ... sind diese oftmals monierten Probleme im Übrigen nicht mehr gegeben.

Abschließend sieht sich die Landespolizeidirektion ... als belangte Behörde in ihrer Kritik an der Verhandlungsführung, der offensichtlichen Voreingenommenheit der Vorsitzenden, der Unvollständigkeit des Protokolls, der Weigerung der Richtigstellung des Protokolls, der Weigerung der Herausgabe des elektronischen Datenträgers, der Nichterwähnung relevanter Aussagen im Gutachten, der unrichtigen faktischen wie rechtlichen Schlussfolgerungen bei Anwendung des B-GIBG und der Verletzung fundamentalen rechtsstaatlicher Grundsätze bei der Gutachtenserstellung bestätigt.

Aus Gründen der Rechtsstaatlichkeit darf die Bundesgleichbehandlungskommission er sucht werden, die gegenständliche Entgegnung in anonymisierter Form mit dem Gutachten zu veröffentlichen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 159

2.3.14 Fall 14: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle „1. Stellvertretende/r Kommandantin der Polizeiinspektion (PI) X“ durch die Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund des Geschlechtes bzw. aufgrund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden sei.

A ist seit ... als Exekutivbeamtin und 3. Stellvertretende PI-Kommandantin bei der LPD X beschäftigt. In den Jahren ... bis ... habe sie sich zahlreich um ausgeschriebene Planstellen beworben, zuletzt am ... um die Planstelle „1. Stv. Kommandantin der PI X“. Neuerlich sei ein männlicher Mitbewerber zum Zug gekommen. Aufgrund ihrer negativen Erfahrungen bei vorherigen Besetzungsverfahren habe sie sich um ein Bewerbungsgespräch beim Kommandanten des Stadtpolizeikommandos (SPK) X, ..., bemüht. Dieser habe mit ihr in Anwesenheit der Kontaktfrau, ..., am ... (gemeint ...) ein 6-Augengespräch geführt, in dem es ihr möglich gewesen sei, die Gründe für ihre Bewerbung darzulegen und die Aufgabenstellungen der ausgeschriebenen Position aus ihrer Sicht zu schildern. In der Folge sei sie von der (damaligen) Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AGG) im BMI, ..., informiert worden, vom Dienstgeber nicht an 1. Stelle gereiht worden zu sein. In einem Gespräch Mitte ... habe ihr auch der Kommandant des SPK X ihre Platzierung im Ranking der Bewerber/innen mitgeteilt. Sie gehe davon aus, dass sie aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert worden sei, denn in Anbetracht ihres dienstlichen Werdeganges, ihrer bisher erbrachten Leistungen, Fortbildungen, ihres umfangreichen Wissens, ihrer Motivation, Belastbarkeit sowie ihrer Fähigkeit,

Kolleginnen und Kollegen zu motivieren, sei sie besser geeignet als die ihr vorgereichten Mitarbeiter.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „1. Stellvertreter/ Kommandant/in der PI X“ stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG oder aufgrund des Alter oder der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG durch die LPD X dar.

Empfehlungen:

Der LPD X wird empfohlen,

1. ein Gespräch mit A über ihren weiteren beruflichen Werdegang und Entwicklungsmöglichkeiten zu führen (innerhalb von 2 Monaten),
2. Führungskräfte dahingehend zu schulen, potentiellen Bewerberinnen/Bewerbern das Vorliegen von Defiziten im fachlichen oder persönlichen Bereich offen zu kommunizieren (insbesondere in regelmäßigen Mitarbeiter/innengesprächen) und Frauen zur Teilnahme an Frauenförderungsprogrammen zu ermutigen.

Verfahrensdauer: 5. September 2013 bis 9. Juni 2015

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme der LPD X:

„In Bezug auf das do. Schreiben vom ..., worin um Berichterstattung zu den im Gutachten vom ... ausgesprochenen Empfehlungen ersucht wird, erlaubt sich die LPD X Nachstehendes mitzuteilen:

Ad 1. Gesprächsführung mit A

Das am ... geführte Gespräch hatte den weiteren beruflichen Werdegang von A, sowie entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten zum Gegenstand. Laut Mitteilung des Gesprächsführenden wurde das Gespräch sehr wohlwollend von der Beamtin aufgenommen und konnte im Sinne der im Gutachten angeführten Empfehlung ein Perspektivenwechsel erzielt und eine Zufriedenheit der Mitarbeiterin festgestellt werden.

Ad 2. Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte

Der do. Empfehlung Führungskräfte dahingehend zu schulen, potentiellen BewerberInnen das Vorliegen von Defiziten im fachlichen und persönlichen Bereich offen zu kommunizieren (insbesondere in regelmäßigen Mitarbeiter/innengesprächen bzw. Leistungs- und Entwicklungsdialogen) und Frauen zur Teilnahme an Frauenförderungsprogrammen zu ermutigen, wird im Rahmen der für 2016 geplanten Führungskräftebildungen (Möbbing Seminar und Schulung für Polizeiinspektionskommandanten) entsprochen.

An dieser Stelle darf bemerkt werden, dass den Vorgaben des § 7 Abs 3 B-GIBG seitens der LPD X bereits im Rahmen des Bekanntmachungsprocederes durch die Formulierung im Bekanntmachungstext „Es wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen um die bezeichnete Funktion besonders erwünscht sind und besonders berücksichtigt werden“ entsprochen wird.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 161

2.3.15 Fall 15:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet durch einen Formalauschluss aus dem Bewerber/innenkreis beim beruflichen Aufstieg um die Funktion „Leiterin der Abteilung X“ des X im Bundesministerium für Inneres (BMI) aufgrund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein.

Sie habe sich fristgerecht um die Leitung der Abteilung X im BMI beworben. Auf der Homepage des BMI sei dann die Mitteilung der Begutachtungskommission gemäß § 10 Abs. 2 AusG veröffentlicht worden, wonach es keine geeignete (weibliche) Bewerberin gegeben habe. Daraus habe sie entnommen, dass ihre Bewerbung aus formalen Gründen ausgeschlossen sei. Denn im Ausschreibungstext sei ein Hochschulstudium der Rechtswissenschaften gefordert gewesen, sie habe aber „nur“ den Aufsteigskurs gemäß Anlage 1 Z 1.13 BDG absolviert.

Außerdem werden nach einem Erlass des BMI vom 21. Februar 2013 nur A1-Bedienstete mit Aufsteigskurs gemäß Anlage 1 Z 1.13 BDG neben den Absolventinnen eines rechtswissenschaftlichen Studiums an einer Universität auch weiterhin als „rechtskundig“ qualifiziert. Diese Regelung treffe auch auf sie zu, sie übe den rechtskundigen Dienst in ihrem Fachbereich seit 2006 aus.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter und Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtzulassung der Bewerbung von A um die Funktion „Leiterin der Abteilung X“ im BMI stellt eine Diskriminierung dar, wobei nicht ausgeschlossen werden kann, dass dies aus den glaubhaft gemachten Gründen Geschlecht, Alter und Weltanschauung iSd §§ 4 Z 5, 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG erfolgte.

Zum Argument des Dienstgebers, dass zwischen Ernennungs- und Anforderungserfordernissen unterschieden werde müsse und der Aufsteigskurs nur das Ernennungserfordernis, nicht aber die laut Arbeitsplatzbeschreibung zusätzlich erforderliche Vorbildung ersetze, ist zu sagen, dass diese Unterscheidung aus dem Ausschreibungstext keinesfalls hervorgeht. Aus der Ausschreibung geht hervor, dass ein „abgeschlossenes Hochschulstudium, bevorzugt Rechtswissenschaften“, erforderlich war. In der Arbeitsplatzbeschreibung war als Anforderung des Arbeitsplatzes u. a. angeführt: „Erfüllung der Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe A1, abgeschlossenes Hochschulstudium, bevorzugt Rechtswissenschaften“. Somit war

kein mit der Verwendung verbundenes, spezifisches Hochschulstudium erforderlich. Im Entwurf der Ausschreibung war ein abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften als Erfordernis genannt.

Anlage 1 Z 1.13 BDG ordnet unmissverständlich an, dass das Ernennungserfordernis des Abschlusses eines Hochschulstudiums der Rechtswissenschaften durch die erfolgreiche Absolvierung eines vom BKA veranstalteten Aufsteigskurses ersetzt wird. Demnach erlaubt es der von der Antragstellerin absolvierte Aufsteigskurs Beamtinnen/Beamten, das Ernennungserfordernis eines (Fach)Hochschulabschlusses zu erfüllen, spezifisch jenes der Rechtswissenschaften. Es wäre paradox, wenn der Aufsteigskurs nur dann als Ernennungserfordernis gilt, wenn ausdrücklich der Abschluss des rechtswissenschaftlichen Studiums erforderlich ist, beim Abschluss irgendeines Hochschulstudiums, „bevorzugt Rechtswissenschaften“, aber nicht.

Es ist bekannt, dass die Aufsteigskurse als interne Fortbildungsmaßnahmen von den „reifen“ Dienstnehmer/innen gemacht wurden, um überhaupt die Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg im Bundesdienst zu haben, denn nicht alle Geburtsjahrgänge, vor allem Frauen, haben die Chance gehabt zu studieren.

Wenn ein Hochschulstudium kein Ernennungserfordernis, sondern ein spezifisches „Anforderungserfordernis“ gewesen sein soll, hätte dies in der Ausschreibung präzise formuliert werden müssen. Außerdem geht weder aus der Beschreibung der Aufgaben in der Ausschreibung, noch aus der Arbeitsplatzbeschreibung hervor, dass wissenschaftliches Arbeiten mit der gegenständlichen Funktion verbunden wäre. Eine nachvollziehbare Begründung für das Erfordernis wissenschaftlicher Kenntnisse wurde auch nicht vom Dienstgebervertreter in der Sitzung des Senates dargelegt. Vielmehr erscheint wahrscheinlicher, dass sich die Begutachungskommission inhaltlich nicht mit der Bewerbung von A auseinandersetzen wollte, weil sie aufgrund ihrer Qualifikationen eine Konkurrentin für den zum Zug gekommenen B gewesen wäre. A erfüllte die formalen Erfordernisse der Ausschreibung, ihre Bewerbung hätte daher zumindest zugelassen werden müssen.

Verfahrensdauer: 24. September 2013 bis 3. August 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 163

2.3.16 Fall 16: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion „2. Stellvertreter/in des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“ in der Landespolizeidirektion (LPD) X das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GlBG verletzt bzw. sie aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden zu sein.

Neben A haben sich drei (männliche) Bewerber für die Planstelle beworben. Der Dienstälteste, und somit mit der meisten Berufserfahrung, ist mit der Funktion betraut worden.

A ist zu einem für Frauen frühestmöglichen Zeitpunkt in den Exekutivdienst eingetreten. Zunächst war die alleinige Argumentation auf die längere Dienstzeit und somit die längere Berufserfahrung ausgerichtet. Erst in der schriftlichen Stellungnahme wurden die unterschiedlichen Tätigkeiten und Aufgaben aufgelistet. Ein sachlich nachvollziehbarer Qualifikationsvergleich wurde allerdings nicht aufgestellt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion „2. Stellvertreter/in des Kommandanten der PI X“ in der LPD X stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GlBG dar. Die Prüfung einer Altersdiskriminierung erübrigte sich daher.

Der Senat kommt mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die behauptete bessere Eignung von B daher zu dem Ergebnis, dass A für die Ausübung der Funktion mindestens gleich geeignet ist. Es gelang weder der LPD X noch dem BMI den Vorwurf der Diskriminierung mit dem Argument auszuräumen, dass B wegen besserer Eignung zu Recht ernannt worden sei. Weil der Anteil von Frauen im Bereich der LPD X in der betreffenden Funktionsgruppe (E2a/3) unter 50 Prozent lag, hätte in Anwendung des Frauenförderungsgebotes A mit der Funktion betraut werden müssen.

Allgemeine Empfehlungen:

Der LPD X bzw. dem BMI wird empfohlen,

1. auf die Einhaltung des Frauenförderungsgebotes zu achten,
2. nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen, Feststellungen über das Maß der jeweiligen Eignung der Bewerber/innen zu treffen und sachlich zu begründen.
3. die/den zuständige/n Gleichbehandlungsbeauftragte/n von Anfang an in die Auswahlverfahren (beratend) einzubinden (beginnend mit der Erstellung des Ausschreibungstextes).

Verfahrensdauer: 28. Oktober 2013 bis 6. August 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 164

2.3.17 Fall 17: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptete durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 3. Stellvertreter/in des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“ aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GlBG diskriminiert bzw. das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GlBG worden sei.

A glaubt, aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer dienstlichen Erfahrung mindestens gleich geeignet zu sein wie ihr Mitbewerber, und da das Frauenförderungsgebot anzuwenden gewesen sei, hätte sie die Planstelle bekommen müssen.

Der Kommandant der PI Y führte in seiner Stellungnahme zur Bewerbung von A aus, dass sie nach der Rückkehr aus der Karenz sofort wieder für alle polizeilichen Tätigkeiten herangezogen worden sei, offensichtlich habe sie sich „professionell für den Wiedereinstieg ins Berufsleben vorbereitet“. Derzeit seien ihr die Sachgebiete ... zugewiesen. Sie erledige diese Angelegenheiten zu vollsten Zufriedenheit. Ihr Umgang mit Behörden und Parteien sei höflich, korrekt und professionell, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sei sie sehr beliebt. Aufgrund ihres Fachwissens genieße sie hohe „dienstliche Akzeptanz“, man könne A für alle dienstlichen Belange heranziehen, sie „erfüllt das Anforderungsprofil der ... Planstelle“.

Zu B führte der PI-Kommandant aus, dass diesem die Sachbereiche ... zugewiesen seien. Er erledige diese Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit. Er sei ein „junger engagierter EB“, der unter Kollegen hohes Ansehen genieße. Er verfüge über ausgezeichnetes Fachwissen und sei in der Lage, dieses an die Mitarbeiter weiterzugeben. Zudem besitze er ausgezeichnete Führungseigenschaften. Sein Umgang mit Behörden und Parteien sei höflich, korrekt und professionell, er sei unter den Kollegen sehr beliebt. B „erfüllt das Anforderungsprofil der ... Planstelle und wäre dafür bestens geeignet“.

Der Stadtpolizeikommandant von ... schlug B für die Besetzung der Planstelle vor, reihte A an 2. Stelle und begründete dies wie folgt: B fungiere als „...“ für die PI Y. Er verfüge über eine sehr gute Allgemeinbildung und sei vielseitig interessiert und besitze ein hohes Maß an Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein. Sein „Selbstmanagement“ und seine Organisationsfähigkeit habe er bereits unter Beweis gestellt, selbst unter Leistungsdruck arbeite er schnell und konzentriert und unter Beibehaltung des Qualitätsstandards. Er verfüge über ausgezeichnete Rechtskenntnisse, sei teamfähig und motivierend. Die persönliche und fachliche Eignung hebe sich gegenüber den anderen „Mitbewerbern“ hervor.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) ... wies in ihrer Stellungnahme darauf hin, dass die Bewerberin die längste Tätigkeit als dienstführende Beamtin vorweisen könne (nach einem weiteren Mitbewerber), auch über dienstliche Erfahrungen im ... verfüge und eine zusätzliche Ausbildung an der Verwaltungsakademie für die „Verwendungsgruppe A2 plus, Ressortfach Inneres“ absolviert habe. Die Bewerberin sei zumindest gleich geeignet wie ihre Mitbewerber.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 3. Stellvertreter/in des Kommandanten der PI X stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt der LPD X, ihre Führungskräfte mit dem Frauenförderungsgebot des B-GIBG vertraut zu machen.

Verfahrensdauer: 16. Dezember 2013 bis 25. Jänner 2016

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme des BMI:

„Zu Ihrem Schreiben vom ... wegen der Umsetzung der Empfehlung im Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission von A vom ... - „Der Senat empfiehlt der LPD X, ihre Führungskräfte mit dem Frauenförderungsgebot des B-GIBG vertraut zu machen“ – wird von der LPD X folgende Rückmeldung übermittelt:

Der Empfehlung im Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission wurde und wird im Bereich der LPD X entsprochen.

Nach Ansicht der LPD wurde sehr wohl den gesetzlichen Anforderungen entsprochen. Gerade in diesem Fall, wurde sowohl mit dem Kommandanten der betroffenen Polizeiinspektion als auch mit dem damaligen Stadtpolizeikommandanten diese Personalbesetzung unter Beachtung des Themas des Frauenförderungsgebotes besprochen.

Auch bei jeder anderen Personalbesetzung – wo dies von Relevanz ist – wird das Frauenförderungsgebot des Bundesgleichbehandlungsgesetzes diskutiert und beachtet.

Der LPD X ist dieses Thema ein großes Anliegen, sodass sie auch im Zuge der Führungskräftebesprechung ausdrücklich darauf hingewiesen hat.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 172

2.6 Bundesministerium für Justiz

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

2.4.3 Fall 3:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A), die bereits Abteilungsleiterin ist, behauptet bei der Besetzung der gegenständlichen Abteilungsleitung und der Funktion der Stellvertretung der Sektionsleitung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein. Kern der Beschwerde ist die Verknüpfung der Sektionsleitung-Stellvertretung mit der gegenständlichen Abteilungsleitung.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten, mit dem eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg festgestellt wurde, kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Verfahrensdauer: 8. Oktober 2012 bis 3. Juni 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 139

2.4.4 Fall 4: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Planstelle aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert wurde.

Die Antragstellerin führte aus, sie habe ihre Bewerbung um die in der Justizanstalt (JA) X am ... intern ausgeschriebene Planstelle „Direktionsstelle - Hauptsachbearbeiter“, Bewertung E2a/3, am Tag der Ausschreibung abgegeben. Am ... habe ihre Kollegin „den Verlust“ der Bewerbung aus dem verschlossenen Aktenschrank der Direktionsstelle bemerkt. Daraufhin habe sie der Anstaltsleitung eine Kopie der Bewerbung vorgelegt, was der damalige Anstaltsleiter ... auch entsprechend vermerkt habe.

Die Tätigkeit der Hauptsachbearbeiterin habe sie bereits seit ... provisorisch ausgeübt, es seien ihr zwei Sachbearbeiterinnen unterstellt gewesen. Davor, seit ..., habe sie den Projektarbeitsplatz „Direktionsstelle - Sachbearbeiter“ innegehabt.

Ihr Mitbewerber um die Planstelle sei B gewesen. Anstaltsleiter ... habe B und sie als für die Planstelle „im höchsten Ausmaß“ geeignet beurteilt und sie zur Besetzung vorgeschlagen

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 2

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

(Besetzungsvorschlag vom ... an die Vollzugsdirektion), da sie die Tätigkeit der Hauptsachbearbeiterin bereits seit 17 Monaten „mit bestem Erfolg“ ausgeführt habe. Der Dienststellenausschuss (DA) habe aber für B votiert. Mit dem DA-Vorsitzenden ... habe sie im Jahr ... „massive“ Probleme gehabt. Er habe sie sexuell belästigt, der Vorfall sei auch im ... in der Vollzugsdirektion besprochen worden.

Die Antragstellerin führte weiters aus, sie habe bemerkt, dass während eines Wochenenddienstes ihr verschlossener Schreibisch-Rollcontainer aufgebrochen worden sei. Sie habe diesbezüglich mündlich Meldung an ..., und an das Justizwachkommando erstattet. In diesem Rollcontainer haben sich Unterlagen für die Dienstplanung befunden, die sie von ... bis ... aufgrund Personalmangels neben den Aufgaben der Hauptsachbearbeiterin alleine erledigt habe.

Am ... sei ... AL (=neue Anstaltsleitung) ernannt worden. AL sei vom zuständigen Abteilungsleiter im Bundesministerium für Justiz (BMJ), ..., ... über die Qualität ihrer Tätigkeit als Hauptsachbearbeiterin befragt worden. AL habe in der Stellungnahme vom ... sowohl sie als auch B „in vernichtender Weise“ beurteilt. AL habe ihr den Inhalt mündlich zur Kenntnis gebracht, nämlich dass sie keine Führungskompetenzen, wenig Fachkenntnisse, keine Durchsetzungskraft u. ä. vorzuweisen hätte. Dies sei auch für ihre übrigen Vorgesetzten (Anstaltsleiterstellvertreter, Justizwachkommando), die sie seit 17 Jahren kennen, nicht nachvollziehbar gewesen.

Am ... sei im Auftrag der Vollzugsdirektion von der Anstaltsleitung eine „zusätzliche Interessentensuche“ für die Planstelle durchgeführt worden. Aufgrund dieser Interessentensuche haben sich neben ihr (wieder) B und (erstmal) C beworben. Mit Wirksamkeit ... sei C, „nach 18 Monaten und einem nervenaufreibenden Bewerbungsprocedere“ mit der Planstelle betraut worden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle einer Hauptsachbearbeiterin/eines Hauptsachbearbeiters in der Direktionsstelle stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Verfahrensdauer: 20. März 2013 bis 26. Jänner 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 146

2.4.5 Fall 5: LG

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Benachteiligungsverbot

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass das Verhalten von B, Vorsteher des Bezirksgerichtes X, und die Untätigkeit des Dienstvorgesetzten C, Präsident des Landesgerichtes X, nach der Antragstellung an die B-GBK eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 6 B-GIBG (sonstige Arbeitsbedingungen) und eine Verletzung des § 20b B-GIBG (Benachteiligungsverbot) darstellen.

Einleitend wurde auf das Gutachten des Senates I der B-GBK vom ... hingewiesen, in welchem festgestellt wurde, dass A durch die Ernennung von B zum Vorsteher des Bezirksgerichts (BG) X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Seit B's Dienstantritt als Vorsteher des BG X mit ... erachte sich A aufgrund dessen bis jetzt andauernder Vorgangsweise und später, nach Antragstellung an die B-GBK, auch aufgrund der Untätigkeit ihres Dienstvorgesetzten, des Präsidenten des Landesgerichts (LG) X, C, gemäß §§ 4 Z 6 sowie 4a Abs. 1 B-GIBG aufgrund ihres Geschlechtes und in Verletzung des Benachteiligungsverbots des § 20b B-GIBG diskriminiert und durch unerwünschtes, unangebrachtes und beleidigendes Verhalten des Vorstehers des BG X in ihrer Würde beeinträchtigt und verletzt. A werde in dienstlichen und außerdienstlichen Belangen ausgegrenzt und benachteiligend behandelt, wodurch sich ihre Arbeitsbedingungen bis heute massiv verschlechtert hätten. Diese Vorgangsweise habe jedenfalls Sanktionscharakter und stelle sich sowohl als Mobbing als auch als Verletzung des Benachteiligungsverbots nach § 20b B-GIBG dar, weil sie im unmittelbar zeinahen und persönlichen Zusammenhang mit dem vorangegangenen Bewerbungsverfahren und dem Verfahren vor der B-GBK stehe.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis:

1. Verschiedene Verhaltensweisen von B gegenüber A stellen eine Verletzung des § 20b B-GIBG und eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 6 B-GIBG dar.
2. C's Vorgehensweise in gegenständlicher Angelegenheit stellt eine Verletzung des § 20b B-GIBG dar.

Empfehlung: Dem BMJ wird empfohlen, den Fortgang der Mediation zu beobachten, und es wird ersucht, der B-GBK binnen zwei Monaten über den Stand der „Vermittlungsversuche“ Auskunft zu geben.

Verfahrensdauer: 13. Mai 2013 bis 4. Mai 2015

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme des BMI:

„Mit Beziehung auf das am ... übermittelte Gutachten gemäß § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und das Ersuchen, über den Stand der „Vermittlungsversuche“ Auskunft zu geben, wird Nachstehendes mitgeteilt:

Der Mediationsprozess, der zwischen B A ... im Beisein des D.... durchgeführt wurde, wurde am ... mit der Vereinbarung, dass Nachfolgebesprechungen im Beisein des D durchgeführt werden, beendet. In einer gemeinsamen Besprechung am ... haben beide Proponenten die MitarbeiterInnen ... über die Beilegung ihrer Differenzen informiert.

Die mit D... am ... und ... geführten Nachfolgebesprechungen haben bestätigt, dass sich die Gesprächssituation zwischen B... und A... nachhaltig verbessert und das Konfliktpotenzial zwischen den beiden erheblich verringert hat, sodass insoweit von einer Bereinigung ausgegangen hätte werden können.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 158

2.4.6 Fall 6:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion im BMJ aufgrund des Geschlechtes diskriminiert, jedenfalls das Frauenförderungsgebot verletzt worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die gegenständliche Leitungsfunktion stellt jedenfalls einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot dar.

Das gegenständliche Gutachten, mit dem im Hinblick auf den beruflichen Aufstieg eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes (§ 11c B-GIBG) festgestellt wurde, kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Empfehlungen:

Dem BMJ wird empfohlen,

1. objektive und sachliche Personalentscheidungen zu treffen, insbesondere die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber/innen anhand der in der Ausschreibung angegebenen Kriterien zu beurteilen,
2. nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen,
3. auch bei Führungspositionen auf die Einhaltung des Frauenförderungsgebotes zu achten.

Verfahrensdauer: 28. Mai 2013 bis 30. März 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 153

2.4.7 Fall 7a: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 2

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

www.parlament.gv.at

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet in ihrem Antrag, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die gegenständliche Funktion deshalb aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde, da der erfolgreiche Mitbewerber ihr schon einmal bei einer Funktionsbetrauung vorgezogen wurde (der Senat I der B-GBK hatte damals eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg festgestellt) und er daher nun einen Eignungsvorsprung hatte, der nicht berücksichtigt hätte werden dürfen. Ohne diesen „Eignungsvorsprung“ wäre zumindest von einer gleichen Eignung auszugehen gewesen und daher hätte das Frauenförderungsgebot zur Anwendung kommen müssen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die gegenständliche Leitungsfunktion stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A beim beruflichen Aufstieg dar.

Eine „fortgesetzte“ Diskriminierung kennt das B-GIBG nicht. Die Dienstbehörden konnten darlegen, dass der erfolgreiche Mitbewerber seine Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit erfüllt habe und daher nunmehr im Vergleich zu A über die bessere Qualifikation für die Besetzung der Leitungsfunktion verfüge.

Als Rechtsfolge der Feststellung einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg sieht das B-GIBG – bei entsprechendem Antrag und Anerkennung des Anspruches durch die Dienstbehörde – eine Schadenersatzleistung vor. (Der Antrag von A auf Schadenersatzleistung in Folge des ersten Gutachtens des Senates I der B-GBK wurde allerdings mit Bescheid abgewiesen).

Das B-GIBG sieht nicht vor, dass in einem späteren Verfahren zur Besetzung der in der Hierarchie nächsthöheren Planstelle bzw. Funktion die in der Zwischenzeit vom zum Zug gekommenen Bewerber/von der zum Zug gekommenen Bewerberin erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen außer Acht zu lassen sind.

Verfahrensdauer: 31. Mai 2013 bis 21. Oktober 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 166

2.4.7 Fall 7b: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: (Sexuelle) Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) führte aus, dass sie im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung um die gegenständliche Planstelle von Mitarbeitern der JA „massiv belästigt und unter Druck gesetzt“ worden sei. B (und ein weiterer Kollege) sei im Besitz einer Kopie eines Schriftstückes aus ihrem Personalakt gewesen, welches ihr „Fehlverhalten vor nunmehr x Jahren“ zum Inhalt gehabt habe. Dieses Schriftstück sei einigen Kollegen gezeigt worden, offenbar in der Absicht ihren Ruf zu schädigen. Weiters habe sie ein Kollege darauf aufmerksam gemacht, dass am Arbeitsplatz von B, ein Foto von ihr hänge, und tatsächlich habe sie bei ihrer Nachschau ein ausgedrucktes Bild von ihr vorgefunden. Nachdem sie diese Vorfälle gemeldet habe, habe die JA X Disziplinaranzeige gegen B erstattet. Nach ihrer Meldung habe sie im Postfach einen Ausdruck des § 111 StGB gefunden, in welchem der Absatz 3 – „Der Täter ist nicht zu

bestrafen, wenn die Behauptung als wahr erwiesen wird“ – mit Textliner markiert gewesen sei. Die (sexuelle) Belästigung im Sinne des B-GIBG bestehe darin, dass B im Rahmen einer Diskussion unter Bediensteten der JA X (die Antragstellerin war nicht anwesend) über die bevorstehende Funktionsbesetzung die Bemerkung „die A, die blöde Fut“ gemacht habe.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die in Rede stehende Äußerung von B stellt ein der sexuellen Sphäre zugehöriges, entwürdigendes und beleidigendes Verhalten dar. Eine einschüchternde, feindselige und demütigende Arbeitsumwelt für die Antragstellerin wurde dadurch (ab der bevorstehenden Besetzung der Planstelle „Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in“) allerdings nicht zusätzlich geschaffen. Eine (sexuelle) Belästigung gemäß § 8 bzw. 8a B-GIBG liegt daher nicht vor, sondern ein disziplinar zu ahndendes Verhalten.

Verfahrensdauer: 31. Mai 2013 bis 21. Oktober 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 167

2.4.7 Fall 7c: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: (Sexuelle) Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) brachte einen Antrag auf Erstellung eines Gutachtens wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Besetzung der Funktion „Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in“ der JA X und wegen (sexueller) Belästigung durch B ein.

Bezüglich der Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg erstellte der Senat I der B-GBK ein gesondertes Gutachten.

A führte aus, dass sie im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung um die gegenständliche Planstelle von Mitarbeitern der JA „massiv belästigt und unter Druck gesetzt“ worden sei. B habe als Gewerkschaftsfunktionär im Zusammenhang mit der gegenständlichen Planstellenbesetzung gegenüber einem Printmedium folgende Bemerkung gemacht: „Diese Dame hätte schon vor Jahren suspendiert werden müssen, denn sie hatte ein Verhältnis mit einem Gefangenen“. Diese Aussage habe dazu gedient, ihren Ruf zu schädigen und sie am beruflichen Fortkommen zu behindern, sie sei schikanös und belästigend, denn in der Folge sei sie von Kollegen, Bekannten und sogar von Insassen darauf angesprochen worden. Seitens der Vollzugsdirektion sei ihr mitgeteilt worden, dass keine dienstaufsichtsbehördlichen Maßnahmen gegen B ergriffen werden könnten, da er in dieser Angelegenheit als Gewerkschaftsfunktionär agiert hätte. Gegenüber einem Bediensteten der JA habe B geäußert: „Die A, die ist ja für alles zu blöd. Man kann keine Weiber ins Kommando lassen, die werden wir nie wieder los.“ Auf die Frage des Bediensteten, was wäre, wenn sie sich bei der B-GBK beschweren würde, habe B geantwortet: „Da kann sie sich ruhig beschweren, da kriegt ja sowieso alles Recht, was einen Schlitz hat“.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Geringgeschätzte, geschlechtsspezifisch konnotierte Äußerungen stellen – je nach konkreter Wortwahl – eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise im Sinne des § 8a B-GIBG, oder ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten im Sinne des § 8 B-GIBG dar, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist. Da im konkreten Fall B keine einschüchternde, feindselige und demütigende Arbeitsumwelt (ab der bevorstehenden Besetzung der Planstelle „Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in“) für die Antragstellerin schuf, liegt eine (sexuelle) Belästigung im Sinne der §§ 8 bzw. 8a B-GIBG nicht vor.

Verfahrensdauer: 31. Mai 2013 bis 21. Oktober 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 168

2.4.8 Fall 8: OstA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, Belästigung, Verletzung des Benachteiligungsverbot

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet von ihrer Vorgesetzten (B) beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein; ebenso habe die Vorgesetzte das Benachteiligungsverbot verletzt und das Verhalten stelle eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG dar.

Sie erfahre sowohl in dienstlichen als auch in außerdienstlichen Belangen eine Ausgrenzung und werde benachteiligend behandelt, wodurch sich ihre Arbeitsbedingungen bis heute massiv verschlechtert hätten. B habe weiters mit ihrem unerwünschten, unangebrachten und beleidigenden Verhalten ein feindseliges Arbeitsumfeld geschaffen, das die Würde der Antragstellerin beeinträchtige. Diese Vorgangsweise habe Sanktionscharakter und stelle sich sowohl als geschlechtsbezogenes Mobbing gemäß § 8a B-GIBG als auch als Verletzung des Benachteiligungsverbot nach § 20b B-GIBG dar, was sich aus dem unmittelbaren und zeitnahen Zusammenhang mit As Bewerbungsverfahren, in Ansehung derer sie Unterstützung durch Gleichbehandlungsbeauftragte in Anspruch genommen und ihre Ansprüche auf Nichtdiskriminierung dem Dienstgeber gegenüber geltend gemacht habe, ergebe.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Auf der Grundlage des gesamten Vorbringens kam der Senat zu dem Ergebnis, dass keine Benachteiligung von A durch B in den vorgebrachten Punkten erfolgte. Zum einen war das als diskriminierend empfundene Verhalten von B nicht hinreichend konkretisiert, zum anderen konnte B ihre Vorgehensweise sachlich begründen.

Verfahrensdauer: 12. Juli 2013 bis 21. Jänner 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 169

2.4.9 Fall 9:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion der Leitung der Abteilung X im Bundesministerium für Justiz (BMJ) aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 und Z 6 B-GIBG diskriminiert, jedenfalls aber das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GIBG verletzt worden sei.

Mit ... sei die Planstelle der Leitung der Abt. X im BMJ ausgeschrieben worden. Es haben sich eine Frau und vier Männer beworben, darunter A und B. Von der Personalkommission für Staatsanwältinnen und Staatsanwälten im BMJ sei A vor B und einem weiteren Bewerber gereiht und als bestgeeignet zur Ernennung vorgeschlagen worden. Dessen ungeachtet sei B mit ... auf diese Planstelle ernannt worden. Durch die Ernennung des um 18 Jahre dienstjüngeren und in allen Bereichen weit weniger berufs- und leistungserfahrenen Mitbewerbers erreichte sich A, die seit über 12 Jahren äußerst erfolgreich unterschiedliche Abteilungen im BMJ geleitet habe bzw. leite, aufgrund ihres Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 und Z 6 B-GIBG diskriminiert. A erweise sich bei einem Quervergleich als bestgeeignet. Im BMJ liege der Frauenanteil bei den Abteilungsleitungsfunktionen bei 28,57 Prozent, weshalb im Anlassfall durch die Ernennung eines männlichen, nicht besser geeigneten Mitbewerbers auch das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GIBG verletzt werde.

Die Zweitantragstellerin beantrage weiters festzustellen, dass „auch ein (angestrebter) nicht zu besoldungsrechtlichen Unterschieden führender Wechsel des Arbeitsplatzes (einer auszu-schreibenden Planstelle) sowie das diesem zugrundeliegende Besetzungsverfahren (oder Verfahren zur Betrauung mit diesem Arbeitsplatz nach interner Interessensuche) dem Anwendungsbereich sowie dem Diskriminierungsverbot der §§ 4 und 4a B-GIBG unterliegen“ sowie dass „bei entsprechender Unterrepräsentation von Frauen das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GIBG auch dann zum Tragen kommt, wenn die Bewerberin bereits in einer besoldungsrechtlich gleichwertigen hervorgehobenen Verwendung (Funktion) wie der angestrebten tätig ist (Querbewerbung), insbesondere wenn die von ihr angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) unmittelbar oder mittelbar aufstiegsrelevant, aber jedenfalls zumindest mittelbar zur Erhöhung des Frauenanteils bei Leitungsfunktionen mit Unterrepräsentation von Frauen geeignet ist.“

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Ernennung von B (Mitbewerber) zum Leiter der Abteilung X im BMJ stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Verfahrensdauer: 18. November 2013 bis 30. März 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 154

2.4.10 Fall 10: OStA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Benachteiligungsverbot

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie von ihrer Vorgesetzten (B) gemäß § 4 Z 6 B-GIBG aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden sei, sowie dass B das Benachteiligungsverbot verletzt habe und ihr Verhalten eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG darstelle.

B's unerwünschtes, unangebrachtes und beleidigendes Verhalten habe ihre Würde verletzt und ein feindliches Arbeitsumfeld bewirkt. Die Verschlechterung ihres Arbeitsumfeldes sei auch für die Zeit ihrer Rückkehr in den Dienst zu befürchten. Die andauernde Benachteiligung habe ihre Wurzel in der Tätigkeit von A als Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) und stellvertretende Vorsitzende der AGG ... und sei im Rahmen ihrer Dienstbeurteilung sogar in der Zeit ihrer Elternkarenz fortgesetzt worden. Diese Vorgangsweise habe Sanktionscharakter und stelle sich als geschlechtsbezogenes Mobbing in Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach § 20b B-GIBG dar. Dies ergebe sich aus dem unmittelbaren und zeitnahen Zusammenhang mit der Tätigkeit als GBB bzw. stellvertretende Vorsitzende der AGG z. B. bei der Unterstützung von Frau X.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß §§ 4 Z 6 und 8a B-GIBG durch B sowie eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß des § 20b B-GIBG konnte nicht festgestellt werden.

Zusammenfassend wird festgehalten, dass offenbar irgendwann eine Verschlechterung im Verhältnis von A und B eintrat, der Senat aber auf der Grundlage des gesamten Vorbringens – B konnte auf die allgemein gehaltenen Vorwürfe sachlich nachvollziehbar replizieren – nicht erkennen konnte, dass A aus geschlechtsspezifischen Gründen oder aufgrund ihrer Tätigkeit als GBB von B benachteiligt wurde.

Verfahrensdauer: 18. Dezember 2013 bis 21. Jänner 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 170

2.4.11 Fall 11: OStA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Benachteiligungsverbot

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie von ihrer Vorgesetzten (B), gemäß § 4 Z 6 B-GIBG aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden sei, sowie dass B das Benachteiligungsverbot verletzt habe und ihr Verhalten eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG darstelle.

A erfahre sowohl in dienstlichen als auch in außerdienstlichen Belangen eine Ausgrenzung und werde benachteiligend behandelt, wodurch sich ihre sonstigen Arbeitsbedingungen bis heute

massiv verschlechtert hätten. B habe weiters mit ihrem unerwünschten, unangebrachten und beleidigenden Verhalten ein feindseliges Arbeitsumfeld geschaffen, das die Würde der Antragstellerin beeinträchtigte. Diese Vorgangsweise habe Sanktionscharakter und stelle sich sowohl als geschlechtsbezogenes Mobbing gemäß § 8a B-GIBG als auch als Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach § 20b B-GIBG dar. Dies ergebe sich aus dem unmittelbaren und zeitnahen Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren von A und ihrer Beschwerde im Zusammenhang mit einer versuchten Herabsetzung ihrer Dienstbeurteilung, in Ansehung derer sie Unterstützung durch Gleichbehandlungsbeauftragte in Anspruch genommen und über diese auch Ansprüche nach dem B-GIBG dem Dienstgeber gegenüber geltend gemacht habe.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß §§ 4 Z 6 und 8a B-GIBG durch B sowie eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes des § 20b B-GIBG konnte nicht festgestellt werden.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass er im Rahmen der Sitzung am ... aufgrund von As Ausführungen den Eindruck gewann, dass sich A bereits seit längerem benachteiligt fühlte. Als sie sich im Jahr ... zum ersten Mal um eine Gruppenleitung bewarb und „nicht gereift“ wurde (B war damals noch nicht die Leiterin der ... X), soll der Leiter der Y geäußert haben, „man“ habe vielleicht gedacht, sie sei als Mutter von ... Kindern zu wenig flexibel, und dies habe A „sehr zu denken gegeben“. In der Folge, bis ins Jahr ..., kamen jüngere Kolleginnen und Kollegen zum Zug und der Leiter der Y habe (laut der Antragstellerin) geraten zu warten. A ging zu Beginn der Sitzung relativ ausführlich auf ihre schwierige Situation als berufstätige Mutter ... Kinder in ... ein. Mangels eines Zusammenhanges mit den Vorwürfen gegenüber B überraschte dies zunächst. Nachdem A im Verlauf der Sitzung auf die Besonderheit zweier Fälle die sie zu bearbeiten hatte einging (weil sie mediales Interesse hervorriefen) und ein gegen sie angestrigtes Gerichtsverfahren erwähnte, stellte sich für den Senat die Situation so dar, dass A wohl schon über Jahre unter Druck stand und in der angespannten Situation einzelne Verhaltensweisen von B dann „das Fass zum Überlaufen“ brachten. Das subjektive Gefühl, von B benachteiligt zu werden, dürfte durch das Verhalten des Leiters der Y verstärkt worden sein. Der Senat konnte jedenfalls auf der Grundlage des gesamten Vorbringens keine Benachteiligung von A durch B erkennen. Zum einen war das als diskriminierend empfundene Verhalten von B nicht hinreichend konkretisiert, zum anderen konnte B ihre Vorgehensweise sachlich begründen. Mangels Vorliegen eine Benachteiligung/Diskriminierung erübrigt sich ein Eingehen auf die Behauptungen, die Antragstellerin sei anders behandelt worden als Bewerber in einer vergleichbaren Situation und somit aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden sowie B habe das Benachteiligungsverbot verletzt.

Verfahrensdauer: 7. Jänner 2014 bis 21. Jänner 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 171

2.4.12 Fall 12: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, die Ausfertigung des Gutachtens ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, ethnische Herkunft

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. Jänner 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.13 Fall 13: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet von ihrem Kollegen B gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigt worden sei.

Die Antragstellerin führte Folgendes aus: Sie habe am ... um ... Uhr ihren Nachtdienst in der Justizanstalt X beendet und den Posten gemeinsam mit ... verlassen. Am Eingang seien sie B begegnet und hätten ihn mit „Guten Morgen“ begrüßt. Als er sie (die Antragstellerin) wahrgenommen habe, habe er zu ihr gesagt: „Ich an deiner Stelle würde aufpassen, was ich bei Seminaren erzähle. Von wegen, der bringt Gift in die Anstalt und es wird nichts unternommen. Sprich nicht über Sachen von denen du keine Ahnung hast. Ich habe überall meine Leute! Merk dir das“. Dann habe er ihr mit einer Anzeige gedroht. Zu bemerken sei, dass sie im ... ein Seminar mit dem Titel „...“ besucht habe und in der Wartezeit bis zum Beginn einer Unterrichtseinheit mit anderen Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmern über belastende Erlebnisse gesprochen habe. Die Erlebnisse seien in anonymisierter Form dargestellt worden, alle hätten „peinlichst“ darauf geachtet keine Namen zu nennen. Es sei nicht um Tratsch gegangen, sondern um die Verarbeitung von Erlebnissen. In der Justizanstalt X habe es einen Fall gegeben, der sie sehr beschäftigt habe und sie habe daher darüber gesprochen. Es sei tatsächlich um B gegangen, aber sie habe den Namen zu keinem Zeitpunkt erwähnt. B habe gesagt, seine beste Freundin habe ihm erzählt, dass man aus den Ausführungen auf seine Person schließen habe können. Sie (der Antragstellerin) habe den Fall erklären wollen, und da sei B immer ausfälliger geworden: „Deine depperte Rederei geht mir am Oasch, du depate Fotzn“. Kollegin ... könne diese Aussage bestätigen, und es sei eine weitere Kollegin Zeugin dieses Vorfalles geworden. B habe sich bis heute mit keinem Wort entschuldigt. Sie empfinde die Beschimpfung als beleidigend und erniedrigend, insbesondere auch weil ihr B in der Hierarchie übergeordnet sei. Sie habe den Vorfall der Anstaltsleitung gemeldet und in der Folge sei die Angelegenheit an die übergeordnete Dienstbehörde, die (damalige) Vollzugsdirektion, weitergeleitet worden, es werde geprüft, ob ein disziplinar zu ahndendes Verhalten vorliege. Sie (die Antragstellerin) habe sich auch an die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte ... gewandt.

In der schriftlichen Stellungnahme führt B aus, dass es richtig sei, dass es am ... zu einem „Streitgespräch“ gekommen sei. Der Grund dafür sei die „Behauptung von Tatsachen“ gewesen, die „maßgeblich dazu geeignet sind, das Dienstverhältnis zu verlieren sowie sogar strafrechtlichen Verurteilungen ausgesetzt zu sein“. Der Grad der Provokation seitens der „Anzeigerin“ sei bei weitem überschritten worden. Sie habe in aller Öffentlichkeit nicht nur die Ehre und das Ansehen des „Angezeigten“ verletzt, sondern Unterstellungen als Tatsachen dargestellt, die „ausschließlich zu einem Dienstverlust führen müssen“. In weiterer Folge des Streitgespräches sei „auch auf die sexuelle Neigung des Angezeigten Anstoß genommen“ worden. A habe bereits vielfach Äußerungen über ihn und seinen Lebensgefährten getätigt, es liege ein Verstoß gegen § 8 B-GIBG durch sie vor. Eine Anzeige bei der Gleichbehandlungs-kommission sei bis dato unterblieben, da das Dienstverhältnis dadurch massiv belastet wäre, jetzt werde aber der Antrag auf Erstellung eines Gutachtens gemäß § 23a Abs. 1 Z 1 und 2 B-GIBG gestellt. Im Zuge des Streitgespräches seien viele „sexuell belästigende Worte seitens der Anzeigerin gegenüber dem Angezeigten“ gefallen. Es sei möglich, dass als „reflexbedingte Unmutsäußerung“ die Aussage „du depote Fotzn“ gefallen sei, aufgrund des „massiven Streitgespräches“ könne er sich nicht daran erinnern. Es seien zahlreiche Beleidigungen zwischen „den Parteien“ gefallen, jedoch „keine mit dem subjektiven Willen, die Anzeigerin sexuell zu belästigen“. Jedenfalls entschuldige er sich hiermit, sollte eine solche Äußerung gefallen sein. A sei auch bewusst gewesen, dass eine sexuelle Belästigung durch ihn schon alleine aus dem Grund nicht erfolgen könne, weil er „sich aus Frauen im Allgemeinen nichts macht“.

Die Vollzugsdirektion teilte der B-GBK auf Nachfrage mit, dass gegen B Disziplinaranzeige erstattet und mit ... ein Disziplinarverfahren eingeleitet, dieses aber bis zur Beendigung eines Strafverfahrens (wegen anderer Delikte) unterbrochen worden sei

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Beschimpfung von A durch B stellt eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 8 B-GIBG dar.

Verfahrensdauer: 21. Jänner 2014 bis 1. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 173

2.7 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

2.7.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Personalabteilung X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Er sei seit ... beim X in der ...kaserne ... beschäftigt und habe sich um die Leitung der Personalabteilung beworben. Zum Zug gekommen sei B (Mitbewerberin). Dieser Umstand stelle eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar, weil seine Qualifikationen nicht entsprechend berücksichtigt worden seien. Ursprünglich sei C Erstgereihter gewesen, aber nachdem sich B an die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AG) gewandt habe, sei eine neuerliche Beurteilung der Qualifikationen von B vorgenommen und B an erster Stelle gereiht worden. Dies stelle eine Bevorzugung der Bewerberin dar, es hätten alle Bewerbungen nochmals geprüft und bewertet werden müssen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: A wurde im Verfahren zur Besetzung der Leitung der Personalabteilung X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert.

Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass die Beurteilung der einzelnen Eignungskriterien und der Umstand, dass die zweite Bewertung nur im Vergleich zwischen der Bewerberin und dem ursprünglich erstgereihten Bewerber erfolgte, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 B-GIBG darstellt.

Zum Vorbringen betreffend das Frauenförderungsgebot ist festzuhalten, dass es im gegenständlichen Verfahren (vor der B-GBK) insofern irrelevant war, als (nach der zweiten Beurteilung) nur B das Kalkül „in höchstem Ausmaß geeignet“ erreichte und eine etwaige Bevorzugung der Bewerberin gegenüber A (in hohem Ausmaß geeignet) in Anwendung des Frauenförderungsgebotes ohnehin nicht zur Debatte stand.

Zum Frauenförderungsgebot im Allgemeinen hält der Senat fest, dass dessen Anwendung nicht in Frage kommt, wenn nur eine (1) „herorgehobene Verwendung (Funktion)“ „in der betreffenden Funktionsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde“ vorhanden ist. Das Ersuchen der AG für Gleichbehandlungsfragen um Überprüfung der Bewertungen ist dennoch grundsätzlich als positiv zu werten, da der Verdacht bestand, dass die Qualifikationen einer Bewerberin aufgrund ihres Geschlechtes unterbewertet worden waren und also die Prüfung einer etwaigen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 4 B-GIBG geboten war.

Allgemeine Empfehlungen: Dem BMLVS wird empfohlen, künftighin im Vorhinein die Punktezahzahl für die einzelnen Ausschreibungskriterien und für die Eignungskalküle festzulegen.

Verfahrensdauer: 1. September 2014 bis 9. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 174

2.7.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtzuweisung eines systemisierten Arbeitsplatzes im Zuge einer großen Organisationsänderung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde. Sie habe alle Anforderungen, auch die „Speziellen“ erfüllt; die Arbeitsplätze seien aber an männliche Kollegen vergeben worden.

Das BMLVS hat die Personalentscheidung mit der Vorgabe des BKA und den verfassungsrechtlich vorgegebenen Prinzipien der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit begründet („möglichst budgetchonende Umsetzung der Organisationsänderung“).

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtzuweisung eines Arbeitsplatzes stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes und des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 11c und § 4 B-GIBG dar.

Die „Übergangsregelung“ für die Einteilung auf systemisierte Arbeitsplätze ist ausschließlich wirtschaftlicher, budgetärer Natur. Die Vorgaben und Prioritäten, nämlich Einteilung gemäß der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung, Einteilung von Bediensteten „oberhalb des Alterskorridors“, Einteilung von Bediensteten mit der „voraussichtlich“ kürzeren Dienstzeit bis zu Ausscheiden aus dieser Funktion“ stellen einzig auf die Vermeidung zusätzlicher Kosten ab. Das Gleichbehandlungs- und das Frauenförderungsgebot des B-GIBG wurden in keiner Weise in die Überlegungen miteinbezogen, eine Prüfung der fachlichen und persönlichen Eignung der Bediensteten wurde nicht vorgenommen.

Empfehlung: Der Senat I der B-GBK empfiehlt dem BMLVS gerade im Hinblick auf den ohnedies geringen Frauenanteil bei Arbeitsplatzvergaben auf die Qualifikationen der Bediensteten abzustellen und bei gleicher Qualifikation das Frauenförderungsgebot zur Anwendung zu bringen und nicht die „Wirtschaftlichkeit“ der Personalmaßnahme im Einzelfall heranzuziehen.

Verfahrensdauer: 23. Dezember 2014 bis 12. April 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 178

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

2.5.1 Fall 1a: Nachgeordneter Bereich

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass das Verhalten des Bediensteten B ihr gegenüber eine sexuelle Belästigung darstelle.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass B durch diverse Äußerungen und Verhaltensweisen A gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigte.

Das gegenständliche Gutachten, mit dem eine sexuelle Belästigung festgestellt wurde, kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Empfehlungen:

Dem BMLVS wird dringend empfohlen,

1. im Zuge der nächsten Organisationsänderungen klare Hierarchien (Vorgesetztenfunktionen) zu schaffen, die auch allen Bediensteten kommuniziert werden;
2. im Rahmen von Führungskräfteseminaren oder –ausbildungen das Thema „Sexuelle Belästigung und Mobbing“ anzusprechen,
3. dafür Sorge zu tragen, dass die Antragstellerin und B nicht mehr zusammenarbeiten müssen und
4. in derart „männerdominierten“ Organisationseinheiten speziell auf wertschätzende Umgangformen im Sinne einer gedeihlichen Zusammenarbeit zu achten.

Verfahrensdauer: 18. März 2013 bis 6. Februar 2015

Reaktion des Dienstgebers:

„Zum oa. Bezug darf folgende Stellungnahme abgegeben werden.

Empfehlung 1:

Im Zuge der Reorganisation der ... im BMLVS wurde auch das ... mit ... neu aufgestellt. Im Zuge dieser Organisationsänderung wurde eine neue Geschäftsordnung für ... erlassen. Die Geschäftsordnung (hier sind auch die Zuständigkeiten und Hierarchien festgelegt) wird den Bediensteten nachweislich zur Kenntnis gebracht.

Empfehlung 2:

Das Thema „Sexuelle Belästigung und Mobbing“ wurde innerhalb der Dienststelle durch Psychologen und Juristen mit den Mitarbeitern im Rahmen von Kaderfortbildungen erörtert und besprochen. Insgesamt ist das Thema „Mobbing“ auch in der Führungskräfteausbildung ein immanenter Bestandteil (Landesverteidigungsakademie, Militärakademie). Das Thema „Sexuelle Belästigung“ wird im Bereich der Fortbildung in Disziplinarangelegenheiten behandelt. Die Fortbildung ist auch an Führungskräfte gerichtet.

Empfehlung 3:

.... Die Beiden müssen nicht zusammenarbeiten.

Empfehlung 4:

Der ... legt auf wertschätzende Umgangsformen einen großen Wert und übernimmt alles um dies auch umzusetzen. Im gesamten Bereich des ... wird auf die Umgangsformen geachtet und in diversen Fort- Weiterbildungen, Stabsbesprechungen usw. darauf hingewiesen. Es zählt zu den Dienstpflichten jedes Mitarbeiters, unabhängig vom Geschlecht, gegenüber anderen eine wertschätzende Umgangsform an den Tag zu legen. Eine „männerrdominierte“ Organisationseinheit kann niemals ein Grund für das Vernachlässigen eines entsprechenden Umgangs miteinander sein. Es wird dies auch bei den Kommandantentagungen im ... über die jeweiligen Kommandanten an die Mitarbeiter vermittelt. In diesem Bereich sind auch die Erfahrungen der Gleichbehandlungsbeauftragten des BMLVS ein wichtiger Bestandteil und sie wird daher bei diesen Tagungen immer wieder eingeladen entsprechendes an die ngd. Dienststellen zu berichten. Das ... verfolgt das Ziel der Frauenförderung und sieht ebenfalls im Umgang miteinander eine nicht wegzudiskutierende Voraussetzung zur Umsetzung.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 147

2.5.1 Fall 1b: Nachgeordneter Bereich

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass das Verhalten von B ihr gegenüber eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG darstelle.

A führte in ihrem Antrag Folgendes aus: Sie sei seit ... beim Österreichischen Bundesheer im ... X als Vertragsbedienstete (VB) beschäftigt. Zunächst sei sie als ...assistentin im Bereich der X tätig gewesen. Die dortige Abteilungsleitung B, habe ... begonnen, sie zu mobben und zu diskriminieren. Im ... habe sie daher eine Dienstaufsichtsbeschwerde über B erhoben. Die Dienstbehörde habe zwar die Existenz „massiver und langandauernder Defizite im Bereich des Betriebsklimas“ erkannt, jedoch keine Dienstpflichtverletzung von B festgestellt, was für sie bis heute nicht nachvollziehbar sei. Das Verhalten von B ihr gegenüber habe sich bis heute nicht verändert. B grüße sie nicht und vermittele ihr durch verschiedene Verhaltensweisen beim Zusammentreffen ein Gefühl der Unerwünschtheit. Mehrmals habe ihr B die Türe absichtlich

vor der Nase zugeschlagen, breche jedes Gespräch ab, wenn sie (die Antragstellerin) den Raum betrete u. Ä.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat konnte eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 8a B-GlBG durch B nicht feststellen.

Verfahrensdauer: 18. März 2013 bis 16. Februar 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 150

2.5.1 Fall 1c: Nachgeordneter Bereich

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass das Verhalten von B ihr gegenüber eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GlBG darstelle.

A führte in ihrem Antrag Folgendes aus: Sie sei seit ... beim Österreichischen Bundesheer im ... X als Vertragsbedienstete (VB) beschäftigt. Im ... sei in der Dienststelle bekannt geworden, dass C sie und zwei Kolleginnen sexuell belästigt habe. Seit Bekanntwerden dieser Vorwürfe werde sie von B nicht mehr begrüßt und vermittele ihr diese durch verschiedene Verhaltensweisen ein Gefühl der Unerwünschtheit. B behindere außerdem ihre Arbeitsabläufe, indem sie ihr notwendige Arbeitsunterlagen vorenthalte, und lasse ihr von Kollegen ausrichten, dass sie sie „fertig machen“ werde. Durch das Verhalten von B fühle sie sich als ...und wegen ihres Geschlechtes diskriminiert, erniedrigt und gekränkt.

Mit Schreiben vom ... ergänzte A, es habe sich bereits ... im Zuge ihrer Einschulung gezeigt, dass B sie „als Frau“ nicht akzeptiere und es ihr schwer machen werde. B habe sie gleich zu Beginn gefragt, was sie „als Frau“ beim Bundesheer mache und zu ihr gesagt, dass sie ihren Busen ordentlich zu verstecken habe und sie ein geschminktes Gesicht nicht sehen wolle. Nachdem sie bei ihrer polizeilichen Einvernahme zu den Vorwürfen gegen C auch eine sexuelle Beziehung zwischen B und C angedeutet habe, habe ihr B über Kollegen ausrichten lassen, dass sie sie anzeigen und bei ihrer polizeilichen Einvernahme „ankratzen“ werde, was B dann auch gemacht habe. Einmal habe sie B sagen gehört: „Das sind nur Weiber, die sich wichtig machen wollen. Die Bediensteten haben eh schon die Schnauze voll und werden sicher nichts mehr sagen.“ Für sie (A) sei klar gewesen, dass mit „Weibern“ sie und zwei Kolleginnen, welche ebenfalls Vorwürfe gegen C erhoben haben, gemeint seien. Ohne eine Zeitangabe zu machen, führte A noch aus, dass B ihr den Zugang zum ...buch verweigere und sie abfällig behandle, wenn sie dieses von B verlange. Im ...buch würden die ...daten dokumentiert, die sie für die Abrechnung der ...kostenrechnungen benötige. Durch Bs Verhalten werde sie daher in ihrer Dienstausbildung behindert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat konnte eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A durch B gemäß § 8a B-GlBG nicht feststellen.

Verfahrensdauer: 18. März 2013 bis 16. Februar 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 151

2.5.1 Fall 1d: Nachgeordneter Bereich

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass das Verhalten von B ihr gegenüber eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG darstelle.

A führte in ihrem Antrag Folgendes aus: Sie sei seit ... beim Österreichischen Bundesheer im... X als Vertragsbedienstete (VB) beschäftigt. B sei im Zeitraum von ... bis ... als Personalaushilfe dem ... dienstzugeteilt und auch ... gewesen. Er habe die wichtige Funktion des Dienstführernden Unteroffiziers wahrgenommen. Im ... habe sie folgende Situation zwischen B und Frau X (Name der B-GBK bekannt) wahrgenommen bzw. mitgehört, als sie Bs Büro betreten habe wollen: Er habe sinngemäß zu Frau X gesagt, er stelle sich gerade vor, wie sich Frau X nackt auf einem Bärenfell kuschle und dass er sich gerne dazukuscheln würde. Frau X habe daraufhin fluchtartig das Büro verlassen, und sie (A) habe B zur Rede gestellt, indem sie ihn gefragt habe, ob er sich der Respektlosigkeit seiner Aussage bewusst sei. Er habe darauf nur herablassend gemeint, er habe für solche „Blötheiten“ keine Zeit und sie solle aus einem Büro verschwinden. Seit diesem Vorfall schikaniere und diskriminiere er sie bei jeder sich ihm bietenden Gelegenheit.

Mit Schreiben vom ... ergänzte A, sie habe sich zunächst sehr gut mit B verstanden und mit ihm viel über die Dienstaufsichtsbeschwerde, die sie gegen D erhoben habe, gesprochen, weil seine Einschätzung als ... für sie wichtig gewesen sei. Längere Zeit habe sie dann keinen Kontakt mit ihm gehabt und dann sei er komplett verändert gewesen, weil er sich inzwischen mit D angefreundet habe. Er habe ihr als einziger Bediensteten angeordnet, ihm über ihre An- und Abwesenheiten Bericht zu erstatten. Einmal habe er gesagt: „Sie tragen mir zu enge Jeans und sind mir zu weiblich.“ Da habe sie gewusst, dass er sich mit D „verbündet“ habe.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat konnte eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A durch B gemäß § 8a B-GIBG nicht feststellen.

Verfahrensdauer: 18. März 2013 bis 16. Februar 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 152

2.5.2 Fall 2: Nachgeordneter Bereich

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass das Verhalten von B ihr gegenüber eine sexuelle Belästigung gemäß § 8 B-GIBG darstelle.

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 2

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Die Antragstellerin sei seit ... Vertragsbedienstete beim Österreichischen Bundesheer und im ... X als ... tätig. Ihr Vorgesetzter B habe sie in ihrer Dienststelle jahrelang sexuell belästigt und genötigt. Seit ... sei sie in regelmäßiger psychotherapeutischer Behandlung und habe die über lange Zeit andauernden Vorfälle noch immer nicht zur Gänze verarbeiten können. Die Details der einzelnen Belästigungshandlungen wolle sie nicht noch einmal schildern, weil sie sonst die Vorfälle noch einmal durchleben müsste und so ihr Therapieerfolg größtenteils zunichte gemacht werden würde. Sie verwies daher auf einen Aktenvermerk vom ..., das Protokoll ihrer polizeilichen Vernehmung vom ... sowie das Protokoll ihrer Zeugenvernehmung vom LG für Strafsachen ... vom ..., die dem Antrag angeschlossen waren.

Daraus gehen im Wesentlichen folgende Vorwürfe hervor:

B habe sie seit Beginn ihres Dienstverhältnisses verbal durch Bemerkungen „übers Ficken oder über rasierte Muschis“ und durch das Zeigen von pornografischen Heften/Darstellungen sexuell belästigt. Es habe weiters ein „ständiges Hintertätscheln und Ankommen am Busen“ gegeben. Sie habe B ständig aufgefordert, die Belästigungen zu unterlassen. Ende ... habe B ihr und ihrer Kollegin Frau Z (Name wurde gegenüber der B-GBK gekannt) „angeboten“, ihnen sein „rasiertes Geschlechtsteil zu zeigen“. Im ... (Ende ... oder Anfang ...) habe sich B ihr in ihrem Arbeitszimmer von hinten genähert, sich an sie gedrückt, dabei ihr Geschlechtsteil und ihre Brust berührt und zu ihr singemäßig gesagt, sie solle „zum Ficken“ mit in sein Kammerl kommen. Sie sei komplett erstarrt gewesen und habe sich nicht mehr bewegen können, ehe sie sich nach 2 bis 3 Minuten durch einen Stoß mit dem linken Ellbogen nach hinten befren konnte. Sie könne sich gesundheitsbedingt nicht mehr an jedes Detail erinnern. Über diesen Vorfall habe sie zunächst mit niemandem geredet und auch in der Dienststelle habe sie es niemandem gemeldet, weil ihr das niemand geglaubt hätte. Das sei einer dieser Vorfälle gewesen, die man in die Schublade stecke und verdränge. Daher habe sie auch bei ihrer polizeilichen Einvernahme im ... nichts von diesem Vorfall im Sommer gesagt. Im Rahmen ihrer Therapie habe sie ca. im ... erstmals mit ihrer Therapeutin darüber gesprochen und diesen dann im ... zur Anzeige gebracht. Im Vorfeld der Anzeige habe es keine Gespräche oder Absprachen mit C oder Frau X über die sexuellen Belästigungen gegeben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Das Verhalten von B gegenüber A stellt eine sexuelle Belästigung gemäß § 8 B-GIBG dar.

Empfehlungen:

1. Dem BMLVS wird dringend empfohlen, B und A nicht mehr an derselben Dienststelle einzusetzen.
2. Von (sexuellen) Belästigungen betroffenen Personen sollte umgehend psychologische Unterstützung angeboten werden. Es sollte im Einzelfall mit der betroffenen Person persönlich abgeklärt werden, ob für sie eine externe psychologische Betreuung oder eine Betreuung vor Ort besser geeignet ist.
3. Es ist in derart „männerdominierten“ Organisationseinheiten speziell auf wertschätzende Umgangsformen im Sinne einer gedeihlichen Zusammenarbeit zu achten.

Verfahrensdauer: 14. Mai 2013 bis 6. Februar 2015

Reaktion des Dienstgebers:

„Zum oa. Bezug darf folgende Stellungnahme abgegeben werden.

Empfehlung 1:

... Die Beiden müssen nicht zusammenarbeiten.

Empfehlung 2:

Unmittelbar nach Bekanntwerden des Verdachtes einer sexuellen Belästigung wurde durch das ... psychologische Hilfe angeboten. Auch der Psychologe vom Streitkräfteführungskommando hat die Hilfe angeboten. Die betroffenen Personen haben jedoch im zivilen Bereich entsprechende Hilfe angenommen.

Der hauseigene Psychologe kam zum Ergebnis, dass eine Betreuung vor Ort durch ihn nicht zielführend ist. Es sollten Psychologen außerhalb des ... bei Bedarf eingebunden werden. Den Bediensteten wurde klar kommuniziert, dass Sie beim Helpline Service des Heerespsychologischen Dienstes Unterstützung verlangen können. Diese wird zurzeit nicht in Anspruch genommen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 148

2.5.3 Fall 3:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass die Reihung der Bewerber/innen für die Besetzung des Arbeitsplatzes „...-sleiterIn X“ im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (BMLVS) einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GIBG darstelle.

A wurde gemeinsam mit B (Mitbewerber) und einem weiteren männlichen Bewerber mit dem Gesamtkalkül „im höchsten Ausmaß“ geeignet eingestuft; die Dienstbehörde habe aber B an erste Stelle gereiht. Durch die Beschwerde von A hat die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen „Einspruch“ erhoben. Es wurde darauf hingewiesen, dass es eine Grundsatzentscheidung des Senates I der B-GBK gibt, wonach innerhalb eines Kalküls keine Abstufung mehr vorzunehmen ist, und daher A laut Frauenförderungsplan mit dem Arbeitsplatz hätte betraut werden müssen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Reihung von A an die zweite Stelle des Vorschlages zur Besetzung des Arbeitsplatzes „...-sleiterIn X“ im BMLVS stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG dar.

Die Eignung der Bewerber/innen wurde anhand einer Bewertungsmatrix und anhand von Bewerbungsgesprächen (verbale Beurteilung) festgestellt mit dem Ergebnis, dass sowohl die

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 2

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Bewerberin als auch der Bewerber im Gesamtkalkül „in höchstem Ausmaß“ für den betreffenden Arbeitsplatz qualifiziert seien, wobei B von allen BewerberInnen die meisten Punkte erreichte. Der „Abstand“ von A zu B betrug insgesamt „minus 10 Punkte“, weil er beim Kriterium „Besondere Kenntnisse der einschlägigen dienst-, besoldungs- und wehrrechtlichen Vorschriften“ aufgrund seiner Vorverwendung im Zusammenhang mit Dienstrechtsangelegenheiten und Arbeitsplatzbewertungen 50 Punkte erhielt, während A in diesem Kriterium mit 40 von maximal 60 Punkten bewertet wurde. In allen anderen Kriterien wurden beide punktegleich bewertet. Der Besetzungsvorschlag lautete letztlich auf B, wobei um Einteilung von A ersucht wurde, sofern B nicht zum Zug komme.

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des BMLVS führte aus, dass alle Bewerber/innen, die in der Kategorie „in höchstem Ausmaß geeignet“ eingestuft werden, als bestgeeignet anzusehen seien und die „Punkteanzahl“ nicht entscheidend sei, sondern nur mehr der „Abstufungsbildung“ diene. Da die Bewerberin also als gleich geeignet anzusehen sei wie der nach Punkten vorne liegende Mitbewerber, sei ihr in Anwendung des § 11c B-GIBG der Vorrang zu geben.

Wie dies bereits von der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des BMLVS in der Sitzung des Senates dargelegt wurde, ist anlässlich eines anderen Falles vor dem Senat I der B-GBK bekannt, dass die für das Ausschreibungsgesetz (AusG) legistisch zuständige Abteilung III/4 im BKA die Rechtsansicht vertritt, dass eine Bewerberin innerhalb des Kalküls „im höchsten Ausmaß geeignet“ als im Sinne des § 11c B-GIBG gleich geeignet wie der „bestgeeignete“ Mitbewerber anzusehen ist und die „Gewichtung“ (nach Punkten oder Prozentsen) der Transparenz und Nachvollziehbarkeit des „Entscheidungspfades“ dient. Sofern also mehrere Bewerber/innen einem der drei Kalküle zugeordnet wurden, sind alle ein und demselben Kalkül zugeordneten Bewerber/innen als gleich geeignet einzustufen (vgl. 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014, Teil 2, Seite 236f).

Empfehlungen:

Dem BMLVS wird empfohlen,

1. A mit dem Arbeitsplatz „...“ zu betrauen,
2. das Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebot zu beachten, um in der Hierarchieebene „...“ der 50%-Quote näher zu kommen,
3. die/den zuständige/n Gleichbehandlungsbeauftragte/n von Anfang an in die Auswahlverfahren (beratend) einzubinden.

Verfahrensdauer: 14. Jänner 2014 bis 2. September 2015

Reaktion des Dienstgebers:

„Zu do. GZ ..., vom ..., beehrt sich das BMLVS mitzuteilen, dass der do Empfehlung auf Einteilung der Fr. A auf den Arbeitsplatz „...“, im BMLVS/... bereits mit ... nachgekommen wurde.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 165

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 2

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

2.8 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

2.8.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: A (= Antragstellerin) behauptet in ihrem Antrag, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle einer .../eines ... aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 1 B-GIBG diskriminiert worden sei. Ausgeführt wurde, dass A als ...lehrling bei ... beschäftigt gewesen sei und ...prüfung mit ausgezeichnetem Erfolg und mit „Sehr gut“ in allen Prüfungsgegenständen abgeschlossen habe. Weiters habe sie beim „...“den 2. Rang erreicht und auch erfolgreich am ... teilgenommen. Nachdem bekannt geworden sei, dass eine Planstelle nachbesetzt werde, habe sich A um diese Stelle beworben. Nachdem sie keine Antwort auf ihre Bewerbung erhalten habe und auch keine Ausschreibung der Stelle erfolgt sei, habe sie B, auf ihre Bewerbung angesprochen. B habe mitgeteilt, die Stelle sei bereits besetzt und zwar mit einem Mann, der zeitgleich mit A die ...lehre absolviert habe. A habe daraufhin B, C und D (Frauenbeauftragte) schriftlich ihre Bedenken gegen diese Besetzung geäußert. In der Folge sei die Planstelle von ... ausgeschrieben worden und A habe sich noch einmal beworben. Es sei eine Aufnahmekommission eingesetzt worden, und letztlich habe der Bewerber die Planstelle erhalten. Dies stelle eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A dar, da der Bewerber keine bessere fachliche Qualifikation haben könne. Selbst wenn nur gleiche Eignung vorliegen sollte, hätte A aufgrund des Frauenförderungsgebotes die Stelle bekommen müssen. Überdies habe alles darauf hingedeutet, dass die Stelle bereits vor der Ausschreibung an den Bewerber vergeben gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Planstelle einer .../eines ... stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 1 B-GIBG dar.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die einzige Erklärung der ... und des ... für die Ablehnung der Bewerbung von A die war, dass für den Arbeitsplatz ... spezifische Arbeitsanforderungen bestünden, die mit ... umschrieben wurden. Ein Vergleich der Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers wurde nicht einmal ansatzweise angestellt.

Eine derartige Begründung für eine Arbeitsplatzbesetzung stellt eindeutig kein auf sachlichen Gesichtspunkten beruhendes Argument dar, sondern zeugt von einer Personalentscheidung, die auf Geschlechterstereotypen beruht.

Empfehlungen:

Dem BMLFUW wird empfohlen,

1. die Besetzung von Arbeitsplätzen entsprechend dem Anforderungsprofil vorzunehmen und Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern anzustellen,
2. den eigenen Frauenförderungsplan ernst zu nehmen und die Dienststellenleitungen auf dessen Einhaltung aufmerksam zu machen.

Verfahrensdauer: 3. Oktober 2014 bis 1. August 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 180

2.9 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

2.7.2 Fall 2: **Nachgeordnete Dienststelle**

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) beantragt festzustellen, dass sie durch die Nichtausschreibung der Funktion einer .../eines ... des X durch das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technik (BMVIT) aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden sei.

Am ... habe die Gleichbehandlungsbeauftragte die zur Veranlassung der Ausschreibung bzw. Weiterbestellung berufene Dienststelle rechtzeitig schriftlich darauf hingewiesen, dass eine Ausschreibung der genannten Funktion zu erfolgen habe. Dem Vernehmen nach sei inzwischen B per ... weiterbestellt worden, eine Ausschreibung sei nicht erfolgt. Der Umstand der Nichtausschreibung stelle eine weitere Diskriminierung von A dar. Die B-GBK möge daher feststellen, dass die Antragstellerin aufgrund dieses Umstandes erneut aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden sei, dass ihr Schadenersatz zustehe, wobei im Hinblick auf die wiederholte Diskriminierung auch die Bestimmungen der §§ 19a und 19b B-GlBG (Bemessung der Entschädigung bei Mehrfachdiskriminierung und bei erlittener persönlicher Beeinträchtigung) Berücksichtigung zu finden haben und dass hinkünftig in gleichgelagerten Fällen eine Ausschreibung zu erfolgen habe.

Zur näheren Begründung verwies die Antragstellerin auf nachstehendes – von der Gleichbehandlungsbeauftragten generell für derartige Fälle eingeholtes – Rechtsgutachten von Univ.-Prof. ... vom ...:

„... Wurde eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer bei einer befristeten Funktionsübertragung diskriminiert, so führt eine Weiterbestellung nach Fristablauf ohne neuerliche Ausschreibung zu einer neuerlichen Diskriminierung; der Dienstgeber hat von seinem Ermessen, eine Weiterbestellung vorzunehmen oder eine Ausschreibung durchzuführen, in dem Sinne des Gesetzes Gebrauch zu machen und ist zu rechtmäßiger Vorgangsweise verpflichtet, Er hat daher eine Weiterbestellung zu unterlassen, weil eine solche die zunächst begangene Diskriminierung zeitlich verlängern würde und daher rechtswidrig ist. Der Dienstgeber hat daher in einem solchen Fall eine Ausschreibung vorzunehmen. Die ursprünglich diskriminierte Dienstnehmerin kann eine solche Neuausschreibung nicht unmittelbar erzwingen; wohl aber besteht die Möglichkeit sich neuerlich an die Bundes-Gleichbehandlungskommission zu wenden. Es liegt nämlich insofern ein neuer Sachverhalt vor, als die erste Feststellung der Bundes-Gleichbehandlungskommission nur auf die befristete Funktion bezogen war und daher den Tatbestand der Verlängerung der Diskriminierung durch die Weiterbestellung nicht erfassen konnte.“

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtausschreibung der Funktion einer .../eines ... des X, sondern die Weiterbestellung des ... B in dieser Funktion, stellt keine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Verfahrensdauer: 6. Mai 2013 bis 17. November 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 144

2.7.3 Fall 3: **Nachgeordnete Dienststelle**

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Aus- und Weiterbildung

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptet, dass er durch die Ablehnung seines Antrags auf Teilnahme an drei Fortbildungsseminaren durch die V. des X aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung gemäß § 4 Z 4 B-GIBG sowie beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

A sei ... Referent (...) und Mitarbeiter des ... Auskunftsdienstes im X. Aufgrund einer Nebenbeschäftigung als ... sei ihm für den Zeitraum von ... bis ... eine Herabsetzung der Wochendienstzeit auf 60 Prozent genehmigt worden.

Am ... habe er sich zu drei Fortbildungsseminaren angemeldet, die von seiner unmittelbaren Dienst- und Fachvorgesetzten, ..., sowie dem für den ... Bereich zuständigen V des X, ..., sofort bewilligt worden seien. Am ... habe die für den ... Bereich des X zuständige V., ..., als Dienstbehörde 1. Instanz die Genehmigung seiner Fortbildungsanträge jedoch „im Hinblick auf die Herabsetzung der Arbeitszeit und Bildungskonzept“ abgelehnt. Bei mindestens zwei Kolleginnen, die ebenfalls aufgrund einer Nebenbeschäftigung ihre Dienstzeit reduziert haben, seien beantragte Weiterbildungsmaßnahmen jedoch genehmigt worden, was ihm von der Personalvertretung (PV) bestätigt worden sei. Als einziger Unterschied für die Ablehnung seiner Fortbildungen sei das unterschiedliche Geschlecht festzumachen, weshalb er sich aufgrund des Geschlechtes diskriminiert erachte.

Er teile die Meinung seiner Fachvorgesetzten, dass die beantragten Kurse mit den für ihn festgelegten Bildungszielen und dem Bildungskonzept des X übereinstimmen. Die Kurse seien von seiner unmittelbaren Vorgesetzten den festgelegten Bildungszielen („Skills“) des für ihn als ... Mitglied gültigen „Skills-Profiles“ und den noch offenen Punkten seines Bildungskonzeptes (Teamfähigkeit, Konfliktmanagement, Projektmanagement) zugeordnet worden.

Die Nichtbewilligung seiner Fortbildungen benachteilige ihn auch in seiner längerfristigen beruflichen Entwicklung. Hierdurch werde er etwa im Hinblick auf die zu erwartende Nachbestellung der Vorstandsposition seiner Abteilung (... gehe mit Jahresende in Pension) hinsichtlich einer möglichen Bewerbung benachteiligt, weil es ihm verunmöglicht werde, zeitgerecht die Vorgaben des Bildungskonzeptes zu erfüllen. Daher erachte er sich auch beim beruflichen Aufstieg aufgrund des Geschlechtes diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 4 und Z 5 B-GIBG liegt nicht vor.

Empfehlung: Dem X wird dringend empfohlen, klare Regelungen für die Anmeldung zu Aus- und Fortbildungen und deren Genehmigung sowohl für Mitarbeiter/innen als auch für Vorgesetzte zu treffen und diese unmissverständlich zu kommunizieren.

Verfahrensdauer: 27. August 2013 bis 5. Juni 2015

Reaktion des Dienstgebers:

„Entsprechend der Nachfrage der Umsetzung der Empfehlung zum Gutachten GZ ... darf ich wie folgt antworten:

Der Empfehlung des Gutachtens wurde nachgekommen und zwar wie folgt:

Das Aus- und Weiterbildungskonzept wurde in Absprache mit den Mitarbeiter/innen sowie mit Zustimmung der Belegschaftsvertretungen überarbeitet und im Intranet zu Beginn des Jahres 2015 veröffentlicht.

Zugleich wurde der Anmeldeprozess standardisiert in den elektronischen Akt integriert, was ebenfalls via Intranet den Mitarbeiter/innen kommuniziert wurde.

In diesem Standardprozess erfolgt lt. gültigem Bildungskonzept (Punkt ... Antragstellung und Anmeldung) die Genehmigung durch den/die direkte/n Vorgesetzte/n.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 160

2.10 Universitätsbereich

2.10.1 Fall 1: Universität X

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 20. Oktober 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.10.2 Fall 2: Universität Y

Tatbestand: angemessene Abhilfe

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 6. November 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

2.11.2 Fall 2: Universität Y

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbungen um eine, in eventu zwei Professuren, aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde. Die gesetzliche „Frauenquote“ von mindestens 40 Prozent der Mitglieder der Berufungskommission ist während des Verfahrens nicht eingehalten worden.

Nach Ansicht der Antragstellerin wird aber – die Kommissionsitzungen werden ... laufend ohne Einhaltung der vierzigprozentigen Frauenquote abgehalten – durch diese Praxis ... nicht nur die Antragstellerin, sondern Frauen überhaupt bei Bewerbungen systematisch diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis:

1. Die gesetzlich festgelegte Frauenquote von 40 Prozent in Kollegialorganen gemäß Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) ist bei allen Sitzungen des Kollegialorgans einzuhalten.
2. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbungen von A um eine der beiden ausgeschriebenen Professuren stellt im Kontext der Vorgänge des gesamten Auswahlverfahrens eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GlBG dar.

Verfahrensdauer: 7. Dezember 2012 bis 15. September 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 141

2.11 Bundesmuseen

2.11.1 Fall 1:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 24. November 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.12 Bundestheater

2.12.1 Fall 1:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 7. Jänner 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.12.2 Fall 2:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 12. Jänner 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.12.3 Fall 3:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 31. Juli 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.13 Telekom Austria AG

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

2.14.1 Fall 1:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle „Customer Delivery Senior ManagerIn/X“ der A1 Telekom Austria AG aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

A sei seit 1980 bei der nunmehrigen A1 TA in ... beschäftigt. Nach diversen TA-internen Abteilungen sei sie vor ca. 5 Jahren in ihre jetzige Dienststelle gewechselt, wo sie in der Abteilung „Customer Delivery Management X“ als „A. M.“ tätig sei. Sie habe sich in dieser Abteilung um die Stelle als „Senior Manager/in“ beworben und an einem Hearing teilgenommen, zum Zug gekommen sei jedoch der (männliche) Mitbewerber B. Durch ihre jahrelange Erfahrung und ihrer Tätigkeit als „A. M.“ in dieser Abteilung erfülle sie die in der Arbeitsplatzausschreibung angeführten Anforderungen zur Gänze. B komme aus einem anderen Arbeitsbereich und erfülle weder in technischer noch in repräsentativer Hinsicht die geforderten Qualifikationen. Sie erachte sich aufgrund des Geschlechtes diskriminiert, weil sie im Vergleich zu ihm besser geeignet sei. Für die Diskriminierung verantwortlich seien ihr Teamleiter E., ..., und ihr Gruppenleiter F., ..., der letztlich über die Besetzung der Stelle entschieden habe. Die Personalentscheidung stehe auch im Widerspruch zu wiederholten Aussagen ihres Abteilungsleiters zu den Entwicklungsmöglichkeiten im Team, wonach der Aufstieg von der Position „Delivery Manager/in“ über „Delivery Advanced Manager/in“ zur Position „Delivery Senior Manager/in“ vorgesehen sei.

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen der A1 TA, ..., fügte dem Antrag hinzu, sie habe am Hearing vom ... teilgenommen und dieses habe auf sie den Eindruck des „ausgesuchten Bewerbers“ hinterlassen. So habe eine Person ca. 50 Prozent der an den Bewerber B gestellten Fragen stellvertretend für ihn beantwortet. Erst im Nachhinein sei bekannt geworden, dass diese Person offiziell nicht eingeladen gewesen sei.

Neben A`s Antrag brachte sie auch für einen Mitbewerber einen Antrag bei der B-GBK ein, der aufgrund der behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters in die Zuständigkeit von Senat II der B-GBK fiel.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „Customer Delivery Senior ManagerIn/X“ stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG durch die A1 Telekom Austria AG dar. Vergleicht man die Kenntnisse und Erfah-

rungen von A und B auf der Grundlage der Ausschreibung so ergibt sich eindeutig eine höhere Qualifikation von A. Die A1 Telekom Austria hat keinen Vergleich vorgenommen.

Empfehlungen:

Der AI Telekom Austria AG wird empfohlen,

1. objektive und transparente Auswahlverfahren durchzuführen, insbesondere die Zusammensetzung einer Hearing-Kommission bereits im Vorfeld festzulegen,
2. nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen
3. die Bestimmungen des B-GIBG in die Führungskräfte-Ausbildung aufzunehmen,
4. eine allfällige Gewichtung der besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Eignung bereits im Ausschreibungstext anzuführen,
5. die/den zuständige/n Gleichbehandlungsbeauftragte/n von Anfang an in die Auswahlverfahren (beratend) einzubinden (beginnend mit der Erstellung des Ausschreibungstextes).

Verfahrensdauer: 10. September 2013 bis 29. Juni 2015

Reaktion des Dienstgebers:

„danke für Ihr Schreiben vom Wir haben in den letzten Monaten unsere unternehmensinternen Abläufe betreffend Auswahlverfahren aktualisiert und dürfen die Fragen wie folgt beantworten:

Zum Punkt „1. Objektive und transparente Auswahlverfahren durchzuführen, insbesondere die Zusammensetzung der Hearing-Kommission bereits im Vorfeld festzulegen“

Unsere Zielsetzung ist es, die Auswahlverfahren objektiv und transparent durchzuführen. Das Interview führt in der Regel eine Spezialistin oder ein Spezialist von Human Resources gemeinsam mit der Führungskraft. Zum Interview sind in der Regel Personalvertretung (in Person des Vorsitzenden des zuständigen Vertrauenspersonenausschusses) und Gleichbehandlungsbeauftragte/r eingeladen. Der Teilnehmerkreis ist somit in der Regel klar festgelegt.

Zum Punkt „2. Nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen“

Die Entscheidung über die Besetzung trifft die Führungskraft unter Einziehung der Beurteilungen der übrigen Interview-Teilnehmer (s. Punkt 1). Die Entscheidung erfolgt jedenfalls sachlich aufgrund der Qualifikation bzw. Eignung. Durch die Einschätzungen der übrigen Interview-Teilnehmer erfolgt eine Qualitätssicherung der Entscheidung der Führungskraft.

Zum Punkt „3. Die Bestimmungen des B-GIBG in die Führungskräfte-Ausbildung aufzunehmen.“

Die Themenstellungen des B-GIBG (Gleichstellung, Gleichbehandlung, Diskriminierungsverbot) sind Teil unserer Führungskräfteausbildung. Darüber hinaus vermitteln wir in diesem Zusammenhang unseren Führungskräften auch Informationen über unseren unternehmensinternen Frauenförderplan.

Zum Punkt „4. Eine allfällige Gewichtung der besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Eignung bereits im Ausschreibungstext anzuführen,“

Unsere Ausschreibungen enthalten neben den Aufgaben der Stelle auch die Anforderungen, die an die Bewerberin oder den Bewerber gestellt werden.

Zum Punkt „5. Die/den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragte/n von Anfang an in die Auswahlverfahren (beratend) einzubinden (beginnend mit der Erstellung des Ausschreibungstextes)“

Job-Ausschreibungen werden objektiv und geschlechtsneutral nach einem vorgegebenen Standard formuliert. Grundsätzlich wird Personalvertretung und Gleichbehandlungsbeauftragte/n zu Interviews eingeladen. Auf die Förderung von Frauen wird ein besonderes Augenmerk gelegt.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 162

2.14 Unternehmensbereich Post AG

2.14.1 Fall 1:

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 3. August 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.14.2 Fall 2:

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 3. August 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3 Anonymisierte Gutachten des Senates II

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung endeten, sind nach Ressorts bzw. Obersten Organen und Universitäten/Pädagogischen Hochschulen geordnet und zusammengefasst. Seit 1. Juli 2004 sind alle Gutachten im vollen Wortlaut in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden – http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen/Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlung_s_kommissionen/Bundes_Gleichbehandlungs_kommission/Gutachten_Senat_II/ – Gleichbehandlungskommissionen.

Tabelle 4 Gutachten des Senates II der B-GBK

Ressort	Gutachten
BM für Bildung und Frauen	1 (3 offen)
BM für Finanzen	3
BM für Inneres	30 (7 offen)
BM für Justiz	2 (1 offen)
Universitätsbereich	1
Bundestheater	(2 offen)
Telekom Austria AG	1
insgesamt	38 (13 offen)

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministerien-gesetz.

3.1 Bundesministerium für Bildung und Frauen

3.1.1 Fall 1: SSR/LSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 15. April 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.1.2 Fall 2: SSR/LSR

Tatbestand: Belästigung, Sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Religion

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 13. Mai 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.1.3 Fall 3: SSR/LSR

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen (Belästigung)

Diskriminierungsmerkmal: Religion

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 28. Juli 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

3.4.3 Fall 3: LSR/SSR

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A), Lehrerin an einer Bundesschule, behauptete, von der Direktorin der Schule aufgrund des Alters gemäß § 16 B-GIBG diskriminiert worden sein. Dies dadurch, dass sie nichts gegen „Mobbing-Attacken“ einiger Lehrer und Lehrerinnen der Schule unternommen habe. Daraus, dass sich die Direktorin negativ über das Alter der A geäußert habe, sei zu schließen, dass es ihr nicht unlegen gekommen sei, dass versucht worden sei, die A aus dem Lehrerkollegium zu vertreiben. Die diskriminierenden Handlungen der Direktorin (D) hätten darin bestanden, dass diese, als sie noch Lehrerin an der Schule und Klassenvorständin gewesen sei, es abgelehnt habe, die A in ihrer Klasse unterrichten zu lassen, und zwar mit der Begründung, dass sie ein junges Team wolle. Als Direktorin habe sie dann die A gefragt, ob sie denn noch nicht in Pension gehen könne. In der Folge habe sich die A immer wieder für ihre Arbeit rechtfertigen müssen. D habe ihre Arbeit entweder selbst kritisiert, oder unqualifizierte Angriffe einfach im Raum stehen lassen, ohne ihnen als Schulleiterin Einhalt zu gebieten. Die A beschrieb diverse Konflikte und Unstimmigkeiten mit und Vorwürfe von Kollegen bzw. Kolleginnen, die der Anlass gewesen seien, die Direktorin um Hilfestellung bzw. Vermittlung zu ersuchen. Diese habe jedoch nicht oder nicht adäquat reagiert. Nachdem sich die Beschwerden über die A gehäuft hätten, sei die Frage naheliegend gewesen, ob es womöglich einen jungen Kollegen oder eine junge Kollegin gebe, dem/der man im Fall ihres Weganges ihre Stunden geben könnte. Tatsächlich sei eine Unterrichtspraktikantin mit den entsprechenden Fächern an der Schule gewesen und diese habe mit Beginn des Krankenzustandes der A teilweise ihr Stunden übernommen.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Geschlecht

Ergebnis: Zusammengefasst ergab sich aus dem Vorbringen der A kein Zusammenhang zwischen den (behaupteten) „Angriffen“ und ihrem Alter, mit Ausnahme der angeblichen Äußerung der Direktorin als diese noch Lehrerin war, nämlich sie wolle ein junges Team. Dies bestritt die Direktorin insofern glaubwürdig, als sie ausführte, mit der damaligen Direktorin über Teamzusammensetzungen nicht gesprochen und als Lehrerin auch keinen Einfluss auf Personalangelegenheiten gehabt zu haben. Im Zuge des Verfahrens stellte sich auch heraus, dass die besagten Konflikte schon lange vor Übernahme der Schulleitung durch die jetzige Direktorin bestanden. Insgesamt konnte die Direktorin nachvollziehbar darlegen, weshalb sie sich im Zusammenhang mit einzelnen Vorfällen für eine bestimmte Vorgehensweise entschieden hatte. Das Verhalten der Direktorin gegenüber der A stellt daher keine Diskriminierung aufgrund des Alters im Sinne des § 16 (Belästigung) B-GIBG dar.

Verfahrensdauer: 15. Mai 2013 bis 23. Juli 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 45

3.2 Bundesministerium für Finanzen

3.2.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich

Die Ausfertigung des Gutachtens ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts bereits erfolgt. Die Veröffentlichung auf der Homepage wird zeitnah erfolgen. Nachzulesen im nächsten Bundesgleichbehandlungsbericht 2018.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis:

Verfahrensdauer: 13. Oktober 2014 bis 13. Juli 2016

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

3.1.1 Fall 1: **Nachgeordneter Bereich**

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich bei der Besetzung der Funktion des/der Vorsitzenden eines Berufungssenates im Unabhängigen Finanzsenat (UFS) aufgrund der Weltanschauung diskriminiert. Nachdem er nicht zum Zug gekommen sei, obwohl ihn die Begutachtungskommission an erster und die letztlich erfolgreiche Bewerberin an zweiter Stelle gereiht habe, müsse er davon ausgehen, dass seine Nähe zur FSG bzw. die Nichtzugehörigkeit zu einer ÖVP-nahen Organisation ausschlaggebend für die Ablehnung seiner Bewerbung gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stelle eine Diskriminierung des A aufgrund der Weltanschauung fest. Das Gutachten der Begutachtungskommission war für den Senat insofern schlüssig, als die Erstreichung des A damit begründet wurde, dass er bereits Mitglied des UFS gewesen sei, während die Bewerberin bisher in weisungsabhängigen Institutionen tätig gewesen sei. Weibers wurden nach Ansicht des Senates die Kompetenzen des A im Vergleich zu jenen der Bewerberin unterbewertet bzw. wurde das Expertenwissen der Bewerberin überbewertet.

Empfehlungen:

Der Senat empfiehlt,

1. im Falle eines wiederholt mangelhaften Gutachtens, der Begutachtungskommission Ergänzungen aufzutragen;
2. im Entscheidungsverfahren das Prüfungsergebnis der Begutachtungskommission nicht auszuschalten.

Verfahrensdauer: 29. Oktober 2013 bis 12. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 56

3.1.2 Fall 2:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, die Ausfertigung des Gutachtens ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts bereits erfolgt. Die Veröffentlichung auf der Homepage wird zeitnah erfolgen. Nachzulesen im nächsten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis:

Verfahrensdauer: 20. Dezember 2013 bis 13. Juli 2016

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 2

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

3.3 Bundesministerium für Inneres

3.3.1 Fall 1a bis 1b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 2. Stellvertreter/in des/der Kommandanten/in der Polizeiinspektion X“ aufgrund der Weltanschauung und/oder des Alters diskriminiert. Er sei jedenfalls fachlich besser qualifiziert als der zum Zug gekommene, wesentlich jüngere Bewerber B. Es sei daher davon auszugehen, dass seine (des A) frühere Tätigkeit als Personalvertreter der FSG und/oder sein Alter ausschlaggebend für die Auswahlentscheidung gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stelle fest, dass der A nicht aufgrund der Weltanschauung und/oder aufgrund des Alters diskriminiert wurde. Zu diesem Ergebnis kam der Senat, weil die Dienstbehörde darlegte, dass B bereits mehrere Jahre auf der PI X (=die gegenständliche PI) qualifizierter Sachbearbeiter war, während der A seit einigen Jahren als Sachbearbeiter und 3. Stellvertreter des PI-Kommandanten am Bezirkspolizeikommando X Dienst versah. Weiters sei B bereits bei der Besetzung der Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 3. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der PI X“ vor dem A gereiht worden. Somit war für den Senat die bessere Eignung des B nachvollziehbar.

Verfahrensdauer: 2. April 2014 bis 12. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 63

3.3.2 Fall 1b: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 3. Stellvertreter/in des/der Kommandanten/in der Polizeiinspektion X“ aufgrund der Weltanschauung diskriminiert. Er sei jedenfalls besser qualifiziert als der zum Zug gekommene Bewerber B. Es sei daher davon auszugehen, dass seine (des A) frühere Tätigkeit als Personalvertreter der FSG ausschlaggebend für die Auswahlentscheidung gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass der A nicht aufgrund der Weltanschauung diskriminiert wurde. Zu diesem Ergebnis kam der Senat, weil die Dienstbehörde darlegte, dass B bereits mehrere Jahre auf der PI X (=die gegenständliche PI) qualifizierter Sachbearbeiter und Leiter der Kriminaldienstgruppe war, während der A seit ca. 8 Jahren als Sachbearbeiter am Bezirkspolizeikommando X Dienst versah. B hatte somit im Bereich Führung einen Vorteil gegenüber dem A, der lediglich führungsunterstützend tätig war. Somit war das Vorliegen eines weltanschaulichen Motivs für die Auswahlentscheidung auszuschließen.

Verfahrensdauer: 2. April 2014 bis 12. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 64

3.3.3 Fall 3: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 23. April 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.4 Fall 4: LPD

Die Ausfertigung des Gutachtens ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts bereits erfolgt. Die Veröffentlichung auf der Homepage wird zeitnah erfolgen. Nachzulesen im nächsten Bundesgleichbehandlungsbericht 2018.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis:

Verfahrensdauer: 30. Juni 2014 bis 3. August 2016

3.3.5 Fall 5: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Religion, Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 25. Februar 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.6 Fall 6a bis 6b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 15. April 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.7 Fall 6b: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 15. April 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.8 Fall 8: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. Juni 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.9 Fall 9: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 2

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

www.parlament.gv.at

Verfahrensdauer: 27. Juni 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.10 Fall 10: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 22. Juli 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

3.2.4 Fall 4: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, er sei aufgrund der Weltanschauung nicht zum Leiter des Verkehrs- und Einsatzreferates beim Bezirkspolizeikommando X ernannt worden und begründete dies damit, dass er nie Mitglied einer politischen Partei, jedoch über mehrere Jahre hinweg für die FSG Personalvertreter im Dienststellenausschuss tätig gewesen sei. Der zum Zug gekommene Bewerber (B) sei im Dienststellenausschuss für die FCG tätig. B sei A bereits in einem anderen Besetzungsverfahren vorgezogen worden, und habe die B-GBK diesbezüglich eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung festgestellt.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass die Entscheidung des BMI sachlich gerechtfertigt war und daher keine Diskriminierung vorliegt, da B bereits Führungsfunktionen wahrgenommen hatte, und das an einer relativ großen Dienststelle und nicht „nur“ als Stellvertreter (wie A), weshalb die Argumentation der Behörden, dass B über mehr Führungserfahrungen verfüge, nachvollziehbar war. Der Umstand, dass A Jahre zuvor bei der Besetzung einer Führungsfunktion aus parteipolitischen/weltanschaulichen Gründen nicht berücksichtigt wurde und in der Folge auch keine entsprechenden Führungserfahrungen sammeln konnte, war in die Prüfung der gegenständlichen Diskriminierungsbehauptung nicht mit einzubeziehen.

Verfahrensdauer: 14. März 2013 bis 27. August 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 38

3.2.5 Fall 5: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des Kriminalreferates beim Bezirkspolizeikommando X stelle eine Diskriminierung aufgrund des Alters dar. Obwohl er alle geforderten Kriterien erfülle, sei sein um 12 Jahre jüngerer Mitbewerber B zum Zug gekommen.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung aufgrund des Alters vorliegt. Die Dienstbehörden (LPD und BMI) argumentierten nachvollziehbar, dass B bereits eine Führungsfunktion wahrgenommen und Erfahrungen im Kriminaldienst hatte. A konnte dem Senat weder im Antrag noch in der Sitzung des Senates darlegen, inwiefern er im Vergleich zu B besser für die in Rede stehende Funktion qualifiziert ist. Allein aus dem Umstand,

dass A älter als B ist, kann keinesfalls abgeleitet werden, dass er die mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben besser erfüllen kann als B.

Verfahrensdauer: 9. April 2013 bis 12. November 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 40

3.2.6 Fall 6: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des/der stellvertretenden Fachbereichsleiters/Fachbereichsleiterin für Assistenzdienste im Kriminalreferat des Stadtpolizeikommandos X stelle eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung dar und begründete dies im Wesentlichen damit, dass er im Gegensatz zu seinem Mitbewerber B bereits Erfahrungen im Kriminaldienst und auch die entsprechende kriminalpolizeiliche Fachausbildung habe und sowohl von seinen Vorgesetzten als auch vom Fachausschuss (FA) für die Besetzung der Planstelle vorgeschlagen worden sei. Offensichtlich habe den Ausschlag gegeben, dass er ideologisch der FSG nahestehende, während B als FCG-Mitglied im Dienststellenausschuss tätig sei. Die Personalentscheidung wurde mangels Einigung von Dienstbehörde und FA im BMI getroffen.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß fest. Der Leiter des Kriminalreferates reichte A von allen Bewerbern aus dem operativen Kriminaldienst an die 1. Stelle, und der Stadtpolizeikommandant erachtete B wegen seiner fehlenden Praxiserfahrungen im Fachbereich als nicht geeignet für die Stellvertretungsfunktion. Zusammengefasst reichen die Qualifikationen von B in den Aufgabengebieten des ausgeschriebenen Fachbereiches nicht im Mindesten an die Qualifikationen von A heran. Die Feststellung des BMI, B sei der Bewerber von dem angenommen werde, dass er die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in „bestmöglicher“ Weise erfüllen werde war für den Senat absolut nicht nachvollziehbar. Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Beurteilung von B kam der Senat zu dem Ergebnis, dass eben das sachfremde vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv der Weltanschauung für die Auswahlentscheidung ausschlaggebend war.

Verfahrensdauer: 17. April 2013 bis 19. September 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 39

3.2.7 Fall 7: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, aufgrund des Alters und der Weltanschauung nicht zum Leiter des Kriminalreferates beim Stadtpolizeikommando X bestellt worden zu

sein. Er begründete seine Behauptung damit, dass er derzeit den Ermittlungsbereich (EB) Raum im Landeskriminalamt (LKA) X leite und fachbezogen die Zusammenarbeit der Exekutivorgane auf Bezirks- und Stadtebene koordiniere. Im Laufe seiner Tätigkeit als Kriminalbeamter habe er erfolgreich zahlreiche Ermittlungen in Gewaltstrafsachen geleitet, er verfüge über beste Kontakte zu anderen Behörden wie Staatsanwaltschaft und Gericht. Bei internationalen fach einschlägigen Treffen habe er auch Vorträge gehalten. Da die Behörde einen ca. zehn Jahre jüngeren, vergleichsweise geringer qualifizierten Bewerber (B) präferiert habe, erachte er sich aufgrund des Alters diskriminiert. Die Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung leitete A daraus ab, dass er die Sprache der ... Minderheit beherrscht und daher offenbar als Sympathisant dieser Minderheit angesehen werde.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat bestätigte die Diskriminierung aufgrund des Alters aus folgenden Gründen: Die LPD X und das BMI begründeten die Entscheidung zu Gunsten von B im Wesentlichen damit, dass dieser eine „große Dienststelle“ interimistisch geleitet und daher umfangreiche Erfahrung im Umgang mit Menschen habe. Er habe als Leiter einer PI Erfahrung im Kriminaldienst, er habe eine Kriminaldienstgruppe aufgebaut. Die Eignung von Bewerber/innen ist allerdings anhand der Aufgaben des Arbeitsplatzes zu messen, und es sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind. Für den Senat war nicht nachvollziehbar, inwiefern Erfahrungen in der dienstführenden Tätigkeit auf einer PI für die Leitung eines Kriminalreferates wesentlich sein sollen. Ein Vergleich der fachlichen Kenntnisse von B und A auf der Grundlage der „Interessensensuche“ ergab nach Ansicht des Senates eindeutig eine höhere Qualifikation von A, zumal dies von Dienstgeberseite auch nicht bestritten wurde. Für die Behauptung der Dienstgeberseite, A verfüge im Vergleich zu B über die geringeren Führungs- und Managementqualitäten gab es keine Anhaltspunkte, A stelle im Laufe seines Berufslebens immer wieder unter Beweis, dass er in der Lage ist, Bedienstete im Kriminaldienst zu koordinieren und zu leiten. Mangels einer sachlich nicht nachvollziehbaren Beurteilung der Eignung der Bewerber bzw. aufgrund der sachlich nicht nachvollziehbaren Hervorhebung der Vorzüge des B kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das sachfremde Motiv des Alters für die Auswahlentscheidung ausschlaggebend war.

Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung konnte der Senat nicht feststellen, da A diese nicht glaubhaft machen konnte. A brachte vor, dass, wenn man aus dem Bezirk X komme und ... spreche, automatisch als Sympathisant oder als Angehöriger dieser Minderheit gelte und deshalb „abgestuft werde“. Diese Umstände können aber nicht unter den Begriff „Weltanschauung“ subsumiert werden. Überdies haben die Dienstgebervertreter glaubhaft dargelegt, dass diese Umstände keine Rolle im Auswahlverfahren gespielt haben.

Verfahrensdauer: 25. April 2013 bis 26. November 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 41

3.2.8 Fall 8a bis 8d: LPD – Vier Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Leitung des Büros für Öffentlichkeitsarbeit und interner Betrieb“ der LPD X“ aufgrund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert. Er begründete seine Behauptung damit, dass er seit 30 Jahren leitender Beamter sei und mehr als 10 Jahre die Stabsabteilung der LPD geleitet habe. Die Stabsabteilung habe vor der Behördenreform die Aufgaben des neu installierten Büros für Öffentlichkeitsarbeit und interner Betrieb erfüllt. Mit Inkrafttreten der Behördenreform habe er seine Leitungsfunktion verloren und sich daher um mehrere Funktionen beworben. Der zum Zug gekommene Bewerber sei ca. ein Jahr vor Installation des Büros für Öffentlichkeitsarbeit mit dem Projektarbeitsplatz eines Referenten für Öffentlichkeitsarbeit in der Dienststelle des Antragstellers betraut worden, dieser sei schrittweise von der Pressearbeit ausgegrenzt worden. Der zum Zug gekommene Bewerber sei ca. 15 Jahre jünger und Angehöriger der ÖVP. Seit das Innenressort von der ÖVP geführt werde seien alle Bewerbungen des Antragstellers unberücksichtigt geblieben, da er für einen „Roten“ gehalten werde, obwohl er nie Mitglied einer politischen Partei gewesen sei. Die zum Zug gekommenen Bewerber seien alle derselben konservativen politischen Gesinnung zuzurechnen und jünger gewesen. Der Landespolizeidirektor habe im Zusammenhang mit den jüngsten Bewerbungen des Antragstellers geäußert, dass nun eine andere Zeit und für ihn kein Platz mehr im Haus sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Es wurde eine Diskriminierung aufgrund des Alters festgestellt, da die Dienstbehörde den Senat nicht von der höheren Eignung des zum Zug gekommenen Bewerbers überzeugen konnte. Das Vorbringen des Antragstellers, nämlich ihm sei kommuniziert worden, dass nun eine andere Zeit und für ihn kein Platz mehr sei, war hingegen glaubwürdig. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung konnte nicht ausgeschlossen werden.

Empfehlung: Der LPD X und dem BMI wurde empfohlen, sachlich nachvollziehbare Quervergleiche zwischen den Bewerber/innen anzustellen.

Verfahrensdauer: 25. April 2013 bis 11. September 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 49

3.2.9 Fall 8b: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Leitung des Büros für Qualitäts- und Wissensmanagement“ der LPD X aufgrund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert. Er begründete seine Behauptung

damit, dass er seit 30 Jahren leitender Beamter sei und mehr als 10 Jahre die Stabsabteilung der LPD geleitet habe. Nach erfolgter Behördenreform habe er seine Leitungsfunktion verloren und sich daher um mehrere Funktionen beworben. Der zum Zug gekommene Bewerber sei ca. 15 Jahre jünger und Angehöriger der ÖVP, und er verfüge nicht über die Qualifikationen, die der Antragsteller vorweisen könne. Seit das Innenressort von der ÖVP geführt werde seien alle Bewerbungen des Antragstellers unberücksichtigt geblieben, da er für einen „Roten“ gehalten werde, obwohl er nie Mitglied einer politischen Partei gewesen sei. Die zum Zug gekommenen Bewerber seien alle derselben konservativen politischen Gesinnung zuzurechnen und jünger gewesen. Der Landespolizeidirektor habe im Zusammenhang mit seinen jüngsten Bewerbungen geäußert, dass nun eine andere Zeit und für ihn kein Platz mehr im Haus sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Es wurde eine Diskriminierung aufgrund des Alters festgestellt, da die Dienstbehörde den Senat nicht von der höheren Eignung des zum Zug gekommenen Bewerbers überzeugen konnte. Das Vorbringen des Antragstellers, nämlich ihm sei kommuniziert worden, dass nun eine andere Zeit und für ihn kein Platz mehr sei, war hingegen glaubwürdig. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung konnte nicht ausgeschlossen werden.

Empfehlungen: Der LPD X und dem BMI wird empfohlen, sachlich nachvollziehbare Quervergleiche zwischen den Bewerber/innen anzustellen.

Verfahrensdauer: 25. April 2013 bis 11. September 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 50

3.2.10 Fall 8c: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller errichtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Leitung des Büros Controlling“ der LPD X aufgrund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert. Er begründete seine Behauptung damit, dass er seit 30 Jahren leitender Beamter sei und mehr als 10 Jahre die Stabsabteilung der LPD geleitet habe. Nach erfolgter Behördenreform habe er seine Leitungsfunktion verloren und sich daher um mehrere Funktionen beworben. Die zum Zug gekommene Bewerberin sei ca. 10 Jahre jünger und Angehörige der ÖVP. Seit das Innenressort von der ÖVP geführt werde seien alle Bewerbungen des Antragstellers unberücksichtigt geblieben, da er für einen „Roten“ gehalten werde, obwohl er nie Mitglied einer politischen Partei gewesen sei. Die zum Zug gekommenen Bewerber seien alle derselben konservativen politischen Gesinnung zuzurechnen und jünger gewesen. Der Landespolizeidirektor habe im Zusammenhang mit seinen jüngsten Bewerbungen geäußert, dass nun eine andere Zeit und für ihn kein Platz mehr im Haus sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Es wurde festgestellt, dass die Personalentscheidung keine Diskriminierung aufgrund des Alters und/oder der Weltanschauung darstellt, da die Dienstbehörde gegenüber dem

Senat die höhere Eignung der zum Zug gekommenen Bewerberin sachlich nachvollziehbar darlegen konnte.

Verfahrendauer: 25. April 2013 bis 11. September 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 51

3.2.11 Fall 8d: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Kommandant/in und Leiter/in des Referates Organisation und Dienstbetrieb des BPK X“ aufgrund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert. Er begründete seine Behauptung damit, dass er seit 30 Jahren leitender Beamter sei und mehr als 10 Jahre die Stabsabteilung der LPD geleitet habe. Nach erfolgter Behördenreform habe er seine Leitungsfunktion verloren und sich daher um mehrere Funktionen beworben. Die Funktion des Kommandanten habe ein um fünf Jahre jüngerer Bewerber mit Parteizugehörigkeit zur ÖVP bekommen. Seit das Innenressort von der ÖVP geführt werde seien alle seine Bewerbungen unberücksichtigt geblieben, da er für einen „Roten“ gehalten werde, obwohl er nie Mitglied einer politischen Partei gewesen sei. Die zum Zug gekommenen Bewerber seien alle derselben konservativen politischen Gesinnung zuzurechnen und jünger gewesen. Der Landespolizeidirektor habe im Zusammenhang mit seinen jüngsten Bewerbungen geäußert, dass nun eine andere Zeit und für ihn kein Platz mehr im Haus sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Es wurde eine Diskriminierung aufgrund des Alters festgestellt, da die Dienstbehörde den Senat nicht von der höheren Eignung des zum Zug gekommenen Bewerbers überzeugen konnte, wobei hinzukam, dass auch der zweite ältere Bewerber im gegenseitlichen Besetzungsverfahren trotz ausgezeichneten Voraussetzungen das Nachsehen hatte. Das Vorbringen von A, nämlich ihm sei kommuniziert worden, dass nun eine andere Zeit und für ihn kein Platz mehr sei, war hingegen glaubwürdig.

Empfehlung: Der LPD X wird empfohlen, sachlich nachvollziehbare Quervergleiche zwischen den Bewerber/innen anzustellen.

Verfahrendauer: 25. April 2013 bis 11. September 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 52

3.2.12 Fall 12: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 1. Stellvertreter/in des Kommandan-

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 2

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

ten der Polizeiinspektion (P1) X“ aufgrund der Weltanschauung diskriminiert. Er begründete dies damit, dass er an dieser Dienststelle seit mehr als 30 Jahren Dienst versehe und auch bereits den Kommandanten vertreten habe. Der zum Zug gekommene Bewerber (B) sei mehr als 20 Jahre ausschließlich im Bereich Verkehrsdienst tätig gewesen. Es habe bei der Personalauswahl also wohl seine (des A) Zugehörigkeit zur SPÖ eine Rolle gespielt. Er sei bereits in den Jahren davor aufgrund seiner politischen Zugehörigkeit bei Auswahlverfahren benachteiligt worden. B habe die Funktion aufgrund von persönlichen Kontakten seiner Ehefrau zu einer maßgeblichen Person in der LPD bekommen. Der A konnte allerdings nicht die politische Zugehörigkeit oder die Zuordnung des B zu einer politischen Partei angeben.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des A um die Funktion keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung darstellt, da dieser Diskriminierungsgrund nicht glaubhaft gemacht wurde. Eine allfällige Bevorzugung von Bewerber/innen aufgrund besserer Kontakte stellt keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung dar. Der Senat monierte allerdings, dass B zum Zug kam, obwohl der A fast drei Jahrzehnte an der Dienststelle tätig war und auch eine Stellvertreterfunktion ausübte. Es wurde nämlich in anderen Verfahren vor der B-GBK von Dienstgeberseite argumentiert, dass es für einen Bewerber spreche, wenn dieser gerade an der ausgeschriebenen Stelle schon eine Führungsfunktion wahrgenommen habe.

Verfahrensdauer: 13. Juni 2013 bis 13. Februar 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 42

3.2.13 Fall 13: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Referatsleiter/in Verkehr und Einsatz“ bei einem Bezirkspolizeikommando (BPK) aufgrund des Alters diskriminiert, weil er viele Erfahrungen und Kenntnisse im praktischen Exekutivdienst habe, aber ein wesentlich später in den Exekutivdienst eingetretener Bewerber (B), der noch nie Kommandant oder Leiter einer Dienststelle gewesen sei, mit der Funktion betraut worden sei. Im Rahmen der Beurteilung habe das BPK fälschlich ausgeführt, dass er (A) beabsichtige, vorzeitig in den Ruhestand zu treten und daher nur noch 2 Jahre zur Verfügung stehen werde. Die Behörde (Landespolizeidirektion) argumentierte, dass das Plus des B im Bereich der persönlichen Eignung liege, dem A fehle die notwendige Akzeptanz.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat kritisierte einige Unsachlichkeiten im Besetzungsverfahren, so z. B., dass diverse Tätigkeiten bzw. Erfahrungen des A nicht gewertet wurden, während sie bei B sehr wohl als relevante Berufserfahrungen in die Beurteilung einflossen. Weiters wurde B bereits vor Abschluss des Bewerbungsverfahrens an die ausgeschriebene Stelle berufen und wurde

argumentiert, dass er sich bewährt habe. Dies hätte aber nicht in die Beurteilung mit einfließen dürfen, da andere Bewerber nicht die Möglichkeit hatten, sich auf der ausgeschriebenen Stelle zu bewähren. Vom Senat war allerdings nicht zu prüfen, ob der A aus irgendeinem sachlich nicht gerechtfertigten Grund nicht mit der Funktion betraut wurde, sondern ob er konkret aufgrund seines Alters nicht zum Zug kam. Im Rahmen der Befragung durch den Senat konnte der Dienstgebervertreter glaubhaft darlegen, dass es sich bei dem Hinweis auf das Alter des A um eine „unglückliche Formulierung“ handle, das Alter aber keinerlei Einfluss auf die Planstellenbesetzung hatte. Weiters konnte der Senat davon überzeugt werden, dass der bevorzugte Bewerber in persönlicher Hinsicht als geeigneter anzusehen war als der A. Die Bestellung des B zum „Referatsleiter für Verkehr und Einsatz ...“ stellt daher keine Diskriminierung aufgrund des Alters des A dar.

Empfehlungen:

Der LPD X wird empfohlen,

- a) objektive Auswahlverfahren durchzuführen und Qualitätsvergleiche transparent und nachvollziehbar zu gestalten sowie Mängel im Bereich der persönlichen Eignung für den konkreten Arbeitsplatz, sofern diese bei Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern festgestellt werden, anzuführen und auch zu belegen,
- b) Führungskräfte anzuhalten, Formulierungen in Beschreibungen/Beurteilungen von Bewerberinnen/Bewerbern, die eine Diskriminierung vermuten lassen, nicht zu „ignorieren“, sondern die Mitarbeiter/innen darauf hinzuweisen und jedenfalls eine sachliche Begründung einzufordern.
- c) Führungskräfte dahingehend zu schulen, Bewerberinnen/Bewerbern das Vorliegen von Defiziten im fachlichen oder persönlichen Bereich offen zu kommunizieren (insbesondere in regelmäßigen Mitarbeiter/Innengesprächen).

Verfahrensdauer: 4. Juli 2013 bis 10. September 2015

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme des BMI:

Die LPD X teilt zur Nachfrage mit:

„Zu do. Erlass vom ..., GZ und Betreff wie oben, wird seitens der LPD X folgende Stellungnahme abgegeben:

Zu 1.

Die Planstellenbesetzungsverfahren bei der LPD X werden nach objektiven Auswahlverfahren durchgeführt, wobei sowohl den zuständigen Personalvertretungsorganen als auch den Beauftragten für Gleichbehandlungsfragen zusätzlich zu dem vorgesehenen Schriftverkehr uneingeschränkte Akteneinsicht gewährt bzw. entsprechende Aktenanteile (Abichtungen) bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden.

Qualifikationsvergleiche werden somit sowohl transparent als auch nachvollziehbar gestaltet und es wird im Bedarfsfall auf Mängel im Bereich der persönlichen und fachlichen Eignung eingegangen.

Zu 2.

Führungskräfte sind entsprechend geschult und wenden prinzipiell in Beschreibung/Beurteilungen von Bewerberinnen/Bewerbern keine Formulierungen an, die eine Diskriminierung vermuten lassen.

Allerdings war die Wortwahl bei der gegenständlichen Planstellenbesetzungsangelegenheit etwas „unglücklich“ gewählt, sollte allerdings nicht diskriminieren und fand bei der Entscheidung keinesfalls Beachtung.

Es sollten hierbei die herrschenden Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. X (Anmerkung: angehende Führungskraft) musste innerhalb kürzester Zeit die gesamte Verantwortung für den Bezirk übernehmen, wobei neben dem vorherigen Dienststellenleiter weitere qualifizierte Kräfte zum ... wechseln, weshalb X gefordert war, ohne entsprechende Vorlaufzeit, ein entsprechendes Team aufzubauen, um den Dienstbetrieb zu gewährleisten.

Diese Aufgabe hat X souverän gelöst, allerdings war es für X auch wichtig, den ... besetzten Mitarbeiter bereits vor der definitiven Bestellung mit entsprechenden Aufgaben zu betrauen.

Nur diesem Umstand ist es zuzuschreiben, dass die Dienstzuteilung bereits vor der definitiven Einteilung erfolgte, allerdings als einmalige Ausnahmesituation betrachtet werden kann.

Zu 3.

Führungskräfte sind sich ihren Aufgaben bewusst und scheuen keinesfalls davor zurück im Bedarfsfall über Defizite im fachlichen und persönlichen Bereich offen zu kommunizieren. Es finden regelmäßig entsprechende Dienstbeschreibungen statt, wobei auf aktuelle Problematiken eingegangen wird und entsprechend kolportiert werden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 48

3.2.14 Fall 14: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Inspektionskommandanten/der Inspektionskommandantin der Polizeiinspektion (PI) X der LPD X aufgrund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert. Er begründete dies damit, dass er an dieser Dienststelle bereits mehr als 20 Jahre tätig

sei und über die einschlägigen Kenntnisse und Erfahrungen, die an dieser Pl erforderlich seien, verfüge. Seit einigen Jahren sei er auch der stellvertretende Pl-Kommandant. Dass er trotz seiner ausgezeichneten Eignung nicht ernannt worden sei liege wohl daran, dass er Personalvertreter der FSG gewesen sei, ohne Parteimitgliedschaft, und er dem „Lager“ der SPÖ zugeordnet worden sei. Im Zusammenhang mit dem Besetzungsverfahren sei das Gerücht an ihn herangetragen worden, dass die Planstelle „schon jemand versprochen“ sei und er überdies zum „falschen politischen Lager“ gehöre. Die Planstelle habe schließlich ein an Lebens- und Dienstjahren jüngerer Bewerber (B) bekommen, der einige Jahre als Personalvertreter für die FCG tätig gewesen sei. Vor allem in den letzten Jahren hätten führende Angehörige der FCG – versteckt und auch offen – geäußert, „Rote werden bei uns sowieso nichts“.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von X um die Funktion des Kommandanten/der Kommandantin der Pl X stellt eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung dar. Zu diesem Ergebnis kam der Senat, weil seiner Meinung nach die Behörde die Tätigkeiten des B überbewertete, insbesondere die (angeblich) ausschlaggebende Mitwirkung an Strukturänderungen, und jene des A unterbewertete. Insbesondere auch die Feststellung der LPD, nämlich dass B in den Bereichen Menschenführung und Management über die höhere Eignung verfüge, war für den Senat nicht nachvollziehbar. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters konnte angesichts des geringen Unterschieds im Lebens- und Dienstalter der Bewerber nicht festgestellt werden.

Allgemeine Empfehlung: Der LPD X wird empfohlen, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen von Bewerbern und Bewerberinnen nach einem einheitlichen Maßstab zu beurteilen.

Verfahrensdauer: 10. September 2013 bis 7. September 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 47

3.2.15 Fall 15: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Inspektionskommandant/in auf der Polizeiinspektion (Pl) X“ aufgrund des Alters diskriminiert, weil ein um zehn Jahre jüngerer Bewerber (B) ernannt wurde. Der A meinte, schon aufgrund seines Dienstalters über eine weitaus umfangreichere Berufserfahrung zu verfügen.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung aufgrund des Alters vorliegt, weil die Dienstbehörde glaubwürdig darlegte, dass die lange, durchgehende Führungserfahrung des B auf einer Pl ausschlaggebend für die Personalentscheidung war.

Das gegenständliche Gutachten wurde gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Verfahrendauer: 23. September 2013 bis 14. Oktober 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 53

3.2.16 Fall 16a bis 16d: LPD – Vier Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Leiter/in des Einsatzreferates beim Bezirkspolizeikommando (BPK) X“ aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden sei. Er begründete seine Behauptung damit, dass die Personalvertreter von FCG und AUF nicht akzeptiert hätten, dass er von der Landespolizeidirektion (LPD) erstigert worden sei. In der Folge sei die Angelegenheit an den Zentralausschuss (ZA) des Bundesministeriums für Inneres (BM.I) gegangen, und letztlich sei die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers gefallen. Da dieser keinesfalls besser geeignet sei und er (der A) einmal Personalvertreter der FSG gewesen sei, sei davon auszugehen, dass die Weltanschauung eine Rolle bei der Auswahlentscheidung gespielt habe.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung des A vorliegt. Die Begründung des BM.I war für den Senat nachvollziehbar. B verfügt über sehr gute Kenntnisse im Bereich der Einsatzangelegenheiten, er war im Gegensatz zum A auch im Außendienst und hat auch Führungsaufgaben wahrgenommen. Hinzu kam, dass B aufgrund seiner bisherigen Dienstausbildung den Bezirk bereits kannte.

Verfahrendauer: 4. Oktober 2013 bis 12. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 57

3.2.17 Fall 16b: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Hauptsachbearbeiter/in Dienstbetrieb“ bei der LPD X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden sei. Er begründete seine Behauptung damit, dass der zum Zug gekommene Bewerber keinesfalls besser geeignet sei. Es sei daher davon auszugehen, dass seine (des A) frühere Tätigkeit als Personalvertreter der FSG ausschlaggebend für die Auswahlentscheidung gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 2

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

www.parlament.gv.at

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung des A vorliegt, da die Behörde darlegte, dass B im Gegensatz zum A über spezifische Kenntnisse für den gegenständlichen Arbeitsplatz verfügt. Somit ist die Auswahlentscheidung sachlich nachvollziehbar.

Verfahrensdauer: 4. Oktober 2013 bis 12. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 58

3.2.18 Fall 16c: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Hauptsachbearbeiter-Stellvertreter/in Dienstbetrieb“ bei der LPD X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden sei. Er begründete seine Behauptung damit, dass der zum Zug gekommene Bewerber keinesfalls besser geeignet sei. Es sei daher davon auszugehen, dass seine (des A) frühere Tätigkeit als Personalvertreter der FSG ausschlaggebend für die Auswahlentscheidung gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung des A vorliegt, da die Behörde darlegte, dass B im Gegensatz zum A über Spezialwissen in Bezug auf den gegenständlichen Arbeitsplatz verfügt. Somit ist die Auswahlentscheidung sachlich nachvollziehbar.

Verfahrensdauer: 4. Oktober 2013 bis 12. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 59

3.2.19 Fall 16d: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Gruppenkommandant/in (operative Teams)“ bei der LPD X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Er begründete seine Behauptung damit, dass der zum Zug gekommene Bewerber (B) keinesfalls bessere Qualifikationen für die Planstelle vorweisen könne. B sei bis zur Bewerbung Dienstundeführer gewesen und habe sonst keine Funktion ausgeübt. Er (der A) habe Ende der 1990er-Jahre für 2 Jahre Führungsaufgaben wahrgenommen. Die Begründung der Dienstbehörde, nämlich B habe gesundheitliche Probleme und könne daher nicht mehr im Außendienst tätig sein, sei jedenfalls unsachlich. Es sei daher davon auszugehen, dass seine (des A) frühere Tätigkeit als Personalvertreter der FSG ausschlaggebend für die Auswahlentscheidung gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 2

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung des A vorliegt. B war seit 1997 in leitenden Funktionen tätig, mehr als 10 Jahre war er 1. stellvertretender Kommandant auf einer Diensthundeinspektion. Im Gegensatz dazu war der A lediglich führungsunterstützend tätig, also ohne eigene Führungskompetenz. Der Senat stimmte zwar mit dem A überein, dass die Argumentation der Behörde, nämlich B könne aus gesundheitlichen Gründen keinen Außendienst wahrnehmen, unsachlich ist, da B aber aufgrund seiner Führungserfahrung als besser geeignet anzusehen war, war die Auswahlentscheidung nicht unsachlich.

Verfahrensdauer: 4. Oktober 2013 bis 12. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 60

3.2.20 Fall 20: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Sachbereichsleiter/in und 2. Stellvertreter/in des Kommandanten der Verkehrsinspektion X“ aufgrund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert. Dies deshalb, weil er aufgrund seiner bisherigen Laufbahn – Wachkommandant bei der Funk- und der Motorverkehrsstreife und seit Jahren 3. stellvertretender Kommandant der Verkehrsinspektion X – für die Funktion im Verkehrsdienst besser qualifiziert sei als der um 11 Jahre jüngere Mitbewerber B. Nachdem sich dem Vernehmen nach der Zentralausschuss mit den Stimmen der Fraktion Christlicher Gewerkschafter und der Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freieitlicher für die Besetzung der Planstelle mit B ausgesprochen habe, meinte A auch aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, da es immer wieder zu „parteilich motivierten Besetzungen“ durch die FCG in Zusammenarbeit mit dem BM.I gekommen sei. In einem „Vier-Augen-Gespräch“ sei ihm von einem FCG-Mitglied in führender Position gesagt worden, dass er die Stelle bekommen könne, wenn er zur anderen Fraktion wechseln würde.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass A aufgrund des Alters diskriminiert wurde und eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung nicht ausgeschlossen werden kann. Nach Meinung des Senates war A aufgrund seines viel längeren Dienstes im Verkehrsbereich und des Umstandes, dass er sich in seiner achtjährigen Tätigkeit als 3. Stellvertreter des Kommandanten der Verkehrsinspektion X auch umfassende Kenntnisse für die Leitung der Inspektion aneignen konnte der höher qualifizierte Bewerber. Auch konnte das Vorbringen der Dienstbehörde, B sei der in persönlicher Hinsicht geeignetere Bewerber nicht überzeugen, da auch A von seinem unmittelbaren Vorgesetzten eine ausgezeichnete persönliche Eignung attestiert wurde. Aufgrund der glaubwürdigen Ausführungen des A zur parteipolitischen Komponente im Besetzungsverfahren im Zusammenhang mit dem Umstand, dass die Dienstgeberseite nicht darlegen konnte, dass die Personalentscheidung ausschließlich auf sachlichen

und objektiven Erwägungen beruhte, stellte der Senat fest, dass eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung jedenfalls nicht ausgeschlossen werden kann.

Empfehlungen:

Dem BM.I wird empfohlen,

- a.) objektive und sachliche Personalentscheidungen zu treffen, insb. die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber/innen anhand der in der Ausschreibung angegebenen Kriterien zu beurteilen,
- b.) nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen.

Verfahrensdauer: 11. Oktober 2013 bis 1. April 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 66

3.2.21 Fall 21: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 2. Stellvertreter/in des Kommandanten der Verkehrsinspektion X“ aufgrund des Alters diskriminiert. Er begründete dies damit, dass er seit 15 Jahren im Verkehrsdienst sei, seit mehr als 20 Jahren sei er dienstführender Beamter. Er verfüge über die Fachkenntnisse aufgrund der praktischen Arbeit und auch aufgrund von Ausbildungen. Der zum Zug gekommene Bewerber B sei erst seit 2 Jahren dienstführender Beamter, habe also um rund 20 Jahre weniger Dienst Erfahrung und besitze keine Qualifikationen, die nicht auch er (der A) vorweisen könne. Er fühle sich daher als älterer dienstführender Beamte aufgrund des Alters diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Die Entscheidung zu Gunsten des B stellt eine Diskriminierung aufgrund des Alters des A dar. Für den Senat war nicht nachvollziehbar, inwiefern B, der bis(!) 2005 Beamter bei der Verkehrsabteilung der BPD X war, die örtlichen und dienstspezifischen Gegebenheiten dieser Dienststelle besser kennen könnte als der A, welcher seit(!) ca. 8 Jahren Sachbearbeiter und seit ca. 3. Jahren qualifizierter Sachbearbeiter an dieser Dienststelle ist. Auch konnte der Dienstgeber nicht glaubhaft machen, dass B in persönlicher Hinsicht besser geeignet wäre.

Verfahrensdauer: 21. Oktober 2013 bis 25. November 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 54

3.2.22 Fall 22a bis 22b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Leiter/in des Verkehrsrreferates beim Bezirkspolizeikommando X“ aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert, da keine seiner Bewerbungen in den letzten 4 Jahren erfolgreich war, es seien immer Mitglieder der Fraktion Christlicher Gewerkschafter bevorzugt worden. Da er keiner Partei angehöre, habe weder der Dienststellenausschuss noch der Fachausschuss seine Interessen wahrgenommen.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung des A aufgrund der Weltanschauung vorliegt, da die LPD X als Dienstbehörde die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B nachvollziehbar begründete, und zwar mit dessen längeren Erfahrungen im Exekutivdienst und als dienstführender Beamter (mehr als 17 Jahre) und mit dem Umstand, dass B in seiner Laufbahn nie den Bezirk wechselte, was für eine tiefe fachliche und soziale Verwurzelung im Bezirk spreche, und dies sei für die Ausübung der Funktion ein wesentliches Kriterium. Nachdem unbestritten beide Bewerber fachlich sehr gut qualifiziert waren, musste die Dienstbehörde eine Differenzierung über die fachliche und die persönliche Beurteilung hinaus vornehmen und sie hat das mit der Berücksichtigung der langjährigen Führungserfahrungen im Bezirk getan. Diese Wertung ist sachlich nachvollziehbar, weshalb das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung zu verneinen war.

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2013 bis 18. April 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 67

3.2.23 Fall 22b: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „1. Stellvertreter/in des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“ aufgrund des Alters und der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert. Dies deshalb, weil keine seiner Bewerbungen in den letzten vier Jahren erfolgreich gewesen sei, es seien immer Mitglieder der Fraktion Christlicher Gewerkschafter bevorzugt worden. Da er keiner Partei angehöre, habe weder der Dienststellenausschuss noch der Fachausschuss seine Interessen wahrgenommen.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Betreffend die Behauptung der Diskriminierung aufgrund des Alters kam der Senat zu dem Ergebnis, dass eine solche nicht gegeben ist, da weder im Lebens- noch im Dienstalter der Bewerber ein gravierender Unterschied (4 bzw. 6 Jahre) bestand. Auch war die Behaup-

tung des A für eine Prüfung im Hinblick auf eine Altersdiskriminierung zu wenig substantiiert war. Was die Eignung für die Planstelle betrifft konnte die Dienstbehörde nicht eindeutig die bessere Eignung des zum Zug gekommenen Bewerbers B argumentieren. Mangels einer ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhenden Auswahlentscheidung konnte nicht ausgeschlossen werden, dass weltanschauliche Motive bei der Personalauswahl eine Rolle spielten.

Verfahrendauer: 22. Oktober 2013 bis 18. April 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 68

3.2.26 Fall 26: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Inspektionskommandant/in der Polizeiinspektion (PI) X“ aufgrund der Weltanschauung diskriminiert. Da er trotz besserer Qualifikationen nicht berücksichtigt wurde, ging er davon aus, dass parteipolitische Erwägungen bei der Personalauswahl eine Rolle spielten. Der A gab an, bekennender Sozialdemokrat zu sein, der zum Zug gekommene Bewerber B sei Mitglied der ÖVP.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung fest, da die Dienstbehörde (LPD) nicht von der besseren Eignung des B überzeugen konnte. Der A hatte bereits mehr als 10 Jahre eine Stellvertretungsfunktion innegehabt, und zwar an der Dienststelle, an der die gegenständliche Planstelle zu besetzen war. Das Argument, dass B ca. zwei Jahre Kommandant einer relativ großen Polizeiinspektion (PI) gewesen sei, überzeugte insofern nicht als die gegenständliche Dienststelle beinahe dreimal so viele Bedienstete hat und – wie gesagt – der A an dieser PI eine Leitungsfunktion bekleidete. Mangels glaubhafter sachlicher Erwägungen der LPD zur Stellenbesetzung schloss sich der Senat dem Vorbringen des A an.

Empfehlung: Der LPD X wurde empfohlen, im Sinne der Objektivität und der Transparenz von Auswahlverfahren nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und das Maß der Eignung nach sachlichen Kriterien festzustellen.

Sollte (bei Abschluss des Verfahrens vor der B-GBK) noch keine Zustimmung des Landeshauptmannes zur Planstellenbesetzung erteilt worden sei, empfahl der Senat, den Dienstgeberschlag dahingehend abzuändern, dass der A mit der Planstelle des Kommandanten der PI X betraut wird.

Verfahrendauer: 13. November 2013 bis 14. Dezember 2015

Reaktion des Dienstgebers:

11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 2

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

„In Entsprechung der Nachfrage vom ..., GZ ..., wird mitgeteilt, dass der Empfehlung nicht nachgekommen wurde, da von der Behörde andere Beurteilungskriterien herangezogen wurden und zwar wie folgt:

Laut vorliegender Beschreibung des Bezirkspolizeikommandanten erbrachte B (Anmerkung: der zum Zug gekommene Bewerber) (Inspektionskommandant der PI X seit xx 2011) in jeder Hinsicht die Voraussetzungen für die von ihm angestregte Planstelle des Inspektionskommandanten der PI X. Der Beamte hat reichliche Dienst Erfahrung und gute Führungseigenschaften auch in diffizilen Lagen unter Beweis gestellt. Er artikuliert immer klare Erwartungen, zeigt notwendige Kompromissbereitschaft und geht mit gutem Beispiel voran. Dabei zeichnen ihn Besonnenheit, Zielstrebigkeit, Ausdauer und Verantwortungsbewusstsein aus. Auch versteht er es, auf die Stärken und Schwächen seiner Mitarbeiter einzugehen und fördert deren Fähigkeiten. Erforderlichenfalls hat er aber auch den Mut zu Beanstandungen, Vorgesetzten gibt er zu Vorgaben konstruktives Feedback. Dienstliche Interessen werden von B immer bestimmt und gut begründend vertreten. Er ist sehr eloquent, um laufende und vielseitige Fortbildung bemüht und hat auch hervorragende didaktische Fähigkeiten.

A (der Antragsteller) ... wurde vom Dienststellenleiter ... ausgezeichnet beschrieben. Er erledigt seine Akte zeitgerecht, umfassend und genau, erkennt sofort einen dienstlichen Handlungsbedarf, bringt eigene Ideen ein und übernimmt Verantwortung. In schwierigen Situationen behält er die Ruhe und hat die nötige Übersicht. Er ist sehr strebsam, sehr korrekt, sehr fleißig und verfügt über eine gute Menschenführung. Auch sein Auftreten in der Öffentlichkeit ist vorbildlich, seine Gesprächs- und Diskussionsfähigkeit kann man als ruhig und sachlich bewerten, Teamarbeits-, Konsens- und Konfliktfähigkeit sind ausgeprägt. Er wird von den Mitarbeitern akzeptiert, seine Loyalität gegenüber dem Bezirkspolizeikommandanten wird nicht angezweifelt. Er bringt durch seine Vorbildung sowohl die theoretischen als auch die praktischen Voraussetzungen im vollen Umfang mit. Zu anderen Institutionen pflegt er ein zum Teil freundschaftliches Verhältnis.

Laut Beschreibung des Bezirkspolizeikommandanten war A in der Mannschaft immer um einen Ausgleich und guten Zusammenhalt der Bediensteten mit den unterschiedlichsten Mentalitäten bemüht. Wegen seiner Kameradschaftlichkeit und Berücksichtigung sozialer Anliegen wird er in der Mannschaft auch geschätzt. Er ist fachlich sehr versiert und teamorientiert.

Gem. § 4 Abs 3 BDG 1976 ist die Dienstbehörde verpflichtet, in Besetzungsverfahren eine Prognose zu erstellen und dabei die fachliche und persönliche Eignung der einzelnen Bewerberinnen zu prüfen. Der Vergleich der Laufbahndaten zugunsten des A von 2x Jahren als Dienstführender bei 3x Dienstjahren gegenüber 1x Jahren als Dienstführender und 2x Dienstjahren des B relativierte sich zunächst durch die Tatsache der gemeinsamen Dienstverrichtung auf der PI X, jeweils in einer Stellvertreterfunktion und das über mehrere Jahre. In der Ausgangslage für die nachfolgende Prognoseentscheidung der Dienstbehörde wurde B vom zwischenvorgesetzten Bezirkspolizeikommandanten als Inspektionskommandant einer Polizeidienststelle mit xx Bediensteten und A als 1. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI X bewertet, im Laufbahnvergleich

daher Inspektionskommandant versus 1. Inspektionskommandant - Stellvertreter. Während also der vorgesetzte Bezirkspolizeikommandant die von ihm vorgenommene Reihung vornehmlich auf den Laufbahnvergleich stützte, war für die Dienstbehörde darüber hinaus die zum Zeitpunkt der Bewertung innehabende Funktion und in diesem Zusammenhang, die mit der Reihung verbundene, fachliche Beschreibung von Bedeutung. Im Vergleich zu jener des A spiegelte die Beschreibung des B dem Grunde nach genau jenes Anforderungsprofil wider, das von einem Inspektionskommandanten zu erwarten ist und letztlich zur „Umräumung“ veranlasste. Eine ideologische Zugehörigkeit wurde nicht ergründet.

Im Rahmen der freien Beweiswürdigung gelangt die erkennende Behörde im Gegensatz zum Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission zur Überzeugung, dass eine Diskriminierung nicht vorlag, und der Empfehlung in diesem Gutachten nicht nachzukommen war.

Betreffend der Empfehlung, im Sinne der Objektivität und Transparenz von Auswahlverfahren nachvollziehbare Qualitätsvergleiche anzustellen und das Maß der Eignung nach sachlichen Kriterien festzustellen, darf auf die oben angeführten Ausführungen hingewiesen werden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 55

3.2.27 Fall 27: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Fachbereichsleiter/in in der Logistikabteilung X (Fahrzeugwesen) der Landespolizeidirektion X“ aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert. A begründete seine Behauptung damit, dass er als Sachbearbeiter der Logistikabteilung die größere Erfahrung als der zum Zug gekommene Bewerber B habe, er kenne durch seine lange Dienstzeit im Fachbereich auch die Besonderheiten des Dienstbetriebes. Sein „größter Fehler“ sei wohl der, dass er für die „Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen“ (FSG) im Dienststellenausschuss und bei der Polizeigewerkschaft tätig sei, obwohl er nicht Parteimitglied sei. Kurz nach der Ausschreibung der Planstelle sei im Hause auch darüber gesprochen worden, dass der stellvertretende Fachausschussvorsitzende von der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) B „auf diesen Posten verhehlen“ werde. Es sei ihm (A) in Gesprächen mit Vertretern der FCG auch kommuniziert worden, dass sich viele Kolleginnen und Kollegen über ihn beschwert hätten und er als FSG-Vertreter „sicher nichts wird“. Vom Fachausschuss sei er allerdings zur Besetzung der Planstelle vorgeschlagen worden und der Zentralausschuss habe seine Qualifikationen bestätigt.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stelle fest, dass eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung vorliegt. Zu diesem Ergebnis kam er aus folgenden Gründen: Die Dienstbehörde stellte als das

wesentlichste „Plus“ von B dessen Kfz-Ausbildung dar. Die „Interessentinnsuche“ verlangte aber nicht, dass das Fachwissen im Fahrzeugwesen im Rahmen einer Kfz-Ausbildung erworben worden sein muss, auch der vorherige Fachbereichseiter hatte keine Kfz-Ausbildung. Nachdem A jahrelang in der Abteilung tätig war, ist davon auszugehen, dass er sich entsprechendes Wissen in der Praxis aneignete. Er war es auch, der B – der übrigens zum Zeitpunkt der Ausschreibung erst rund sechs Monate im Bereich Fahrzeugwesen tätig war – einschulte. Der Abteilungsleiter hatte jedenfalls A vor B gereiht. Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die Personalentscheidung kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das sachfremde, vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv der Weltanschauung ausschlaggebend war.

Empfehlungen:

Dem BM.I wird empfohlen,

- a.) objektive und sachliche Personalentscheidungen zu treffen, insb. die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber/innen anhand der in der Ausschreibung angegebenen Kriterien zu beurteilen,
- b.) nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen.

Verfahrensdauer: 25. November 2013 bis 11. März 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 65

3.2.28 Fall 28a bis 28b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 1. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der Autobahninspektion (API) X“ aufgrund der Weltanschauung diskriminiert. Er sei jedenfalls fachlich besser qualifiziert als der zum Zug gekommene Bewerber B und er habe auch ein höheres Dienstalter. Es sei daher davon auszugehen, dass seine (des A) frühere Tätigkeit als Personalvertreter der FSG ausschlaggebend für die Auswahlentscheidung gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass sachliche und nicht weltanschauliche Motive oder das Alter für die Personalentscheidung ausschlaggebend waren. B war bereits als 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI X eingeteilt und verfügt über Führungserfahrung, während der A bislang „nur“ führungsunterstützend tätig war und keine selbstständige Leitung wahrnahm.

Verfahrensdauer: 9. Dezember 2013 bis 12. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 61

3.2.29 Fall 28b: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 3. Stellvertreter/in des/der Kommandanten/in der Polizeiinspektion X“ aufgrund der Weltanschauung und/oder des Alters diskriminiert. Er sei jedenfalls fachlich besser qualifiziert als der zum Zug gekommene, wesentlich jüngere Bewerber B. Es sei daher davon auszugehen, dass seine (des A) frühere Tätigkeit als Personalvertreter der FSG und/oder sein Alter ausschlaggebend für die Auswahlentscheidung gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass der A nicht aufgrund der Weltanschauung und/oder aufgrund des Alters diskriminiert wurde. Zu diesem Ergebnis kam der Senat, weil die Dienstbehörde darlegte, dass B bereits mehrere Jahre auf der Pl X (=die gegenständliche Pl) qualifizierter Sachbearbeiter war, während der A seit ca. acht Jahren als Sachbearbeiter am Bezirkspolizeikommando X Dienst versah. Somit war für den Senat nachvollziehbar, dass B als besser geeignet erachtet wurde.

Verfahrensdauer: 9. Dezember 2013 bis 12. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 62

3.2.30 Fall 30: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) brachte vor, bei der Besetzung der Planstelle „Kommandant/ Kommandantin der Polizeiinspektion (Pl) X“ aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sein. A begründete seine Behauptung im Wesentlichen damit, dass er seit 34 Jahren auf der Pl X Dienst verrichte und 2008 zum 1. Stellvertreter des Kommandanten dieser Pl bestellt worden sei, er habe die Pl auch während eines längeren Krankenstandes des Kommandanten für ca. ein Jahr geleitet. Er verfüge daher über beste Kenntnisse des Aufgabenbereiches dieser Dienststelle. Der zum Zug gekommene Bewerber B sei an einer Pl mit 14 Exekutivbediensteten tätig gewesen. Er meine, dass die Personalentscheidung weltanschaulich motiviert gewesen sei, da er Mitglied der Fraktion der Sozialdemokratischen Gewerkschafter (FSG) sei, während B ÖVP-Bürgermeister in Y sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass weltanschauliche Motive bei der Personalauswahl maßgebend waren, da die Dienstbehörde keine überzeugenden Argumente für die

angeblich bessere Eignung des B vorlegen konnte. Bei der Eignungsbeurteilung wurden Kriterien herangezogen und positiv für B gewertet (z. B. Lehtätigkeiten und Fortbildungswillen), die nicht oder nur in geringem Maß für die mit dem konkreten Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben relevant sind. A hatte seit über 12 Jahren eine stellvertretende Leitungsfunktion in der PI X mit mehr als 50 Bediensteten inne, während B ca. 7 Jahre Lehrer im Bildungszentrum der Sicherheitsexekutive und danach 3 Jahre Kommandant der PI Y, einer PI mit 14 Bediensteten, war. Inwiefern also B über die bessere Eignung für die Leitung der PI X verfügen soll, konnte gegenüber dem Senat nicht dargelegt werden.

Verfahrensdauer: 16. Dezember 2013 bis 22. April 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 69

3.2.31 Fall 31a bis 31b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, die Ausfertigung des Gutachtens ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts bereits erfolgt. Die Veröffentlichung auf der Homepage wird zeitnah erfolgen. Nachzulesen im nächsten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis:

Verfahrensdauer: 24. Jänner 2014 bis 27. Juni 2016

3.2.31 31b: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, die Ausfertigung des Gutachtens ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts bereits erfolgt. Die Veröffentlichung auf der Homepage wird zeitnah erfolgen. Nachzulesen im nächsten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis:

Verfahrensdauer: 24. Jänner 2014 bis 27. Juni 2016

3.2.32 Fall 32: Nachgeordneter Bereich

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, die Ausfertigung des Gutachtens ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts bereits erfolgt. Die Veröffentlichung auf der Homepage wird zeitnah erfolgen. Nachzulesen im nächsten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis:

Verfahrensdauer: 19. Februar 2014 bis 29. Juni 2016

3.4 Bundesministerium für Justiz

3.4.1 Fall 1: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 15. Juli 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

3.3.1 Fall 1: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beendigung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hatte einen befristeten Dienstvertrag als Krankenschwester in einer Justizanstalt. Sie behauptete, es habe aufgrund ihrer Herkunft Probleme mit dem neuen Leiter des Pflegedienstes gegeben, und zwar wegen eines bereits von der interimistischen Leiterin des Pflegedienstes genehmigten Urlaubs, wegen ihrer dienstfreien Samstage und weil sie die Vertauschung von Medikamenten an Patienten (Insassen) nicht gemeldet habe, weshalb es in der Folge dazu kam, dass sie vom Pflegedienst abgezogen wurde und Hilfstätigkeiten zu verrichten hatte. Es sei ihr vorgeworfen worden, eine negative Einstellung gegenüber den Patienten zu haben und nicht in die Anstalt passen. Nachdem der Pflegedienstleiter eine negative Dienstbeschreibung abgegeben und vorgeschlagen habe, ihren Dienstvertrag nicht zu verlängern, sei es zu einem Gespräch mit der übergeordneten Behörde, der (damaligen) Vollzugsdirektion, gekommen. Im Verfahren vor dem Senat II der B-GBK stellte sich heraus, dass es von Anfang an eine Missstimmung zwischen der A und anderen Bediensteten des Pflegedienstes gab, weil sie das Rauchen in den Kaffeepausen kritisierte und nicht daran teilnahm. Ein weiteres Problem bestand darin, dass das Pflegeteam in zwei Gruppen gespalten war und die A aufgrund ihres guten Verhältnisses zur interimistischen Leiterin des Pflegedienstes (bis zum Dienstantritt des neuen Pflegedienstleiters) Vorteile bzw. Annehmlichkeiten hatte, was der anderen Gruppe missfiel.

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Herkunft

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass bei der Leistungsbeurteilung und mit dem Abzug aus dem Pflegedienst wegen einer (1) unterlassenen Meldung der Vertauschung von Medikamenten nicht mit der gebotenen Objektivität und Sachlichkeit vorgegangen wurde. Der Senat bezweifelte nämlich, dass in ähnlich gelagerten Fällen eine so rigorose Maßnahme wie im gegenständlichen Fall gesetzt wird. Insgesamt betrachtet wurde A durch das Verhalten des Pflegedienstleiters (möglicherweise auch durch das Verhalten oder durch Äußerungen anderer Bediensteter, was aber im Antrag nicht releviert wurde) in ihrer Würde beeinträchtigt und wurde dadurch eine einschüchternde, feindselige und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen. Eine Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Herkunft wurde allerdings verneint, weil sich A schon kurz nach ihrem Dienstantritt über diverse Umstände beschwerte (ob zu Recht oder zu Unrecht kann dahingestellt bleiben) und von anderen Bediensteten distanzierte und ein derartiges Verhalten auch bei einer/einem anderen Bediensteten, gleich welcher Herkunft, nicht auf Sympathien gestoßen wäre. Weiters konnte die Vollzugsdirektion glaubhaft machen, dass aufgrund der multikulturellen Insassenpopulation großes Interesse an Mitarbeiter/innen unterschiedlicher Nationalitäten besteht. Zum Pflegeteam gehörten (in der Zeit als A in der JA beschäftigt war) fünf Mitarbeiterinnen nichtösterreichischer Herkunft und laut der Leiterin der JA gab es nie Klagen über Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft durch den Leiter des Pflegedienstes. Schließlich führte die A selbst aus, sie habe das Gefühl, man wolle sie „als Person“

nicht, man wolle eine bestimmte „angepasste“ Schwester, die aus dem selben Land stammt wie A.

Verfahrendauer: 9. Jänner 2013 bis 4. August 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 37

3.3.2 Fall 2: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, aufgrund seiner Weltanschauung und seines Alters nicht zum stellvertretenden Justizwachkommandanten ernannt worden zu sein. A begründete dies damit, dass er bereits zwei Mal trotz Bestreihung der Anstaltsleitung nicht bei der Besetzung einer höherwertigen Funktion berücksichtigt wurde. Er sei jahrelang Mitglied im Dienststellenausschuss (DA) und als Funktionär der FSG tätig gewesen und der DA verhin-
dere mit den Stimmen von FCG und AUF seine Bestellung. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters vermute A, weil er der älteste von allen Bewerbern ... war.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Die Dienstgeberseite konnte den Senat weder mit den vorgelegten Unterlagen noch mit dem mündlichen Vorbringen in der Sitzung des Senates davon überzeugen, dass die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers von A auf rein sachlichen und objektiven Erwägungen beruht und eben nicht auf dem behaupteten weltanschaulichen Motiv. Da A der älteste Bewerber war und eben keine sachlichen Argumente für seine Nichtberücksichtigung vorgebracht wurden, konnte eine Diskriminierung (auch) aufgrund des Alters nicht ausgeschlossen werden.

Verfahrendauer: 18. März 2013 bis 8. Mai 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 43

3.5 Universitätsbereich

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

3.7.1 Fall 1: Universität X

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) hatte sich um eine Professur beworben, und da trotz seiner unbestrittenen ausgezeichneten Qualifikationen ein bedeutend jüngerer Bewerber die Stelle bekam, erachtete sich der A aufgrund des Alters diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung aufgrund des Alters vorliegt. Dies deshalb, weil seitens der Universität sachlich nachvollziehbar dargelegt wurde, dass einem Teil des Fachbereichs besondere Bedeutung zukommt und der zum Zug gekommene Bewerber der speziellen Anforderung eher gerecht wird.

Das gegenständliche Gutachten wurde gemäß § 23a Z 10 B-GlBG nicht im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Verfahrensdauer: 22. Mai 2013 bis 26. Mai 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 44

3.6 Bundestheater

3.6.1 Fall 1:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 9. Oktober 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.6.2 Fall 2:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 12. Oktober 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.7 Telekom Austria AG

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

3.8.1 Fall 1:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Customer Delivery Senior ManagerIn“ der A1 Telekom Austria AG aufgrund des Alters diskriminiert worden sei. Er begründete seine Behauptung damit, dass er die Anforderungen der Arbeitsplatzausschreibung zur Gänze erfülle, der zum Zug gekommene Bewerber (B) hingegen weder die technischen noch persönlichen Qualifikationen habe. Da der A bereits 58 Jahren alt sei, glaube er, dass das Alter bei der Personalentscheidung ausschlaggebend gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung aufgrund des Alters fest, da zwischen den Bewerbern immerhin ein Altersunterschied von 12 Jahren bestand und die A1 Telekom Austria AG nicht überzeugend darlegen konnte, inwiefern B für die Funktion besser qualifiziert sei als der A. Auch ließ das Auswahlverfahren insgesamt nicht darauf schließen, dass man sich mit den Qualifikationen der Bewerber/innen sachlich auseinandergesetzt hätte.

Empfehlungen:

Der A1 Telekom Austria AG wird empfohlen,

1. transparente Auswahlverfahren durchzuführen,
2. die an Auswahlverfahren beteiligten Personen mit den Bestimmungen des B-GIBG vertraut zu machen und
3. die Bestimmungen des B-GIBG in die Ausbildung von Führungskräften („Newmanager-Programm“) aufzunehmen.

Verfahrensdauer: 10. September 2013 bis 28. Juli 2015

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme des BMI:

„Zu Pkt. 1.) Ihrer Anfrage möchten wir bemerken, dass es bei uns seit jeher transparente Auswahlverfahren gibt, weil bei jedem Verfahren ein Mitglied der Personalvertretung und meistens auch die Organe der Gleichbehandlung mitwirken. Zu unserem Bedauern ist

der Fall „A“ als einer der ganz wenigen unrund gelaufen, weshalb die Mängel des Verfahrens auch von der Personalvertretung aufgegriffen wurden. Die Teilnahme der Personalvertretung ist somit Garantie für die Transparenz der Auswahlverfahren.

Was Pkt. 2.) Ihrer Anfrage anbelangt, dürfen wir Ihnen versichern, dass die an Auswahlverfahren beteiligten Personen hinsichtlich der Einhaltung der Bestimmungen des B-GIBG und des Telekom-Frauenförderungsplanes entsprechend sensibilisiert wurden.

Zu Pkt.3.) Ihrer Anfrage teilen wir mit, dass das Thema in die Unterlagen für die internen Führungskräfteseminare aufgenommen wurde und in den Seminaren selbst besonderer Wert auf dieses Thema gelegt wird.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 46

4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist im Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Minoritenplatz 3, 1010 Wien, eingerichtet.

4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder

Vorsitzende:

Mag.^a Ingrid LÖSCHER-WENINGER

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

Stellvertretende Vorsitzende:

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Anita PLEYER

Bundeskanzleramt

Dr.ⁱⁿ Brigitte SANDARA

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Dr.ⁱⁿ Elfriede FRITZ

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG); BMF

Monika GABRIEL

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Korinna SCHUMANN

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Eveline KÖBERL

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Ulrike ERNSTBRUNNER

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder

Vorsitzende:

Dr.ⁱⁿ Silvia BALDINGER

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG); BMLFUW

Stellvertretende Vorsitzende:

Mag.^a Ingrid LÖSCHER-WENINGER

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

Mag.^a Susanne HAUNOLD-THIEL

Bundeskanzleramt

Mag.^a Gerlinde WEILLINGER

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Mag.^a Ursula HAFNER

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Dr.ⁱⁿ Andrea EISLER

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Kerstin KOSKARTI

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Silvia BAUER

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

4.3 B-GBK – Geschäftsführung

Senat I und II:

Mag.^a Beatrix GOJAKOVICH

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

Minoritenplatz 3

1010 Wien

Tel.: 01 531 20/2433

Fax: 01 531 20/81/2439

E-Mail: beatrix.gojakovich@bmgf.gv.at

Senat II:

Mag.^a Sandra Ulrich

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

Minoritenplatz 3

1010 Wien

Tel.: 01 531 20/2438

Fax: 01 531 20/81/2439

E-Mail: sandra.ulrich@bmgf.gv.at

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum 207

Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen..... 208

Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK 209

Tabelle 4 Gutachten des Senates II der B-GBK 281