

15. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2024

Wien, 2024

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundeskanzleramt, Minoritenplatz 3, 1010 Wien

www.bundeskanzleramt.gv.at

Wien, 2024

Text und Gesamtumsetzung:

Bundeskanzleramt, Abteilung III/3 – Gleichbehandlung in der Privatwirtschaft und im Bundesdienst,

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, Referat III/C/7/a – HR-Controlling

Layout und Endbearbeitung:

Petra Löscher, Brigitta Müller, Mag. Yeliz Luczensky, Gabriele Glier-Menz

Herstellung: Digitalprintcenter des Bundesministeriums für Inneres

Copyright und Haftung:

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

Web:

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/service/publikationen-aus-dem-bundeskanzleramt/publikationen-zu-frauen-und-gleichstellung/studien-und-berichte.html>
<https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen/index.html>

Übersicht

Übersicht

Einleitung	5
Teil 1 Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst	9
Teil 2 Bundes-Gleichbehandlungskommission	275

Einleitung

Mit BGBl. I Nr. 98/2022 wurde das Bundesministeriengesetz (BMG) novelliert und mit 18.07.2022 in Kraft gesetzt. Die erhobenen und veröffentlichten Daten beziehen sich auf die am 31.12.2021 bzw. 31.12.2023 geltende Verteilung und geltenden Bezeichnungen der Bundesministerien.

Der Gleichbehandlungsbericht des Bundes erscheint seit 1996 im 2-Jahres-Rhythmus. Die gesetzliche Grundlage dafür ist § 12a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG). 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. Die aktuelle Ausgabe ist einerseits auf Grund der Novellierung der Verordnung über die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmenden Daten und andererseits auf Grund der BMG-Novelle 2022, die mit 18.07.2022 in Kraft getreten ist, nicht bzw. nur begrenzt mit den Daten der vorherigen Berichte vergleichbar.

Zu Beginn des Berichtes erfolgt eine Übersicht zu den Bundesdaten. Entsprechend der EntschlieÙung des Nationalrates vom 16.04.2021 sind in der Übersicht auch erstmalig Analysen zu Elternkarenzen im Bericht enthalten. Der Rechtsanspruch auf Elternkarenz besteht bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes (Rechtslage für Geburten ab 01.11.2023: Rechtsanspruch auf Karenz bis zum Ablauf des 22. bzw. 24. Lebensmonats des Kindes). Die Darstellung der Elternkarenzen erfolgt nach Geschlecht, Qualifikation und Berufsgruppe. Umfasst sind abgeschlossene Karenzfälle in einem Beobachtungszeitraum von fünf Jahren.

Nach der Übersicht werden die Ressorts als auch das Arbeitsmarktservice (AMS), die Österreichische Nationalbank (OeNB) und die Finanzmarktaufsicht (FMA) ausgewiesen.

- Bundeskanzleramt (BKA)
- Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW)
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)
- Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA)
- Bundesministerium für Finanzen (BMF)

Einleitung

- Bundesministerium für Inneres (BMI)
- Bundesministerium für Justiz (BMJ)
- Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK)
- Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS)
- Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV)
- Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (BML)
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK)
- Parlamentsdirektion (ParlDion)
- Präsidentschaftskanzlei (PräsKanzlei)
- Rechnungshof (RH)
- Verfassungsgerichtshof (VfGH)
- Verwaltungsgerichtshof (VwGH)
- Volksanwaltschaft (VA)
- Arbeitsmarktservice (AMS)
- Oesterreichische Nationalbank (OeNB)
- Finanzmarktaufsicht (FMA)

Der vorliegende Bericht besteht aus zwei Teilberichten:

Teil 1

stellt Daten stichtagsbezogen (31.12.2021 im Vergleich zu 31.12.2023) als auch zeitraumbezogen (31.12.2021 bis 31.12.2023) dar. Daten zu Elternkarenzen werden über einen fünfjährigen Zeitraum (01.01.2019 bis 31.12.2023) dargestellt.

Für folgende Personengruppen wurde eine stichtagsbezogene Darstellung gewählt:

- Gesamtpersonal
- Teilbeschäftigte
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ressortspezifischen Leitungsfunktionen oder sonstigen wichtigen Führungspositionen
- Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten 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 Leiterin und jeder Leiter einer Zentralstelle der Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien 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 01.01.2022 bis 31.12.2023.

Nach der Aufgaben- und Zuständigkeitsauflistung wird der Verfahrensablauf dokumentiert.

Der allgemeine Teil wird durch die Darstellung der Anzahl der eingelangten Anträge (aufgeschlüsselt nach Geschlecht der Antragstellerinnen und Antragsteller) und die Anzahl der Sitzungen beendet.

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 Bundeskanzleramtes ([Bundes-Gleichbehandlungskommission \(B-GBK\) - Bundeskanzleramt Österreich](#)) sowie seit 2014 im RIS (Rechtsinformationssystem des Bundes) veröffentlicht werden, 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.

Einleitung

Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst

15. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2024

Teil 1

Inhalt

1 Gesamtübersicht der Bundesbediensteten.....	18
1.1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse	18
1.2 Frauen- und Männeranteil – Berufsgruppe	19
1.3 Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe	20
1.4 Frauen- und Männeranteil – Ressorts, sonstige Oberste Organe.....	22
Teilbeschäftigung im Bundesdienst	24
Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen	24
Teilbeschäftigung nach Ressorts und sonstigen Obersten Organen	25
1.5 Frauen- und Männeranteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	25
1.6 Gesamtpersonal des Bundes.....	27
1.7 Teilbeschäftigte des Bundes.....	29
1.8 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	30
1.9 Elternkarenzen	31
2 Ressortberichte im Detail.....	34
2.1 Bundeskanzleramt.....	34
2.1.1 Gesamtes Personal	34
2.1.2 Teilbeschäftigte.....	35
2.1.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	36
2.1.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	37
2.1.5 Ausbildungsverhältnisse	39
2.1.6 Kommissionen und Beiräte.....	39
2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	40
2.1.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	40
2.1.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	41
2.1.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	41
2.2 Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft.....	44
2.2.1 Gesamtes Personal	44
2.2.2 Teilbeschäftigte.....	45
2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	46
2.2.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	47
2.2.5 Ausbildungsverhältnisse	50
2.2.6 Kommissionen und Beiräte.....	50
2.2.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	52

2.2.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	53
2.2.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	54
2.2.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	54
2.3	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	61
2.3.1	Gesamtes Personal	61
2.3.2	Teilbeschäftigte.....	62
2.3.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	64
2.3.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	66
2.3.5	Ausbildungsverhältnisse	70
2.3.6	Kommissionen und Beiräte.....	71
2.3.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	77
2.3.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	81
2.3.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	81
2.3.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	82
2.4	Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten	84
2.4.1	Gesamtes Personal	84
2.4.2	Teilbeschäftigte.....	85
2.4.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	86
2.4.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	87
2.4.5	Ausbildungsverhältnisse	89
2.4.6	Kommissionen und Beiräte.....	89
2.4.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	90
2.4.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	91
2.4.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	91
2.4.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	91
2.5	Bundesministerium für Finanzen	92
2.5.1	Teilbeschäftigte.....	93
2.5.2	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	95
2.5.3	Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	96
2.5.4	Ausbildungsverhältnisse	101
2.5.5	Kommissionen und Beiräte.....	102
2.5.6	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	103
2.5.7	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	103
2.5.8	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	104

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

2.5.9	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	104
2.6	Bundesministerium für Inneres.....	106
2.6.1	Gesamtes Personal	106
2.6.2	Teilbeschäftigte.....	107
2.6.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	108
2.6.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	109
2.6.5	Ausbildungsverhältnisse	113
2.6.6	Kommissionen und Beiräte.....	113
2.6.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	115
2.6.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	115
2.6.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	116
2.6.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	116
2.7	Bundesministerium für Justiz	118
2.7.1	Gesamtes Personal	118
2.7.2	Teilbeschäftigte.....	120
2.7.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	121
2.7.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	122
2.7.5	Ausbildungsverhältnisse	126
2.7.6	Kommissionen und Beiräte.....	126
2.7.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	127
2.7.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	127
2.7.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	128
2.7.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	128
2.8	Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie	130
2.8.1	Gesamtes Personal	130
2.8.2	Teilbeschäftigte.....	131
2.8.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	132
2.8.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	133
2.8.5	Ausbildungsverhältnisse	134
2.8.6	Kommissionen und Beiräte.....	135
2.8.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	139
2.8.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	140
2.8.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	140

2.8.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	141
2.9	Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport	150
2.9.1	Gesamtes Personal	150
2.9.2	Teilbeschäftigte.....	151
2.9.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	152
2.9.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	153
2.9.5	Ausbildungsverhältnisse	155
2.9.6	Kommissionen und Beiräte.....	155
2.9.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	157
2.9.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	157
2.9.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	157
2.9.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	158
2.10	Bundesministerium für Landesverteidigung	159
2.10.1	Gesamtes Personal	159
2.10.2	Teilbeschäftigte.....	160
2.10.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	162
2.10.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	163
2.10.5	Ausbildungsverhältnisse	166
2.10.6	Kommissionen und Beiräte.....	167
2.10.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	170
2.10.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	170
2.10.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	171
2.10.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	171
2.11	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft.....	174
2.11.1	Gesamtes Personal	174
2.11.2	Teilbeschäftigte.....	175
2.11.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	176
2.11.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	177
2.11.5	Ausbildungsverhältnisse	178
2.11.6	Kommissionen und Beiräte.....	179
2.11.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	180
2.11.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	180
2.11.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	181

2.11.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	181
2.12 Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	183
2.12.1 Gesamtes Personal	183
2.12.2 Teilbeschäftigte.....	184
2.12.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	185
2.12.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	186
2.12.5 Ausbildungsverhältnisse	188
2.12.6 Kommissionen und Beiräte	188
2.12.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	189
2.12.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	190
2.12.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	190
2.12.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	190
2.13 Parlamentsdirektion.....	194
2.13.1 Gesamtes Personal	194
2.13.2 Teilbeschäftigte.....	195
2.13.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	196
2.13.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	197
2.13.5 Ausbildungsverhältnisse	197
2.13.6 Kommissionen und Beiräte	198
2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	199
2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	199
2.13.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	199
2.13.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	200
2.14 Präsidentschaftskanzlei	201
2.14.1 Gesamtes Personal	201
2.14.2 Teilbeschäftigte.....	202
2.14.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufung.....	203
2.14.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	204
2.14.5 Ausbildungsverhältnisse	204
2.14.6 Kommissionen und Beiräte	205
2.14.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	206
2.14.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	206
2.14.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	206
2.14.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	207

2.15 Rechnungshof.....	208
2.15.1 Gesamtes Personal	208
2.15.2 Teilbeschäftigte.....	209
2.15.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	210
2.15.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	211
2.15.5 Ausbildungsverhältnisse	212
2.15.6 Kommissionen und Beiräte	212
2.15.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	213
2.15.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	214
2.15.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	214
2.15.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	214
2.16 Verfassungsgerichtshof	216
2.16.1 Gesamtes Personal	216
2.16.2 Teilbeschäftigte.....	217
2.16.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	218
2.16.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	219
2.16.5 Ausbildungsverhältnisse	220
2.16.6 Kommissionen und Beiräte	220
2.16.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	221
2.16.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	222
2.16.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	222
2.16.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	222
2.17 Verwaltungsgerichtshof	223
2.17.1 Gesamtes Personal	223
2.17.2 Teilbeschäftigte.....	224
2.17.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	225
2.17.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	226
2.17.5 Ausbildungsverhältnisse	227
2.17.6 Kommissionen und Beiräte	227
2.17.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	228
2.17.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	229
2.17.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	229
2.17.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	230
2.18 Volksanwaltschaft	231

2.18.1	Gesamtes Personal	231
2.18.2	Teilbeschäftigte.....	232
2.18.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	233
2.18.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	234
2.18.5	Ausbildungsverhältnisse	234
2.18.6	Kommissionen und Beiräte.....	235
2.18.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	236
2.18.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	236
2.18.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	237
2.18.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	237
2.19	Arbeitsmarktservice	238
2.19.1	Gesamtes Personal	238
2.19.2	Vollbeschäftigte Bedienstete.....	238
2.19.3	Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen.....	239
2.19.4	Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen	239
2.19.5	Teilbeschäftigte Bedienstete	240
2.19.6	Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen.....	240
2.19.7	Ausbildungsverhältnisse	241
2.19.8	Kommissionen und Beiräte.....	241
2.19.9	Zugänge.....	242
2.19.10	Abgänge	242
2.19.11	Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)	242
2.19.12	Weiterbildungstage.....	243
2.19.13	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	243
2.19.14	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	244
2.19.15	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	244
2.20	Oesterreichische Nationalbank	245
2.20.1	Gesamtes Personal	245
2.20.2	Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Führungskarriere und Fachkarriere der OeNB.....	246
2.20.3	Zugänge.....	247
2.20.4	Abgänge	247
2.20.5	Neubestellungen Führungskarriere	247

2.20.6 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	248
2.20.7 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	248
2.20.8 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen	248
2.21 Finanzmarktaufsichtsbehörde.....	249
2.21.1 Gesamtes Personal	249
2.21.2 Voll- und teilbeschäftigte Beamtinnen und Beamte der FMA	250
2.21.3 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Führungs- und Fachkarriere der FMA.....	250
2.21.4 Ausbildungsverhältnisse	251
2.21.5 Zugänge.....	251
2.21.6 Abgänge	251
2.21.7 Neubestellungen.....	252
2.21.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	252
2.21.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	252
2.21.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen	253
3 Technischer Annex.....	254
Bezugszeitraum	254
Kommissionen/Beiräte.....	254
Datenabgrenzung	255
Messgröße	255
Berufsgruppe	255
Was wird unter „höchste besoldungsrechtliche Einstufungen“ verstanden?	255
Elternkarenzen	256
Qualifikation	257
Ressortspezifische Leitungsfunktionen inklusive sonstige hervorgehobene Funktionen .	257
Daten- und Informationsquellen.....	257
Tabellenverzeichnis.....	258
Abbildungsverzeichnis.....	271
Abkürzungen.....	272

1 Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

Dieses Kapitel zeigt eine Analyse der Berufsgruppen, der Qualifikationsgruppen, der Ressorts und der sonstigen Obersten Organe, der höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, der Teilbeschäftigten nach dem Geschlecht sowie der Elternkarenzen. 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 2021 auf 2023 stieg der Frauenanteil im Bundesdienst von 43,0 Prozent auf 44,1 Prozent.

In den folgenden Ausführungen werden grundsätzlich immer Personen („Köpfe“) als Messgröße herangezogen.

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- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse

Ende 2023 sind zwei Drittel der 1.452 Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten weiblich (67 Prozent). Rund 6 von 10 Lehrlingen sind weiblich.

Im Vergleich zu 2021 blieb der Frauenanteil bei den Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten und Lehrlingen konstant.

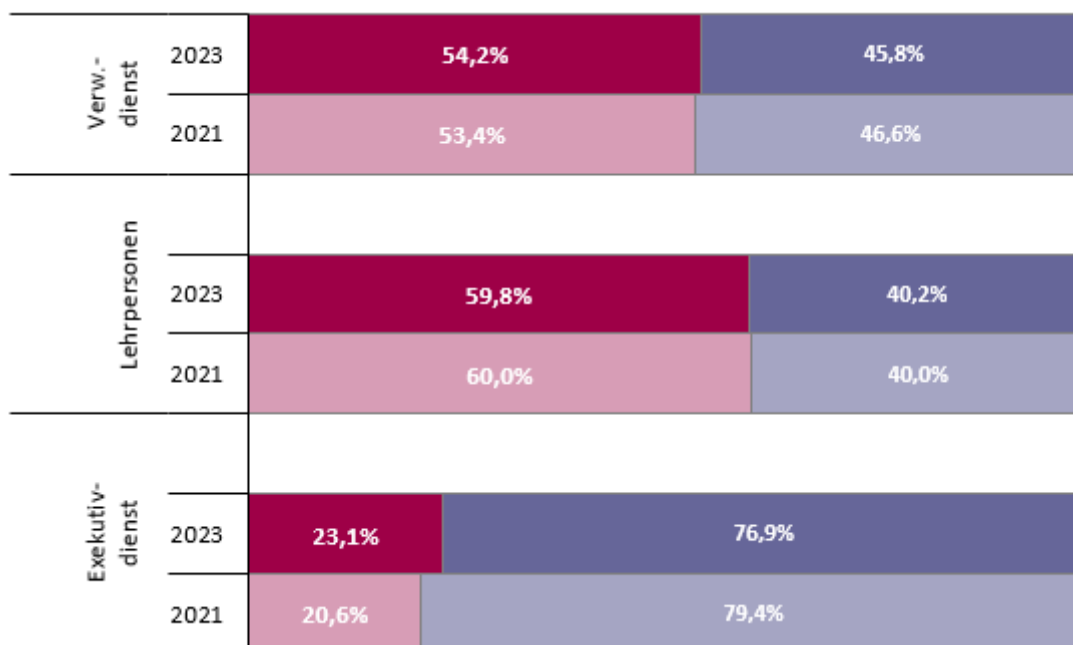
Tabelle 1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	1.454	901	62%	553	38%	1.465	902	62%	563	38%
Verwaltungs- praktikantinnen u. -praktikanten	921	614	67%	307	33%	1.452	970	67%	482	33%

1.2 Frauen- und Männeranteil – Berufsgruppe

In den Berufsgruppen Verwaltungsdienst, Lehrpersonen, Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Krankenpflagedienst und Sonstige 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 20,6 Prozent auf 23,1 Prozent und im Militärischen Dienst von 3,7 Prozent auf 4,1 Prozent. Die Berufsgruppe „Sonstige“ umfasst fast ausschließlich Ärztinnen und Ärzte und eine geringe Anzahl von Beschäftigten, daher haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen.

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteil – Berufsgruppe



Gesamtübersicht der Bundesbediensteten



1.3 Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe

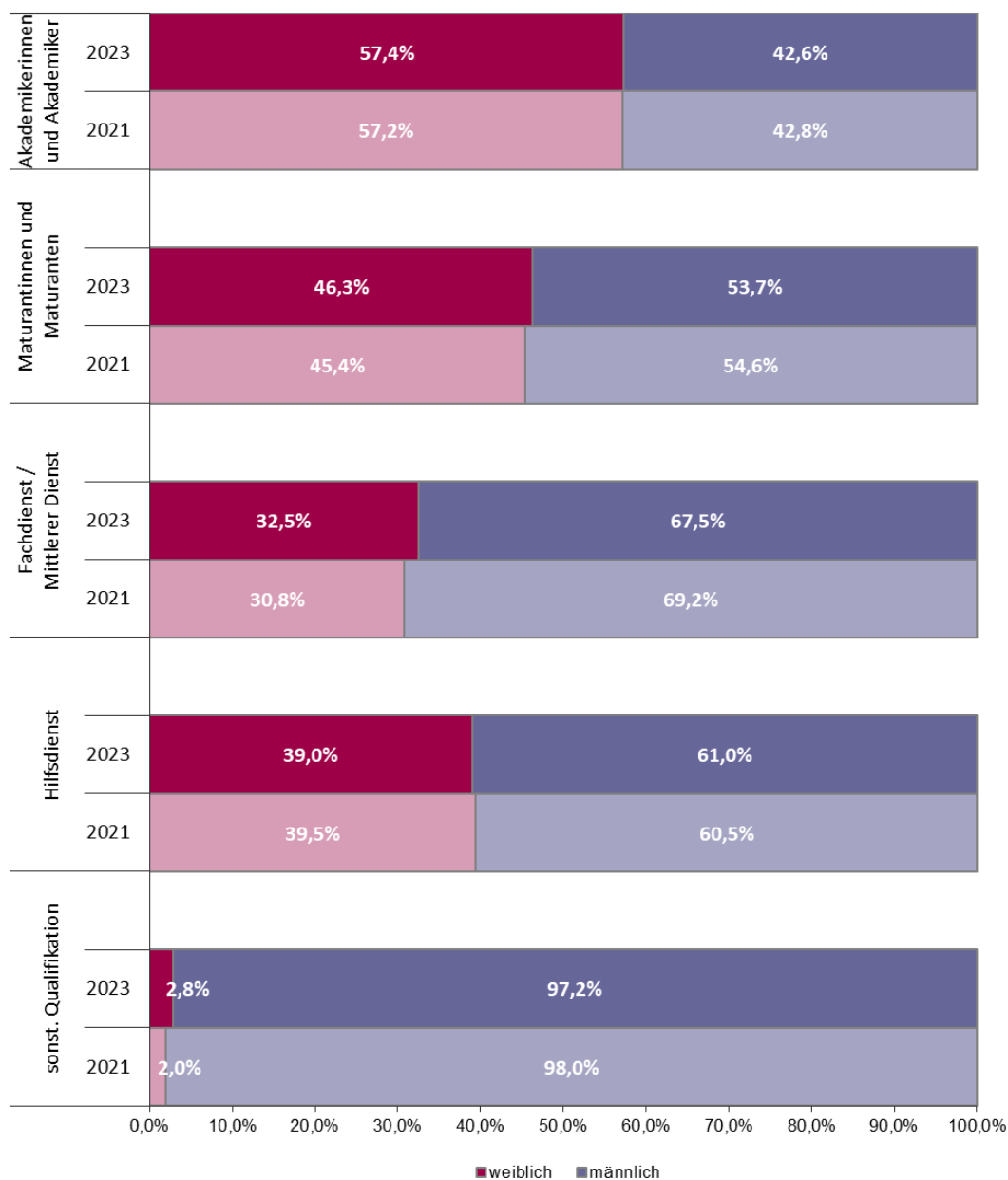
Im Vergleich 2021 zu 2023 erhöht sich der Frauenanteil bei den Akademikerinnen und Akademikern, Maturantinnen und Maturanten, beim Fachdienst und Mittleren Dienst sowie bei den sonstigen Qualifikationen. Der Anstieg des Frauenanteils unter den Akademikerinnen und Akademikern ist eng mit dem Anstieg bei den Lehrpersonen, Richterinnen und Richtern und Staatsanwältinnen und Staatsanwälten zu sehen. Die Berufsgruppe der Lehrpersonen hat aufgrund des hohen Anteils an Akademikerinnen und

Akademikern einen starken Einfluss auf die Geschlechterzusammensetzung dieser Qualifikationsgruppe.

Rund 80 Prozent der Beschäftigten im Fachdienst und Mittleren Dienst sind Beschäftigte des Exekutivdienstes und Militärischen Dienstes. Der geringe Frauenanteil in diesen Berufsgruppen resultiert – trotz Steigerungen – aus einem niedrigen Frauenanteil in der Qualifikationsgruppe Fachdienst und Mittlerer Dienst.

Die Gruppe „sonstige Qualifikation“ umfasst größtenteils Militärpilotinnen und Militärpiloten mit einem besonders hohen Männeranteil.

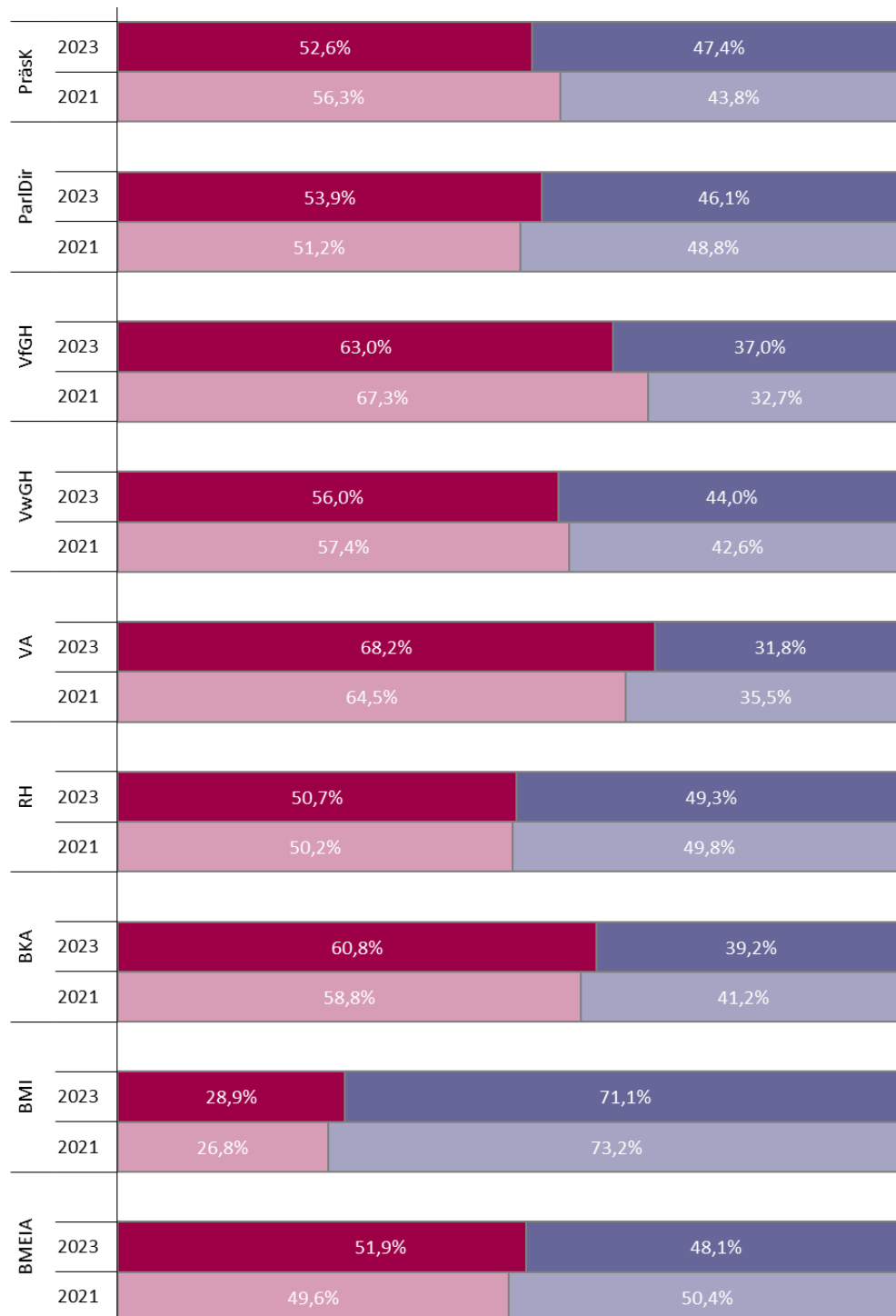
Abbildung 2 Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe



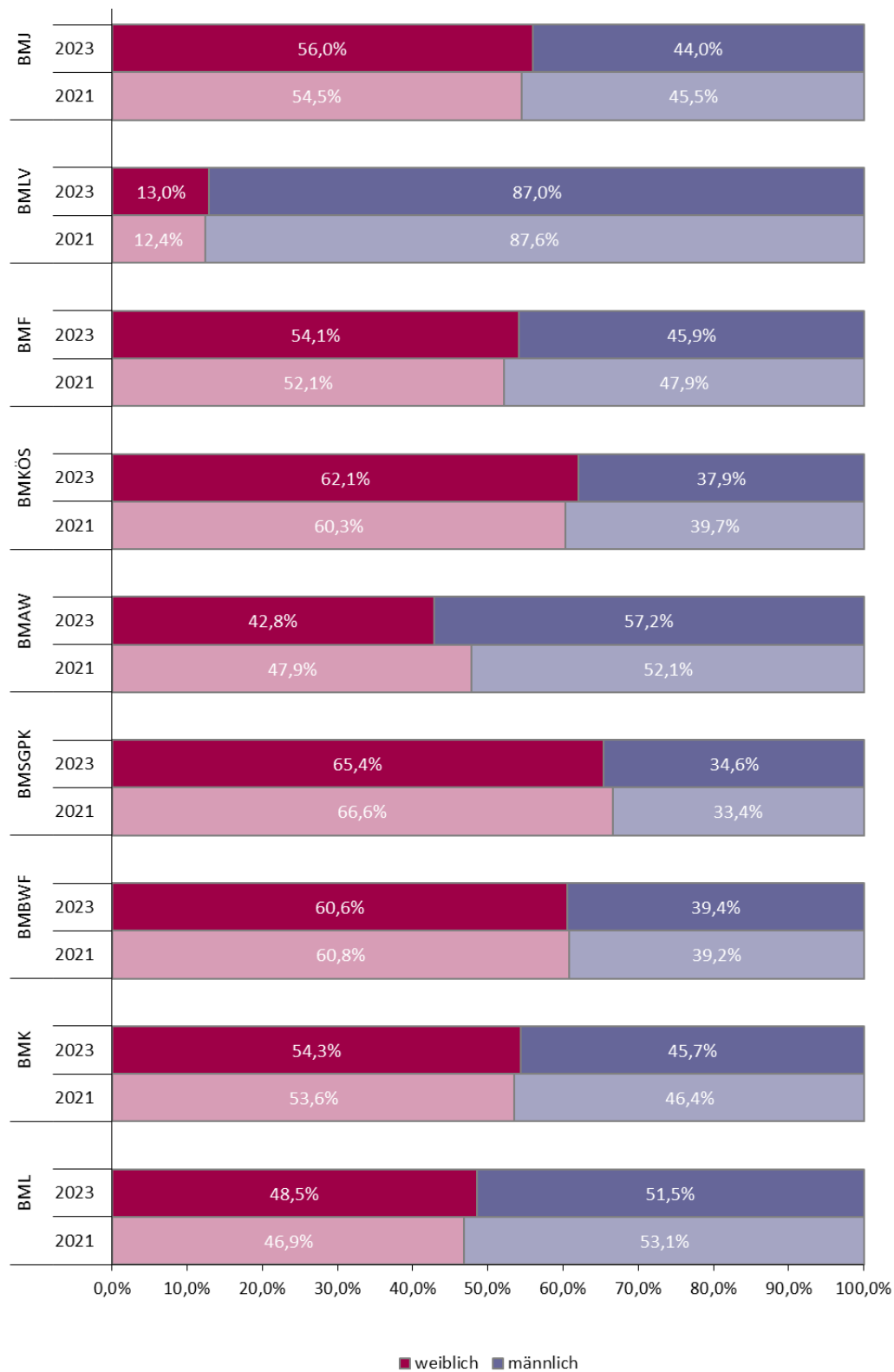
1.4 Frauen- und Männeranteil – Ressorts, sonstige Oberste Organe

Die Ressorts und sonstigen Obersten Organe weisen aufgrund ihrer spezifischen Strukturen und Aufgaben einen unterschiedlichen Frauenanteil auf. Verglichen mit 2021 erhöht sich der Frauenanteil in 12 von 18 Ressorts und sonstigen Obersten Organen. Die höchsten Steigerungen in Prozentpunkten erzielen die Volksanwaltschaft, Parlamentsdirektion, das BMEIA, BMI, das BMF und BKA.

Abbildung 3 Frauen- und Männeranteil – Ressorts und sonstige Oberste Organe



Gesamtübersicht der Bundesbediensteten



Teilbeschäftigung im Bundesdienst

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

30,9 Prozent der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich (inklusive öffentlich Bedienstete) sind teilbeschäftigt (Durchschnitt 2023). Verglichen damit, ist die Teilbeschäftigung im Bundesdienst mit 18,2 Prozent relativ niedrig. Die Teilzeitquote der unselbstständig erwerbstätigen Frauen beträgt 50,6 Prozent und liegt damit um 19,1 Prozentpunkte höher als im Bundesdienst mit 31,5 Prozent. Männer sind deutlich weniger teilbeschäftigt (13,4 Prozent bei den unselbstständig Erwerbstätigen und 7,6 Prozent im Bundesdienst).¹

Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen

In den Berufsgruppen Sonstige, Lehrpersonen, Krankenpflegedienst und Verwaltungsdienst ist der Anteil der teilbeschäftigten Frauen am höchsten. Jede vierte männliche Lehrperson ist teilbeschäftigt. Das ist die höchste Quote bei Männern. Die Berufsgruppe „Sonstige“ umfasst eine geringe Anzahl von Beschäftigten, daher haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen.

Tabelle 2 Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021			2023		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	15,8%	26,6%	3,4%	15,5%	25,5%	3,6%
Lehrpersonen	32,3%	38,7%	22,9%	35,6%	42,3%	25,5%
Exekutivdienst	5,0%	17,8%	1,7%	5,9%	18,6%	2,1%

¹ [Teilzeitarbeit, Teilzeitquote \(statistik.at\)](#) (28.05.2024)

Berufsgruppe	2021			2023		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Militärischer Dienst	1,4%	10,2%	1,0%	1,6%	11,7%	1,2%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	14,1%	23,1%	2,4%	15,1%	23,2%	3,5%
Krankenpflegedienst	28,0%	36,1%	12,8%	28,0%	36,2%	13,8%
Schulaufsicht	2,7%	3,9%	1,5%	2,5%	3,0%	2,1%
Sonstige	43,3%	61,1%	16,7%	32,3%	50,0%	10,7%

Teilbeschäftigung nach Ressorts und sonstigen Obersten Organen

Im BMBWF und BML liegt der Teilbeschäftigtenanteil der Frauen über dem Durchschnitt der Bundesmitarbeiterinnen von 31,5 Prozent. Im BMBWF und BML ist dies auf den traditionell hohen Anteil an Teilbeschäftigten unter Lehrpersonen zurückzuführen. In diesen beiden Ressorts ist auch der Anteil der teilbeschäftigten Männer mit 22,9 Prozent im BMBWF und 13,9 Prozent im BML am höchsten. Im Verfassungsgerichtshof, Verwaltungsgerichtshof, BMEIA und BMLV ist der Anteil der vollbeschäftigten Frauen am höchsten (mehr als 85 Prozent).

1.5 Frauen- und Männeranteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

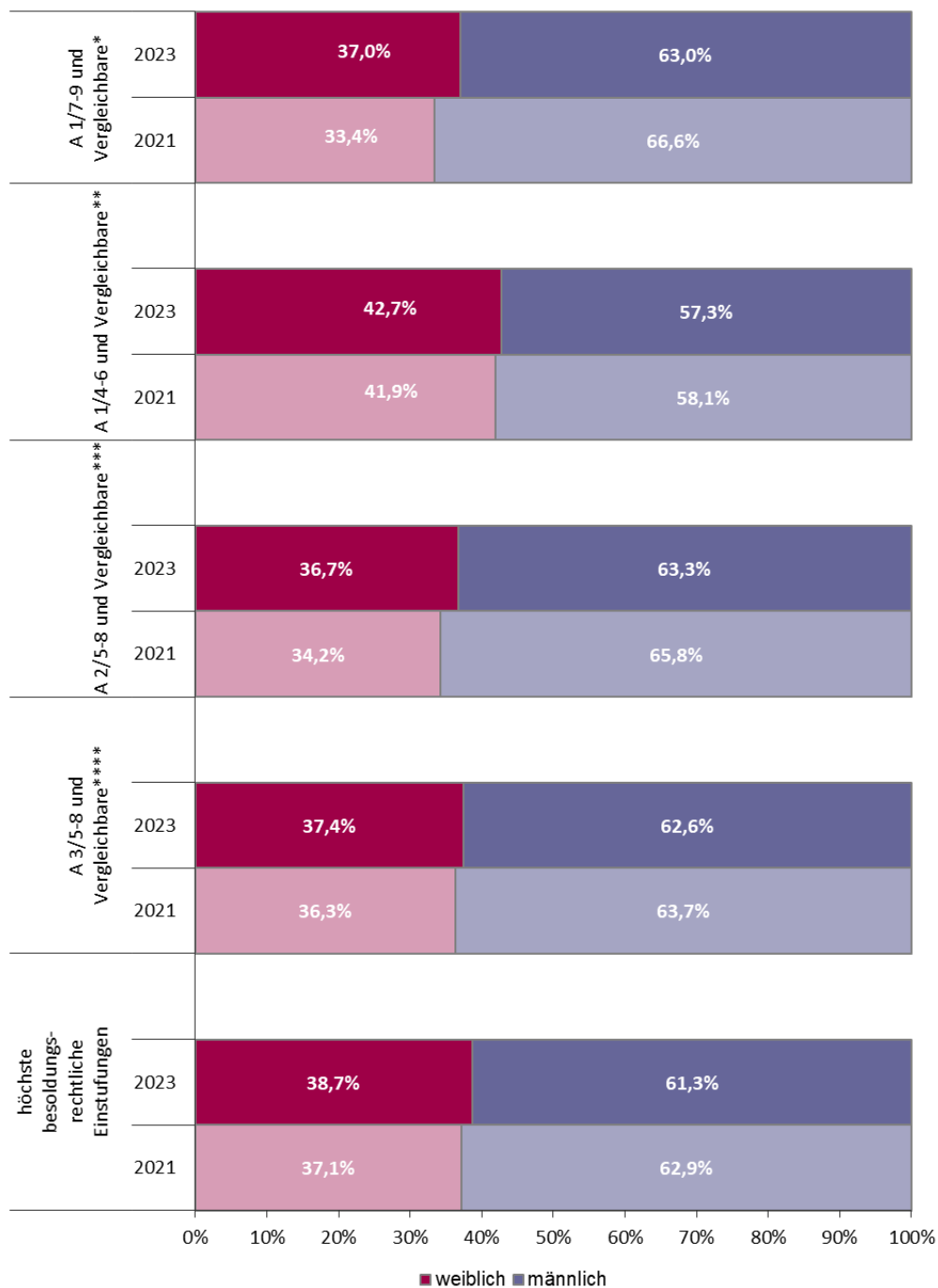
Eine wesentliche Kennzahl bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist die Frage, wie stark Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen – meist mit Führung verbunden – vertreten sind. Führungsverantwortung geht einerseits mit Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten einher, andererseits korreliert sie mit der Einkommenshöhe und ist damit einer der Gründe des Einkommensunterschieds (Gender Pay Gap) zwischen Frauen und Männern.

Von 2021 auf 2023 steigt der Anteil von Frauen in allen höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen. Der stärkste Anstieg ist in der Qualifikationsgruppe der Akademikerinnen Gruppe 1 A1/7-9 (und Vergleichbare) zu verzeichnen. 2023 war mehr als ein Drittel der

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

Frauen (38,7 Prozent) in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen vertreten. Verglichen mit dem Anteil der Frauen am Gesamtpersonal (44,1 Prozent) besteht trotz der Verbesserungen in der Vergangenheit Aufholbedarf.

Abbildung 4 Frauen- und Männerteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufung



- A 1/7-9 und Vergleichbare sind zum Beispiel: Generalsekretärinnen, Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen.
- A 1/4-6 und Vergleichbare sind zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen.
- A 2/5-8 und Vergleichbare sind Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung.
- A 3/5-8 und Vergleichbare sind Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung.

1.6 Gesamtpersonal des Bundes

Tabelle 3 Alle Beschäftigten nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
sonstige Oberste Organe	1.235	674	55%	561	45%	1.243	686	55%	557	45%
Zentralleitungen	12.385	6.270	51%	6.115	49%	15.369	7.038	46%	8.331	54%
Nachgeordneter Bereich	130.805	55.127	42%	75.678	58%	127.925	56.063	44%	71.862	56%
Gesamt	144.425	62.071	43%	82.354	57%	144.537	63.787	44%	80.750	56%

Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungs-dienst	47.907	25.588	53%	22.319	47%	48.590	26.322	54%	22.268	46%
Lehrpersonen	44.508	26.693	60%	17.815	40%	44.654	26.688	60%	17.966	40%
Exekutivdienst	34.996	7.218	21%	27.778	79%	34.871	8.064	23%	26.807	77%
Militärischer Dienst	13.348	499	4%	12.849	96%	12.641	515	4%	12.126	96%

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	3.149	1.779	56%	1.370	44%	3.226	1.891	59%	1.335	41%
Krankenpflege-dienst	113	71	63%	42	37%	218	138	63%	80	37%
Schulaufsicht	374	205	55%	169	45%	275	135	49%	140	51%
Sonstige	30	18	60%	12	40%	62	34	55%	28	45%
Gesamt	144.425	62.071	43%	82.354	57%	144.537	63.787	44%	80.750	56%

Tabelle 5 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	51.686	29.568	57%	22.118	43%	53.594	30.744	57%	22.850	43%
Maturantinnen und Maturanten	23.035	10.457	45%	12.578	55%	22.690	10.505	46%	12.185	54%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	62.143	19.137	31%	43.006	69%	61.273	19.894	32%	41.379	68%
Hilfsdienst	7.362	2.905	39%	4.457	61%	6.768	2.638	39%	4.130	61%
sonstige Qualifikation	199	4	2%	195	98%	212	6	3%	206	97%
Gesamt	144.425	62.071	43%	82.354	57%	144.537	63.787	44%	80.750	56%

1.7 Teilbeschäftigte des Bundes

Tabelle 6 Alle Teilbeschäftigten nach Organisationen

Organisation	2021					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
sonstige Oberste Organe	142	121	85%	21	15%	143	121	85%	22	15%
Zentralleitungen	1.624	1.243	77%	381	23%	1.775	1.349	76%	426	24%
Nachgeordneter Bereich	22.636	17.576	78%	5.060	22%	24.318	18.611	77%	5.707	23%
Gesamt	24.402	18.940	78%	5.462	22%	26.236	20.081	77%	6.155	23%

Tabelle 7 Alle Teilbeschäftigten nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	7.557	6.805	90%	752	10%	7.516	6.712	89%	804	11%
Lehrpersonen	14.392	10.321	72%	4.071	28%	15.875	11.301	71%	4.574	29%
Exekutivdienst	1.743	1.283	74%	460	26%	2.069	1.498	72%	571	28%
Militärischer Dienst	183	51	28%	132	72%	202	60	30%	142	70%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	444	411	93%	33	7%	486	439	90%	47	10%
Krankenpflege-dienst	63	53	84%	10	16%	61	50	82%	11	18%
Schulaufsicht	7	5	71%	2	29%	7	4	57%	3	43%
Sonstige	13	11	85%	2	15%	20	17	85%	3	15%
Gesamt	24.402	18.940	78%	5.462	22%	26.236	20.081	77%	6.155	23%

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

Tabelle 8 Alle Teilbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	14.090	10.447	74%	3.643	26%	16.048	11.753	73%	4.295	27%
Maturantinnen und Maturanten	3.891	2.892	74%	999	26%	3.678	2.794	76%	884	24%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	5.531	4.743	86%	788	14%	5.805	4.869	84%	936	16%
Hilfsdienst	883	857	97%	26	3%	693	662	96%	31	4%
sonstige Qualifikation	7	1	14%	6	86%	12	3	25%	9	75%
Gesamt	24.402	18.940	78%	5.462	22%	26.236	20.081	77%	6.155	23%

1.8 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 9 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	494	165	329	33,4%	487	180	307	37,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	5.339	2.237	3.102	41,9%	5.915	2.525	3.390	42,7%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	5.508	1.886	3.622	34,2%	5.926	2.173	3.753	36,7%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	8.524	3.090	5.434	36,3%	8.365	3.127	5.238	37,4%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	19.865	7.378	12.487	37,1%	20.693	8.005	12.688	38,7%

- * zum Beispiel Generalsekretärinnen, Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
- ** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen
- *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung
- **** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

1.9 Elternkarenzen

Im Zeitraum 2019 bis 2023 befanden sich 9.199 Beschäftigte in Elternkarenz. 74 Prozent der Beschäftigten waren Frauen und 26 Prozent Männer. Aktuell beträgt der Frauenanteil im Bundesdienst 44,1 Prozent. In jenen Berufsgruppen mit niedrigem Frauenanteil (Militärischer Dienst: 4,1 Prozent, Exekutivdienst 23,1 Prozent) ist ebenfalls die Inanspruchnahme der Elternkarenz bei Frauen (Militärischer Dienst: 16,3 Prozent und Exekutivdienst: 52,3 Prozent) wesentlich höher. Wird die Dauer betrachtet, die die Beschäftigten nicht am Erwerbsleben teilgenommen haben, so sind das im Durchschnitt 292 Tage. Der Unterschied zwischen Frauen und Männern ist bei der Anzahl der Tage, die sie nicht am Erwerbsleben teilnehmen, besonders signifikant. 92 Prozent der Abwesenheitstage in den letzten fünf Jahren werden von Frauen wahrgenommen und 8 Prozent von Männern. Das ist darauf zurückzuführen, dass Frauen durchschnittlich fast viermal länger in Elternkarenz sind als Männer.

Tabelle 10 Elternkarenzen nach Geschlecht

Geschlecht	2019-2023					
	gesamt		weiblich		männlich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beschäftigte	9.199	100%	6.805	74%	2.394	26%
☞ Dauer in KT	292	100%	361	92%	95	8%

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

Tabelle 11 Elternkarenzen nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2019-2023										
	gesamt			weiblich				männlich			
	Beschäftigte	KT	☞ Dauer in KT	Beschäftigte	☞ Dauer in KT			Beschäftigte	☞ Dauer in KT		
	Anzahl			Anzahl	Anteil	Anzahl	An- teil	An- zahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Verwaltungs- dienst	2.388	767.766	322	1.892	79%	380	94%	496	21%	100	6%
Lehrperso- nen	4.145	1.313.820	317	3.533	85%	354	95%	612	15%	107	5%
Exekutiv- dienst	1.964	452.876	231	1.028	52%	364	83%	936	48%	84	17%
Militärischer Dienst	300	40.305	134	49	16%	371	45%	251	84%	88	55%
Richterinnen und Richter und Staats- anwältinnen und Staats- anwälte	394	105.717	268	294	75%	320	89%	100	25%	116	11%
Krankenpfle- gedienst	11	4.238	385	9	82%	450	95%	2	18%	96	5%
Schulaufsicht	2	369	185	1	50%	308	83%	1	50%	61	17%
Sonstige	1	563	563	1	100%	563	100%	0	0%	0	0%
Gesamt	9.199	2.685.654	292	6.805	74%	361	92%	2.394	26%	95	8%

Tabelle 12 Elternkarenzen nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2019-2023									
	gesamt			weiblich				männlich		
	Be- schäf- tigte	KT	⌚ Dauer in KT	Beschäftigte		⌚ Dauer in KT		Beschäftigte		⌚ Dauer in KT
	Anzahl			An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl An- teil
Akademike- rinnen und Akademiker	5.087	1.525.165	300	4.129	81%	345	93%	958	19%	107 7%
MaturantIn- nen und Ma- turanten	1.102	327.546	297	834	76%	363	92%	268	24%	93 8%
Fachdienst und Mittlere Dienst	2.969	815.250	275	1.811	61%	395	88%	1.158	39%	86 12%
Hilfsdienst	47	16.680	355	41	87%	396	97%	6	13%	77 3%
Sonstige Qualifikation	8	1.013	127	2	25%	322	63%	6	75%	62 37%
Gesamt	9.199	2.685.654	292	6.805	74%	361	92%	2.394	26%	95 8%

2 Ressortberichte im Detail

2.1 Bundeskanzleramt

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.1.1 Gesamtes Personal

Tabelle 13 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	728	443	61%	285	39%	730	456	62%	274	38%
nachgeordneter Bereich	105	47	45%	58	55%	134	69	51%	65	49%
Gesamt	833	490	59%	343	41%	864	525	61%	339	39%

Tabelle 14 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	833	490	59%	343	41%	862	525	61%	337	39%
Militärischer Dienst	0	0	0%	0	0%	2	0	0%	2	100%
Gesamt	833	490	59%	343	41%	864	525	61%	339	39%

Ressortbericht im Detail: BKA

Tabelle 15 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	402	239	59%	163	41%	426	255	60%	171	40%
Maturantinnen und Maturanten	211	125	59%	86	41%	216	132	61%	84	39%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	212	122	58%	90	42%	215	135	63%	80	37%
Hilfsdienst	8	4	50%	4	50%	7	3	43%	4	57%
Gesamt	833	490	59%	343	41%	864	525	61%	339	39%

2.1.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 16 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	102	90	88%	12	12%	99	88	89%	11	11%
nachgeordneter Bereich	8	7	88%	1	13%	8	8	100%	0	0%
Gesamt	110	97	88%	13	12%	107	96	90%	11	10%

Tabelle 17 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	110	97	88%	13	12%	107	96	90%	11	10%
Gesamt	110	97	88%	13	12%	107	96	90%	11	10%

Tabelle 18 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	44	41	93%	3	7%	51	46	90%	5	10%
Maturantinnen und Maturanten	36	30	83%	6	17%	28	24	86%	4	14%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	30	26	87%	4	13%	28	26	93%	2	7%
Gesamt	110	97	88%	13	12%	107	96	90%	11	10%

2.1.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 19 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	15	3	12	20,0%	13	4	9	30,8%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	203	124	79	61,1%	237	139	98	58,6%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	106	60	46	56,6%	108	64	44	59,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	32	22	10	68,8%	31	22	9	71,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	356	209	147	58,7%	389	229	160	58,9%

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

Ressortbericht im Detail: BKA

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.1.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 20 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BKA – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	6	3	3	50%	6	3	3	50%	1	1	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL- Stellvertretung	8	7	1	8%	4	2	2	50%	1	0	1	100%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	56	26	30	54%	56	22	34	61%	13	3	10	77%
Fachexpertin u. Fachexperte	4	2	2	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Stabstellenleiterin u. Stabstellenleiter	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	57	32	25	44%	57	33	24	42%	11	6	5	45%

Tabelle 21 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Ständige Vertretungen												
Leiterin u. Leiter ständige Vertretung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Österreichisches Staatsarchiv												
Generaldirektorin u. Generaldirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Direktorin u. Direktor*	6	5	1	17%	6	5	1	17%	2	2	0	0%
Leiterin u. Leiter Bestandsgruppe	22	11	11	50%	22	10	12	55%	1	0	1	100%
Kommunikationsbehörde Austria												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Gleichbehandlungsanwaltschaft												
Leiterin u. Leiter	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Büroleiterin u. Büroleiter	7	0	7	100%	6	0	6	100%	1	0	1	100%
Zivildienstserviceagentur (mit BMG-Novelle vom 18.7.2022 dem BKA zugeordnet)												
Leiterin u. Leiter	1	0	0	100%	1	0	0	100%	0	0	0	0%

*inkl. Personal- und Verwaltungsdirektion und Stabstelle

2.1.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 22 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BKA

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	17	12	71%	5	29%	14	8	57%	6	43%
Verwaltungsprakti- kantinnen u. - praktikanten	49	35	71%	14	29%	57	32	56%	25	44%

2.1.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 23 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BKA

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	8	1	12%	7	88%	9	1	11%	8	89%
Leistungsfeststellungs- kommission	6	4	67%	2	33%	8	3	38%	5	62%
Bundesdisziplinar- behörde (Senate)	5	4	80%	1	20%	4	3	75%	1	25%

Tabelle 24 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BKA

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs- kommission	4	2	50%	2	50%	3	1	33%	2	67%
Aufnahme- kommission	26	15	58%	11	42%	31	18	58%	13	42%

Begutachtungskommissionen im Einzelfall werden gemäß § 7 Abs. 2 Ausschreibungsgesetz 1989 bestellt. (Die Leiterin bzw. 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 25 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BKA

Beirat	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	41	18	44%	23	56%	35	12	35%	23	65%

2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 26 Ausbildungen / BKA

Ausbildung	Zeitraum 01.02.2021-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildung	26	19	73%	7	27%	82	65	79%	17	21%
Berufsbegleitende Fortbildung	1.098	794	72%	304	28%	4.457	2.888	65%	1.569	35%

2.1.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 27 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BKA

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

2.1.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 28 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	412
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	2.476

2.1.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundeskanzleramt bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Gleichstellung für Frauen und Männer sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Auf Basis des Frauenförderungsplanes (BGBl. II Nr. 437/2023) werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

1. die Förderung der Anerkennung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen,
2. die Förderung und Stärkung der beruflichen Identität, des Selbstbewusstseins von Frauen und der Bereitschaft, mit zu gestalten, Einfluss zu nehmen und Verantwortung zu übernehmen,
3. die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern sowie die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeit und (Eltern)Teilzeit im Ressort,
4. der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen,
5. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer,
6. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen,
7. die Anhebung des Frauenanteils in allen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen und Funktions- bzw. Bewertungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
8. die Anhebung des Frauenanteils sowohl in Führungspositionen als auch in Funktionen, Kommissionen und Gremien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,

9. in Maßnahmen und Strategien, insbesondere im Bereich des Organisations- und Personalwesens des Bundeskanzleramtes, sollen die Leitgedanken des Gender Mainstreaming, des Gender-Budgeting und der Wirkungsorientierung zu den Gleichstellungszielen Beachtung finden; die Instrumente sollen für die Frauenförderung nutzbar gemacht werden;
10. die Maßnahmen zur Frauenförderung sind in das System der Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren.

Darüberhinausgehend werden folgende Bereiche speziell forciert:

Angebote bei der Aus- und Fortbildung

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über zur Auswahl stehende Bildungsangebote zeitgerecht und nachweislich informiert und zur Teilnahme ermutigt.
- Bei Seminaren am Dienstort wird nach Möglichkeit bei den Kurszeiten auf unaufschiebbare soziale Tätigkeiten, wie z. B. Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige geachtet.
- Die Teilnahme von Teilzeitkräften an Bildungsmaßnahmen aus dienstlichen Gründen wird durch entsprechende Maßnahmen gewährleistet.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in beruflichen Problemsituationen wird die Teilnahme an Einzelsupervisionen bzw. Coaching im begründeten Bedarfsfall ermöglicht.

Beruflicher Aufstieg

- Frauenförderung kann nicht nur bei Führungspositionen ansetzen, sondern muss auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen aktiv vom Dienstgeber und unmittelbaren Vorgesetzten unterstützt werden. Eine Familienpause darf keine nachteiligen Auswirkungen auf die Laufbahn- und Karriereplanung haben.
- Aus diesem Grund werden Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren und darauf aufbauend auch zur Übernahme von Eigenverantwortung (Projektleitung) und von Führungspositionen motiviert. Die Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen wird gefördert.
- Mit der Teilnahme an Mentoring-Programmen, wie das Cross Mentoring Programm des Bundes sollen Frauen individuell gefördert und strategisch auf berufliche Positionen vorbereitet werden.

Wiedereinstieg

- Im Bundeskanzleramt wurde und wird versucht, einen gleitender Wiedereinstieg nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse in allen Tätigkeitsbereichen mit begleitenden Maßnahmen wie Umorganisation und entsprechender Reduzierung des Aufgabenbereiches zu ermöglichen.

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Nach den budgetären Möglichkeiten und Erfordernissen des Dienstbetriebes werden frauen- und familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen, wie flexible Arbeitszeiten (z. B. Verkürzung der Blockzeit, flexible Möglichkeiten des Freizeitausgleiches, Telearbeit/Home-Office, Jobsharing, Rotationsmodelle usw.), Wiedereinstiegsprogramme für karenzierte Bedienstete oder die Sicherung von Kinderbetreuungseinrichtungen, angestrebt bzw. beibehalten.
- Im Fall von Betreuungspflichten und für zu pflegende Angehörige (z. B. im Fall von Pflege- und Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit) werden individuelle Regelungen betreffend Arbeitszeit und Arbeitseinteilung geprüft und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse positiv erledigt.
- Zum Zweck der optimalen Umsetzung dieser Zielsetzungen ist eine Arbeitsgruppe aus internen und externen Expertinnen und Experten (Arbeitsgruppe „berufundfamilie“) eingesetzt.

Gremien

- Frauen, die die Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten anstreben, werden von Personalverantwortlichen und Vorgesetzten unterstützt und gefördert. Es wird darauf geachtet, dass in den in den Dienstvorschriften vorgesehenen Kommissionen nach Möglichkeit Frauen entsprechend vertreten sind, insbesondere auch als Vorsitzende und Mitglieder mit Stimmrecht.

2.2 Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.2.1 Gesamtes Personal

Tabelle 29 Alle Beschäftigten des BMAW nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	226	129	57%	97	43%	894	517	58%	377	42%
nachgeordneter Bereich	361	152	42%	209	58%	1.566	537	34%	1.029	66%
Gesamt	587	281	48%	306	52%	2.460	1.054	43%	1.406	57%

Tabelle 30 Alle Beschäftigten des BMAW nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	575	271	47%	304	53%	2.445	1.041	43%	1.404	57%
Exekutivdienst	1	0	0%	1	100%	1	1	100%	0	0%
Sonstige	11	10	91%	1	9%	14	12	86%	2	14%
Gesamt	587	281	48%	306	52%	2.460	1.054	43%	1.406	57%

Ressortberichte im Detail: BMAW

Tabelle 31 Alle Beschäftigten des BMAW nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	259	111	43%	148	57%	824	346	42%	478	58%
Maturantinnen und Maturanten	219	78	36%	141	64%	958	328	34%	630	66%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	109	92	84%	17	16%	657	362	55%	295	45%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	21	18	86%	3	14%
Gesamt	587	281	48%	306	52%	2.460	1.054	43%	1.406	57%

2.2.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 32 Alle Teilbeschäftigten des BMAW nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	35	32	91%	3	9%	115	103	90%	12	10%
nachgeordneter Bereich	55	48	87%	7	13%	171	141	82%	30	18%
Gesamt	90	80	89%	10	11%	286	244	85%	42	15%

Tabelle 33 Alle Teilbeschäftigten des BMAW nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	84	74	88%	10	12%	278	236	85%	42	15%
Sonstige	6	6	100%	0	0%	8	8	100%	0	0%
Gesamt	90	80	89%	10	11%	286	244	85%	42	15%

Tabelle 34 Alle Teilbeschäftigten des BMAW nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	41	35	85%	6	15%	109	90	83%	19	17%
Maturantinnen und Maturanten	21	17	81%	4	19%	67	51	76%	16	24%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	28	28	100%	0	0%	94	87	93%	7	7%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	16	16	100%	0	0%
Gesamt	90	80	89%	10	11%	286	244	85%	42	15%

2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 35 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMAW

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	7	3	4	42,9%	21	8	13	38,1%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	102	50	52	49,0%	379	168	211	44,3%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	35	12	23	34,3%	180	57	123	31,7%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	7	6	1	85,7%	117	37	80	31,6%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	151	71	80	47,0%	697	270	427	38,7%

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

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

Ressortberichte im Detail: BMAW

*** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer

Verwendung

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.2.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 36 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMAW – Zentralleitung Arbeit

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021 ²				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauenan- teil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	3	2	1	33%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Gruppen-/ Bereichsleiterin u. - leiter, AL mit SL- Stellvertretung	4	3	1	25%	6	3	3	50%	2	0	2	100%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	21	10	11	52%	22	12	10	45%	3	1	2	67%
Stabstellenleiterin und Stabstellenleiter	4	4	0	0%	4	4	0	0%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	4	2	2	50%	5	3	2	40%	2	2	0	0%

² Daten vor BMG-Novelle 2022

Tabelle 37 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMAW – Zentralleitung Wirtschaft

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021 ³				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauenan- teil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	6	4	2	33%	5	3	2	40%	0	0	0	0%
Gruppen-/ Bereichsleiterin u. - leiter, AL mit SL-Stellvertretung	11	7	4	36%	8	5	3	38%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	50	32	18	36%	49	27	22	45%	4	3	1	25%
Fachexpertin u. Fachexperte	6	5	1	17%	3	2	1	33%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	25	11	14	56%	25	14	11	44%	7	5	2	29%

Tabelle 38 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMAW –Nachgeordneter Bereich Arbeit und Wirtschaft

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Arbeitsinspektorate												
Leiterin u. Leiter	15	12	3	20%	14	12	2	14%	2	1	1	50%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	27	17	10	37%	28	18	10	64%	3	2	1	33%
Bereich Wirtschaft												

³ Daten vor BMG-Novelle 2022

Ressortberichte im Detail: BMAW

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Bundeswettbewerbsbehörde												
Generaldirektorin u. Generaldirektor	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter der Geschäftsstelle	1	0	1	100%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter der Geschäftsstelle	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	1	1	0	0%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
Bundesamt für Eich- u. Vermessungswesen (BEV)												
Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter einer/s Gruppe /Bereichs	4	4	0	0%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	12	10	2	17%	16	13	3	19%	4	3	1	25%
Leiterin u. Leiter Vermessungsamt	30	24	6	20%	30	24	6	20%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Eichamt	8	6	2	25%	8	6	2	25%	0	0	0	0%
Burghauptmannschaft												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	23	16	7	30%	23	15	8	35%	3	2	1	33%
Bundesimmobilienverwaltung												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Beschussämter												
Leiterin u. Leiter	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0%

2.2.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 39 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMA

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	7	7	100%	0	0%	120	51	43%	69	58%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	9	6	67%	3	33%	61	35	57%	26	43%

2.2.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Zentralleitung und Arbeitsinspektorate

Tabelle 40 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMAW – Bereich Arbeit

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungs- kommission	21	13	61,9%	8	38,1%	23	14	60,9%	9	39,1%
Leistungsfest- stellungs- kommission	--	--	--	--	--	7	3	42,9%	4	57,1%
Bundesdisziplinar- behörde (Senate)	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%

Ressortberichte im Detail: BMAW

Tabelle 41 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMAW – Bereich Wirtschaft

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungs-kommissionen	28	10	35,7%	18	64,3%	29	8	27,6%	21	72,4%
Leistungsfest-stellungs-kommission	7	3	42,9%	4	57,1%	8*	4	50%	4	50%
Bundesdiszi-plinarbehörde (Senate)	4*	1	25%	3	75%	4*	1	25%	3	75%

* Es wurden nur die Mitglieder, die von Dienstgeberseite nominiert wurden, gezählt.

Tabelle 42 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMAW – Bereich Arbeit

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Aufnahme-kommission	33	10	30,3%	23	69,7%	34	10	29,4%	24	70,6%

Tabelle 43 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMAW – Bereich Wirtschaft

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungs-kommission im Einzelfall	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Ständige Begutachtungs-kommission	3*	2	66,7%	1	33,3%	3*	2	66,7	1	33,3

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme-kommission	38*	14	36,8%	24	63,2%	36	15	41,7	21	58,3

* Das Ungleichgewicht der Geschlechter bzw. der Überhang an männlichen Mitgliedern resultiert daraus, dass die Mitglieder jeweils nur 1x gezählt wurden (pro Kopf), auch wenn sie in mehreren „Senaten“ sitzen.

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 44 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMAW – Bereich Arbeit

Beirat	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	34	19	55,9%	15	44,1%	28	15	53,6%	13	46,4%

Tabelle 45 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMAW – Bereich Wirtschaft

Beirat	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	70*	32	45,7%	38	54,3%	51	24	47,1	27	52,9%

* Die Mitglieder wurden pro Mitgliedschaft des jeweiligen Beirates gezählt.

2.2.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 46 Ausbildungen / BMAW – Bereich Arbeit

Ausbildung	Zeitraum 01.02.2021-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	344	158	45,9%	186	54,1%	1.263	528	41,8%	735	58,2%

Ressortberichte im Detail: BMAW

Ausbildung	Zeitraum 01.02.2021-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
						Gesamt	weiblich		männlich	
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)*	1.258	647	51,4%	611	48,6%	1.780	975	54,8%	805	45,2%

* Gezählt wurden alle berufsbegleitenden Fortbildungen.

Tabelle 47 Ausbildungen / BMAW – Bereich Wirtschaft

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
						Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	966	465	48,1%	501	51,9%	962	339	35,2%	623	64,8%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	189*	84	44,4%	105	55,6%	272	131	48,2%	141	51,8%

* Gezählt wurden ausschließlich die Führungskräftelehrgänge.

2.2.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 48 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMAW

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	--
an die Bundesdisziplinarbehörde weitergeleitete Anzeigen	--
rechtskräftige Schuldsprüche	--

2.2.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 49 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMAW

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	28
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	516

2.2.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Die Sicherstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer ist nicht nur zentraler Bestandteil der politischen Zielsetzungen des BMAW, sondern auch fester Bestandteil seiner eigenen Organisationsstruktur. Als moderner und attraktiver Arbeitgeber ist es dem BMAW ein großes Anliegen, die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern und sicherzustellen.

Die Anerkennung und Förderung von Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen auf allen Ebenen sowie der Konsens über die Gleichwertigkeit der geleisteten Arbeit von Frauen und Männern sind ein wesentliches Element der Personal- und Organisationspolitik im BMAW. An den Maßnahmen zur Umsetzung und zur Zielerreichung der Gleichstellung der Geschlechter haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und insbesondere die Führungskräfte des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft gemeinsam mitzuwirken.

Unser Ziel ist es, dass Frauen in allen Entscheidungsstrukturen und Funktionen des BMAW gleichberechtigt vertreten sind. So werden Frauen, die die Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten anstreben, von Personalverantwortlichen und Vorgesetzten unterstützt und gefördert. Sowohl voll-, als auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen werden zur Übernahme von Führungspositionen motiviert.

Auch im Rahmen der ressorteigenen Aus- und Weiterbildung wird vor allem auch der gleichstellungsorientierten Weiterbildung zur Karriereförderung von Frauen entsprechende Aufmerksamkeit geschenkt. Bildungsmaßnahmen werden insbesondere auch vor dem Hintergrund der Frauenförderung und des Gender Mainstreaming geplant.

Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplans des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft, BGBl. II Nr. 226/2023, sollen insbesondere folgende Ziele verfolgt und erreicht werden:

- die nachhaltige Erzielung von Gleichstellung und Chancengleichheit für Frauen durch Bewusstseinsbildung und aktive Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen des Ressorts
- die aktive Rolle des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft, die Gleichbehandlungsthematik in einer Vorbildfunktion nach außen zu vertreten und so als Organisation auf das gesellschaftliche Umfeld positiv zu wirken
- die aktive Beteiligung aller Führungskräfte bei der Umsetzung 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
- die Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungs-, Entlohnungs-, Bewertungs- und Funktionsgruppen sowie in Führungsfunktionen im gesamten Ressort auf 50 Prozent
- die verstärkte Einbindung von Frauen in Entscheidungsprozesse, die sichtbare und nachhaltige Anhebung des Frauenanteils in allen Entscheidungsstrukturen (Leitungsfunktionen, Kommissionen, Beiräten und Gremien) auf 50 Prozent
- die Verankerung der Gender-Mainstreaming-/Gender-Budgeting-Strategie in allen Tätigkeitsbereichen
- die Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten durch Männer und die Optimierung der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Interessen

Maßnahmen zur Frauenförderung sind dem Frauenförderungsplan des BMAW, BGBl. II Nr. 226/2023, im Detail zu entnehmen.

Im Folgenden werden einige ausgewählte Maßnahmen der Verwaltungsbereiche Arbeit und Wirtschaft näher vorgestellt:

ZERTIFIZIERUNG AUDIT BERUFUNDFAMILIE – VerwB Arbeit und VerwB Wirtschaft

Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Bestandteil der Organisationskultur des BMAW. Die Personal- und Organisationsverantwortlichen setzen sich für die kontinuierliche Weiterentwicklung einer Organisationskultur ein, in welcher Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit zentrale Fundamente darstellen.

Insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels liegt unser Augenmerk neben der intensiven Förderung von Frauen auch auf der Verbesserung der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen für beide Geschlechter. Während der Verwaltungsbereich Wirtschaft bereits seit dem Jahr 2002 als familienfreundlicher Betrieb zertifiziert ist, hat sich der Verwaltungsbereich Arbeit als Nachfolgeorganisation des im Jahr 2020 neu gegründeten Ressorts BMAFJ und später BMA erstmals 2023 dem Audit „Beruf und Familie“ unterzogen und als Gesamtressort BMAW die Zertifizierung als familienfreundlicher Betrieb erlangt. Dabei realisiert das BMAW in unterschiedlichen Handlungsfeldern wie beispielsweise Arbeitsorganisation, Führungskultur und Personalentwicklung eine Fülle von Maßnahmen, die der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen. Gefördert werden insbesondere 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. Die Bereitstellung von Informationen über Entwicklungen und gesetzliche Rahmenbedingungen im Bereich der Gleichbehandlung und Frauenförderung erfolgt umfassend durch das Intranet sowie durch entsprechende Informationsveranstaltungen, in die auch karenzierte Bedienstete eingebunden werden.

REBOARDING – VerwB Arbeit

Der Verwaltungsbereich Arbeit hat neben der Schaffung eines zeitgemäßen und On- und Offboardingprozesses mit der Entwicklung und Implementierung eines strukturierten Reboardingprozesses ein weiteres best practice im Bund umgesetzt. Um die Rückkehr in den Beruf nach einer längeren Abwesenheit (z. B. nach einer Karenz, einem Sabbatical oder einer langen Erkrankung) optimal zu gestalten und zu unterstützen, wurde von der Abteilung I/1 – Personal- und Organisationsmanagement ein strukturierter Prozess aufgesetzt, im Rahmen dessen Führungskräfte und betroffene Bedienstete in der Phase des Wiedereinstiegs optimal begleitet werden. Als Ergänzung und Unterstützung im Reboardingprozess wurde im Rahmen eines Pilotprojekts unter Beteiligung von betroffenen Bediensteten und Führungskräften ein Reboarding-Leitfaden erarbeitet, der den Prozess des Wiedereinstiegs visualisiert, die einzelnen Schritte und To Do's für Führungskräfte und Bedienstete beschreibt und so den Wiedereinstieg am Arbeitsplatz

erleichtern soll. Er ist Anleitung und Hilfestellung für Vorgesetzte und betroffene Bedienstete gleichermaßen. Von der Abteilung I/1 werden mit den betroffenen Bediensteten im Vorfeld des Aus- und Wiedereinstiegs Off- und Reboarding-Gespräche geführt, um offene Fragen zu klären und die Bediensteten in diesen entscheidenden Übergangsphasen optimal zu betreuen, begleiten und zu unterstützen.

Durch diese Maßnahme kann sich das BMAW noch stärker als familienfreundliche Dienststelle positionieren und sie ist nicht zuletzt auch Ausdruck einer wertschätzenden Unternehmenskultur im Ressort.

VÄTERKARENZ UND FRÜHKARENZ VÄTER – VerwB Arbeit und VerwB Wirtschaft

Die Frühkarenz sowie die Väterkarenz wird im BMAW proaktiv beworben und soll künftig auch Teil der Employer Branding-Strategie des Ressorts werden.

KINDERBETREUUNGSZUSCHUSS – VerwB Arbeit und VerwB Wirtschaft

Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft gewährt als familienfreundlicher Arbeitgeber allen Bediensteten der Zentralleitung und der Arbeitsinspektorate (auch karenzierten Bediensteten) mit Kindern, die das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, einen Zuschuss zur Kinderbetreuung in der Höhe von bis zu 500 Euro pro Kind/Jahr. Dieses Vorhaben verfolgt insbesondere das Ziel die finanzielle Belastung der Kinderbetreuung zu reduzieren und den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

ELTERNFOLDER – UNTERSTÜTZUNG BEI DER ELTERNSCHAFT – VerwB Wirtschaft

Für (zukünftige) Mütter und Väter stellt die Personalabteilung Informationen im „Elternfolder“ zur Verfügung, die sich insbesondere auf das Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG) bzw. Väter-Karenzgesetz (VKG) beziehen. Dieser „Elternfolder“ ist gemeinsam mit weiteren Links auf externe Informationen im Intranet abrufbar und liegt auch in einer gedruckten Ausgabe vor. Er soll den Bediensteten einen Überblick über die wichtigsten damit zusammenhängenden Themen wie z. B.: Meldung der Schwangerschaft, der Geburt, der Karenz, dem „Babymonat“, der Teilzeitbeschäftigung etc. geben. Mittlerweile liegt dieser bereits in der 7. Auflage vor und wird laufend aktualisiert. Ergänzend werden umfassende persönliche Beratungsgespräche geführt.

CROSS-MENTORING-PROGRAMM – VerwB Arbeit und VerwB Wirtschaft

Das BMAW ermöglicht weiblichen Bediensteten die Teilnahme am Cross-Mentoring-Programm des Bundes, welches zur Förderung weiblicher zukünftiger Führungskräfte entwickelt wurde.

STEIGERUNG DES FRAUENANTEILS IN DER ARBEITSINSPEKTION – VerwB Arbeit

Zur Steigerung des Frauenanteils im Bereich der männlich dominierten Gruppe der Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren und wurden beginnend mit dem Jahr 2021 verstärkt Personalmarketingmaßnahmen gesetzt, um den Frauenanteil in dieser Bedienstetengruppe zu steigern. So wurden beispielsweise die Anforderungsprofile für Bewerberinnen und Bewerber bereits im Jahr 2022 überarbeitet und im Jahr 2023 ergänzend dazu Jobporträts einer Arbeitsinspektorin und einer Arbeitsmedizinerin erstellt. Diese Jobportraits wurden auf der Webseite des BMAW, der Arbeitsinspektion sowie auf diversen Social Media-Plattformen veröffentlicht und beworben. Diese zwei Berufsprofile wurden im Rahmen von Vorträgen in Ausbildungseinrichtungen und durch entsprechende Änderungen in den Ausschreibungstexten zielgruppenspezifisch gestaltet und insbesondere bei und für Frauen promotet. Der Frauenanteil unter neu aufgenommenen Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren konnte dadurch bereits signifikant erhöht werden.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG – VerwB Arbeit und VerwB Wirtschaft

Gemäß § 16 Abs. 5 des Frauenförderungsplanes des BMAW soll die gesetzlich geregelte Teilzeitbeschäftigung durch entsprechende organisatorische Voraussetzungen erleichtert werden. Die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung wird, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen gegeben sind, im BMAW seit vielen Jahren von Dienstgeberseite unterstützt.

HOMEOFFICE/TELEARBEIT – VerwB Arbeit und VerwB Wirtschaft

Bedienstete mit Betreuungspflichten, die in Teilzeit tätig sind, können durch die Inanspruchnahme von Telearbeit ihre Wochenarbeitszeit in vielen Fällen aufstocken, welches dienstgeberseitig proaktiv unterstützt wird. Ergänzt um die Möglichkeit der fixen Telearbeitstage kann auch flexibel anlassbezogene Telearbeit vereinbart werden. Im Vorfeld der Vereinheitlichung der Telearbeitsrichtlinien der Verwaltungsbereiche Arbeit und Wirtschaft wurde von der AG Gender Mainstreaming ein Kurzgutachten zur wissenschaftlichen Untersuchung von allfälligen negativen geschlechterspezifischen Auswirkungen von Telearbeit beauftragt. Die gewonnenen Erkenntnisse sind in die neue vereinheitlichte Telearbeitsrichtlinie des BMAW eingeflossen.

GRUND-, AUS- UND WEITERBILDUNG – VerwB Arbeit und VerwB Wirtschaft

Gemäß § 16 Abs. 6 des Frauenförderungsplanes ist Teilzeitkräften des BMAW die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Teilzeitbeschäftigten, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, sind die dort geleisteten Stunden, die über ihre

normale Wochendienstzeit hinausgehen, im Rahmen der geltenden gesetzlichen Regelung auf die Dienstverpflichtung anzurechnen.

Im Verwaltungsbereich Arbeit wurde die Möglichkeit geschaffen, in der verpflichtend zu absolvierenden Grundausbildung die Ausbildungsmaßnahmen an die Bedürfnisse von Teilzeitbeschäftigten anzupassen. Dazu gehört beispielsweise, dass für Betreuungspersonen von Kindern im Rahmen von außerhalb des Dienstortes stattfindenden Ausbildungsveranstaltungen der Arbeitsinspektion Unterkünfte zur Verfügung gestellt werden. Teilzeitbeschäftigte Bedienstete werden durch die Abteilung I/1 im Rahmen der Grund-, Aus- und Weiterbildung im Rahmen der budgetären und dienstrechtlichen Möglichkeiten umfassend und individuell begleitet und unterstützt. Individuelles Coaching wird auf Anfrage und proaktiv insbesondere weiblichen Führungskräften und Frauen mit Mehrfachbelastungen im Rahmen der budgetären Mittel der Personalentwicklung genehmigt.

Im Rahmen der Nominierung für Nachwuchsführungskräfteprogramme werden Frauen proaktiv angesprochen und bevorzugt.

Im Verwaltungsbereich Wirtschaft steht den Mitarbeiter/innen ein umfassendes Angebot an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung, welches auch auf Anregungen und Wünsche der Kolleg/innen sowie aktuelle Trends und Entwicklungen in der Arbeitswelt (wie Übergangsmanagement, Changeability, Künstliche Intelligenz, ...) beruht. Ergänzend wird eine Teilnahmemöglichkeit auch den Mitarbeiter/innen des Verwaltungsbereich Arbeit angeboten.

Zu den Themen "Gender Mainstreaming" sowie "Beruf und Familie – Work-Life-Balance" werden ressortintern Seminare angeboten, um auf allen Hierarchieebenen die Bewusstseinsbildung dafür zu unterstützen und voranzutreiben. Durch das Angebot von "Inhouse-Kompaktseminaren", die halbtägig am Vormittag stattfinden, sowie von Sprachkursen am Vormittag wird insbesondere teilzeitbeschäftigten Frauen die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT – VerwB Arbeit und VerwB Wirtschaft

Im Rahmen des im Jahr 2023 abgewickelten Kombiprojekts zu BGF und der Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz im Verwaltungsbereich Arbeit wurde insbesondere auch auf geschlechterspezifische bzw. teilzeitbedingte Belastungen und diesbezügliche kommunizierte Problemstellungen und Anforderungen geachtet, Maßnahmen ausgearbeitet und die entsprechenden Angebote der Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie aufgestockt. In der Nachhaltigkeitsphase soll das Betriebliche Gesundheitsmanagement systematisch, kontinuierlich, zielorientiert, ganzheitlich und vernetzt weitergeführt und ausgebaut werden. Dabei orientiert sich das BGM im

Verwaltungsbereich Arbeit an den Definitionen der Nationalen Strategie „Gesundheit im Betrieb“, die neben der Betrieblichen Gesundheitsförderung und dem Bedienstetenschutz auch die Wiedereingliederung als eine der drei tragenden Säulen ausweist.

Bei der Planung von BGF-Angeboten wird im Rahmen der technischen Möglichkeiten darauf geachtet, dass die Angebote auch teilzeitbeschäftigten Bediensteten zugänglich sind bzw. im Rahmen von Webinaren und Online-Veranstaltungen eine elektronische Aufzeichnung zur Verfügung gestellt werden kann.

Im Verwaltungsbereich Wirtschaft wurde mittlerweile das 6. Mal das Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zuerkannt. Im Zentrum der betrieblichen Gesundheitsförderung des gesamten BMAW steht vor allem die nachhaltige Verbesserung des persönlichen Wohlbefindens und der Lebensqualität der Bediensteten. Ziel ist es die hohe Qualität des gesundheitsfördernden Angebots, wie zahlreiche gesundheitsfördernde (Sport-)Angebote und Seminare beizubehalten sowie neu entstehende Bedürfnisse zu erkennen und darauf mit der gebotenen Sensibilität und Wertschätzung einzugehen.

ARBEITSGRUPPE FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN UND GENDER

MAINSTREAMING/GENDER BUDGETING – VerwB Arbeit und VerwB Wirtschaft

Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMAW ist gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) eingerichtet worden und befasst sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort betreffenden Fragen und Anliegen. Ein weiterer Schritt zur Förderung der Gleichstellung ist die im BMAW (im Verwaltungsbereich Wirtschaft seit 2009) eingerichtete Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming, die ein Instrument zur regelmäßigen Integration der Gleichstellungsperspektive in alle Tätigkeitsbereiche des Ressorts darstellt. Gender Mainstreaming berücksichtigt die unterschiedlichen Chancen und Lebensbedingungen von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft. Durch die Einbeziehung einer geschlechterbezogenen Sichtweise in Vorhaben von Politik und Verwaltung können die Auswirkungen auf beide Geschlechter hinterfragt und bei der Durchführung die spezifischen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt werden.

2.3 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.3.1 Gesamtes Personal

Tabelle 50 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	1.073	697	65%	376	35%	1.104	712	64%	392	36%
nachgeordneter Bereich	50.102	30.398	61%	19.704	39%	50.072	30.278	60%	19.794	40%
Gesamt	51.175	31.095	61%	20.080	39%	51.176	30.990	61%	20.186	39%

Tabelle 51 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	7.000	4.550	65%	2.450	35%	6.834	4.446	65%	2.388	35%
Lehrpersonen	43.889	26.396	60%	17.493	40%	44.046	26.390	60%	17.656	40%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Krankenpflege-dienst	22	19	86%	3	14%	20	18	90%	2	10%
Schulaufsicht	262	129	49%	133	51%	275	135	49%	140	51%
Sonstige*	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	51.175	31.095	61%	20.080	39%	51.176	30.990	61%	20.186	39%

*Schulärztinnen und Schulärzte

Tabelle 52 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	39.227	23.925	61%	15.302	39%	40.238	24.509	61%	15.729	39%
Maturantinnen und Maturanten	7.202	4.035	56%	3.167	44%	6.362	3.496	55%	2.866	45%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	3.090	2.025	66%	1.065	34%	3.074	2.044	66%	1.030	34%
Hilfsdienst	1.656	1.110	67%	546	33%	1.502	941	63%	561	37%
Gesamt	51.175	31.095	61%	20.080	39%	51.176	30.990	61%	20.186	39%

2.3.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 53 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	177	160	90%	17	10%	194	172	89%	22	11%
nachgeordneter Bereich	15.942	11.878	75%	4.064	25%	17.339	12.742	73%	4.597	27%
Gesamt	16.119	12.038	75%	4.081	25%	17.533	12.914	74%	4.619	26%

Ressortberichte im Detail: BMBWF

Tabelle 54 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.976	1.834	93%	142	7%	1.914	1.746	91%	168	9%
Lehrpersonen	14.124	10.190	72%	3.934	28%	15.601	11.154	71%	4.447	29%
Krankenpflege- dienst	11	8	73%	3	27%	10	9	90%	1	10%
Schulaufsicht	7	5	71%	2	29%	7	4	57%	3	43%
Sonstige	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	16.119	12.038	75%	4.081	25%	17.533	12.914	74%	4.619	26%

Tabelle 55 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	12.487	9.175	73%	3.312	27%	14.261	10.329	72%	3.932	28%
Maturantinnen und Maturanten	2.084	1.386	67%	698	33%	1.835	1.239	68%	596	32%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	862	806	94%	56	6%	902	829	92%	73	8%
Hilfsdienst	686	671	98%	15	2%	535	517	97%	18	3%
Gesamt	16.119	12.038	75%	4.081	25%	17.533	12.914	74%	4.619	26%

2.3.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 56 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMBWF – Bereich Bildung

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	44	17	27	38,6%	45	19	26	42,2%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	963	451	512	46,8%	982	461	521	46,9%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	156	86	70	55,1%	369	144	225	39,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	468	428	40	91,5%	579	514	65	88,8%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	1.631	982	649	60,2%	1.975	1.138	837	57,6%

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

Ressortberichte im Detail: BMBWF

Tabelle 57 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMBWF – Bereich
Wissenschaft und Forschung

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	10	3	7	30,0%	6	2	4	33,3%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	116	52	64	44,8%	118	61	57	51,7%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	59	36	23	61,0%	53	38	15	71,7%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	41	21	20	51,2%	30	20	10	66,7%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungs- rechtliche Einstufungen	226	112	114	49,6%	207	121	86	58,5%

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.3.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 58 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMBWF – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	6	2	4	67%	5	2	3	60%	0	0	0	0%
Gruppen bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL- Stellvertretung	9	6	3	33%	11	6	5	45%	2	0	2	100%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	66	40	26	39%	61	38	23	38%	15	10	5	33%
Fachexpertin u. Fachexperte	9	6	3	33%	10	5	5	50%	3	1	2	67%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	72	30	42	58%	73	34	39	53%	16	6	10	63%

Ressortberichte im Detail: BMBWF

Tabelle 59 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMBWF – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.01.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Bildungsdirektionen – Bundesbedienstete												
Bildungsdirektorin u. Bildungsdirektor	9	6	3	33%	9	7	2	22%	2	2	0	0%
Bereichsleiterin u. Bereichsleiter	12	10	2	17%	11	7	4	36%	2	2	0	0%
Stabstellenleiterin u. Stabstellenleiter	7	3	4	57%	9	2	7	78%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter ⁴	32	19	13	41%	31	19	12	39%	2	1	1	50%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	75	38	37	49%	81	42	39	48%	6	2	4	67%
Schulaufsicht: Schulqualitätsmanagerinnen u. -manager u. Fachinspektorinnen u. Fachinspektoren	243	124	119	49%	292	148	144	49%	42	20	22	52%
Bundesschulen, Bundesschülerheime												
Schulleiterin u. Schulleiter	691	389	302	44%	707	401	306	43%	122	45	77	63%
Fach-/Abteilungs- lungsvorstand	289	163	126	44%	288	165	123	43%	53	28	25	47%
Erziehungsleiterin u. Erziehungsleiter	6	3	3	50%	8	3	5	63%	1	0	1	100%
Pädagogische Hochschulen												
Rektorin u. Rektor	13	6	7	54%	13	7	6	46%	9	5	4	44%

⁴ Abteilungsleitungen im Bereich Pädagogischer Dienst wurden nicht erfasst, da es sich um Schulqualitätsmanagerinnen und Schulqualitätsmanager handelt. Eine Abteilungsleitung im Präsidialbereich nimmt stets auch die Stellvertretung der Leitung im Präsidialbereich wahr.

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.01.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Vizerektorin u. Vizerektor	25	10	15	60%	24	8	16	67%	20	7	13	65%
Institutsleiterin u. Institutsleiter	70	28	42	60%	71	28	43	61%	18	10	8	44%
Praxisschulleiterin u. Praxisschulleiter	11	3	8	73%	22	8	14	64%	13	5	8	62%
Institut des Bundes für Qualitätssicherung im österreichischen Bildungswesen (IQS)												
Dienststellenleitung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter ⁵	2	1	1	50%	2	0	2	100%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	10	5	5	50%	9	4	5	56%	0	0	0	0%
Bundesinstitut für Erwachsenenbildung												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Zentralanstalt für Meteorologie u. Geodynamik (mit 01.01.2023 ausgegliedert)												
Direktorin u. Direktor	1	1	0	0%								
Stv. Direktorin u. Direktor	0	0	0	0%								
Bereichsleiterin u. Bereichsleiter	3	2	1	33%								
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	11	11	0	0%								
Leiterin u. Leiter Fachabteilung	9	7	2	22%								

⁵ Eine Abteilungsleitung nimmt stets auch die Stellvertretung der Dienststellen-Leitung wahr.

Ressortberichte im Detail: BMBWF

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.01.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil

Geologische Bundesanstalt (mit 01.01.2023 ausgegliedert)

Direktorin u. Direktor	1	1	0	0%								
Stv. Direktorin u. Direktor	0	0	0	0%								
Leiterin u. Leiter Hauptabteilung	1	1	0	0%								
Leiterin u. Leiter Fachabteilung	11	0	0	0%								
Leiterin u. Leiter Verwaltung	1	1	0	0%								

Österreichische Akademie der Wissenschaften (inkl. Österreichisches Archäologisches Institut)

Präsidentin u. Präsident (virtuelle Plst.)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Direktorin u. Direktor	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Stv. Direktorin u. Direktor ⁶	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Abteilung/Archiv/Bibliothek ⁷	8	2	6	75%	7	2	5	71%	0	0	0	0%
Zweigstellenleiterin u. Zweigstellenleiter	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

Studienbeihilfebehörde

Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter =	8	1	7	88%	9	3	6	67%	4	2	2	50%

⁶ Änderung der Organisationsstruktur durch Fusion dreier archäologisch-altertumskundlicher Institute an der ÖAW

⁷ Änderung der Organisationsstruktur durch Fusion dreier archäologisch-altertumskundlicher Institute an der ÖAW

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.012.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Leiterin u. Leiter der Stipendienstelle												
Referatsleiterin u. Referatsleiter	7	1	6	86%	7	1	6	86%	1	0	1	100%
Psychologischer Studentenberatungsdienst												
Leiterin u. Leiter Beratungsstelle	6	4	2	33%	6	3	3	50%	2	0	2	100%
Stv. Leiterin u. Leiter Beratungsstelle	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Dokumentationsarchiv des Österreichischen Widerstandes												
Leiterin u. Leiter	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Zentraler Hochschulsportausschuss Österreichs												
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Wissenschaftsrat (bis 30.06.2023), ab 01.07.2023 Forschungs-, Wissenschafts-, Innovations- und Technologieentwicklungsrat (FWIT-Rat)												
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%

2.3.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 60 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMBWF

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	172	122	71%	50	29%	157	111	71%	46	29%

Ressortberichte im Detail: BMBWF

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	133	94	71%	39	29%	170	128	75%	42	25%

2.3.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 61 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Zentralstelle

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen*	36	14	38%	22	62%	27	11	41%	16	59%
Leistungsfeststellungs-kommission	11	4	36%	7	64%	18	9	50%	9	50%
Bundesdisziplinar-behörde (Senate) **	11	5	45,5%	6	54,5%	11	5	45%	6	55%

* Prüferinnen bzw. Prüfer für mehrere Fächer wurden lediglich einmal gezählt.

** enthält die seitens der Leitung der Zentralstelle nominierten nebenberuflichen Mitglieder (Stellvertretungen) zur BDB, wobei anzumerken ist, dass jede Person nur ein einziges Mal gezählt wurde, auch wenn diese in mehreren Senaten vertreten ist. Weiters wurden diese Personen dabei in der Haupttätigkeit (und nicht als Stellvertretung) gezählt. Nicht enthalten sind nebenberufliche Mitglieder (Stellvertretungen), die vom Zentralausschuss namhaft gemacht wurden.

Tabelle 62 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – nachgeordneter Bereich

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Bundesdisziplinar-behörde (Senate) *	15	7	46,7%	8	53,3%	14	7	50%	7	50%

* enthält die seitens der Leitung der Zentralstelle nominierten nebenberuflichen Mitglieder (Stellvertretungen) zur BDB. Nicht enthalten sind vom Zentralausschuss entsendeten nebenberuflichen Mitglieder (Stellvertretungen) sowie von den jeweiligen Religionsgemeinschaften entsendeten nebenberuflichen Mitglieder (Ersatzmitglieder).

Tabelle 63 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Wien

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommissionen	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

Tabelle 64 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Niederösterreich

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommissionen	22	12	55%	11	45%	22	12	55%	11	45%

Tabelle 65 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Burgenland

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

Tabelle 66 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Oberösterreich

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommissionen	24	8	33%	16	67%	24	8	33%	16	67%

Ressortberichte im Detail: BMBWF

Tabelle 67 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Salzburg

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission*	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

* nicht eingerichtet

Tabelle 68 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Steiermark

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

Tabelle 69 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Kärnten

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommissionen*	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

* Für die Leistungsfeststellungskommission wurden 2011 letztmalig Mitglieder bestellt.

Tabelle 70 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Tirol

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	0	0	0%	0	0%	20	8	40%	12	60%

Tabelle 71 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Vorarlberg

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	11	6	55%	5	45%	13	6	46%	7	54%

Tabelle 72 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Zentralstelle

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission	8	5	63%	3	37%	0	0	0%	0	0%
Aufnahmekommission	31	14	45%	17	55%	32	17	53%	15	47%

Tabelle 73 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Wien

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Aufnahmekommissionen	11	6	55%	5	45%	19	10	53%	9	47%

Ressortberichte im Detail: BMBWF

Tabelle 74 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Niederösterreich

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission	3	1	33%	2	67%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommissionen	12	8	67%	4	33%	13	5	38%	8	62%

Tabelle 75 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Burgenland

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme- u. Weiterbestellungskommissionen	8	5	63%	3	37%	6	3	50%	3	50%

Tabelle 76 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Oberösterreich

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission	8	2	25%	6	75%	8	2	25%	6	75%
Begutachtungskommission	14	7	50%	7	50%	14	7	50%	7	50%

Tabelle 77 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Salzburg

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommission	13	12	92%	1	8%	13	11	85%	2	15%

Tabelle 78 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Steiermark

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	26	12	46%	14	54%	26	12	46%	14	54%

Tabelle 79 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Kärnten

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	18	9	50%	9	50%	20	11	60%	9	40%

Tabelle 80 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Tirol

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	22	8	36%	14	64%	21	10	48%	11	52%
Ständige Begutachtungs-kommission	4	2	50%	2	50%	6	4	67%	2	33%

Tabelle 81 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Vorarlberg

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	9	7	78%	2	22%	9	7	78%	2	22%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 82 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMBWF – Zentralstelle

Beirat	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	12	8	67%	4	33%	16	9	56%	7	44%

2.3.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Anmerkung: Die Zahlen für Berufsbegleitende Fortbildung inkl. Führungskräftelehrgänge (Zentralstelle und Bildungsdirektionen) enthalten keine Teilnahmen an Veranstaltungen der Verwaltungsakademie des Bundes.

Weiters wurden Coaching, Teamentwicklungen, Lehrlingsveranstaltungen und Großgruppenveranstaltungen mit Informationscharakter (z. B. Wissensbrunch) nicht als Berufsbegleitende Fortbildung gewertet. Teilnehmende in Lehrgängen mit mehreren Modulen wurden lediglich einmal gezählt.

Tabelle 83 Ausbildungen / BMBWF – Zentralstelle

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	203	131	65%	72	35%	118	74	63%	44	37%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	157	108	69%	49	31%	453	314	69%	139	31%

Tabelle 84 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Wien

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	29	22	76%	7	24%	47	37	79%	10	21%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	4	3	75%	1	25%	71	59	83%	12	17%

Tabelle 85 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Niederösterreich

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	28	17	61%	11	39%	48	33	69%	15	31%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	7	4	57%	3	43%	37	29	78%	8	22%

Ressortberichte im Detail: BMBWF

Tabelle 86 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Burgenland

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	11	7	64%	4	36%	5	2	40%	3	60%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	3	3	100%	0	0%	14	11	79%	3	21%

Tabelle 87 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Oberösterreich

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	42	28	67%	14	33%	36	32	89%	4	11%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	5	5	100%	0	0%	25	23	92%	2	8%

Tabelle 88 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Steiermark

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	15	9	60%	6	40%	35	24	69%	11	31%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	4	4	100%	0	0%	17	13	76%	4	24%

Tabelle 89 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Salzburg

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	11	7	64%	4	36%	24	21	88%	3	13%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	3	3	100%	0	0%	6	4	67%	2	33%

Tabelle 90 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Kärnten

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	8	2	25%	6	75%	16	14	87,5%	2	12,5%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	2	2	100%	0	0%	29	23	79%	6	21%

Tabelle 91 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Tirol

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	24	16	67%	8	33%	23	21	91%	2	9%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	0	0	0%	0	0%	28	25	89%	3	11%

Tabelle 92 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Vorarlberg

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	6	3	50%	3	50%	16	14	87,5%	2	12,5%
Berufsbegleitende Fortbildung	0	0	0%	0	0%	10	8	80%	2	20%

2.3.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 93 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMBWF – Zentralstelle

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

2.3.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 94 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMBWF – Zentralstelle

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	2
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 Bildung, Wissenschaft und Forschung bekennt sich zu einer aktiven Gleichstellungspolitik. Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung ist weiterhin auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Positionen und Funktionen bedacht. Dies bedeutet konkret die Geschlechterperspektive auch in Strukturen und Prozessen zu verankern. Die einzelnen Maßnahmen werden in den Arbeitsprozess integriert.

Beruf, Familie und Pflege

Die Förderung von einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung ein großes Anliegen. Familienfreundliche Maßnahmen werden in Umsetzung gebracht, und auch entsprechend adaptiert. Die Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte für das Thema Familie und Beruf stellen einen wichtigen Schritt dar, um die Vereinbarkeit nachhaltig im täglichen Leben und Arbeiten zu verankern. Mittels Audit „berufundfamilie“ wird die familienfreundliche Personalpolitik gestützt.

Gendergerechte Sprache

Die Bediensteten bedienen sich sowohl in internen wie auch externen Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit gerichteten Mitteilungen wie auch im Internet diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache. Es sind die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

Informationsarbeit

Aus-, Fort- und Weiterbildung stellt im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung einen wichtigen Beitrag zu Gleichstellung von Frauen und Männern in ihren beruflichen Laufbahnen dar. Die zeitgerechte Information über Fortbildungsmaßnahmen, die Ermöglichung und die damit verbundene Teilnahme sind wesentliche Voraussetzungen.

Informationsarbeit ist eng mit **Bewusstseinsbildung** verbunden. Der Schutz der menschlichen Würde ist unversehrt zu halten, daher sind jegliche diskriminierenden Handlungen, Äußerungen und Vorgehensweisen zu unterlassen.

Die **Gleichbehandlungsbeauftragten** sind aktiv in die Gestaltung sowohl der Willkommensveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubinden wie auch für Vorträge im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung an der Dienststelle einzusetzen.

Die **Vernetzung zwischen den Dienststellen, das Sichtbarmachen sowohl der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen als auch der Frauenbeauftragten und den Regionalbeauftragten in den Bundesländern** ist jedenfalls zu unterstützen. Diese Personengruppe stellt einen wesentlichen Faktor für eine erfolgreiche Bewusstseinsbildung und entsprechende Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik dar.

Telearbeit (Homeoffice, Mobile Working) spielt in der modernen Arbeitswelt eine wichtige Rolle, da Bedienstete ihre Arbeit immer häufiger auch außerhalb der Dienststelle erbringen. Aufgrund der Corona-Pandemie hat Telearbeit enorm an Bedeutung gewonnen. Die Schwerpunkte im Arbeitsschutz liegen bei Telearbeit insbesondere auf der ergonomischen Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes und dem Umgang mit (neuen) psychischen Belastungen, die sich durch die Telearbeit ergeben können. Die Themen Gleichstellung und vor allem die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sind beim Thema Telearbeit expliziter als bisher mitzudenken.

2.4 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.4.1 Gesamtes Personal

Tabelle 95 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	525	275	52%	250	48%	586	304	52%	282	48%
nachgeordneter Bereich	549	258	47%	291	53%	560	291	52%	269	48%
Gesamt	1.074	533	50%	541	50%	1.146	595	52%	551	48%

Tabelle 96 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.074	533	50%	541	50%	1.146	595	52%	551	48%
Gesamt	1.074	533	50%	541	50%	1.146	595	52%	551	48%

Ressortberichte im Detail: BMEIA

Tabelle 97 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	412	165	40%	247	60%	429	179	42%	250	58%
Maturantinnen und Maturanten	236	100	42%	136	58%	269	129	48%	140	52%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	420	267	64%	153	36%	443	285	64%	158	36%
Hilfsdienst	6	1	17%	5	83%	5	2	40%	3	60%
Gesamt	1.074	533	50%	541	50%	1.146	595	52%	551	48%

2.4.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 98 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
nachgeordneter Bereich	40	36	90%	4	10%	42	38	90%	4	10%
Gesamt	40	36	90%	4	10%	42	38	90%	4	10%

Tabelle 99 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	40	36	90%	4	10%	42	38	90%	4	10%
Gesamt	40	36	90%	4	10%	42	38	90%	4	10%

Tabelle 100 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	11	9	82%	2	18%	10	9	90%	1	10%
Maturantinnen und Maturanten	5	4	80%	1	20%	13	11	85%	2	15%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	24	23	96%	1	4%	19	18	95%	1	5%
Gesamt	40	36	90%	4	10%	42	38	90%	4	10%

2.4.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 101 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMEIA

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	53	17	36	32,1%	56	21	35	37,5%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	255	101	154	39,6%	270	106	164	39,3%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	171	63	108	36,8%	172	71	101	41,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	17	10	7	58,8%	16	7	9	43,8%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	496	191	305	38,5%	514	205	309	39,9%

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.4.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 102 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMEIA – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauenan- teil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	7	3	4	57%	7	5	2	29%	5	4	1	20%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	8	7	1	13%	8	7	1	13%	4	3	1	25%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter, Generalinspektorin u. Generalinspektor	46	27	19	41%	45	30	15	33%	22	15	7	32%
Fachexpertin u. Fachexperte ⁸	6	5	1	17%	6	5	1	17%	3	2	1	33%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	82	51	31	38%	82	52	30	37%	45	23	22	49%

⁸ inkl. 4 Stabstellenleitungen, davon F: 2 und M: 2. Zum konkreten Stichtag befand sich aber jeweils nur eine Frau in der betroffenen Personengruppe. Eine Frau war vor dem 31.12.2021 im Amt, eine wurde nachher ernannt, war aber zum Stichtag 31.12.2023 nicht mehr im Amt.

Tabelle 103 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMEIA – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Vertretungsbehörden/Ausland												
Leiterin u. Leiter österreich. Vertretung bei EU u. internat. Organisationen	6	4	2	33%	6	3	3	50%	6	4	2	33%
Leiterin u. Leiter österreichische Botschaft	77	50	27	35%	80	51	29	36%	42	22	20	48%
Leiterin u. Leiter österreich. General- konsulat	10	8	2	20%	10	8	2	20%	4	4	0	0%
Leiterin u. Leiter Kulturforum (vormals Leiterin u. Leiter selbst- ständiges Kulturforum)	29	16	13	45%	27	10	17	63%	16	4	12	75%
Leiterin u. Leiter Konsularabteilung	5	3	2	40%	8	7	1	13%	8	5	3	38%
Erstzugeteilte u. Erstzugeteilter an der österreich. Ver- tretungsbehörde	52	33	19	37%	56	35	21	38%	36	22	14	39%
Kanzlerin u. Kanzler an der österreich. Ver- tretungsbehörde ohne Funktion einer/eines Erstzugeteilten	57	41	16	28%	53	32	21	40%	26	15	11	42%
Kanzlerin u. Kanzler an österreich. Vertretungs- behörde (ÖB) mit Funktion einer/eines Erstzugeteilten	31	23	8	26%	32	21	11	34%	17	7	10	59%

2.4.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 104 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMEIA

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	25	18	72%	7	28%	27	16	59%	11	41%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	75	36	48%	39	52%	48	34	71%	14	29%

2.4.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 105 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMEIA

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Dienstprüfungs-kommission	9	5	56%	4	44%	19	8	42%	11	58
Leistungsfest-stellungs-kommission	7	2	29%	5	71%	7	2	29%	5	71%
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	5	2	40%	3	60%	5	2	40%	3	60%

Tabelle 106 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMEIA

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission	4	2	50%	2	50%	6	3	50%	3	50%
Begutachtungs-kommission im Einzelfall	4	2	50%	2	50%	2	1	50%	1	50%
Auswahlkommission	32	17	53%	15	47%	31	11	35%	20	65%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 107 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMEIA

Beirat	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	46	21	45,65%	25	54,35%	60	21	35%	39	65%

2.4.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 108 Ausbildungen / BMEIA

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 31.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge*	3.489	2.118	61%	1.371	39%	3.967	2.484	63%	1.482	37%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte-lehrgänge)**	3.464	1.969	57%	1.495	43%	4.397	2.731	62%	1.666	38%

Ressortberichte im Detail: BMEIA

- * Im System ist nur technisch möglich, nach einzelnen Schulungen/Modulen getrennt nach Geschlechtern abzufragen, nicht jedoch nach gesamten Grundausbildungslehrgängen. Dementsprechend hoch sind die Zahlen im Vergleich zum Personal des BMEIA.
- ** Auch hier können nur einzelne Schulungen/Module abgefragt werden.

2.4.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 109 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMEIA

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

2.4.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 110 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMEIA

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	39 (56%)
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	79 (44%)
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	--

2.4.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Leermeldung

2.5 Bundesministerium für Finanzen

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



Gesamtes Personal

Tabelle 111 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	743	358	48%	385	52%	779	379	49%	400	51%
nachgeordneter Bereich	10.150	5.317	52%	4.833	48%	10.709	5.838	55%	4.871	45%
Gesamt	10.893	5.675	52%	5.218	48%	11.488	6.217	54%	5.271	46%

Tabelle 112 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	10.689	5.580	52%	5.109	48%	11.291	6.121	54%	5.170	46%
Exekutivdienst	8	1	13%	7	88%	15	6	40%	9	60%
Militärischer Dienst	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	193	94	49%	99	51%	179	90	50%	89	50%
Gesamt	10.893	5.675	52%	5.218	48%	11.488	6.217	54%	5.271	46%

Ressortberichte im Detail: BMF

Tabelle 113 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	1.836	775	42%	1.061	58%	2.050	887	43%	1.163	57%
Maturantinnen und Maturanten	4.983	2.404	48%	2.579	52%	5.403	2.765	51%	2.638	49%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	4.041	2.476	61%	1.565	39%	4.012	2.551	64%	1.461	36%
Hilfsdienst	33	20	61%	13	39%	23	14	61%	9	39%
Gesamt	10.893	5.675	52%	5.218	48%	11.488	6.217	54%	5.271	46%

2.5.1 Teilbeschäftigte

Tabelle 114 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	65	58	89%	7	11%	89	75	84%	14	16%
nachgeordneter Bereich	1.747	1.590	91%	157	9%	1.761	1.598	91%	163	9%
Gesamt	1.812	1.648	91%	164	9%	1.850	1.673	90%	177	10%

Tabelle 115 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.804	1.641	91%	163	9%	1.840	1.665	90%	175	10%
Exekutivdienst	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	7	7	100%	0	0%	9	8	89%	1	11%
Gesamt	1.812	1.648	91%	164	9%	1.850	1.673	90%	177	10%

Tabelle 116 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	195	167	86%	28	14%	247	209	85%	38	15%
Maturantinnen und Maturanten	764	669	88%	95	12%	777	685	88%	92	12%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	845	804	95%	41	5%	821	774	94%	47	6%
Hilfsdienst	8	8	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%
Gesamt	1.812	1.648	91%	164	9%	1.850	1.673	90%	177	10%

2.5.2 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 117 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	23	10	13	43,5%	29	11	18	37,9%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	578	242	336	41,9%	683	279	404	40,8%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	968	340	628	35,1%	990	385	605	38,9%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	2.833	1.709	1.124	60,3%	2.569	1.590	979	61,9%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	4.402	2.301	2.101	52,3%	4.271	2.265	2.006	53,0%

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.5.3 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 118 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021 ⁹				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	4	3	1	25%	6	3	3	50%	2	0	2	100%
Gruppen-/ Bereichsleiterin u. - leiter, AL mit SL- Stellvertretung	8	4	4	50%	13	9	4	31%	4	2	2	50%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	35	23	12	34%	58	43	15	26%	19	15	4	21%
Fachexpertin u. Fachexperte	9	7	2	22%	7	7	0	0%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%

⁹ Daten vor BMG-Novelle 2022

Ressortberichte im Detail: BMF

Tabelle 119 Ressortspezifische Leitungsfunktionen weitere hervorgehobene Funktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021 ¹⁰				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Zentrale Services (ZS) u. Zentrale Fachstelle (ZFS)												
Leiterin u. Leiter ZS u. zugleich ZFS	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter PACC (ZS)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Stabstelle BFA	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter BFA	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Finanzamt Österreich (FAÖ), Zollamt Österreich (ZAÖ), Finanzamt für Großbetriebe (FAG), Amt für Betrugsbekämpfung (ABB), Prüfdienst für Lohnabgaben und Beiträge (PLB)												
Vorständin u. Vorstand	5	2	3	60%	5	2	3	60%	0	0	0	0%
Bereichsleiterin u. Bereichsleiter (FAÖ, ZAÖ, ABB, FAG)	8	4	4	50%	8	5	3	38%	1	1	0	0%
Fachbereichsleiterin u. Fachbereichsleiter	9	6	3	33%	10	5	5	50%	3	0	3	100%
Leiterin u. Leiter Personalabteilung	5	3	2	40%	5	3	2	40%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Geschäftsstelle bzw. Assistenz	5	4	1	20%	5	4	1	20%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Budget, Beschaffung, Controlling (BBC) sowie BBC u. Infrastruktur im ZAÖ	5	3	2	40%	6	4	2	33%	1	1	0	0%

¹⁰ Daten vor BMG-Novelle 2022

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021 ¹⁰				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Dienststellenleiterin u. Dienststellenleiter	39	27	12	31%	36	22	14	39%	6	3	3	50%
Fachdienststellenleiterin u. Fachdienststellenleiter	35	21	14	40%	37	25	12	32%	14	8	6	43%
Leiterin u. Leiter Finanz Service Center (FS-C) im FAÖ	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Teamleiterin u. Teamleiter Büro für Interne Angelegenheiten (BIA) im FAÖ	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
technische Leiterin u. technischer Leiter Bodenschätzung bzw. Forst im FAÖ	9	9	0	0%	9	8	1	11%	4	4	0	0%
Teamleiterin u. Teamleiter Umsatzsteuerprüfung Ausland (UMA) im FAÖ	2	1	1	50%	3	2	1	33%	1	1	0	0%
CC-Managerin u. CC-Manager, und CC-Teamleiterin u. CC-Teamleiter sowie Teamleiterin und Teamleiter Internet & Cybercrime im ZAÖ	7	6	1	14%	7	5	2	29%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Kompetenzzentrum Punzierungskontrolle (PuKo) im ZAÖ	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin oder Leiter Edelmetallkontrolllabor, zugleich stv. Leiter/in	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Regionale Leiterin u. Regionaler Leiter Finanzpolizei im ABB	5	4	1	20%	5	4	1	25%	0	0	0	0%

Ressortberichte im Detail: BMF

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021 ¹⁰				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Regionale Koordinatorin u. Regionaler Koordinator u. bzw. oder Teamleiterin u. Teamleiter Finanzstrafsachen im ABB	19	12	7	37%	19	10	9	47%	8	4	4	50%
Leiterin u. Leiter „Zentralstelle Internationale Zusammenarbeit“ im ABB	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Regionale Koordinatorin u. Regionaler Koordinator bzw. Teamleiterin u. Teamleiter Prüfteams im PLB	3	1	2	66%	4	1	3	75%	1	0	1	100%
Teamleiterin u. Teamleiter Prüfteams im PLB	14	12	2	14%	18	14	4	22%	5	2	3	60%
Leiterin u. Leiter Aufsichts- und Erhebungsdienst im PLB	3	3	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Regionale Koordinatorin u. Regionaler Koordinator bzw. Teamleiterin u. Teamleiter Prüfteams im FAG	5	4	1	20%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
Teamleiterin u. Teamleiter (IT)-Prüfteams im FAG	38	28	10	26%	36	26	10	28%	9	8	1	11%
Leiterin u. Leiter Reiserechnungs-Shared-ServiceCenter (RR-SSC) im FAG	1	1	0	0%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
(sonstige) Teamleiterinnen u.	595	379	216	36%	583	356	227	39%	134	83	51	38%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021 ¹⁰				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Teamleiter (alle Ämter) ¹¹												
Fachliche Leiterin o. fachlicher Leiter „Nationaler Emissionszertifikate handel“ (NEH), zugleich stv. DSL ANEH	0	0	0	0%	2	1	1	50%	2	1	1	50%
Teamleiterin o. Teamleiter NEH	0	0	0	0%	2	1	1	50%	2	1	1	50%
Bundesfinanzgericht (BFG)												
Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident	0	0	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Präsidialbüro	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter Präsidialbüro	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Richterin u. Richter des BFG	194	99	95	49%	183	89	94	51%	24	10	14	58%
Finanzprokuratur												
Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Präsidialanwältin u. Präsidialanwalt	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Leitende Prokuraturanwältin	8	5	3	38%	7	5	2	29%	1	0	1	100%

¹¹ z.B. AV, BV (FAÖ und FAG), AS, IC, Org, (IT-)Fahndung, Finanzpolizei, ZKO, DIAC, ICFI, CLO, EUROFISC, FS-C, GVG, Prüfung Bundeskonzessionäre, FF/SB, Kundenteams, BPZ, ZOFA, Erhebungsdienst im FAG, Abzugsteuererstattung im FAG, Aufsichts- u. Erhebungsdienst im PLB, BV-Team für ausländische Unternehmen im FAÖ;

Ressortberichte im Detail: BMF

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021 ¹⁰				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
u. leitender Prokuraturanwalt												
Präsidialanwältin u. Präsidialanwalt	18	6	12	67%	14	7	7	50%	1	1	0	0%
Prokuraturanwalts- anwärtin u. Prokuraturanwalts- anwärter	26	16	10	38%	30	16	14	47%	13	8	5	38%
Leiterin u. Leiter Rechnungswesen	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Fernmeldebüro												
Leiterin u. Leiter Fernmeldebüro	0	0	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Abteilung Recht	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter Abteilung Technik	0	0	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

2.5.4 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 120 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMF

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	192	131	68%	61	32%	204	131	64%	73	36%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	57	47	82%	10	18%	69	45	65%	24	35%

2.5.5 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 121 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMF

Kommission	Stichtag 31.12.2021*					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	296	126	43%	170	57%	266	109	41%	157	59%
Leistungsfeststellungs-kommission	40	18	45%	22	55%	30	14	47%	16	53%
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	30	11	37%	19	63%	30	11	37%	19	63%

* Daten vor der BMG-Novelle 2022

Tabelle 122 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMF

Kommission	Stichtag 31.12.2021*					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommis-sion im Einzelfall	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0%
Ständige Begutach-tungskommission	46	24	52%	22	48%	46	21	46%	25	54%
Aufnahmekommission	119	54	45%	65	55%	92	43	47%	49	53%

* Daten vor der BMG-Novelle 2022

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Ressortberichte im Detail: BMF

Tabelle 123 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMF

Beirat	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	149	42	28%	107	72%	151	44	29%	107	71%

2.5.6 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 124 Ausbildungen / BMF

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021*					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	1.662	950	57%	712	43%	3.491	2.042	58%	1.449	42%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	66.249	34.948	53%	31.301	47%	70.663	39.963	57%	30.700	43%

* Daten vor der BMG-Novelle 2022

2.5.7 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 125 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMF

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

2.5.8 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 126 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMF

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

2.5.9 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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:

- Abbau direkter sowie indirekter Benachteiligungen oder Bevorzugungen aufgrund des Merkmales „Geschlecht“.
- Die Setzung frauenfördernder Maßnahmen auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen.
- 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 sowie verstärkte Integration von Frauenförderung in Personalplanung- und Entwicklung.
- Die Erhöhung der Akzeptanz zur Übernahme familiärer Verpflichtungen (z. B. Väterkarenz) durch Männer im Ressort.
- Die Förderung der Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen, insbesondere bei Unterrepräsentanz von Frauen in den entsprechenden Funktionen.
- 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

Ressortberichte im Detail: BMF

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.

Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie deren gesetzliche Grundlagen sind auch Thema in der Grundausbildung im Finanzressort.

2.6 Bundesministerium für Inneres

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.6.1 Gesamtes Personal

Tabelle 127 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	4.083	1.702	42%	2.381	58%	4.488	1.853	41%	2.635	59%
nachgeordneter Bereich	33.717	8.413	25%	25.304	75%	33.448	9.122	27%	24.326	73%
Gesamt	37.800	10.115	27%	27.685	73%	37.936	10.975	29%	26.961	71%

Tabelle 128 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungs-dienst	6.212	3.538	57%	2.674	43%	6.485	3.620	56%	2.865	44%
Exekutivdienst	31.588	6.577	21%	25.011	79%	31.450	7.355	23%	24.095	77%
Militärischer Dienst	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	37.800	10.115	27%	27.685	73%	37.936	10.975	29%	26.961	71%

Ressortberichte im Detail: BMI

Tabelle 129 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	1.282	455	35%	827	65%	1.536	588	38%	948	62%
Maturantinnen und Maturanten	2.191	854	39%	1.337	61%	2.374	966	41%	1.408	59%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	31.036	7.582	24%	23.454	76%	31.028	8.240	27%	22.788	73%
Hilfsdienst	3.291	1.224	37%	2.067	63%	2.998	1.181	39%	1.817	61%
Gesamt	37.800	10.115	27%	27.685	73%	37.936	10.975	29%	26.961	71%

2.6.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 130 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	616	351	57%	265	43%	667	390	58%	277	42%
nachgeordneter Bereich	1.684	1.495	89%	189	11%	1.948	1.662	85%	286	15%
Gesamt	2.300	1.846	80%	454	20%	2.615	2.052	78%	563	22%

Tabelle 131 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	740	665	90%	75	10%	781	683	87%	98	13%
Exekutivdienst	1.560	1.181	76%	379	24%	1.834	1.369	75%	465	25%
Gesamt	2.300	1.846	80%	454	20%	2.615	2.052	78%	563	22%

Tabelle 132 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	122	92	75%	30	25%	152	112	74%	40	26%
Maturantinnen und Maturanten	161	135	84%	26	16%	204	170	83%	34	17%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	1.929	1.534	80%	395	20%	2.198	1.711	78%	487	22%
Hilfsdienst	88	85	97%	3	3%	61	59	97%	2	3%
Gesamt	2.300	1.846	80%	454	20%	2.615	2.052	78%	563	22%

2.6.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 133 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	28	2	26	7,1%	30	2	28	6,7%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	440	128	312	29,1%	550	177	373	32,2%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	1.472	498	974	33,8%	1.652	613	1.039	37,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	3.904	485	3.419	12,4%	3.917	580	3.337	14,8%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	5.844	1.113	4.731	19,0%	6.149	1.372	4.777	22,3%

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

Ressortberichte im Detail: BMI

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.6.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 134 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMI – Zentralleitung (inkl. ZMR)

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter, Generaldirektorin u. Generaldirektor für öffentliche Sicherheit	5	5	0	0%	5	5	0	0%	0	0	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL- Stellvertretung.	10	9	1	10%	9	8	1	11%	7	7	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	42	28	14	33%	74	52	22	30%	26	21	5	19%
Fachexpertin u. Fachexperte	8	5	3	38%	19	10	9	47%	14	8	6	43%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	87	59	28	32%	200	142	58	29%	51	30	21	41%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Bundeskriminalamt												
Direktorin u. Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0	0	0	0	0%
stv. Direktorin und stv. Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	5	3	2	40%	7	5	2	29%	3	3	0	0%
Büroleiterin u. Büroleiter	24	19	5	21%	25	18	7	28%	8	4	4	50%
Referatsleiterin u. Referatsleiter, Fachbereichsleiterin u. -leiter	53	42	11	21%	55	43	12	22%	8	5	3	38%
Gruppenführerin u. Gruppenführer	16	16	0	0%	55	43	12	22%	4	4	0	0%
Direktion für Spezialeinheiten/EKO Cobra												
Direktorin u. Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	10	10	0	0%	11	10	1	9%	2	2	0	0%
davon Kommandantinnen und Kommandanten AST (E1 und E2a)	7	7	0	0%	7	7	0	0%	0	0	0	0%
Direktion Staatsschutz und Nachrichtendienst												
Direktorin u. Direktor und Stv. Direktorin u. Direktor	3	3	0	0%	3	2	1	33%	1	0	1	100%
Abteilungsleitung u. Büroleitung	13	7	6	46%	10	6	4	40%	0	0	0	0%
Bundesamt für Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung												
Direktorin u. Direktor	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%

Ressortberichte im Detail: BMI

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	1	0	1	100%	3	2	1	33%	2	1	1	50%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	7	5	2	29%	5	3	2	40%	3	1	2	67%

Tabelle 135 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 29.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA)												
Direktorin u. Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0	0	0	0	0%
Vizedirektorin u. Vizedirektor	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter einer Außenstelle	7	5	2	29%	6	5	1	17%	0	0	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter einer Außenstelle	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Regionaldirektorin u. Regionaldirektor	9	8	1	11%	9	7	2	22%	1	0	1	100 %
Leiterin u. Leiter einer Erstaufnahmestelle	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter einer Erstaufnahmestelle	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter (+ Leiterin u. Leiter Koordinationsbüro)	13	10	3	23%	8	7	1	13%	1	1	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	8	5	3	38%	5	3	2	40%	0	0	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 29.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Teamleiterin u. Teamleiter in den Regionaldirektionen, Erstaufnahmestellen u. Außenstellen	67	45	22	33%	62	43	19	31%	2	2	0	0%

Landespolizeidirektionen (LPD)

Polizeipräsidentin u. Polizeipräsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Polizeivizepräsidentin u. Polizeivizepräsident	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0%
Landespolizeidirektorin u. -direktor	8	7	1	13%	8	7	1	13%	1	1	0	0%
Stv Landespolizei- direktorin u. -direktor	14	14	0	0%	13	10	3	23%	6	6	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter LPD	69	64	5	7%	67	59	8	12%	21	17	4	19%
Leiterin u. Leiter Landeskriminalamt (Wien)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter PK der LPD Wien	13	12	1	8%	14	13	1	7%	5	4	1	20%
Leiterin u. Leiter Bezirkspolizei- kommando	72	66	6	8%	75	69	6	8%	19	19	0	0%
Leiterin u. Leiter Stadtpolizeikommando	26	26	0	0%	26	26	0	0	1	1	0	0%

Ressortberichte im Detail: BMI

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 29.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Inspektionskommandantin u. –kommandant, Gruppenführerin und Gruppenführer	960	925	35	4%	944	883	61	6%	302	278	24	8%
Bildungszentren												
Leiterin u. Leiter	10	9	1	10%	12	11	1	8%	0	0	0	0%

2.6.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 136 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMI

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	166	120	72%	46	28%	159	106	67%	53	33%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	146	99	68%	47	32%	431	298	69%	133	31%

2.6.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 137 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Prüfungskommissionen	970	246	23,86%	733	75,56%	850	216	25,41%	634	74,59%

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	26	2	7,7%	24	92,3%	51	10	19,61%	41	80,39%
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	52	15	28,8%	37	71,2%	37	9	24,3%	28	75,5%

Tabelle 138 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMI – Zentralleitung u. GD-Nachgeordnete

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungs-kommission	24	7	29,2%	17	70,8%	196	62	31,63%	134	68,37%
Aufnahmekommission	24	8	33,3%	16	66,7%	33	10	30,30%	23	69,70%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 139 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMI

Beirat	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Unabhängiger Beirat für Zivildienstbeschwerdeangelegenheiten*	2	0	0%	2	100%	--	--	--	--	--
Sicherheits-akademiebeirat	10	3	30%	7	70%	10	3	30%	7	70%

* BMI nicht mehr zuständig (nunmehr obliegt die Zuständigkeit gemäß der Anlage zu § 2 Teil 2 lit A Z 29 BMG dem Bundeskanzler – Sektion VI Familie und Jugend).

Ressortberichte im Detail: BMI

2.6.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 140 Ausbildungen / BMI

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	5.443	1.873	34,41%	3.570	65,58%	5.657	2.087	36,89%	3.570	63,11%
Berufsbegleitende Fortbildung*	106	22	20,75%	84	79,25%	261	69	26,44%	192	73,56%

* - Masterstudium „Strategisches Sicherheitsmanagement“ – MSSM 59 TN (14 w und 48 m)

- Lehrgang „Wirtschaftskriminalität & Cyber Crime“ – MBC 87 TN (17 w und 70 m)

- Masterstudium „Public Management“ – PUMA 64 TN (20 w und 44 m)

FH-Lehrgang „Pädagogisch-Didaktischer Lehrgang für hauptamtliche Lehrende des Exekutivdienstes“ – PDL 48 TN (18 w und 30 m)

2.6.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 141 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMI

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

2.6.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 142 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*	--

* Unter Bedachtnahme auf den Frauenförderungsplan – BM.I (BGBl. II Nr. 35/2024) 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 Fortbildungsstruktur des BM.I sowie der strukturierten Wechselwirkung zwischen zentralen und dezentralen Fortbildungen, aber auch im Hinblick auf die allgemein wirkende Zielgruppengröße von mehr als 37.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, werden – nicht zuletzt auch aus verwaltungsökonomischen Überlegungen bzw. Zwängen – keine durchgehenden Aufzeichnungen / Evidenzen in der angefragten Gliederungstiefe bzw. Erfassungsbreite geführt.

2.6.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Inneres betrachtet Gleichbehandlung als zentralen europäischen Grundwert und zugleich als wesentlichen Erfolgsfaktor innerhalb der Organisation. Das wird durch folgend angeführte, bereits umgesetzte und geplante Maßnahmen verwirklicht:

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

Das BMI nimmt auch weiterhin am Projekt des Bundeskanzleramtes „Ferienbetreuung für Kinder“ teil. 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 wesentlichen Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar.

Der Frauenförderungsplan BMI wurde durch Verordnung BGBl II Nr. 35/2024 neuverlautbart. Dabei wurde besonders auf die Schaffung eines diskriminierungsfreien

und wertschätzenden Arbeitsumfeldes für Frauen und Männer hingewirkt. Ebenso wurde die Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten in die Bestellungsverfahren normiert. Im Bereich der E2a-Ausbildung (Dienstführendenausbildung) und der E1-Ausbildung (Offiziersausbildung) werden verpflichtende Schulungen zu Gleichbehandlung und Gleichstellung durchgeführt. Ebenso werden in sämtlichen A1, A2 und A3 Kursen (Grundausbildung) verpflichtende Schulungen zu Gleichbehandlung und Gleichstellung durchgeführt.

Ein besonderer Fokus wird auf den Wiedereinstieg in das Berufsleben nach längerer Abwesenheit (z. B. Elternkarenz) gelegt, wobei ein neuer Onboarding-Prozess für Neu- und Wiedereinsteiger*innen implementiert wurde. Für die spezifischen Anforderungen der Exekutivbediensteten in diesem Bereich gibt es zusätzlich Spezialschulungen, die etwa Handlungssicherheit im Außendienst gewährleisten sollen.

Auf einer internen Schulungsplattform wurden Online-Schulungsmodule zum Thema „Sexuelle Belästigung“ installiert. Neben Informationen für sämtliche Bedienstete des BMI, findet sich dort auch ein gesondertes Modul für Führungskräfte, in dessen Fokus die besonderen zielgruppenspezifischen Anforderungen thematisiert werden.

Überdies wurde eine eigene Informationsplattform zum Thema Gleichbehandlung im Intranet implementiert, welche dazu dienen soll, diesbezügliche Agenden auch künftig entsprechend zu fördern bzw. den Gedanken der Gleichbehandlung noch stärker im BMI zu verankern.

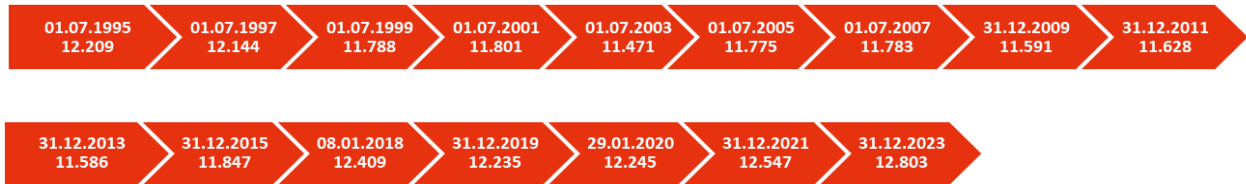
Mit Wirksamkeit vom 1.4.2024 wurde im BMI ein Referat „Frauenkarrieren“ eingerichtet, welches u.a. für das Controlling und Monitoring der im Frauenförderungsplan definierten Quoten und sonstiger Vorgaben der Ressortleitung oder bestehenden Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Ressort zuständig ist.

Insbesondere soll dort auch die strategische Planung sowie Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen durchgeführt und die Anforderungen und Inhalte an die Aus- und Weiterbildung zur Frauenförderung definiert werden.

Weitere Zuständigkeiten betreffen Beratungstätigkeiten für weibliche Bedienstete des Ressorts (z. B. im Zusammenhang mit Karriereförderung, mit Karenzen z. B. nach MSchG und Wiedereingliederung nach längerer Abwesenheit und mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie) sowie die Organisation von Netzwerktreffen und frauenfokussierten Veranstaltungen im BMI.

2.7 Bundesministerium für Justiz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.7.1 Gesamtes Personal

Tabelle 143 Alle Beschäftigten des BMJ nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	357	197	55%	160	45%	394	223	57%	171	43%
nachgeordneter Bereich	12.190	6.642	54%	5.548	46%	12.409	6.942	56%	5.467	44%
Gesamt	12.547	6.839	55%	5.708	45%	12.803	7.165	56%	5.638	44%

Tabelle 144 Alle Beschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	6.127	4.457	73%	1.670	27%	6.286	4.617	73%	1.669	27%
Lehrpersonen	15	2	13%	13	87%	14	2	14%	12	86%
Exekutivdienst	3.397	640	19%	2.757	81%	3.405	702	21%	2.703	79%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	6	0	0%	6	100%

Ressortberichte im Detail: BMJ

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	2.887	1.660	57%	1.227	43%	2.979	1.773	60%	1.206	40%
Krankenpflegedienst	112	76	68%	36	32%	108	69	64%	39	36%
Sonstige	8	4	50%	4	50%	5	2	40%	3	60%
Gesamt	12.547	6.839	55%	5.708	45%	12.803	7.165	56%	5.638	44%

Tabelle 145 Alle Beschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	3.284	1.918	58%	1.366	42%	3.437	2.076	60%	1.361	40%
Maturantinnen und Maturanten	1.846	1.181	64%	665	36%	1.936	1.282	66%	654	34%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	7.105	3.627	51%	3.478	49%	7.160	3.729	52%	3.431	48%
Hilfsdienst	312	113	36%	199	64%	270	78	29%	192	71%
Gesamt	12.547	6.839	55%	5.708	45%	12.803	7.165	56%	5.638	44%

2.7.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 146 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	40	37	93%	3	8%	47	44	94%	3	6%
nachgeordneter Bereich	1.806	1.629	90%	177	10%	1.884	1.674	89%	210	11%
Gesamt	1.846	1.666	90%	180	10%	1.931	1.718	89%	213	11%

Tabelle 147 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.179	1.127	96%	52	4%	1.175	1.130	96%	45	4%
Lehrpersonen	11	0	0%	11	100%	11	0	0%	11	100%
Exekutivdienst	181	102	56%	79	44%	234	129	55%	105	45%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	437	404	92%	33	8%	477	431	90%	46	10%
Krankenpflegedienst	33	29	88%	4	12%	32	27	84%	5	16%
Sonstige	5	4	80%	1	20%	2	1	50%	1	50%
Gesamt	1.846	1.666	90%	180	10%	1.931	1.718	89%	213	11%

Ressortberichte im Detail: BMJ

Tabelle 148 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	497	453	91%	44	9%	531	478	90%	53	10%
Maturantinnen und Maturanten	311	279	90%	32	10%	323	296	92%	27	8%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	1.035	931	90%	104	10%	1.071	938	88%	133	12%
Hilfsdienst	3	3	100%	0	0%	6	6	100%	0	0%
Gesamt	1.846	1.666	90%	180	10%	1.931	1.718	89%	213	11%

2.7.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 149 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMJ

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	95	36	59	37,9%	91	37	54	40,7%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	614	284	330	46,3%	661	320	341	48,4%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	423	219	204	51,8%	454	255	199	56,2%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	319	135	184	42,3%	323	132	191	40,9%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	1.451	674	777	46,5%	1.529	744	785	48,7%

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

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

*** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer

Verwendung

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.7.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 150 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMJ – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	5	4	1	20%	5	4	1	20%	1	1	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleitung AL mit SL-Stellvertretung	4	3	1	25%	4	3	1	25%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	22	13	9	4%	20	13	7	35%	4	3	1	25%
Leiterin u. Leiter der Stabstelle	4	3	1	25%	4	3	1	25%	0	0	0	0%
Fachexpertin u. Fachexperte	5	3	2	40%	4	3	1	25%	1	1	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	14	9	5	36%	18	12	6	33 %	5	3	2	40%

Ressortberichte im Detail: BMJ

Tabelle 151 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMJ – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Oberster Gerichtshof (OGH), Generalprokuratur, Justizbehörden in den Ländern (Oberlandesgerichte (OLG) Graz, Innsbruck, Linz, Wien)												
Präsidentin u. Präsident des OGH	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident des OGH	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Senatspräsidentin u. Senatspräsident des OGH	14	12	2	14%	16	10	4	25%	7	4	3	43%
Richterin u. Richter des OGH	43	23	20	47%	44	25	19	43%	8	5	3	38%
Leiterin u. Leiter der Generalprokuratur	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
1. Stv. Leiterin u. Leiter der General- prokuratur	4	3	1	25%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter der Generalprokuratur	13	8	5	38%	13	6	7	54%	2	0	2	100%
Präsidentin u. Präsident des OLG	4	3	1	25%	4	3	1	25%	1	1	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident des OLG	5	4	1	20%	5	3	2	40%	2	1	1	50%
Senatspräsidentin u. Senatspräsident des OLG	56	29	27	48%	57	29	28	49%	29	16	13	45%
Richterin u. Richter des OLG	124	61	63	51%	131	60	71	54%	67	34	33	49%
Referatsleiterin u. Referatsleiter OLG	37	23	14	38%	38	23	15	39%	9	3	6	66%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Bundeskartellanwältin u. Bundeskatellanwalt	2	2	0	0%	3	2	1	33 %	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter der Aufsichtsbehörde für Verwertungsgesellschaften	1	1	0	0%	1	1	0	0 %	0	0	0	0%
Präsidentin u. Präsident des Gerichtshofes 1. Instanz	19	9	10	53%	20	10	10	50 %	4	3	1	25%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident des Gerichtshofes 1. Instanz	29	16	13	45%	29	11	18	62%	10	2	8	80%
Vorsteherin u. Vorsteher des Bezirksgerichtes (vormals Gerichtsvorsteherin u. -vorsteher)	113	56	57	50%	112	52	60	54%	28	16	12	43%
Leiterin u. Leiter der OStA	4	3	1	25%	4	4	0	0 %	1	1	0	0 %
1. Stv. Leiterin u. Leiter der OStA	5	5	0	0%	5	5	0	0%	2	2	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter der OStA	22	12	10	45%	22	11	11	50 %	5	3	2	40%
Leiterin u. Leiter der WKStA	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
1. Stv. Leiterin u. Leiter der WKStA	2	1	1	50%	3	2	1	33 %	1	1	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter der WKStA	49	27	22	45%	48	28	20	42%	11	6	5	45%
Leiterin u. Leiter der StA	17	8	9	53%	17	9	8	47%	2	1	1	50%
1. Stv. Leiterin u. Leiter der StA	25	18	7	28%	25	17	8	32%	5	3	2	40%
Leiterin u. Leiter einer staatsanwaltschaft. Gruppe	45	22	23	51%	46	21	25	54%	8	4	4	50%

Ressortberichte im Detail: BMJ

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Vorsteherin u. Vorsteher der Geschäftsstellen	158	78	80	51%	156	69	87	56%	39	14	25	64%
Datenschutzbehörde												
Leiterin u. Leiter	1	0	1	100%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Bundesverwaltungsgerichtshof												
Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Präsidialbüro	2	1	1	50%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Senatsvorsitzende u. Senatsvorsitzender	7	5	2	29%	8	5	3	38%	2	1	1	50%
Justizanstalten												
Anstaltsleiterin u. Abteilungsleiter	24	15	9	38%	23	14	9	39%	9	8	1	11%
Leiterin u. Leiter der Strafvollzugsakademie	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

2.7.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 152 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMJ

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	346	274	79%	72	21%	346	282	82%	64	18%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	144	104	72%	40	28%	177	130	73%	47	27%

2.7.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 153 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMJ

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	514	200	39%	314	61%	551	232	42%	319	58%
Leistungsfeststel- lungskommission	11	5	45%	6	55%	--	--	--	--	--
Bundesdisziplinar- behörde (Senate)	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%

Tabelle 154 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMJ

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskom- mission	183	78	43%	105	57%	182	83	46%	99	54%
Aufnahmekommission	653	303	46%	350	54%	661	307	46%	354	54%

Ressortberichte im Detail: BMJ

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 155 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMJ

Beirat	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	18	10	56%	8	44%	16	11	69%	5	31%

2.7.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 156 Ausbildungen / BMJ

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge	2.371	1.645	69%	726	31%	4.552	3.106	68%	1.446	32%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	11.515	7.769	67%	3.746	33%	17.998	12.515	70%	5.482	30%

2.7.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 157 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMJ

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	4
an die Bundesdisziplinarbehörde weitergeleitete Anzeigen	4
rechtskräftige Schuldsprüche	4

2.7.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 158 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMJ

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	3
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	6
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	1

2.7.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Der Anteil der weiblichen Bediensteten in den unterschiedlichen Bediensteten-Gruppen wird in Entsprechung des Frauenförderungsplans des Justizressorts alljährlich erhoben, dabei fällt der überdurchschnittlich hohe Prozentsatz an weiblichen Bediensteten unter Richter:innen und Staatsanwältinnen:Staatsanwälten auf: So liegt dieser beispielsweise im Sprengel des Oberlandesgerichtes Wien bzw. im Zuständigkeitsbereich der Oberstaatsanwaltschaft Wien bei jeweils über 60 Prozent. Bei den Führungskräften ist diese Entwicklung noch nicht hinreichend abgebildet. Eine Anhebung der Quote von Frauen in höheren Positionen bzw. Führungspositionen wird daher weiter durch spezifische Maßnahmen angestrebt.

Im Februar 2024 startete der zweite Durchgang des speziellen Lehrgangs für weibliche (Nachwuchs-)Führungskräfte der Justiz. Ziel dieses Lehrgangs ist es, Frauen gezielt auf die Übernahme von Führungspositionen und die damit verbundenen Herausforderungen vorzubereiten. Auch im Jahr 2024/2025 wird das Cross-Mentoring-Programm des Bundes, bei dem Frauen (Mentees) von erfahrenen Führungskräften (Mentorinnen:Mentoren) aus anderen Ressorts bei ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt werden, angeboten.

Zudem trägt auch die 2023 festgelegte Ressortstrategie der Justiz zum Umgang mit sämtlichen Formen von Belästigung und Gewalt im Arbeitsumfeld der Justiz zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen bei.

Ressortberichte im Detail: BMJ

Darüber hinaus wird auf die Verordnung des Bundesministers für Justiz über den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Justiz für den Zeitraum bis 31. Dezember 2028 verwiesen.

2.8 Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.8.1 Gesamtes Personal

Tabelle 159 Alle Beschäftigten des BMK nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	824	484	59%	340	41%	863	505	59%	358	41%
nachgeordneter Bereich	285	110	39%	175	61%	280	116	41%	164	59%
Gesamt	1.109	594	54%	515	46%	1.143	621	54%	522	46%

Tabelle 160 Alle Beschäftigten des BMK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.107	593	54%	514	46%	1.142	620	54%	522	46%
Exekutivdienst	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Sonstige	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	1.109	594	54%	515	46%	1.143	621	54%	522	46%

Ressortberichte im Detail: BMK

Tabelle 161 Alle Beschäftigten des BMK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	626	282	45%	344	55%	670	314	47%	356	53%
Maturantinnen und Maturanten	242	156	64%	86	36%	250	159	64%	91	36%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	239	154	64%	85	36%	221	146	66%	75	34%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Sonstige Qualifikation	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	1.109	594	54%	515	46%	1.143	621	54%	522	46%

2.8.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 162 Alle Teilbeschäftigten des BMK nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	133	110	83%	23	17%	127	108	85%	19	15%
nachgeordneter Bereich	35	25	71%	10	29%	34	27	79%	7	21%
Gesamt	168	135	80%	33	20%	161	135	84%	26	16%

Tabelle 163 Alle Teilbeschäftigten des BMK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	168	135	80%	33	20%	161	135	84%	26	16%
Gesamt	168	135	80%	33	20%	161	135	84%	26	16%

Tabelle 164 Alle Teilbeschäftigten des BMK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	89	60	67%	29	33%	95	72	76%	23	24%
Maturantinnen und Maturanten	36	33	92%	3	8%	30	28	93%	2	7%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	43	42	98%	1	2%	36	35	97%	1	3%
Gesamt	168	135	80%	33	20%	161	135	84%	26	16%

2.8.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 165 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMK

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	17	9	8	52,9%	18	9	9	50,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	394	177	217	44,9%	436	197	239	45,2%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	138	82	56	59,4%	141	87	54	61,7%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	66	41	25	62,1%	83	38	45	45,8%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	615	309	306	50,2%	678	331	347	48,8%

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

Ressortberichte im Detail: BMK

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.8.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 166 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMK – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	5	3	2	40%	5	2	3	60%	2	0	2	100%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	8	4	4	50%	10	5	5	50%	2	1	1	50%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	54	29	25	46%	61	34	27	44%	19	9	10	53%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	1	1	0	0%	5	3	2	40%	4	2	2	50%
Leiterin u. Leiter der Stabstelle	10	4	6	60%	6	2	4	67%	2	0	2	100%
Fachexpertin u. Fachexperte	7	4	3	43%	6	3	3	50%	1	0	1	100%

Tabelle 167 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMK – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Österreichisches Patentamt												
Präsidentin u. Präsident	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Vorsitzende u. Vorsitzender	2	0	2	100%	2	0	2	100%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	13	10	3	23%	13	7	6	46%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter des zentralen Dienstes	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter der Stabstelle	3	2	1	33%	3	1	2	67%	1	0	1	100%
Sicherheitsuntersuchungsstelle des Bundes												
Leiterin u. Leiter	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

2.8.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 168 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMK

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	11	3	27%	8	73%	18	9	50%	9	50%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	36	22	61%	14	39%	45	29	64%	16	36%

2.8.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 169 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMK

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	33	18	54,5%	15	45,5%	32	19	59,4%	13	40,6%
Leistungsfeststellungs-kommission	17	8	47,1%	9	52,9%	19	9	47,4%	10	52,6%
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	11	8	72,7%	3	27,3%	11	8	72,7%	3	27,3%

Tabelle 170 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMK

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommis-sion im Einzelfall* u. Ständige Begutachtungs-kommission	8	3	37,5%	5	62,5%	9	3	33,3%	6	66,7%
Aufnahmekommission	68	31	45,6%	37	54,4%	78	35	44,9%	43	55,1%

* Gemäß § 7 Abs. 2 AusG 1989 wird von der Leiterin der Zentralstelle ein weibliches und ein männliches Mitglied bestellt.

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 171 Mitglieder der Beiräte / BMK

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Bundesseniorenbeirat	2	1	50%	1	50%	2	2	100%	0	0%
Nutzerbeirat Bundesbeschaffungsges.m.b.H.	2	1	50%	1	50%	2	2	100%	0	0%
Nutzerbeirat Buchhaltungsgesellschaft	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Beirat des österr. Verkehrssicherheitsfonds	3	1	33,3%	2	66,7%	5	2	40%	3	60%
Verkehrssicherheitsbeirat	5	2	40%	3	60%	--	--	--	--	--
Neu: Beirat gem. § 25 Unfalluntersuchungsgesetz	--	--	--	--	--	5	3	60%	2	40%
Beirat für historische Fahrzeuge	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Produktsicherheitsbeirat	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%
Akkreditierungsbeirat	3	1	33,3%	2	66,6%	4	1	25%	3	75%
FFG-Beirat für Basisprogramme	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Beirat für Baukultur	2	1	50%	1	50%	1	0	0%	1	100%
Fachbeirat für Verkehrsstatistik	4	0	0%	4	100%	7	1	14,3%	6	85,7%
Fachbeirat für Außenhandelsstatistik	1	0	0%	1	100%	--	--	--	--	--
Fachbeirat für Unternehmensstatistik	1	0	0%	1	100%	--	--	--	--	--
Neu: Fachbeirat für Unternehmens- und Außenhandelsstatistik	--	--	--	--	--	1	0	0%	1	100%

Ressortberichte im Detail: BMK

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
NES-Beirat	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Stiftungsbeirat der Nationalstiftung für FTE	1	0	0%	1	100%	1	1	100%	0	0%
Fahrgastbeirat	3	1	33,3%	2	66,7%	2	0	0%	2	100%
Nutzerbeirat BRZ GmbH	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
ACR-Aufsichtsrat	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Innovationsstiftung für Bildung	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Kommission in Angelegenheiten der Umweltförderungen im Inland	7	3	42,9%	4	57,1%	6	2	33,3%	4	66,7%
Kommission in Angelegenheiten des österreichischen JI/CDM-Programms	6	3	50%	3	50%	6	3	50%	3	50%
Kommission in Angelegenheiten der Altlastensanierung und des Flächenrecyclings	4	1	25%	3	75%	außer Kraft getreten				
Regulierungsbeirat	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Energiebeirat	7	2	28,6%	5	71,4%	5	2	40%	3	60%
Fachbeirat Energiestatistik	6	1	16,7%	5	83,3%	6	1	16,7%	5	83,3%
Netzsicherheitsbeirat	1	0	0%	1	100%	3	2	66,7%	1	33,3%
ERP-Verkehrs-Kredit-Komm.	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Österr. Freiwilligenrat (FreiwG)	1	0	0%	1	100%	1	1	100%	0	0%
Missbrauchsbeirat (§ 34 AWG)	1	0	0%	1	100%	außer Kraft getreten				
Altlastensanierungskommission	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Normenbeirat	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Umweltrat	2	2	100%	0	0%	2	0	0%	2	100%
Unabhängige Schiedskommission im BMDW	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%
Interministerielle Steuerungsgruppe zur naBe- Governance	4	3	75%	1	25%	2	1	50%	1	50%
Bundes- Versorgungssiche- rungsausschuss des BMDW	3	2	66,7%	1	33,3%	2	1	50%	1	50%
Bundeslenkungs- ausschuss des BMLRT	3	2	66,7%	1	33,3%	2	1	50%	1	50%
Energielenkungs- beirat des BMK	3	2	66,7%	1	33,3%	3	1	33,3%	2	66,7%
Austrian Aviation State Safety Programm (AASSP) Steering Committee (SC) des BMK	1	0	0%	1	100%	--	--	--	--	--
Facilitation Committee (FAL) des BMK	2	1	50%	1	50%	1	0	0%	1	100%
Task Force Migration des BMI	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Integrated Border Management (IBM) des BMI	2	1	50%	1	50%	3	1	33,3%	2	66,7%
Corona Kommission des BMSGPK	2	1	50%	1	50%	wurde aufgelassen				
SKKM des BMI	3	2	66,7%	1	33,3%	2	1	50%	1	50%
SKKM Koordinations- ausschuss des BMI	3	2	66,7%	1	33,3%	2	1	50%	1	50%
SKKM COVID 19 Koordinationsstab des BMI	3	2	66,7%	1	33,3%	wurde aufgelassen				

Ressortberichte im Detail: BMK

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
SKKM COVID 19 Planungsgruppe des BMI	3	2	66,7%	1	33,3%	wurde aufgelassen				
SKKM Task Force Krisenbedarfsdeckung des BMI	3	2	66,7%	1	33,3%	--	--	--	--	--
Neu: Fachgruppe Versorgungssicherheit	--	--	--	--	--	2	1	50%	1	50%
Strategiebeirat des Disaster Competence Network Austria	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
EMAS-Zulassungskomitee	3	2	66,7%	1	33,3%	3	2	66,7%	1	33,3%
Biodiversitätsfondskommission	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%
Fachbeirat für Bodenfruchtbarkeit und Bodenschutz	--	--	--	--	--	1	0	0%	1	100%
Klimaaktiv mobil Beirat	--	--	--	--	--	2	1	50%	1	50%
Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/ Budgeting (IMAG GMB)	--	--	--	--	--	1	0	0%	1	100%

2.8.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 172 Ausbildungen / BMK

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	235	129	54,9%	106	45,1%	144	69	47,9%	75	52,1%

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	4.134	2.256	54,6%	1.878	45,4%	1.281	633	49,4%	648	50,6%

2.8.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 173 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMK

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen (Ein beim BMI anhängiges Disziplinarverfahren wurde wegen Versetzung des Bediensteten an das BMK abgetreten.)	0
an die Bundesdisziplinarbehörde weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.8.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 174 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMK

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

2.8.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

- Die erfreuliche Gleichbehandlung innerhalb des Ausbildungsbudgets soll beibehalten werden
- Evaluierungen im laufenden Jahr zum Monitoring der Entwicklung und gegebenenfalls Maßnahmensetzung bei einem sich abzeichnenden Ungleichgewicht
- Frauenfördernde Maßnahmen sollen im Bereich der Chancengleichheit und Frauenförderung zielgerichtet eingesetzt werden
- Frauenförderungsplan des BMK
- Gründung einer Abteilung „Gleichstellung und Diversität“
- Frauennetzwerk
- BunterBund
- Umfangreiches Schulungs- und Weiterbildungsangebot zur Planung des persönlichen Karrierekorridors und des beruflichen Aufstiegs
- Leitfaden „Gendergerechter Sprachgebrauch“
- Gender-Intranet-Seite und Genderbereich auf der Website
- Webinare und Workshops mit Migrantinnen
- Maßnahmen im Rahmen der wirkungsorientierten Verwaltung (WoV)
- Einbringen von Gender- und Diversitätsaspekten in die Erarbeitung von Strategien rechtlicher Rahmenbedingungen

Frauenförderungsplan des BMK

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

Ein Schwerpunkt ist die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das BMK 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 Teilzeitbeschäftigung 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. Damit kann auch gleichzeitig der Frauenanteil in Führungspositionen erhöht werden. 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 BMK als familienfreundlichen Arbeitsplatz attraktiv machen. Das BMK leistet sohin auch einen Beitrag zu einem modernen Verständnis von Lebensplanung und einer Balance zwischen den Bedürfnissen von Familien und der beruflichen Entwicklung.

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

Gründung der Abt. Präs.12 „Gleichstellung und Diversität“

2022 wurde die Stabsstelle „Gleichstellung und Diversität“ als Organisationseinheit im BMK gegründet. 2023 wurde die Stabsstelle zu der Abteilung Präsidium 12, gehört zur Sektion I und ist für alle Fachsektionen zuständig. Die Präs. 12 erfüllt eine zentrale Zuständigkeitsrolle, die sich ressortintern und nach außen transparent und sichtbar für Gleichstellungs- und Diversitätspolitik als Querschnittsmaterie im BMK einsetzt.

In der Abteilung Präs. 12 sind Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement fest verankert und jegliche Strategien, Maßnahmen, Ziele und Jahresplanungen richten sich danach. Die Abteilung sorgt für Wissensbündelung und Expertise zu (rechtlichen) Fragestellungen und Wissensvermittlungen. Es werden konkrete Maßnahmen gesetzt, um für mehr Awareness zu sorgen, damit (Geschlechter)Stereotype abgebaut werden. Das wird vor allem auf Basis von Veranstaltungen, Workshops, Weiterbildungen, internen Maßnahmen und externer Expertise realisiert. Gender Mainstreaming und Gender Budgeting werden nachhaltig im BMK etabliert. Die Abteilung beantwortet externe Anfragen und bezieht Stellung zu Positionen auf EU- sowie auf internationaler Ebene. Zusätzlich betreut die Präs. 12 das BMK interne Frauennetzwerk.

BMK Frauennetzwerk

Am 8. März 2023 wurde am Internationalen Frauen(kampf)tag das erste Frauennetzwerk in einem Ministerium von der – damaligen noch – Stabsstelle für Gleichstellung und Diversität ins Leben gerufen. Das Netzwerk steht allen Mitarbeitenden im BMK, die sich unter der Bezeichnung "Frau" definieren, sowie trans, inter und nicht-binären Menschen, als Plattform für einen Austausch und als Informationsdrehscheibe offen.

Das Frauennetzwerk ist ein Ort der gegenseitigen Unterstützung und des Empowerments mit dem Slogan „Kontakte, Austausch, Unterstützung, Erfolg“. Neben dem quartalsmäßigen Newsletter finden auch Aktivitäten wie Stammtischtreffen (als Frühstück, als Mittagstisch oder als Afterwork) wie auch quartalsmäßige Netzwerktreffen mit (externen) Expert:innen als Forum statt.

BunterBund

BunterBund ist eine überparteiliche und unabhängige Netzwerkinitiative von LGBTQIA+ Mitarbeitenden die Anfang 2023 im BMK ins Leben gerufen wurde. Ziel war es einen sicheren und unterstützenden Raum für Austausch, Rückzug und Vernetzung im BMK zu schaffen sowie die Sichtbarkeit von und die Toleranz gegenüber LGBTQIA+ Menschen¹² zu stärken. 2024 markiert einen Wendepunkt für BunterBund: Als unabhängiger Verein öffnet sich Bunter Bund für alle Bundesorganisationen, einschließlich Ministerien, Nach- und ausgelagerte Dienststellen und Bundesunternehmen.

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

Seitens des BMK werden folgende Aktivitäten für Mitarbeiter:innen angeboten:

EDV:

- Access, Excel, Word, Powerpoint: interne Kurse, offen für alle Interessent:innen
- ECDL: (extern) Absolvierung wird jeder Interessentin grundsätzlich ermöglicht
- ELAK: Alle Bediensteten werden durch die Präs. 7 zur internen Schulung zugeteilt
- HV SAP: zweimal im Jahr werden interne Schulungen organisiert

Sprachen:

- laufende in-house-Kurse in Englisch und Französisch: offen für jede Interessent:in

¹² LGBTQIA+ ist eine aus dem englischen Sprachraum übernommene Abkürzung für Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual/Transgender, Queer, Intersexual und Asexual. Das „+“ steht für alles Weitere was in das Spektrum von Gender, sexueller Orientierung und sexuelle Identität außerhalb der Heteronormativität fällt.

- spezifische individuelle Einzeltrainings für weibliche Führungskräfte und Nachwuchstalente

Individuelle Weiterentwicklung + Vernetzung:

- Coaching und Supervision
- individuelle Trainings mit externen Partner:innen und der Verwaltungsakademie des Bundes
- Onboarding (z. B. – BMK Internes Welcome Mentoring Programm, Welcome Day,...)
- Vernetzung (z. B. Workdate, Veranstaltung: International im BMK, ...)
- VWP – Get Connected (Vernetzungsformat für Verwaltungspraktikant:innen)
- Wissensmanagement und Offboarding

Inhouse Schulungen:

- Es wird seitens der Präs. 7 ein thematisch breitgefächertes internes Schulungsangebot gestellt
- Es werden halbjährlich interne Schulungen zum Thema „Gender und Diversität“ angeboten

Bundesweite Frauenförderung:

- Teilnahme des BMK am Cross Mentoring Programm des Bundes

Grundausbildung:

- mit Inkrafttreten der neuen Grundausbildungsverordnung im Jahr 2023 wurde das Wahlpflichtfach „Gender und Diversität“ eingeführt

Leitfaden „Gendergerechter Sprachgebrauch“

Das BMK setzt sich mit zahlreichen Maßnahmen im Rahmen des Gender Mainstreaming zum Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter sowie Diversität zu fördern. Die Verwendung gendergerechter Sprache bei der täglichen Arbeit – ressortintern sowie nach außen – ist ein wesentlicher und konsequenter Bestandteil dieser Gleichstellungsförderung und Sichtbarmachung aller Geschlechter. Für eine einheitliche Regelung bei internen wie auch externen Schriftstücken und Dokumenten wurde ein eigener Leitfaden „Gendergerechter Sprachgebrauch“ ausgearbeitet. Dieser Leitfaden stellt mit einfachen Beispielen dar, wie das BMK gendergerechte Sprache umsetzt. Damit wird zum einen der Vorbildwirkung des Öffentlichen Dienstes entsprochen, zum anderen kann so im Sinne der Bürger:innenfreundlichkeit und der Serviceorientierung des Ressorts verschiedenen Kommunikations- und Vertragspartner:innen adäquat und professionell begegnet werden.

Informationsaufbereitung:

Gender-Intranet-Seite im BMK und Genderbereich auf der Website

Im BMK Intranet steht ein eigener Bereich für Fragen im Zusammenhang mit der Gleichbehandlung der Geschlechter und BMK-Maßnahmen in einem eigenen Reiter „Gleichstellung“ zur Verfügung. Dieser Bereich soll in erster Linie dazu dienen im Sinne einer Serviceleistung für alle Bediensteten 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 ausgewählte Informationen zu den verschiedenen Aktivitäten/Maßnahmen im Gender-Bereich sowie die Kontaktdaten aller Gleichbehandlungsbeauftragten und Stellvertretungen.

Auf der offiziellen BMK-Website findet sich ebenso ein eigener Bereich „Gleichstellung und Miteinander“, der laufend aktualisiert werden soll. Hier finden sich neben nationalen Aktivitäten auch eine Übersicht an Netzwerke und Plattformen, an denen sich das BMK beteiligt bzw. diese ins Leben gerufen hat.

Maßnahmen, die im Bereich der Chancengleichheit und Frauenförderung aus den Bereichen Innovation, Forschung und Technologie durchgeführt werden:

Die Initiative FEMtech zur Unterstützung der Frauen in Forschung und Technologie wird nach 20 Jahren weiterentwickelt und inhaltlich breiter aufgestellt.

Der Dreiklang aus DEI (Diversity, Equity, Inclusion) zählt international zu den wichtigsten Treibern für gelungene Innovation in Unternehmen und Forschungseinrichtungen. Im Fokus stehen somit die Unterstützung von Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion als Erfolgsfaktoren für den FTI-Standort Österreich. Ziel dieser Initiative wird es sein, gemeinsam mit Meinungsführer:innen, Entscheider:innen und den zahlreichen Netzwerken zur Unterstützung der Frauen und zur Gleichstellung einen positiven Kulturwandel in FTI-Organisationen und im Innovationssystem voranzubringen.

Die europaweite Ausschreibung zur neuen Initiative konnte bereits Anfang Dezember 2023 veröffentlicht werden.

Ein Start der Aktivitäten ist für Sommer 2024 geplant (einen positiven Vergabeprozess vorausgesetzt).

Die FEMtech-Website bleibt in der Übergangszeit erhalten und wird dann umgebaut. Die FEMtech-Expertinnendatenbank wird auch fixes Element der neuen Initiative sein und ermöglicht Ihnen weiterhin nach Fachfrauen für Veranstaltungen, Jurys, Kooperationen und dergleichen zu suchen bzw. sich als Fachfrau einzutragen.

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

Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2022 in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung

Die Gleichstellungserhebung 2022 zeigt einen Anstieg des Wissenschaftlerinnen-Anteils zwischen 2019 und 2021 von 27 Prozent auf 29 Prozent in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung. Trotz dieses Fortschritts bestehen nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern in diesem Forschungssektor.

Die aktuelle Gleichstellungserhebung 2022 zeigt erstmals wie sich die Partizipation von Frauen und Männern in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung zwischen 2019 und 2021, einer durch die COVID-19 Pandemie geprägten Zeit, verändert hat. Die Partizipation von Frauen als Wissenschaftlerinnen hat in diesem Zeitraum zugenommen: rund 29 Prozent der Wissenschaftler:innen sind 2021 Frauen – gegenüber 27 Prozent im Jahr 2019. Die COVID-19 Pandemie hat sich also nicht negativ auf die Partizipation von Frauen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung ausgewirkt.

Allerdings sind nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen Wissenschaftler:innen und Wissenschaftlern festzustellen: so arbeiten Wissenschaftlerinnen deutlich häufiger in Teilzeit, sind deutlich jünger, übernehmen seltener Führungspositionen und Projektleitungen und sind auch in den unteren Einkommensgruppen überrepräsentiert. Auch in den Gremien der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen sind vergleichsweise nur wenige Frauen vertreten.

Gleichzeitig zeigt sich, dass rund ein Drittel der Forschungseinrichtungen im Jahr 2022 noch keinen Gleichstellungsplan entwickelt und umgesetzt hat. Aber auch von jenen Einrichtungen, die bereits über einen Gleichstellungsplan verfügen, hat ein Großteil einen derartigen Plan erst 2021 oder 2022 entwickelt.

Nähere Details zur Erhebung und zu den Ergebnissen:

https://www.femtech.at/assets/dokumente/publikation/17269/Bericht20zu20den20Ergebnisse20der20Gleichstellungserhebung202022_0.pdf

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 Projekteinhalt und positive Folgewirkungen
- Geschlechterspezifische Ausgewogenheit im Projekt und
- Geschlechterspezifisch ausgewogene Arbeitsbedingungen im Unternehmen.

Seit dem Jahr 2011 werden auch in den Bereichen Strukturprogramme und Thematische Programme der FFG die Gender Aspekte im Bewertungsschema umgesetzt.

Maßnahmen im Bereich Innovation, Forschung und Technologie UG 34:

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.

Maßnahmen im Rahmen der wirkungsorientierten Verwaltung (WoV)

Das BMK hat im Rahmen der wirkungsorientierten Verwaltung in den jeweiligen Kernkompetenzbereichen Mobilität, Innovation und Technologie sowie Klima und Energie eigene Gleichstellungsziele formuliert.

Maßnahmen im Bereich Mobilität, UG 41:

Basis von gesetzten Maßnahmen war der Aufbau einer Wissens- und Datenbasis, um konkrete Umsetzungsbeispiele einleiten zu können. Beispiele für die vom BMK beauftragten Studien und Erhebungen sind:

- EXCHANGES. Güter, Logistik und die Genderperspektive
- Entwicklung von Methoden zur gendersensiblen Mobilitätsforschung
- 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 ergänzend zur österreichweiten Mobilitäts-erhebung zu „Österreich unterwegs“
- Grundlagenstudie zur Integration von Genderaspekten in der Verkehrsplanung
- Sekundärdatenanalyse zu „Österreich unterwegs“ – Detailauswertung zu „Mobilität von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenslagen“

Basierend auf den umfangreichen Studienerkenntnissen wurden gemeinsam mit internen und externen Fachexpertinnen und Fachexperten Indikatoren zur Messung gendergerechter Mobilität bzw. für ein gendergerechtes Verkehrssystem identifiziert.

2021 wurde speziell der Fokus auf die höchsten Führungsebenen der BMK-Gesellschaften bzw. Verkehrs- und Verkehrsforschungsunternehmen gelegt. Zu diesem Zweck fand im Frühjahr 2021 eine bewusstseinsbildende Maßnahme mit 16 CEOs und Geschäftsführer:innen repräsentativer Verkehrs- und Verkehrsforschungsunternehmen sowie Institutionen statt: AIT, ASFINAG, Austria Tech, Austro Control, FH OÖ, Flughafen Wien, Hafen Wien, Joanneum Research, ÖBB, Salzburg Research, Schienen Control, SCHIG GmbH, Klima- und Energiefonds, Via Donau, Wiener Linien, WKÖ Bundessparte Transport und Verkehr. Es gab drei Diskussionsrunden im Beisein der Bundesministerin mit den CEOs der „Women in Transport“-Mitglieder, wo konkrete Maßnahmen zur Erhöhung der Gendergerechtigkeit in der Mobilität diskutiert wurden.

Aufbauend auf der Erhebung unter den Plattformmitgliedern der nationalen Plattform „Women in Transport“ sowie auf den Ergebnissen der Diskussionen mit den Geschäftsführungen wurde 2022 ein Maßnahmenbündel zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten im Verkehrsbereich als „Declaration“ zur Unterzeichnung bzw. Verabschiedung erarbeitet. Die Unterzeichnung des Maßnahmenbündels erfolgt nach weiterer Ergänzung von Best-Practice-Beispielen.

Im Rahmen der Wirkungsorientierung ist unter Maßnahme 2.1: (Gleichstellungsmaßnahme) eine weitere Mobilitäts-erhebung, eine Analyse der derzeit im öffentlichen Verkehr gegebenen Situation hinsichtlich Gendergerechtigkeit in der Mobilität geplant. Diese soll im Anschluss daran 2025 im Rahmen einer Publikation veröffentlicht werden.

Maßnahmen im Bereich Klima und Energie, UG 43:

Klimaschutz im Alltag – Webinare und Workshops mit Migrantinnen:

Sensibilisierung von Migrant:innen für Klimaschutzmaßnahmen durch zielgruppenspezifische Workshops und Kurzfilme in leichter Sprache.

Gender Mainstreaming betrifft die politischen Konzepte im Allgemeinen und zielt darauf ab, dass bei der Planung politischer Strategien die Besonderheiten, Interessen und Wertvorstellungen der verschiedenen Geschlechter berücksichtigt werden. Bei jedem politischen Ansatz ist zu hinterfragen, welche Auswirkungen die geplante Politik auf die Erreichung des Ziels der Gleichstellung von Frauen und Männern hat, sowie der Wahrung der Diversität und Inklusion.

Einbringen von Gender- und Diversitätsaspekten in die Erarbeitung von Strategien rechtlichen Rahmenbedingungen

Abgeleitet von den Schwerpunkten der Sektion VI sollen mehrere Aufträge vergeben werden, die Gender- und Diversitätsaspekte in die Prozesse zur Erarbeitung von Strategien bzw. Erarbeitung rechtlicher Rahmenbedingungen einbringen. Dabei sollen auch mehrdimensionale Perspektiven berücksichtigt und verankert werden. Das Projekt soll zur Sichtbarkeit und Stärkung von Frauen und Menschen mit (Mehrfach-)Diskriminierung und marginalisierten Gruppen beitragen, sowie die Abbildung einer diversen Gesellschaft mit diversen Bedürfnissen garantieren, die für die gemeinschaftliche ökologische Transformation maßgeblich zu berücksichtigen sind.

Anhand einiger exemplarisch begleiteter Strategien mit dem Gender- und Diversitätsfokus, soll ein methodischer Leitfaden entwickelt werden, der bei der zukünftigen Erarbeitung von Strategien oder gesetzlichen Rahmenbedingungen im Klima- und Energie-Bereich als Leitfaden herangezogen werden kann. Somit soll eine geschlechtergerechte und inklusive Klima- und Energiepolitik garantiert werden.

2.9 Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Aufgrund der Neugründung des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport zum 08.01.2018 liegen erst Daten ab dem Stichtag 08.01.2018 vor.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.9.1 Gesamtes Personal

Tabelle 175 Alle Beschäftigten des BMKÖS nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	579	349	60%	230	40%	625	388	62%	237	38%
Gesamt	579	349	60%	230	40%	625	388	62%	237	38%

Tabelle 176 Alle Beschäftigten des BMKÖS nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	577	349	60%	228	40%	623	388	62%	235	38%
Militärischer Dienst	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Gesamt	579	349	60%	230	40%	625	388	62%	237	38%

Ressortberichte im Detail: BMKÖS

Tabelle 177 Alle Beschäftigten des BMKÖS nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	326	168	52%	158	48%	368	203	55%	165	45%
Maturantinnen und Maturanten	109	74	68%	35	32%	109	73	67%	36	33%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	139	106	76%	33	24%	144	111	77%	33	23%
Hilfsdienst	5	1	20%	4	80%	4	1	25%	3	75%
Gesamt	579	349	60%	230	40%	625	388	62%	237	38%

2.9.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 178 Alle Teilbeschäftigten des BMKÖS nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	76	69	91%	7	9%	95	80	84%	15	16%
Gesamt	76	69	91%	7	9%	95	80	84%	15	16%

Tabelle 179 Alle Teilbeschäftigten des BMKÖS nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	76	69	91%	7	9%	95	80	84%	15	16%
Gesamt	76	69	91%	7	9%	95	80	84%	15	16%

Tabelle 180 Alle Teilbeschäftigten des BMKÖS nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	31	28	90%	3	10%	45	34	76%	11	24%
Maturantinnen und Maturanten	18	17	94%	1	6%	20	18	90%	2	10%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	26	23	88%	3	12%	29	27	93%	2	7%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	76	69	91%	7	9%	95	80	84%	15	16%

2.9.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 181 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMKÖS

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	12	3	9	25,0%	11	4	7	36,4%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	105	54	51	51,4%	123	63	60	51,2%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	56	39	17	69,6%	62	44	18	71,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	20	15	5	75,0%	24	18	6	75,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	193	111	82	57,5%	220	129	91	58,6%

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

Ressortberichte im Detail: BMKÖS

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.9.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 182 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMKÖS – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	0	1	100%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	4	3	1	25%	4	2	2	50%	1	0	1	100%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL- Stellvertretung	3	1	2	67%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	27	11	16	59%	33	14	19	58%	13	3	10	77%
Fachexpertin u. Fachexperte ¹³	6	5	1	17%	8	5	3	38%	3	1	2	68%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	19	7	12	63%	16	8	8	50%	3	3	0	0%

¹³ inkl. Stabstellenleitungen

Tabelle 183 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMKÖS – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021 - 31.12.2023			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Bundesdisziplinarbehörde												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Senatsvorsitzende u. Senatsvorsitzender	8	5	3	38%	8	5	3	38%	0	0	0	0%
Bundesdenkmalamt												
Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Fachdirektorin u. Fachdirektor	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin und Leiter Abteilung im Fachbereich	7	4	3	43%	9	6	3	33%	4	3	1	25%
Verwaltungs- direktorin u. - direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Landes- konservatorin u. Landeskonservator	9	6	3	33%	9	7	2	22%	2	2	0	0%
Museen (Museum für Volkskunde)												
Museumsdirektorin u. Museumsdirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Hofmusikkapelle												
Admin. Leiterin u. Admin. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Künstlerische Leiterin u. Künstlerischer Leiter*)	1	1	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0%

*) die Funktion der künstlerischen Leitung wurde mit der der Funktion der adm. Leitung fusioniert

2.9.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 184 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMKÖS

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	9	8	89%	1	11%	11	9	82%	2	18%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	14	10	71%	4	29%	8	6	75%	2	25%

2.9.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 185 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMKÖS

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	24	12	50%	12	50%	--	--	--	--	--
Leistungsfeststellungs- kommission	7	2	28,6%	5	71,4%	12	7	58,3%	5	41,7%
Bundesdisziplinar- behörde (Senate)*	8	3	37,5%	5	62,5%	104	41	39,4%	63	60,6%

* Zum 31.12.2021 wurden irrtümlich nicht sämtliche Senatsmitglieder gemeldet, sondern nur die Senatsvorsitzen- den. Zum Stichtag 31.12.2023 wurden nunmehr sämtliche Senatsmitglieder (inklusive der Mitarbeiter:innen ande- rer Ministerien, jedoch ohne Stellvertretung bekannt gegeben).

Tabelle 186 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMKÖS

Kommission	Stichtag 31.01.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission im Einzelfall*	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Ständige Begutachtungskommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommission**	17	7	41,2%	10	58,8%	19	3	15,8%	16	84,2%

* Bei Begutachtungskommissionen im Einzelfall hat der Leiter der Zentralstelle immer ein weibliches und ein männliches Mitglied zu bestellen, die Besetzung war sohin bei jeder einzeln eingerichteten Kommission ausgewogen, nämlich 50% zu 50%. Eine Stichtagsabfrage erscheint wenig zweckmäßig, da die Kommissionen immer nur im Anlassfall für die Besetzung einer konkreten Stelle eingerichtet werden.

** Für jede Aufnahmekommission hat ein weibliches und ein männliches Mitglied bestellt zu werden. Um auch im Falle von Abwesenheiten einzelner Mitglieder (z. B Urlaube, Krankenstände) jeweils eine gesetzeskonforme Zusammensetzung gewährleisten zu können wurden für den Vorsitz (sowie den stellvertretenden Vorsitz) ausschließlich weibliche Bedienstete nominiert, für die Funktion als Mitglied (sowie stellvertretendes Mitglied) ausschließlich männliche Bedienstete. Die hohe Anzahl männlicher Bediensteter begründet sich darauf, dass Mitglieder aus jeder Sektion nominiert wurden, während für den Vorsitz Bedienstete ausschließlich aus dem Präsidium nominiert wurden.

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 187 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMKÖS

Beirat	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	142	80	56,5%	62	43,5%	212	109	51,4%	103	48,6%

2.9.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 188 Ausbildungen / BMKÖS

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	58	41	70,7%	17	29,3%	205	145	70,7%	60	29,3%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	771	484	62,8%	287	37,2%	1.201	827	68,9%	374	31,1%

2.9.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 189 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMKÖS

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	--
an die Bundesdisziplinarbehörde weitergeleitete Anzeigen	--
rechtskräftige Schuldsprüche	--

2.9.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 190 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMKÖS

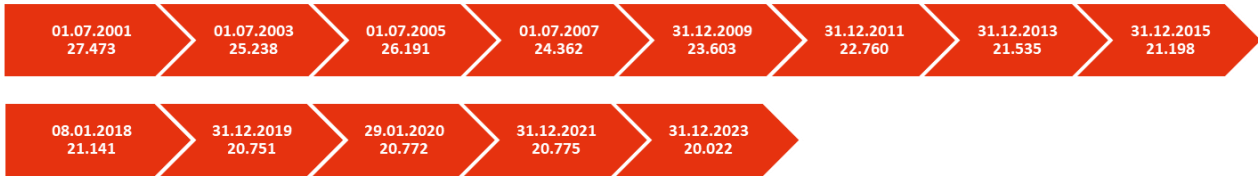
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	--
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	--
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	--

2.9.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Die Umsetzung des Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, BGBl. II Nr. 154/2023, gewährleistet die Chancengleichheit für Frauen und Männer.

2.10 Bundesministerium für Landesverteidigung

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.10.1 Gesamtes Personal

Tabelle 191 Alle Beschäftigten des BMLV nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	902	304	34%	598	66%	3.545	893	25%	2.652	75%
nachgeordneter Bereich	19.873	2.270	11%	17.603	89%	16.477	1.702	10%	14.775	90%
Gesamt	20.775	2.574	12%	18.201	88%	20.022	2.595	13%	17.427	87%

Tabelle 192 Alle Beschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	7.329	2.021	28%	5.308	72%	7.276	2.026	28%	5.250	72%
Lehrpersonen	8	1	13%	7	88%	7	0	0%	7	100%
Militärischer Dienst	13.340	499	4%	12.841	96%	12.626	515	4%	12.111	96%
Krankenpflege-dienst	89	51	57%	38	43%	89	51	57%	38	43%
Sonstige	9	2	22%	7	78%	24	3	13%	21	88%
Gesamt	20.775	2.574	12%	18.201	88%	20.022	2.595	13%	17.427	87%

Tabelle 193 Alle Beschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	1.189	200	17%	989	83%	1.292	221	17%	1.071	83%
Maturantinnen und Maturanten	3.658	411	11%	3.247	89%	3.589	448	12%	3.141	88%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	13.834	1.634	12%	12.200	88%	13.106	1.592	12%	11.514	88%
Hilfsdienst	1.896	326	17%	1.570	83%	1.824	329	18%	1.495	82%
sonstige Qualifikation	198	3	2%	195	98%	211	5	2%	206	98%
Gesamt	20.775	2.574	12%	18.201	88%	20.022	2.595	13%	17.427	87%

2.10.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 194 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	48	38	79%	10	21%	132	103	78%	29	22%
nachgeordneter Bereich	593	349	59%	244	41%	511	273	53%	238	47%
Gesamt	641	387	60%	254	40%	643	376	58%	267	42%

Ressortberichte im Detail: BMLV

Tabelle 195 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	439	321	73%	118	27%	421	302	72%	119	28%
Militärischer Dienst	183	51	28%	132	72%	202	60	30%	142	70%
Krankenpflege- dienst	18	15	83%	3	17%	19	14	74%	5	26%
Sonstige	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	641	387	60%	254	40%	643	376	58%	267	42%

Tabelle 196 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	78	47	60%	31	40%	96	56	58%	40	42%
Maturantinnen und Maturanten	108	55	51%	53	49%	107	56	52%	51	48%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	403	246	61%	157	39%	380	223	59%	157	41%
Hilfsdienst	45	38	84%	7	16%	48	38	79%	10	21%
sonstige Qualifikation	7	1	14%	6	86%	12	3	25%	9	75%
Gesamt	641	387	60%	254	40%	643	376	58%	267	42%

2.10.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 197 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLV

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	19	0	19	0,0%	15	1	14	6,7%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	384	36	348	9,4%	447	45	402	10,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	1.377	171	1.206	12,4%	1.363	186	1.177	13,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	496	46	450	9,3%	479	40	439	8,4%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	2.276	253	2.023	11,1%	2.304	272	2.032	11,8%

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

Ressortberichte im Detail: BMLV

2.10.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 198 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMLV – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023 ¹⁴			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter, Chefin u. Chef des Generalstabes	2	2	0	0%	3	2	1	33%	3	2	1	33%
Stabs-/Gruppen- u. Bereichsleiterin und -leiter, AL mit SL- Stellvertretung	11	11	0	0%	2	2	0	0%	2	2	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	42	37	5	12%	42	36	6	14%	42	36	6	14%
Fachexpertin u. Fachexperte	2	2	0	0%	4	4	0	0%	4	4	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	214	180	34	16%	246	204	42	17%	246	204	42	17%

¹⁴ Mit Stichtag 1. Jänner 2023 wurde im BMLV ein neuer Organisationsplan in Kraft gesetzt. Dieser hatte unmittelbar Auswirkungen auf alle Bediensteten im Ressort, somit auch auf die Neubesetzungen.

Tabelle 199 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMLV – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 29.01.2021-31.12.2023 ¹⁵			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Militärvertretungen/Verteidigungsattachés												
Leiterin u. Leiter (Militärvertretung u. Büros) u. Attachés	26	26	0	0%	27	27	0	0%	27	27	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Ämter (inkl. Heeresgeschichtliches Museum)												
Leiterin u. Leiter, Kommandantin u. Kommandant (Ämter)	6	6	0	0%	4	4	0	0%	4	4	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	34	31	3	9%	28	22	6	21%	28	22	6	21%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	227	203	24	11%	197	176	21	11%	197	176	21	11%
Akademien und Schulen												
Kommandantin u. Kommandant	6	6	0	0%	7	6	1	14%	7	6	1	14%
Abteilungs- bzw. Institutsleiterin u. Abteilungs- bzw. Institutsleiter	49	48	1	2%	40	39	1	3%	40	39	1	3%
Kommando Streitkräfte												
Kommandantin u. Kommandant	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Stellvertreterin u. Stellvertreter, Chefin u. Chef des Stabes	2	2	0	0%	2	2	0	0%	2	2	0	0%

¹⁵ Mit Stichtag 1. Jänner 2023 wurde im BMLV ein neuer Organisationsplan in Kraft gesetzt. Dieser hatte unmittelbar Auswirkungen auf alle Bediensteten im Ressort, somit auch auf die Neubesetzungen.

Ressortberichte im Detail: BMLV

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 29.01.2021-31.12.2023 ¹⁵			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Leiterin u. Leiter Ausbildung, Gruppe Militärmedizin, Gruppe Spezialeinsätze, Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	12	11	1	8%	20	18	2	10%	20	18	2	10%
Leiterin u. Leiter übrige Führungs- grundgebiete, Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	7	6	1	14%	4	4	0	0%	4	4	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	64	60	4	6%	60	56	4	7%	60	56	4	7%

Militärkommanden

Militärkommandantin u. Militärkommandant	9	9	0	0%	9	9	0	0%	9	9	0	0%
Stellvertreterin u. Stellvertreter, Leiterin u. Leiter Stabsarbeit	28	28	0	0%	33	33	0	0%	33	33	0	0%
Leiterin u. Leiter Führungsgrundgebiet	51	51	0	0%	61	61	0	0%	61	61	0	0%
Kommandantin u. Kommandant Truppenübungsplätze	4	4	0	0%	4	4	0	0%	4	4	0	0%

Brigaden und vergleichbare bzw. ähnliche Verbände

Kommandantin u. Kommandant	3	3	0	0%	5	5	0	0%	5	5	0	0%
Stellvertreterin u. Stellvertreter, Chefin u. Chef des Stabes	11	11	0	0%	11	11	0	0%	11	11	0	0%
Leiterin u. Leiter Führungsgrundgebiet	55	55	0	0%	55	52	3	5%	55	52	3	5%

Bataillone und vergleichbar bzw. ähnliche Verbände

Kommandantin und Kommandant	33	32	1	3%	35	33	2	6%	35	33	2	6%
--------------------------------	----	----	---	----	----	----	---	----	----	----	---	----

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 29.01.2021-31.12.2023 ¹⁵			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Kommando Streitkräftebasis*												
Kommandantin u. Kommandant	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Stellvertreterin u. Stellvertreter	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	10	10	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	41	34	7	17%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Kommandantin u. Kommandant Heereslogistikzen- trum	5	5	0	0%	5	5	0	0	5	5	0	0
Kommandantin u. Kommandant Sanitätszentrum	3	1	2	67%	3	1	2	67%	3	1	2	67%

*aufgrund der Reorganisation des BMLV ist das Kommando Streitkräftebasis in dieser konkreten Form nicht mehr vorhanden, weshalb eine diesbezügliche Abfrage nicht möglich ist.

2.10.5 **Ausbildungsverhältnisse**

Tabelle 200 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLV

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	245	76	31%	169	69%	257	99	39%	158	61%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	108	69	64%	39	36%	195	118	61%	77	39%

2.10.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Aufgrund der Besonderheiten des Ressorts ist eine eigene Kommissionsaufstellung erfolgt:

Tabelle 201 Prüfungskommissionen zivil Verw / Entl.Grp – BMLV

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
A1	101	14	13,9%	87	86,1%	80	13	16,2%	67	83,8%
A2	115	16	13,9%	99	86,1%	71	14	19,7%	57	80,3%
A3	222	20	9%	202	91%	188	17	9%	171	91%
A4, A5 und Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter-Aufstiegsausbildung	117	21	17,9%	96	82,1%	55	11	20%	44	80%
Gesamt	555	71	12,8%	484	87,2%	394	55	14%	339	86%

Tabelle 202 Prüfungskommissionen militärisch – BMLV

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
M BUO	1.373	133	9,7%	1.240	90,3%	1.084	105	9,7%	979	90,3%
M BO 1	116	17	14,7%	99	85,3%	112	18	16,1%	94	83,9%
M BO 2	431	12	2,8%	419	97,2%	289	12	4,2%	277	95,8%
Generalstabsausbildung*	38	3	7,9%	35	92,1%	--	--	--	--	--
Musikoffiziere	11	1	9,1%	10	90,9%	9	1	11,1%	8	88,9%
Auswahlkommission bei der LVAK zur Generalstabsausbildung*	18	3	16,7%	15	83,3%	--	--	--	--	--
Gesamt	1.987	169	8,5%	1.818	91,5%	1.494	136	9,1%	1.358	90,9%

* Es darf angemerkt werden, dass jegliche Kommissionen betreffend die Generalstabsausbildung mit der Kommission der M BO 1 zusammengelegt wurden.

Tabelle 203 Diverse Kommissionen – BMLV

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	11	4	36,4%	7	63,6%	23	7	30,4%	16	69,6%
Ständige Begutachtungskommission	12	3	25%	9	75%	32	10	31,3%	22	68,7%
Bundesdisziplinarbehörde (Senate) nach dem HDG 2014	91	24	26,4%	67	73,6%	91	24	26,4%	67	73,6%
Bundesdisziplinarbehörde (Senate) nach dem BDG 1979	36	19	52,8%	17	47,2%	36	19	52,8%	17	47,2%
Leistungsfeststellungskommission	18	3	16,7%	15	83,3%	18	3	16,7%	15	83,3%
Gesamt	168	53	31,5%	115	68,5%	200	63	31,5%	137	68,5%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 204 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLV

Beirat	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beirat für Baukultur	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Beirat für Buchhaltungsagentur des Bundes	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Elektrotechnik-Beirat	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%

Ressortberichte im Detail: BMLV

Beirat	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Integrationsbeirat	--	--	--	--	--	1	0	0%	1	100%
Kunstrückgabe-Beirat	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Landeskatastrophenbeirat der Salzburger Landesreg.	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Menschenrechtsbeirat	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Nutzerbeirat der BBG	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Statistik Austria Fachbeirat Gesundheitsstatistik	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%
Statistik Austria Fachbeirat Sozialstatistik	1	0	0%	1	100%	2	1	50%	1	50%
Statistik Austria Fachbeirat Wissenschaft- & Technologiestatistik	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Statistik Austria Fachbeirat Volkswirtschaft	1	1	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Statistik Austria Fachbeirat Energie	4	0	0%	4	100%	2	1	50%	1	50%
Statistik Austria Fachbeirat Umwelt	4	0	0%	4	100%	3	1	33,3%	2	66,6%
Statistik Austria Register & Systematiken	1	1	100%	0	0%	--	--	--	--	--

Beirat	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
GESAMT	26	3	11,5%	23	88,5%	22	6	27,3%	16	72,7%

2.10.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 205 Ausbildungen / BMLV

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	3.937	358	9,1%	3.579	90,9%	4.288	411	9,6%	3.877	90,4%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	5.668	419	7,4%	5.249	92,6%	7.001	769	10,8%	6.242	89,2%

2.10.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 206 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLV

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

2.10.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 207 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMLV

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

2.10.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Gemäß § 11a Abs. 3 B-GIBG ist normiert, dass in den Frauenförderungsplänen (FFP) der Ressorts festzulegen ist, mit welchen Maßnahmen Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können.

Im BMLV wird ein auf Kennzahlen basierender FFP zur Anwendung gebracht, der darauf abzielt, die Erreichung der Ziele und Umsetzung von Maßnahmen des FFP generell prüfen zu können. Um dies zu erreichen, ist im BMLV mittels Implementierungsplan nach jeweils zwei Jahren über den Umsetzungsstand des FFP an die Ressortleitung zu berichten. Mit der zuletzt mit BGBl. II Nr. 246 erfolgten Kundmachung des FFP des BMLV wurde zudem ein Steuerungselement auf Ebene der Ressortleitung eingerichtet, welches die Zielerreichung anhand der zweijährigen Evaluierungsergebnisse berät und demzufolge der FFP an die aktuellen Entwicklungen/ Fortschritte anzupassen ist.

Es darf vorgeschlagen werden, zu erwägen, ob ein solcherart hochrangiges Steuerungselement auch zur Prüfung der Fortschritte des Bundes-Gleichbehandlungsberichts nützlich sein könnte. Eine hierdurch entstehende allfällige stärkere Sichtbarkeit und damit Betonung der Bedeutung von Frauen im gesamten Bundesdienst könnte insbesondere für traditionell männerdominierte Ressorts einen Vorteil bieten.

Im BMLV fanden bereits zahlreiche Bemühungen rund um die Förderung von Frauen statt. Bereits implementierte Maßnahmen, welche den Abbau der Benachteiligung von Frauen

im Sinne der Frauenförderung zum Ziel haben und sowohl weitergeführt und ausgebaut werden sollten, lauten wie folgt: (Liste nicht abschließend)

Cross-Mentoring Programm (CMP)

Das CMP im BMLV ist ein interministerielles Mentoringprogramm für Frauen im Bundesdienst und wird seitens des BMLV jährlich durchgeführt. Es existiert seit 2004 und bereitet (primär Zivilbedienstete) auf ihre Verwendung als Führungskraft vor.

Soldatinnenmentoring

Im BMLV ist gerade die Bindung und Entwicklung der Soldatinnen, vor allem am Anfang der oft fordernden Ausbildung, zu fördern. Das Soldatinnen-Mentoring dient der Erleichterung des Berufseinstiegs sowie der Reduzierung der Drop Out Rate von Soldatinnen innerhalb der ersten Ausbildungs- und Verwendungsabschnitte.

Absolventinnentreffen

Das Absolventinnentreffen ist auf Basis des FFP des Ressorts jährlich durchzuführen und dient der Vernetzung der Soldatinnen österreichweit. Der Ausbau dieser Initiative im Sinne der Förderung von Soldatinnen erscheint besonders geeignet, um Frauen aus ganz Österreich an einen Tisch zu bringen, sie zu vernetzen und ihnen den Raum zu bieten, berufliche und private Frage- sowie Problemstellungen untereinander zu diskutieren und gesammelt Lösungsansätze zu bearbeiten.

Ausbildungsdienst für Mannschafts- und Chargenfunktionen von Frauen

Hierbei sollte 2023 eine weitere Öffnung des österreichischen Bundesheeres für Frauen erreicht werden. Eine Evaluierung des nachhaltigen Erfolges des Programms aufgrund der Analyse der Behaltezahlen nach Absolvierung des Ausbildungsdienstes kann in den kommenden drei bis fünf Jahren Laufzeit angestrebt werden.

Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragte

Gemäß § 26 Abs. 1 B-GIBG kann jede Ressortleitung unter Bedachtnahme auf die Personalstruktur und die regionale Verteilung mindestens drei bis zu insgesamt sieben Vertretungsbereiche für Gleichbehandlungsbeauftragte im Ressort festlegen.

Es darf vorgeschlagen werden, zu erwägen, ob eine Anpassung dieser Regelung im B-GIBG in Aussicht genommen werden kann. Gemäß der ho. Erkenntnisse nach 30 Jahren Umsetzung des B-GIBG wäre eine Ausweitung auf zehn Vertretungsbereiche (Bundesländer und Zentralstelle) hilfreich und könnte ein dichteres Vertretungsnetz

Ressortberichte im Detail: BMLV

ermöglichen und damit positiv auf den Abbau von Benachteiligungen von Frauen hinwirken.

2.11 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.11.1 Gesamtes Personal

Tabelle 208 Alle Beschäftigten des BML nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	929	492	53%	437	47%	657	381	58%	276	42%
nachgeordneter Bereich	1.683	732	43%	951	57%	1.705	765	45%	940	55%
Gesamt	2.612	1.224	47%	1.388	53%	2.362	1.146	49%	1.216	51%

Tabelle 209 Alle Beschäftigten des BML nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	2.016	930	46%	1.086	54%	1.775	850	48%	925	52%
Lehrpersonen	596	294	49%	302	51%	587	296	50%	291	50%
Gesamt	2.612	1.224	47%	1.388	53%	2.362	1.146	49%	1.216	51%

Ressortberichte im Detail: BML

Tabelle 210 Alle Beschäftigten des BML nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	1.073	446	42%	627	58%	1.009	443	44%	566	56%
Maturantinnen und Maturanten	732	327	45%	405	55%	610	294	48%	316	52%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	723	395	55%	328	45%	665	360	54%	305	46%
Hilfsdienst	84	56	67%	28	33%	78	49	63%	29	37%
Gesamt	2.612	1.224	47%	1.388	53%	2.362	1.146	49%	1.216	51%

2.11.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 211 Alle Teilbeschäftigten des BML nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	143	129	90%	14	10%	118	105	89%	13	11%
nachgeordneter Bereich	447	284	64%	163	36%	469	313	67%	156	33%
Gesamt	590	413	70%	177	30%	587	418	71%	169	29%

Tabelle 212 Alle Teilbeschäftigten des BML nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	333	282	85%	51	15%	324	271	84%	53	16%
Lehrpersonen	257	131	51%	126	49%	263	147	56%	116	44%
Gesamt	590	413	70%	177	30%	587	418	71%	169	29%

Tabelle 213 Alle Teilbeschäftigten des BML nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	262	156	60%	106	40%	271	169	62%	102	38%
Maturantinnen und Maturanten	150	98	65%	52	35%	153	105	69%	48	31%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	152	134	88%	18	12%	145	127	88%	18	12%
Hilfsdienst	26	25	96%	1	4%	18	17	94%	1	6%
Gesamt	590	413	70%	177	30%	587	418	71%	169	29%

2.11.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 214 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BML

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	19	6	13	31,6%	16	5	11	31,3%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	297	109	188	36,7%	273	110	163	40,3%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	171	90	81	52,6%	151	79	72	52,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	76	45	31	59,2%	69	44	25	63,8%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	563	250	313	44,4%	509	238	271	46,8%

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

Ressortberichte im Detail: BML

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.11.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 215 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BML – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	7	5	2	29%	5	3	2	40%	2	0	2	100%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	7	4	3	43%	5	2	3	60%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	47	29	18	38%	40	23	17	43%	5	1	4	80%
Fachexpertin u. Fachexperte	6	4	2	20%	4	3	1	25%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	29	21	8	28%	28	19	9	32%	6	2	4	67%

Tabelle 216 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BML – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Land- und Forstwirtschaftliche Schulen												
Direktorin u. Direktor, Leiterin u. Leiter	12	9	3	25%	12	9	3	25%	2	0	2	100%
Bundesamt f. Weinbau, Bundesamt für Wasserwirtschaft, Bundesgärten (Teil der HBLFA f. Gartenbau), Bundesanstalten (Agrarwirtschaft u. Bergbauernfragen, Milchwirtschaft (Teil der HBLFA Tirol), Wald – Bundesforschungs- u. Ausbildungszentrum für Wald, Naturgefahren u. Landschaft)												
Direktorin u. Direktor, Leiterin u. Leiter	4	3	1	25%	4	4	0	0%	3	3	0	0%
Wildbach- und Lawinenverbauung												
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	7	7	0	0%	7	7	0	0%	2	2	0	0%
Gebietsbauleiterin u. Gebietsbauleiter	23	23	0	0%	23	23	0	0%	4	4	0	0%
Bundeskellereiinspektion												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%

2.11.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 217 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BML

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	108	46	43%	62	57%	94	41	44%	53	56%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	35	25	71%	10	29%	29	14	48%	15	52%

2.11.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 218 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BML

Kommission	Stichtag 31.01.2021 *					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	20	5	25%	15	75%	--	--	--	--	--
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	18	4	22%	14	88%	13	6	46,15%	7	53,85%

* Daten vor der BMG-Novelle 2022

Tabelle 219 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BML

Kommission	Stichtag 31.12.2021 *					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommis-sion im Einzelfall	13	6	46%	7	53%	11	5	45,5%	6	54,5%
Aufnahmekommission	30	10	33,3%	20	66,7%	29	10	34,5%	19	65,5%

* Daten vor der BMG-Novelle 2022

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 220 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BML

Beirat	Stichtag 31.12.2021 *					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	43	11	26%	32	74%	54	23	43%	31	57%

* Daten vor der BMG-Novelle 2022

2.11.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 221 Ausbildungen / BML

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021 *					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	144	77	53%	67	47%	164	86	52%	78	48%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	2.372	1.284	54%	1.088	46%	2.854	1.506	53%	1.348	47%

* Daten vor der BMG-Novelle 2022

2.11.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 222 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BML

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

2.11.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 223 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BML

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

2.11.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

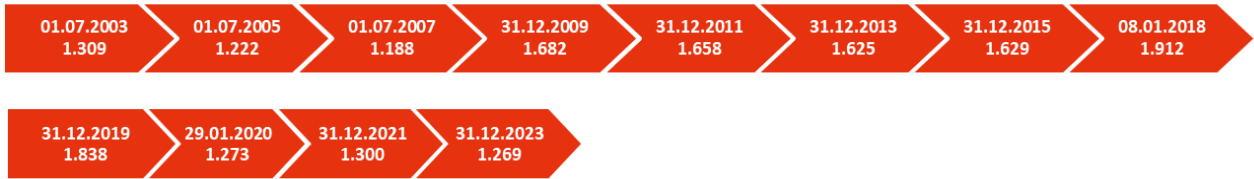
Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik. Zur Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen und Männer werden im Sinne des geltenden Frauenförderungsplans insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, im Besonderen durch die Ermöglichung von verschiedenen Modellen der Teilzeitbeschäftigung und der Inanspruchnahme von Telearbeit;
- Entsprechend dem prozentuellen Anteil an der Beschäftigung wird die gleichberechtigte Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen gefördert;
- Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie in Führungspositionen;
- Bedachtnahme auf die Frauenförderung für die Personalplanung und Personalentwicklung;
- Der Leitgedanke des Gender Mainstreaming wurde in sämtliche Maßnahmen des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus integriert. Eine Arbeitsgruppe für „Gender Mainstreaming“ 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.

- Angebote bei der Aus- und Fortbildung: Mitarbeiterinnen werden umfassend und zeitgerecht über zur Auswahl stehende Bildungsangebote informiert und zur Teilnahme ermutigt. Außerdem wurde die Schulung neu eingetretener Kolleginnen und Kollegen zum Themenbereich „Gender Mainstreaming“ in die Grundausbildung aufgenommen.
- Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Anträge auf Herabsetzung der Wochendienstzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung und Anträge auf Gewährung von Karenzurlauben sowie auch auf „Telearbeit“ werden unter Würdigung der Situation der Betroffenen geprüft und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse positiv erledigt.
- Die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten, Teilzeitbeschäftigungen gleichermaßen durch Frauen als auch durch Männer und Frühkarenzurlaub im Ressort wird gefördert.
- 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 Kontakt-netze erleichtert werden.
- Sprachliche Gleichbehandlung: In allen Erlässen sowie internen und externen Schriftstücken des Ressorts sind Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher bzw. geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

2.12 Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.12.1 Gesamtes Personal

Tabelle 224 Alle Beschäftigten des BMSGPK nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	722	448	62%	274	38%	704	427	61%	277	39%
nachgeordneter Bereich	578	418	72%	160	28%	565	403	71%	162	29%
Gesamt	1.300	866	67%	434	33%	1.269	830	65%	439	35%

Tabelle 225 Alle Beschäftigten des BMSGPK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	1.298	865	67%	433	33%	1.251	815	65%	436	35%
Krankenpflegedienst	2	1	50%	1	50%	1	0	0%	1	100%

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Sonstige	0	0	0	0	0	17	15	88%	2	12%
Gesamt	1.300	866	67%	434	33%	1.269	830	65%	439	35%

Tabelle 226 Alle Beschäftigten des BMSGPK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Akademikerinnen und Akademiker	567	333	59%	234	41%	591	340	58%	251	42%
Maturantinnen und Maturanten	483	350	72%	133	28%	450	328	73%	122	27%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	250	183	73%	67	27%	228	162	71%	66	29%
Gesamt	1.300	866	67%	434	33%	1.269	830	65%	439	35%

2.12.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 227 Alle Teilbeschäftigten des BMSGPK nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	94	83	88%	11	12%	92	81	88%	11	12%
nachgeordneter Bereich	170	153	90%	17	10%	151	135	89%	16	11%
Gesamt	264	236	89%	28	11%	243	216	89%	27	11%

Ressortberichte im Detail: BMSGPK

Tabelle 228 Alle Teilbeschäftigten des BMSGPK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	263	235	89%	28	11%	235	209	89%	26	11%
Krankenpflegedienst	1	1	100%	0	0%	8	7	88%	1	13%
Gesamt	264	236	89%	28	11%	243	216	89%	27	11%

Tabelle 229 Alle Teilbeschäftigten des BMSGPK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	92	76	83%	16	17%	92	77	84%	15	16%
Maturantinnen und Maturanten	119	108	91%	11	9%	105	96	91%	9	9%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	53	52	98%	1	2%	46	43	93%	3	7%
Gesamt	264	236	89%	28	11%	243	216	89%	27	11%

2.12.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 230 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMSGPK

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	26	10	16	38,5%	23	8	15	34,8%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	243	135	108	55,6%	292	166	126	56,8%

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	140	91	49	65,0%	137	94	43	68,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	75	57	18	76,0%	64	49	15	76,6%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	484	293	191	60,5%	516	317	199	61,4%

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.12.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 231 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMSGPK – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge-samt	M	F	Frauen-anteil	Ge-samt	M	F	Frauen-anteil	Ge-samt	M	F	Frauen-anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	0	1	100%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	7	2	5	71%	7	2	5	71%	0	0	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	11	9	2	18%	12	11	1	8%	7	6	1	14%

Ressortberichte im Detail: BMSGPK

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	68	32	36	53%	69	31	38	55%	24	10	14	58%
Fachexpertin u. Fachexperte	10	5	5	50%	7	4	3	43%	1	1	0	0%
Referatsleiterin und Referatsleiter sowie Kompetenzstellen- leiterin und Kompetenzstellen- leiter	12	5	7	58%	9	5	4	44%	6	3	3	50%

Tabelle 232 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMSGPK – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 29.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil

Sozialministeriumservice

Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Landesstelle, Stabsabteilung	8	4	4	50%	9	5	4	44%	3	2	1	33%
Leiterin u. Leiter Ärztlicher Dienst	9	3	6	67%	9	3	6	67%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	36	19	17	47%	37	16	21	57%	12	4	8	67%

2.12.5 **Ausbildungsverhältnisse**

Tabelle 233 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMSGPK

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	50	34	68%	16	32%	52	33	63%	19	37%
Verwaltungsprak- tikantinnen u.- praktikanten	77	46	60%	31	40%	136	86	63%	50	37%

2.12.6 **Kommissionen und Beiräte**

Mitglieder der Kommissionen

Zentralleitung und Sozialministeriumservice

Tabelle 234 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMSGPK

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	88	49	55,7%	39	44,3%	100	45	45%	55	55%
Leistungsfeststellungs- kommission	14	6	42,9%	8	57,1%	14	7	50%	7	50%
Bundesdisziplinar- behörde (Senate)	8	3	37,5%	5	62,5%	7	3	42,9%	4	57,1%

Tabelle 235 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMSGPK

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission	4	2	50%	2	50%	5	2	40%	3	60%
Aufnahmekommission	99	64	64,6%	35	35,4%	98	67	68,4%	31	31,6%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 236 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMSGPK

Beirat	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	140	82	58,6%	58	41,4%	166	90	54,2%	76	45,8%

2.12.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Zentralleitung und Sozialministeriumservice

Tabelle 237 Ausbildungen / BMSGPK

Ausbildung	Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Ge-samt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	93	59	63,4%	34	36,6%	86	49	57%	37	43%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte-lehrgänge)	1.195	754	63,1%	441	36,9%	3.866	2.336	60,4%	1.530	39,6%

2.12.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 238 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMSGPK

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

2.12.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 239 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMSGPK

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

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

Der geltende Frauenförderungsplan, BGBl. II Nr. 342/2022, wird auf Vorschlag der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung an die aktuelle Entwicklung auf der Grundlage des zum 31. Dezember jedes zweiten Jahres zu ermittelnden Frauenanteils angepasst.

Generell erfordern Ressortumschichtungen mitunter eine Neukonstituierung von Arbeitsgruppen, die Bestellung neuer Gleichbehandlungsbeauftragter oder die Wiederverlautbarung bzw. Neufassung von Frauenförderungsplänen. Die Tätigkeit von Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragten wird dadurch vorübergehend oftmals erschwert. Hier könnte eine flexiblere Gestaltung der Fristen für die Erstellung bzw. Anpassung von Frauenförderungsplänen bzw. ihre Weitergeltung während einer Übergangsphase sowie die Ermöglichung der Fortsetzung der Tätigkeit der bisherigen Gleichbehandlungsbeauftragten Abhilfe schaffen und dadurch die Kontinuität der Beratungs- und Unterstützungstätigkeit gewährleisten sowie den Verlust von Know-How vermeiden.

Sichtbarkeit und Transparenz

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 Geschlechter, um einen realistischen Überblick zu liefern und für bestehende Ungleichheiten zu sensibilisieren, bewährt. Um Verzerrungen zu vermeiden, werden dabei Bedienstete mit mehreren Funktionen in jeder Funktion erfasst bzw. wird dies entsprechend vermerkt.

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

Auswahlkommissionen, Hearings, Ausschreibungstexte

Wirksamstes Instrument ist die ausnahmslose Beiziehung der jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten zu den Sitzungen der Begutachtungskommissionen als nicht stimmberechtigte Sachverständige der Kommissionen; und zwar auch jener, die in Analogie zum Ausschreibungsgesetz abzuhalten sind: Frauenförderung beginnt bereits bei der Betrauung mit Stellvertretungsfunktionen. Nach dem Frauenförderungsplan sind daher auch diese auszuschreiben. Gerade auch Kompetenzstellenleitungen 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.

Die „Förderung eines diskriminierungsfreien Klimas“ als Teil des übergeordneten Kriteriums „soziale Kompetenz“ bei der Eignungsbeurteilung von Bewerber:innen für eine Funktion unterstreicht die Wichtigkeit von Gleichbehandlung und soll langfristig in das alltägliche Handeln einfließen.

Das Frauenförderungsgebot nach § 11 B-GIBG wird in den entsprechenden Ausschreibungstexten deutlich platziert.

Information, Einbeziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Stellungnahmen

Zeitgerechte Informationen über geplante Organisationsänderungen, geplante Neubesetzungen von ständigen Kommissionen, Belohnungsvergaben sowie geplante befristete und unbefristete Neuaufnahmen, Dienstzuteilungen und Versetzungen an die zuständigen Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragten 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, bei Arbeitsplatzbewertungen und bei der Belohnungsvergabe erleichtert die Identifizierung von Diskriminierungspotenzial und entsprechender Handlungsanleitungen zur Beseitigung.

Organisationsänderungen

Die Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. die Arbeitsgruppe haben das Recht, zu beabsichtigten Organisationsänderungen Stellung zu beziehen. Eine frühzeitige Einbindung der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen durch Verhandlungsteilnahme eines entsandten Mitglieds kann den Prozess beschleunigen und helfen, (mittelbare) Diskriminierungen zu entdecken und zu verhindern.

Teilzeitbeschäftigung und Homeoffice

Der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dient auch die Schaffung entsprechender organisatorischer Rahmenbedingungen und die grundsätzliche Vereinbarkeit mit der Übernahme einer Leitungsposition. Flexible Arbeitszeitmodelle ermutigen mehr Frauen, sich um Führungspositionen zu bewerben. Diesem Thema wird auch im Rahmen von Zeitmanagementseminaren Platz eingeräumt.

Homeoffice verbessert ebenfalls die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sei es die Kombination von flexiblen und regelmäßigen Zeiten des Homeoffice oder die Möglichkeit

Ressortberichte im Detail: BMSGPK

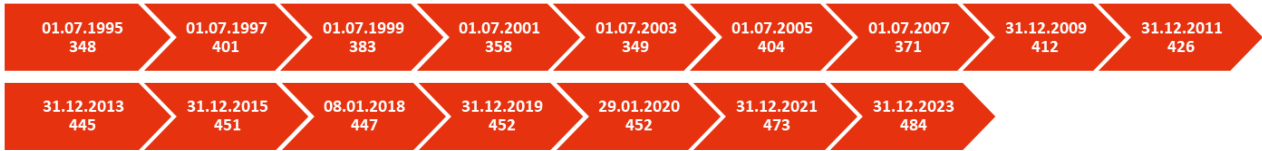
des Homeoffice auch für Führungskräfte. Bediensteten mit Betreuungspflichten kann Homeoffice den beruflichen Aufstieg erleichtern. Gleichzeitig kann Homeoffice in Einzelfällen die Notwendigkeit der Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit beseitigen.

Ermutigung männlicher Mitarbeiter zur Inanspruchnahme des Elternkarenzurlaubs;
Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenz und Beteiligung an Betreuungspflichten durch männliche Mitarbeiter auf allen Hierarchieebenen.

Die verstärkte Akzeptanz und Motivation, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen, kann durch Vorbildwirkung und gezielte Information auch über alternative Arbeitszeitmodelle und Kommunikation, z. B. auch im Rahmen von Mitarbeiter:innengesprächen, erfolgen. § 8a des Frauenförderungsplans regelt die Information von Vätern hinsichtlich Väterkarenz sowie zeitlicher Erfordernisse bzw. Rahmenbedingungen. Nach § 16 Abs. 4 des Frauenförderungsplanes ist die Übernahme von Betreuungspflichten durch Männer zu fördern.

2.13 Parlamentsdirektion

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.13.1 Gesamtes Personal

Tabelle 240 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	473	242	51%	231	49%	484	261	54%	223	46%

Tabelle 241 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	472	241	51%	231	49%	483	260	54%	223	46%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	473	242	51%	231	49%	484	261	54%	223	46%

Ressortberichte im Detail: ParlDion

Tabelle 242 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	217	109	50%	108	50%	240	132	55%	108	45%
Maturantinnen und Maturanten	85	56	66%	29	34%	84	59	70%	25	30%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	151	67	44%	84	56%	145	62	43%	83	57%
Hilfsdienst	20	10	50%	10	50%	15	8	53%	7	47%
Gesamt	473	242	51%	231	49%	484	261	54%	223	46%

2.13.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 243 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	57	48	84%	9	16%	51	44	86%	7	14%

Tabelle 244 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	57	48	84%	9	16%	51	44	86%	7	14%
Gesamt	57	48	84%	9	16%	51	44	86%	7	14%

Tabelle 245 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	27	19	70%	8	30%	28	22	79%	6	21%
Maturantinnen und Maturanten	16	15	94%	1	6%	11	11	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	11	11	100%	0	0%	10	9	90%	1	10%
Hilfsdienst	3	3	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	57	48	84%	9	16%	51	44	86%	7	14%

2.13.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 246 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der ParlDion

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	18	10	8	55,6%	18	11	7	61,1%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	127	61	66	48,0%	143	68	75	47,6%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	39	26	13	66,7%	40	24	16	60,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	16	8	8	50,0%	24	8	16	33,3%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	200	105	95	52,5%	225	111	114	49,3%

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

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

Ressortberichte im Detail: ParlDion

*** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer

Verwendung

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.13.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 247 Ressortspezifische Leitungsfunktionen weitere hervorgehobene Funktionen der ParlDion

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Parlamentsdirektorin u. -direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Parlamentsvizedirektorin u. -direktor	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Dienstleiterin u. Dienstleiter	8	3	5	63%	8	3	5	63%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter einer unterhalb eines Dienstes angesiedelten Organisationseinheit	32	16	16	50%	34	14	20	59%	4	0	4	100%

2.13.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 248 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der ParlDion

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023										
	Gesamt		weiblich	männlich		Gesamt		weiblich	männlich							
Lehrlinge	4		2	50%		2	50%		5		5	100%		0	0%	

Ausbildungs- verhältnis	2021						2023					
	Gesamt		weiblich		männlich		Gesamt		weiblich		männlich	
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	12		10	83%	2	17%	15		7	47%	8	53%

2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 251 Ausbildungen / ParlDion

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	47	30	64%	17	36%	64	43	67%	21	33%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	522	283	54%	239	46%	1.420 (22)	806 (14)	57% (64%)	614 (8)	43% (36%)

2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 252 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / ParlDion

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

2.13.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 253 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / ParlDion

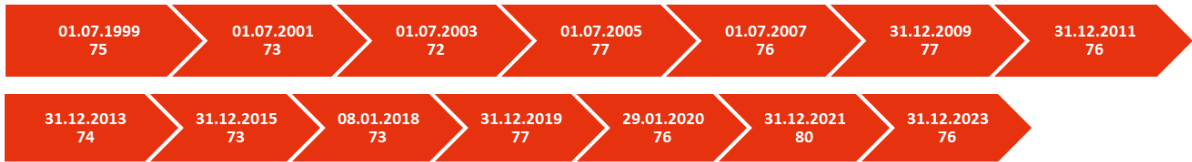
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	--
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	--
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	--

2.13.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Der Abbau von Benachteiligungen bzw. die Erhaltung bereits erreichter Erfolge findet innerhalb der Parlamentsdirektion durch laufende Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten, die Umsetzung des Frauenförderungsplans und ständige Kontrolle des Umsetzungsgrads der Wirkungsziele sowie konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (flexible Arbeitszeiten, Telearbeit) statt.

2.14 Präsidentschaftskanzlei

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.14.1 Gesamtes Personal

Tabelle 254 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	80	45	56%	35	44%	76	40	53%	36	47%

Tabelle 255 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	79	45	57%	34	43%	75	40	53%	35	47%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	80	45	56%	35	44%	76	40	53%	36	47%

Tabelle 256 Alle Beschäftigten der Präskanzlei nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	20	11	55%	9	45%	25	14	56%	11	44%
Maturantinnen und Maturanten	26	18	69%	8	31%	24	15	63%	9	38%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	30	13	43%	17	57%	24	9	38%	15	63%
Hilfsdienst	4	3	75%	1	25%	3	2	67%	1	33%
Gesamt	80	45	56%	35	44%	76	40	53%	36	47%

2.14.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 257 Alle Teilbeschäftigten der Präskanzlei nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	5	5	100%	0	0%	8	7	88%	1	12%

Tabelle 258 Alle Teilbeschäftigten der Präskanzlei nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	5	5	100%	0	0%	8	7	88%	1	12%
Gesamt	5	5	100%	0	0%	8	7	88%	1	12%

Ressortberichte im Detail: PräsKanzlei

Tabelle 259 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	1	1	100%	0	0%	5	4	80%	1	20%
Maturantinnen und Maturanten	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	3	3	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	5	5	100%	0	0%	8	7	88%	1	12%

2.14.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufung

Tabelle 260 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der PräsKanzlei

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	3	0	3	0,0%	4	0	4	0,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	8	4	4	50,0%	13	6	7	46,2%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	16	10	6	62,5%	15	10	5	66,7%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	4	0	4	0,0%	5	1	4	20,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	31	14	17	45,2%	37	17	20	45,9%

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

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

*** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung
**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.14.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 261 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen der Präskanzlei

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Kabinettsdirektorin u. Kabinettsdirektor	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Kabinettsvizedirektor in u. -direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter u. sonstige hervorgehobene Funktionen	18	9	9	50%	23	11	12	52%	10	4	6	60%

2.14.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 262 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der Präskanzlei

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.14.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 263 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / PräsKanzlei

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	3	1	33,33%	2	66,66%	3	1	33,33%	2	66,66%
Leistungsfeststellungs-kommission	6	4	66%	2	34%	6	4	66%	2	34%
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%

Tabelle 264 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / PräsKanzlei

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Kommissionen	8	5	62,5%	3	37,5%	8	5	62,5%	3	37,5%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 265 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / PräsKanzlei

Beirat	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%

2.14.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 266 Ausbildungen / Präskanzlei

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	8	5	62,5%	3	37,5%	6	4	66%	2	34%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	4	3	75%	1	25%	20	18	90%	2	10%

2.14.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 267 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / Präskanzlei

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

2.14.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 268 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / Präskanzlei

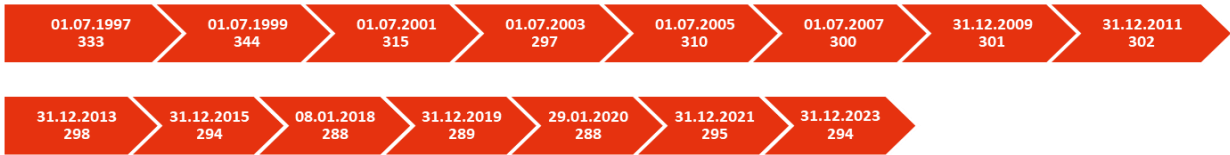
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	3
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	18

2.14.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Hinsichtlich der Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen wird auf die Entschlieung des Bundespräsidenten betreffend den Frauenförderungsplan 2022-2028 verwiesen. BGBl II Nr. 135/2022.

2.15 Rechnungshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.15.1 Gesamtes Personal

Tabelle 269 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	295	148	50%	147	50%	294	149	51%	145	49%

Tabelle 270 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	295	148	50%	147	50%	294	149	51%	145	49%
Gesamt	295	148	50%	147	50%	294	149	51%	145	49%

Ressortberichte im Detail: RH

Tabelle 271 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	222	102	46%	120	54%	225	107	48%	118	52%
Maturantinnen und Maturanten	22	10	45%	12	55%	23	10	43%	13	57%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	44	35	80%	9	20%	39	31	79%	8	21%
Hilfsdienst	7	1	14%	6	86%	7	1	14%	6	86%
Gesamt	295	148	50%	147	50%	294	149	51%	145	49%

2.15.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 272 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	37	30	81%	7	19%	38	29	76%	9	24%

Tabelle 273 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	37	30	81%	7	19%	38	29	76%	9	24%
Gesamt	37	30	81%	7	19%	38	29	76%	9	24%

Tabelle 274 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	27	21	78%	6	22%	30	22	73%	8	27%
Maturantinnen und Maturanten	2	1	50%	1	50%	1	0	0%	1	100%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	8	8	100%	0	0%	7	7	100%	0	0%
Gesamt	37	30	81%	7	19%	38	29	76%	9	24%

2.15.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 275 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	10	5	5	50,0%	11	6	5	54,5%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	202	90	112	44,6%	210	98	112	46,7%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	20	9	11	45,0%	22	9	13	40,9%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	16	13	3	81,3%	16	11	5	68,8%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	248	117	131	47,2%	259	124	135	47,9%

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

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

Ressortberichte im Detail: RH

*** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer

Verwendung

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.15.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 276 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des RH

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Sektionschefin u. Sektionschef	5	3	2	40%	5	2	3	60%	2	0	2	100%
AL mit SL- Stellvertretung	5	2	3	60%	4	2	2	50%	2	1	1	50%
Bereichsleitung	0	0	0	0%	2	1	1	50%	2	1	1	50%
Leitung des Büros der Präsidentin u. des Präsidenten	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leitung einer Stabstelle	0	0	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter (ohne SL- Stellvertretung)	29	19	10	34%	28	18	10	36%	8	5	3	38%
AL-Stellvertretung, Prüfungsleiterin u. Prüfungsleiter*	50	31	19	38%	50	31	19	38%	12	7	5	42%
Fachexpertin u. Fachexperte	12	9	3	25%	11	7	4	36%	4	2	2	50%

* jede/r AL-Stv ist auch Prüfungsleiterin und -leiter

2.15.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 277 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des RH

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. -praktikanten	1	1	100%	0	0%	1	0	0%	1	100%

2.15.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 278 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / RH

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	7	3	42,9%	4	57,1%	8	4	50%	4	50%
Leistungsfeststellungs- kommission	6	4	66,7%	2	33,3%	6	4	66,7%	2	33,3%
Disziplinarkommissio- nen	5	3	60%	2	40%	5	3	60%	2	40%

Tabelle 279 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / RH

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommis- sionen im Einzelfall	56	27	48,2%	29	51,8%	100	58	58%	42	42%
Aufnahmekommission	9	4	44,4%	5	55,6%	5	2	40%	3	60%

Ressortberichte im Detail: RH

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 280 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / RH

Beirat	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Fachbeirat/ Stat. Zentral- kommission	17	9	52,9%	8	47,1%	16	5	31,3%	11	68,8%
Nutzerbeirat/ Bundesbe- schaffung	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Nutzerbeirat/ Buchhaltungs- agentur	3	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%

2.15.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 281 Ausbildungen / RH

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs- lehrgänge	9	2	22,2%	7	77,8%	21	14	66,7%	7	33,3%
Berufsbegleitende Management- u. Führungskräfte- lehrgänge	2*	1	50%	1	50%	3	3	100%	0	0%

* Coronabedingt haben im genannten Zeitraum verstärkt online-Management- und Führungskräfte-seminare stattgefunden, an denen 12 Frauen (46,2%) und 14 Männer (53,8%) teilgenommen haben.

2.15.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 282 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / RH

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

2.15.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 283 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / 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

2.15.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Der Rechnungshof bekennt sich zum Grundsatz der Gleichwertigkeit und Gleichstellung der Geschlechter. In jenen Bereichen, in denen es noch Handlungserfordernisse im Sinne der Frauenförderung gibt, strebt der Rechnungshof die Schaffung von positiven und Karriere fördernden Bedingungen für Frauen an. An der Zielerreichung der Gleichstellung der Geschlechter haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Rechnungshofes mitzuwirken.

Maßnahmen zur Gleichstellung 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.

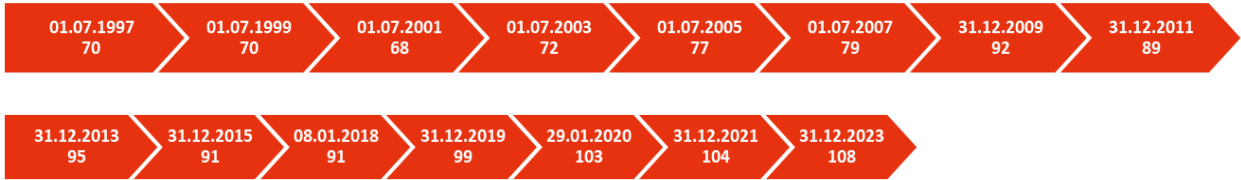
Jeder Form von diskriminierendem Vorgehen oder Verhalten ist entgegenzutreten. Diese Maßnahmen sind insbesondere von allen Personen in leitenden Funktionen im Rechnungshof mit zu tragen.

In diesem Sinne werden vom Rechnungshof folgende Vorschläge übermittelt, die im Rechnungshof bereits angewendet werden:

1. Bei öffentlichen Ausschreibungen werden – soweit die Frauenquote in diesen Verwendungen und Funktionen noch nicht erreicht ist – Frauen aktiv angesprochen sich zu bewerben.
2. Der berufliche Aufstieg von Mitarbeiterinnen wird – soweit die Frauenquote in diesen Verwendungen und Funktionen noch nicht erreicht ist – durch vorrangige Zulassung zu externen Bildungsveranstaltungen, insbesondere zur Führungskräfteausbildung, gefördert.
3. Der Rechnungshof unterstützt die Gleichbehandlungsbeauftragte bei der Durchführung von Veranstaltungen, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Gleichstellungsthematiken sensibilisieren sollen.
4. Die Führungskräfte haben darauf zu achten, dass Prüferinnen und Prüfer mit familiärer Verpflichtung am Prüfgeschehen in einem dem jeweiligen Beschäftigungsausmaß entsprechenden Umfang teilnehmen und ihre familiäre Verpflichtung wahrnehmen können.
5. Der Rechnungshof befürwortet die Inanspruchnahme von Frühkarenzurlaub von Vätern (Papamonat) und von Väterkarenzen.
6. Den nach Mutterschutzgesetz und Väter–Karenzgesetz karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird Unterstützung geboten, um ihren Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. Vor allem wird ihnen nach Beendigung ihres Karenzurlaubs – ungeachtet einer allfälligen Teilzeitbeschäftigung – die Teilnahme am Aus- und Fortbildungsprogramm des RH ermöglicht.

2.16 Verfassungsgerichtshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.16.1 Gesamtes Personal

Tabelle 284 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	104	70	67%	34	33%	108	68	63%	40	37%

Tabelle 285 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	104	70	67%	34	33%	108	68	63%	40	37%
Gesamt	104	70	67%	34	33%	108	68	63%	40	37%

Ressortberichte im Detail: VfGH

Tabelle 286 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	59	37	63%	22	37%	63	36	57%	27	43%
Maturantinnen und Maturanten	7	6	86%	1	14%	7	5	71%	2	29%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	38	27	71%	11	29%	38	27	71%	11	29%
Gesamt	104	70	67%	34	33%	108	68	63%	40	37%

2.16.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 287 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	8	7	88%	1	12%	9	9	100%	0	0%

Tabelle 288 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	8	7	88%	1	12%	9	9	100%	0	0%
Gesamt	8	7	88%	1	12%	9	9	100%	0	0%

Tabelle 289 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	6	5	83%	1	17%	7	7	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	8	7	88%	1	12%	9	9	100%	0	0%

2.16.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 290 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	4	2	2	50,0%	5	2	3	40,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	36	22	14	61,1%	53	30	23	56,6%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	1	1	0	100,0%	1	1	0	100,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	8	7	1	87,5%	7	7	0	100,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	49	32	17	65,3%	66	40	26	60,6%

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

Ressortberichte im Detail: VfGH

2.16.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 291 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des VfGH

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Präsidialdirektorin u. Präsidialdirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Stv. Präsidialdirektorin u. Präsidialdirektor	1	1	0	0%	2	1	1	50%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Büro Präsidentin u. Präsident u. Büro Vizepräsidentin u. Vizepräsident	1	0	1	100%	2	0	2	100%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Rechtsangelegenheiten und Evidenzbüro	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Personalmanagement	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Personalentwicklung verfassungsrechtlicher Mitarbeiter	0	0	0	0%	2	0	2	100%	2	0	2	100%
Leiterin u. Leiter Finanzen, Wirtschaft u. Veranstaltungsmanagement	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Internationale Angelegenheiten, Protokoll	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Teamleiterin u. Teamleiter Informations- u. Kommunikationstechnologie (IKT)-	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Leiterin u. Leiter Bibliothek u. Kommunikation	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Mediensprecherin u. Mediensprecher	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

2.16.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 292 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VfGH

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	3	2	67%	1	33%	0	0	0%	0	0%

2.16.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 293 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH

Kommissionen	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Dienstprüfungs- kommission	16	6	37,5%	10	62,5%	16	4	25%	12	75%
Bundesdisziplinar- behörde (Senate)	4	3	75%	1	25%	4	3	75%	1	25%

Ressortberichte im Detail: VfGH

Tabelle 294 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH

Kommissionen	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	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 295 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH

Beirat	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	3	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%

2.16.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 296 Ausbildungen/VfGH

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	31	19	61%	12	39%	25	18	72%	7	28%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	--	--	--	--	--	5	3	60%	2	40%

2.16.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 297 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VfGH

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

2.16.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 298 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VfGH

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

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gerichtshofes erfahren jede Unterstützung im Hinblick auf berufsbegleitende Fortbildung bzw. Absolvierung von Grundausbildungsllehrgängen. Auch Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie fördern, wie beispielsweise die Möglichkeit zur Teilzeit- bzw. Telearbeit, werden weitestgehend umgesetzt.

2.17 Verwaltungsgerichtshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.17.1 Gesamtes Personal

Tabelle 299 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	190	109	57%	81	43%	193	108	56%	85	44%

Tabelle 300 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	122	85	70%	37	30%	126	81	64%	45	36%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	68	24	35%	44	65%	67	27	40%	40	60%
Gesamt	190	109	57%	81	43%	193	108	56%	85	44%

Tabelle 301 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	120	59	49%	61	51%	118	58	49%	60	51%
Maturantinnen und Maturanten	11	6	55%	5	45%	10	4	40%	6	60%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	48	33	69%	15	31%	55	36	65%	19	35%
Hilfsdienst	11	11	100%	0	0%	10	10	100%	0	0%
Gesamt	190	109	57%	81	43%	193	108	56%	85	44%

2.17.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 302 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	15	13	87%	2	13%	17	14	82%	3	18%

Tabelle 303 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	15	13	87%	2	13%	17	14	82%	3	18%
Gesamt	15	13	87%	2	13%	17	14	82%	3	18%

Ressortberichte im Detail: VwGH

Tabelle 304 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	3	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%
Maturantinnen und Maturanten	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	9	7	78%	2	22%	12	9	75%	3	25%
Hilfsdienst	2	2	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	15	13	87%	2	13%	17	14	82%	3	18%

2.17.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 305 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	68	24	44	35,3%	67	27	40	40,3%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	6	3	3	50,0%	5	2	3	40,0%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	1	1	0	100,0%	1	1	0	100,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	8	8	0	100,0%	7	7	0	100,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	83	36	47	43,4%	80	37	43	46,3%

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.17.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 306 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des VwGH

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauena nteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Richterin u. Richter der Gehaltsgruppe R3	66	43	23	35%	65	39	26	40%	5	2	3	60%
Präsidialvorständin u. Präsidialvorstand (Richterin u. Richter)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter des Evidenzbüros (Richterin u. Richter)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Medienstelle (Richterin u. Richter)	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Bereich Personalmanagement, Personalentwicklung u. allgemeine Präsidialangelegenheiten	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Bereich Informations- u. Kommunikationstechnologie, Servicestelle	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Bereich Finanzen, Controlling u. Wirtschaft	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Bibliothek	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Budget u. Controlling	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

Ressortberichte im Detail: VwGH

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Leiterin u. Leiter Geschäftsstelle des Evidenzbüros	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Geschäftsstelle	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Wirtschaftsstelle	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Servicestelle	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%

2.17.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 307 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VwGH

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.17.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 308 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH

Kommissionen	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	27	13	48%	14	52%	15	7	46,66%	8	53,33%

Tabelle 309 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	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 nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 310 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH

Beirat	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	5	1	20%	4	80%	5	1	20%	4	80%

2.17.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 311 Ausbildungen/VwGH

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	32	22	68,8%	10	31,2%	16	9	56%	7	44%

Ressortberichte im Detail: VwGH

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	35	21	60%	14	40%	34	19	56%	15	44%
Aufstiegskurse	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.17.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 312 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VwGH

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

2.17.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 313 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VwGH

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

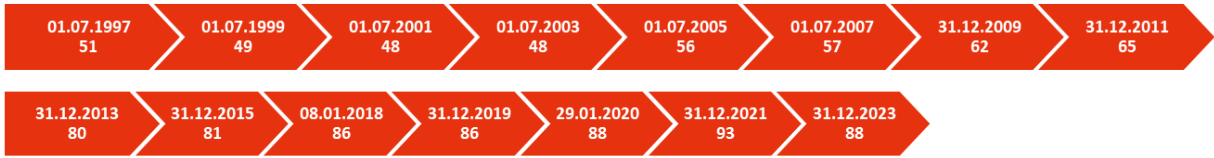
2.17.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Es wird auf den Frauenförderungsplan des VwGH (derzeitige Fassung BGBl. II Nr. 266/2022) hingewiesen. Wie schon im Frauenförderungsplan des VwGH angeführt, liegt eine Unterrepräsentation von Frauen nur in bestimmten Teilbereichen des VwGH vor, wo die Altersstruktur der Bediensteten und die geringe Personalfuktuation realistischweise keine schnellere Erhöhung des Frauenanteils ermöglicht.

Ressortbericht im Detail: VA

2.18 Volksanwaltschaft

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.18.1 Gesamtes Personal

Tabelle 314 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	93	60	65%	33	35%	88	60	68%	28	32%

Tabelle 315 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	93	60	65%	33	35%	88	60	68%	28	32%
Gesamt	93	60	65%	33	35%	88	60	68%	28	32%

Tabelle 316 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	53	34	64%	19	36%	53	36	68%	17	32%
Maturantinnen und Maturanten	18	13	72%	5	28%	16	12	75%	4	25%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	22	13	59%	9	41%	19	12	63%	7	37%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	93	60	65%	33	35%	88	60	68%	28	32%

2.18.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 317 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Organisationen

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	20	18	90%	2	10%	20	18	90%	2	10%

Tabelle 318 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	20	18	90%	2	10%	20	18	90%	2	10%
Gesamt	20	18	90%	2	10%	20	18	90%	2	10%

Ressortbericht im Detail: VA

Tabelle 319 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	14	13	93%	1	7%	15	14	93%	1	7%
Maturantinnen und Maturanten	1	1	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	5	4	80%	1	20%	3	2	67%	1	33%
Gesamt	20	18	90%	2	10%	20	18	90%	2	10%

2.18.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 320 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA

Qualifikation	Einstufung	2021				2023			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	7	2	5	28,6%	8	3	5	37,5%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	38	26	12	68,4%	40	29	11	72,5%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	16	13	3	81,3%	15	11	4	73,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	6	3	3	50,0%	5	2	3	40,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	67	44	23	65,7%	68	45	23	66,2%

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.18.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 321 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen der VA

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2021				Stichtag 31.12.2023				Neubesetzungen 31.12.2021-31.12.2023			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Leiterin u. Leiter Geschäftsbereich	3	1	2	67%	3	1	2	67%	0	0	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter Geschäftsbereich	3	3	0	0%	3	3	0	0%	0	0	0	0%
Präsidialleitung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv. Präsidialleitung	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Abt. Internationales I.O.I.-Generalsekretariat*	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Büro der Rentenkommission	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

*) vormals Leiterin und Leiter Abt. Internationales (IOI Generalsekretariat) und Kommunikation

2.18.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 322 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der VA

Ausbildungs- verhältnis	2021				2023			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Lehrlinge	0	0	0%	0	0	0	0%	0

Ressortbericht im Detail: VA

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	5	3	60%	2	40%	10	8	80%	2	20%

2.18.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 323 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / VA

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	13	5	38,5%	8	61,5%	14	5	35,7%	9	64,3%
Leistungsfeststellungs- kommission	6	4	66,7%	2	33,3%	6	4	66,7%	2	33,3%
Disziplinarkommission gem. Art. 30b B-VG	6	2	33,3%	4	66,7%	6	2	33,3%	4	66,7%

Tabelle 324 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / VA

Kommission	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme- kommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 325 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / VA

Beirat	Stichtag 31.12.2021					Stichtag 31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Nutzerbeirat gem. § 10 Abs. 1 BB-GmbH-Gesetz	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Beirat der Buchhaltungsagentur gem. § 18 Abs. 1 BHAG-G	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Bundesbeirat in der APK Vorsorgekasse AG	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%

2.18.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 326 Ausbildungen / VA

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2020-31.12.2021					Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	10	7	70%	3	30%	9	8	88,9%	1	11,1%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	25	13	52%	12	48%	23	11	47,8%	12	52,2%

2.18.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 327 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / VA

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

2.18.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 328 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

2.18.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

2.19 Arbeitsmarktservice

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.19.1 Gesamtes Personal

Tabelle 329 Alle Beschäftigten des AMS

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	6.553	4.353	66,4%	2.200	33,6%	6.523	4.323	66,3%	2.200	33,7%

2.19.2 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 330 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS

Vollbeschäftigte	2021					2023				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	4.366	2.464	56,4%	1.902	43,6%	4.237	2.373	56%	1.864	44%

2.19.3 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

Tabelle 331 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS

Verwendungs- gruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beamtinnen und Beamte	492	328	66,7%	164	33,3%	387	271	70%	116	30%
Kollektiv- vertraglich angestelltes Personal	6.061	4.025	66,4%	2.036	33,6%	6.136	4.052	66%	2.084	34%

2.19.4 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen

Tabelle 332 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen des AMS

Höherwertige Verwendung/ Funktion	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Vorstand u. Landesgeschäfts- führung BGS und LGS	11	3	27,3%	8	72,7%	11	6	54,5%	5	45,5%
Landesgeschäftsf ührung – Stv LGS	9	8	88,9%	1	11,1%	9	7	77,8%	2	22,2%
Abteilungsleitung LGS, BGS/SEL	135	77	57%	58	43%	129	78	60,5%	51	39,5%
Leitung RGS	99	40	40,4%	59	59,6%	100	37	37%	63	63%
Stv RGS	100	52	52,	48	48%	99	65	65,7%	34	34,3%
Abteilungsleitung RGS /Teamleitung SEL	244	146	59,8%	98	40,2%	238	139	58,4%	99	41,6%
Gesamt	543	295	54%	248	46%	542	301	55,5%	241	44,5%

Ressortberichte im Detail: AMS

BGS: Bundesgeschäftsstelle
LGS: Landesgeschäftsstelle
RGS: Regionalgeschäftsstelle
SEL: Serviceline
Gesamt: Summe aller Führungspositionen im AMS ohne die bestellten Organe (Landesgeschäftsführung, Vorstand), daher ergibt „gesamt“ nicht die Summe der angeführten Positionen

2.19.5 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 333 Alle Teilbeschäftigten des AMS

Teilbeschäftigte	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	2.187	1.889	86,4%	298	13,6%	2.286	1.950	85,3%	336	14,7%

2.19.6 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

Tabelle 334 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs-bzw. Entlohnungsgruppen des AMS

Verwendungs- gruppe	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beamtinnen und Beamte	141	123	87,2%	18	12,8%	125	111	88,8%	14	11,2%
KV	2.046	1.766	86,3%	280	13,7%	2.161	1.839	85,1%	322	14,9%

2.19.7 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 335 Alle Lehrlinge des AMS

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt		weiblich		männlich	Gesamt		weiblich		männlich
Lehrlinge	68	41	60,3%	27	39,7%	73	46	63%	27	37%

2.19.8 Kommissionen und Beiräte

Tabelle 336 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / AMS

Kommission	2021					2023				
	Gesamt		weiblich		männlich	Gesamt		weiblich		männlich
Aufnahmekommission	108	53	49,1%	55	50,9%	106	54	50,9%	52	49,1%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 337 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / AMS*

Beirat	2021					2023				
	Gesamt		weiblich		männlich	Gesamt		weiblich		männlich
Beiräte	99	40	40,4%	59	59,6%	299	135	45,2%	164	54,8%

*Regionalbeirat_Innen: RGL als Mitglieder

2.19.9 Zugänge

Tabelle 338 Zugänge / AMS

Zugang	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	462	306	66,2%	156	33,8%	330	210	63,6%	120	36,4%

2.19.10 Abgänge

Tabelle 339 Abgänge / AMS

Abgang	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	348	222	63,8%	126	36,2%	452	295	65,3%	157	34,7%

2.19.11 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)

Tabelle 340 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen) / AMS

Neubestellung	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	102	65	63,7%	37	36,3%	53	35	66%	18	34%

2.19.12 Weiterbildungstage

Tabelle 341 Weiterbildungstage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Jahresdurchschnitt / Tage pro MA) / AMS

Weiter- bildungstage	2021			2023		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	2,9 Tage	3 Tage	2,7 Tage	5,2 Tage	5,4 Tage	4,9 Tage

Tabelle 342 Weiterbildungstage der Führungskräfte (Jahresdurchschnitt / Tage pro FK) / AMS

Weiter- bildungstage	2021			2023		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	6,4 Tage	7,1 Tage	5,5 Tage	9,2 Tage	10,7 Tage	7.5 Tage

2.19.13 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 343 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / AMS

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

2.19.14 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 344 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / AMS

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	10
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	27

2.19.15 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Verbindliche Gleichstellungs- und Frauenförderpläne (GFFP) deren Zielsetzungen sich auch in den jeweiligen Erfolgsmessungen der Dienststellen wiederfinden. Beispielhaft könnte hier der AMS GFFP sein. Dieser beschreibt nicht nur die Zielsetzungen in allen gleichstellungsrelevanten Feldern sondern gibt auch vor, durch welche Indikatoren die Erfolge zu messen sind. Das Messinstrument selbst ist das Management Tool namens BSC (balanced score card). Mit diesem wird der gesamte AMS Erfolg und das Erreichen der AMS Ziele gemessen. Dank der Hartnäckigkeit der Arbeitsgruppe unserer Gleichstellungsbeauftragten und der Frauenabteilung wurden diese Indikatoren schon vor Jahren in die BSC aufgenommen. Zielerreichungen in der BSC sind im AMS mit Prämien und Awards verbunden – auch Gleichstellungsziele.

2.20 Oesterreichische Nationalbank

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.20.1 Gesamtes Personal

Tabelle 345 Alle Beschäftigten der OeNB

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	1.208	479	40%	729	60%	1.210	489	40%	721	60%

Tabelle 346 Alle Vollbeschäftigten der OeNB

Vollbeschäftigte	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	957	301	31%	656	69%	937	299	32%	638	68%

Tabelle 347 Alle Teilzeitbeschäftigten der OeNB

Teilzeitbeschäftigte	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	251	178	71%	73	29%	273	190	70%	83	30%

2.20.2 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Führungskarriere und Fachkarriere der OeNB

Tabelle 348 Führungskarriere in der OeNB

Führungskarriere	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gruppenleitung	56	15	27%	41	73%	57	16	28%	41	72%
Stellvertretende Abteilungsleitung	35	10	29%	25	71%	33	8	24%	25	76%
Abteilungsleitung	39	11	28%	28	72%	37	12	32%	25	68%
Hauptabteilungsleitung	10	3	30%	7	70%	10	3	30%	7	70%
Gesamt	140	39	28%	101	72%	137	39	28%	98	72%

Tabelle 349 Fachkarriere in der OeNB

Fachkarriere	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Expert	136	50	37%	86	63%	80	29	36%	51	64%
Senior Expert	53	22	42%	31	58%	72	24	33%	48	67%
Principal	--	--	--	--	--	19	7	37%	12	63%
Senior Principal	--	--	--	--	--	39	17	44%	22	56%
Advisor	37	11	30%	26	70%	16	4	25%	12	75%
Senior Advisor	7	3	43%	4	57%	17	4	24%	13	76%
Counselor	--	--	--	--	--	10	4	40%	6	60%
Senior Counselor	--	--	--	--	--	6	3	50%	3	50%
Gesamt	233	86	37%	147	63%	259	92	36%	167	64%

Achtung: neue Kategorien seit 2022, keine Vergleichbarkeit zu 2021 (z. B. Expert 2021 entspricht Expert/Senior Expert 2023; Senior Expert 2021 entspricht 2023 Principal/Senior Principal; etc.

Ressortbericht im Detail: OeNB

2.20.3 Zugänge

Tabelle 350 Zugänge / OeNB

Zugänge	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	177	78	44%	99	56%	147	67	46%	80	54%

2.20.4 Abgänge

Tabelle 351 Abgänge / OeNB

Abgänge	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	121	48	40%	73	60%	78	36	46%	42	54%

2.20.5 Neubestellungen Führungskarriere

Tabelle 352 Neubestellungen Führungskarriere / OeNB

Neubestellungen	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	25	8	32%	17	68%	27	9	33%	18	67%

2.20.6 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 353 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB

Dienstverletzung	Gesamt
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.20.7 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 354 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / OeNB

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

2.20.8 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen

Der gültige Frauenförderungsplan 2022-2027 auf Basis des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes legt die Maßnahmen zur Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in der OeNB fest.

2.21 Finanzmarktaufsichtsbehörde

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.21.1 Gesamtes Personal

Tabelle 355 Alle Beschäftigten der FMA

Organisation	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	427	235	55%	192	45%	463	246	53%	217	47%

Tabelle 356 Alle Vollzeitbeschäftigten der FMA

Vollzeit- beschäftigte	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	313	139	44%	174	56%	351	196	56%	155	44%

Tabelle 357 Alle Teilzeitbeschäftigten der FMA

Teilzeit- beschäftigte	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	114	96	84%	18	16%	112	91	81%	21	19%

2.21.2 Voll- und teilbeschäftigte Beamtinnen und Beamte der FMA

Tabelle 358 Beamtinnen und Beamte der FMA

Beamtinnen und Beamte	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	10	5	50%	5	50%	10	5	50%	5	50%

2.21.3 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Führungs- und Fachkarriere der FMA

Tabelle 359 Führungskarriere in der FMA

Führungs-karriere	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	81	34	42%	47	58%	92	34	37%	58	63%

Tabelle 360 Fachkarriere in der FMA

Fachkarriere	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	98	42	43%	56	57%	97	46	47%	51	53%

Ressortberichte im Detail: FMA

2.21.4 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 361 Alle Lehrlinge der FMA

Ausbildungs- verhältnis	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.21.5 Zugänge

Tabelle 362 Zugänge / FMA

Zugänge	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	39	21	54%	18	46%	46	18	39%	28	61%

2.21.6 Abgänge

Tabelle 363 Abgänge / FMA

Abgänge	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	42	21	50%	21	50%	35	17	49%	18	51%

2.21.7 Neubestellungen

Tabelle 364 Neubestellungen / FMA

Neubestellungen	2021					2023				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Führungskarriere	2	0	0%	2	100%	12	6	50%	6	50%
Fachkarriere	11	6	54,5%	5	45,5%	11	7	64%	4	36%
Gesamt	13	6	46,2%	7	53,8%	23	13	57%	10	43%

2.21.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 365 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB

Dienstverletzung	Gesamt
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.21.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 366 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / FMA

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

* Sämtliche Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer der FMA müssen Weiterbildungen gemäß vorgegebener Kriterien erfüllen, sodass hier keine Abgrenzung vorgenommen werden kann

2.21.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen

Der Auswahlprozess für die Führungskarriere wurde insbesondere auch im Hinblick auf das Thema Gleichbehandlung neugestaltet, sodass Objektivität und Transparenz erhöht werden. Der Betriebsrat und die Gleichbehandlungsbeauftragten erhalten erweiterte Informations- und Fragerechte.

Für die derzeitige Fachkarriere wird im Rahmen des Strategieprogramms Fit for Future ein Nachfolgekonzept entwickelt, in welchem das Thema Gleichbehandlung und Transparenz entsprechend Berücksichtigung finden wird.

Mit Hilfe eines eigens entwickelten Dashboards ist ein laufendes Monitoring der entsprechenden Kennzahlen in Bezug auf die geschlechterspezifische Verteilung in der Führungs- und Fachkarriere möglich. Auf dieser Basis kann der Zugang zu den zukünftigen Entwicklungsmöglichkeiten entsprechend gesteuert werden.

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 31.12.2021 bzw. 31.12.2023.

Hinsichtlich der ressortspezifischen Leitungsfunktionen und sonstigen hervorgehobenen Funktionen werden Neuaufnahmen zeitraumbezogen, d. h. vom 31.12.2021 bis 31.12.2023, ausgewiesen. Die Elternkarenzen werden über einen fünfjährigen Zeitraum dargestellt, d.h. im Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2023.

Kommissionen/Beiräte

Die Mitglieder der Kommissionen werden

1. nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) BGBl. Nr. 333/1979, in der jeweils geltenden Fassung (Leistungsfeststellungskommissionen, Prüfungskommissionen, Begutachtungskommissionen, Disziplinarkommissionen)
2. nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG 1989), BGBl. Nr. 85/1989, in der jeweils geltenden Fassung (Begutachtungskommissionen im Einzelfall und ständige Begutachtungskommissionen, Weiterbestellungskommissionen, Aufnahmekommissionen)
3. zusätzlich werden, erstmalig im aktuellen Bericht, die Mitglieder der Bundesdisziplinarbehörde, welche mit der Aufnahme ihrer Tätigkeit im Oktober 2020 26 Disziplinarkommissionen und 100 Disziplinarsenate abgelöst hat,

dargestellt.

Datenabgrenzung

Angaben zum Bundespersonal beziehen sich üblicherweise auf das ausgabenwirksame Personal, das in einem Dienstverhältnis zum Bund steht und dessen Aufwand im Bundesvoranschlag im Personalaufwand (UT 0) verrechnet wird. Die Bezeichnung „ausgabenwirksam“ schließt karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.

Zusätzlich zum Personalaufwand werden Ausbildungsverhältnisse, d.h. Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten ausgewiesen. Der Aufwand für diese Personengruppe wird im Sachaufwand (UT 7) verrechnet.

Ausgliederte 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 Ärztinnen und 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 und Mitarbeitern mit Führungsverantwortung Rechnung zu tragen, wurden dabei vier Ebenen von Führungsverantwortung erarbeitet.

Zur ersten Ebene (Akademikerinnen Gruppe 1) zählen: v1/5-7, DKL IX, E1/12, M BO 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 OStA, Leiterin Generalprokuratur, Vors. Komm.Austria

Die zweite Ebene (Akademikerinnen Gruppe 2) beinhaltet: v1/3-4, ADV-SV/1-2, E1/9-11, M BO 1/4-6, SI1, S1, SI2, S2, SQM, sqm, SV-lph/Vizerektorinnen, PH/Vizerektorinnen, LPH/Dir., lph/Dir., L1/Dir., I1/Dir., R 2, R II, StA 2, StA II, Präsidentin LG, Präsidentin HG,

Präsidentin ASG, Leiterin STA, Vizepräsidentin BVwG und BFinG sowie Richterinnen BVwG und BFinG, Vors. Stv. Komm.Austria, Mitgl. Komm.Austria, Stv. Leiterin OSTA, Bundeskartellanwältin und Stv. Bundeskartellanwältin

Zur dritten Ebene (Maturantinnen) gehören A2/5-8: v2/4-6, ADV-SV/3, E1/5-8, M BO 2/5-9.

Die vierte Ebene (Fachdienst) beinhaltet A3/5-8: v3/4-5, h1/4, ADV-SV/6, E2a/5-7, M BUO/5-7

Elternkarenzen

Bundesbetrachtung: Eine Darstellung nach Ressorts führt auf Grund der BMG-Novellen zu Doppelzählungen, daher erfolgt eine Bundesbetrachtung.

Mütter-/Väterkarenz: Es werden nur Karenzen gezählt, die im Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2023 begonnen und geendet haben, d.h. nur abgeschlossene Karenzfälle. Die Abwesenheit ist auf „Mütter-/Väterkarenz“ eingegrenzt, d.h. es sind keine Beschäftigungsverbote enthalten. Beschäftigungsverbot ist ein eigener Maßnahmengrund und somit eine eigene An-/Abwesenheitsart.

Anzahl Beschäftigte: Die Kennzahl weist den Stand an Beschäftigten mit der Abwesenheit „Mütter-/Väterkarenz“ bezogen auf den selektierten Zeitraum aus.

Kalendertage: Anzahl der Kalendertage der Abwesenheit „Mütter-/Väterkarenz“ unabhängig vom Beschäftigungsausmaß der Bediensteten.

Anteil Beschäftigte: Die Karenzen von Beschäftigten im Beobachtungszeitraum werden als Anteil am Geschlecht und an den Kalendertagen dargestellt, unabhängig von der Dauer einer bestimmten Karenz und abhängig von der Anzahl der Kinder.

Ø-Dauer in Kalendertagen: Division der Kalendertage durch die Beschäftigten mit der Abwesenheit „Mütter-/Väterkarenz“. Die durchschnittliche Dauer sagt aus, wie lange eine Person im Beobachtungszeitraum in Karenz war bzw. nicht aktiv am Erwerbsleben hat teilnehmen können.

Qualifikation

Um die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen je Ebene (Akademikerinnen Gruppe 1, Akademikerinnen Gruppe 2, Maturantinnen, Fachdienst) in Relation mit den gesamten Bediensteten je Qualifikation setzen zu können, wurden bei der Qualifikation die Einstufungen E1/9-12, SI1, SI2, S1, S2, SQM und sqm von den Maturantinnen aufgrund der Ähnlichkeit mit Akademikerinnen zu den Akademikerinnen Gruppe 2 übergeleitet. Die Gruppe „sonstige Qualifikation“ umfasst fast ausschließlich die Kräfte für internationale Operationen (KIOP) und Militärpilotinnen und Militärpiloten 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 und Mitarbeiter jeweils bei der höheren Funktion gezählt. Vorübergehend betraute Bedienstete werden im Normalfall nicht ausgewiesen.

Daten- und Informationsquellen

Daten zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bundes wurden zum Großteil dem bundesinternen Managementinformationssystem (MIS) entnommen.

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

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse.....	19
Tabelle 2 Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen	24
Tabelle 3 Alle Beschäftigten nach Organisationen.....	27
Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen	27
Tabelle 5 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen	28
Tabelle 6 Alle Teilbeschäftigten nach Organisationen.....	29
Tabelle 7 Alle Teilbeschäftigten nach Berufsgruppen.....	29
Tabelle 8 Alle Teilbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen.....	30
Tabelle 9 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen	30
Tabelle 10 Elternkarenzen nach Geschlecht	31
Tabelle 11 Elternkarenzen nach Berufsgruppen	32
Tabelle 12 Elternkarenzen nach Qualifikationsgruppen	33
Tabelle 13 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen.....	34
Tabelle 14 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen	34
Tabelle 15 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen	35
Tabelle 16 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Organisationen.....	35
Tabelle 17 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen.....	35
Tabelle 18 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen.....	36
Tabelle 19 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA	36
Tabelle 20 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BKA – Zentralleitung.....	37
Tabelle 21 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich	38
Tabelle 22 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BKA.....	39
Tabelle 23 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BKA	39
Tabelle 24 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BKA	39
Tabelle 25 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BKA	40
Tabelle 26 Ausbildungen / BKA	40
Tabelle 27 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BKA	40
Tabelle 28 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BKA.....	41
Tabelle 29 Alle Beschäftigten des BMAW nach Organisationen.....	44
Tabelle 30 Alle Beschäftigten des BMAW nach Berufsgruppen	44
Tabelle 31 Alle Beschäftigten des BMAW nach Qualifikationsgruppen	45

Tabellenverzeichnis

Tabelle 32 Alle Teilbeschäftigten des BMAW nach Organisationen	45
Tabelle 33 Alle Teilbeschäftigten des BMAW nach Berufsgruppen.....	45
Tabelle 34 Alle Teilbeschäftigten des BMAW nach Qualifikationsgruppen.....	46
Tabelle 35 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMAW	46
Tabelle 36 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMAW – Zentralleitung Arbeit	47
Tabelle 37 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMAW – Zentralleitung Wirtschaft	48
Tabelle 38 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMAW –Nachgeordneter Bereich Arbeit und Wirtschaft	48
Tabelle 39 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMA.....	50
Tabelle 40 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMAW – Bereich Arbeit	50
Tabelle 41 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMAW – Bereich Wirtschaft	51
Tabelle 42 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMAW – Bereich Arbeit	51
Tabelle 43 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMAW – Bereich Wirtschaft	51
Tabelle 44 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMAW – Bereich Arbeit	52
Tabelle 45 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMAW – Bereich Wirtschaft	52
Tabelle 46 Ausbildungen / BMAW – Bereich Arbeit	52
Tabelle 47 Ausbildungen / BMAW – Bereich Wirtschaft	53
Tabelle 48 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMAW	53
Tabelle 49 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMAW	54
Tabelle 50 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Organisationen	61
Tabelle 51 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Berufsgruppen.....	61
Tabelle 52 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Qualifikationsgruppen.....	62
Tabelle 53 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Organisationen	62
Tabelle 54 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Berufsgruppen	63
Tabelle 55 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Qualifikationsgruppen	63
Tabelle 56 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMBWF – Bereich Bildung....	64
Tabelle 57 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMBWF – Bereich Wissenschaft und Forschung.....	65
Tabelle 58 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMBWF – Zentralleitung	66

Tabelle 59 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMBWF – Nachgeordneter Bereich	67
Tabelle 60 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMBWF	70
Tabelle 61 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Zentralstelle..	71
Tabelle 62 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – nachgeordneter Bereich.....	71
Tabelle 63 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Bildungsdirektion für Wien	72
Tabelle 64 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Bildungsdirektion für Niederösterreich.....	72
Tabelle 65 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Bildungsdirektion für Burgenland	72
Tabelle 66 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Bildungsdirektion für Oberösterreich	72
Tabelle 67 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Bildungsdirektion für Salzburg	73
Tabelle 68 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Bildungsdirektion für Steiermark	73
Tabelle 69 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Bildungsdirektion für Kärnten	73
Tabelle 70 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Bildungsdirektion für Tirol.....	74
Tabelle 71 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Bildungsdirektion für Vorarlberg.....	74
Tabelle 72 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Zentralstelle	74
Tabelle 73 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Bildungsdirektion für Wien	74
Tabelle 74 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Bildungsdirektion für Niederösterreich.....	75
Tabelle 75 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Bildungsdirektion für Burgenland	75
Tabelle 76 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Bildungsdirektion für Oberösterreich	75
Tabelle 77 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Bildungsdirektion für Salzburg	76

Tabellenverzeichnis

Tabelle 78 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Bildungsdirektion für Steiermark	76
Tabelle 79 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Bildungsdirektion für Kärnten	76
Tabelle 80 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Bildungsdirektion für Tirol.....	76
Tabelle 81 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Bildungsdirektion für Vorarlberg.....	77
Tabelle 82 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMBWF – Zentralstelle	77
Tabelle 83 Ausbildungen / BMBWF – Zentralstelle.....	78
Tabelle 84 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Wien	78
Tabelle 85 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Niederösterreich	78
Tabelle 86 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Burgenland	79
Tabelle 87 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Oberösterreich	79
Tabelle 88 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Steiermark	79
Tabelle 89 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Salzburg	80
Tabelle 90 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Kärnten	80
Tabelle 91 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Tirol.....	80
Tabelle 92 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Vorarlberg	81
Tabelle 93 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMBWF – Zentralstelle.....	81
Tabelle 94 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMBWF – Zentralstelle	81
Tabelle 95 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Organisationen	84
Tabelle 96 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen	84
Tabelle 97 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen	85
Tabelle 98 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Organisationen	85
Tabelle 99 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen	85
Tabelle 100 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen	86
Tabelle 101 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMEIA	86
Tabelle 102 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMEIA – Zentralleitung.....	87
Tabelle 103 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMEIA – Nachgeordneter Bereich.....	88
Tabelle 104 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMEIA.....	89
Tabelle 105 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMEIA	89
Tabelle 106 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMEIA	90

Tabelle 107 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMEIA.....	90
Tabelle 108 Ausbildungen / BMEIA.....	90
Tabelle 109 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMEIA.....	91
Tabelle 110 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMEIA.....	91
Tabelle 111 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen.....	92
Tabelle 112 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen	92
Tabelle 113 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen	93
Tabelle 114 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Organisationen	93
Tabelle 115 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Berufsgruppen.....	94
Tabelle 116 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen.....	94
Tabelle 117 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF	95
Tabelle 118 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentralleitung.....	96
Tabelle 119 Ressortspezifische Leitungsfunktionen weitere hervorgehobene Funktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich	97
Tabelle 120 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMF	101
Tabelle 121 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMF.....	102
Tabelle 122 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMF	102
Tabelle 123 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMF	103
Tabelle 124 Ausbildungen / BMF	103
Tabelle 125 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMF	103
Tabelle 126 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMF	104
Tabelle 127 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen	106
Tabelle 128 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen	106
Tabelle 129 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen	107
Tabelle 130 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Organisationen.....	107
Tabelle 131 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen.....	107
Tabelle 132 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen.....	108
Tabelle 133 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI	108
Tabelle 134 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMI – Zentralleitung (inkl. ZMR)	109
Tabelle 135 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich	111
Tabelle 136 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMI.....	113

Tabellenverzeichnis

Tabelle 137 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete.....	113
Tabelle 138 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMI – Zentralleitung u. GD-Nachgeordnete.....	114
Tabelle 139 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMI	114
Tabelle 140 Ausbildungen / BMI	115
Tabelle 141 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMI	115
Tabelle 142 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMI	116
Tabelle 143 Alle Beschäftigten des BMJ nach Organisationen	118
Tabelle 144 Alle Beschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen	118
Tabelle 145 Alle Beschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen	119
Tabelle 146 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Organisationen	120
Tabelle 147 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen	120
Tabelle 148 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen	121
Tabelle 149 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMJ	121
Tabelle 150 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMJ – Zentralleitung.....	122
Tabelle 151 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMJ – Nachgeordneter Bereich.....	123
Tabelle 152 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMJ.....	126
Tabelle 153 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMJ	126
Tabelle 154 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMJ.....	126
Tabelle 155 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMJ.....	127
Tabelle 156 Ausbildungen / BMJ	127
Tabelle 157 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMJ	127
Tabelle 158 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMJ.....	128
Tabelle 159 Alle Beschäftigten des BMK nach Organisationen	130
Tabelle 160 Alle Beschäftigten des BMK nach Berufsgruppen	130
Tabelle 161 Alle Beschäftigten des BMK nach Qualifikationsgruppen	131
Tabelle 162 Alle Teilbeschäftigten des BMK nach Organisationen.....	131
Tabelle 163 Alle Teilbeschäftigten des BMK nach Berufsgruppen	131
Tabelle 164 Alle Teilbeschäftigten des BMK nach Qualifikationsgruppen	132
Tabelle 165 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMK	132

Tabelle 166 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMK – Zentralleitung	133
Tabelle 167 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMK – Nachgeordneter Bereich	134
Tabelle 168 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMK	134
Tabelle 169 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMK	135
Tabelle 170 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMK	135
Tabelle 171 Mitglieder der Beiräte / BMK	136
Tabelle 172 Ausbildungen / BMK	139
Tabelle 173 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMK	140
Tabelle 174 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMK	140
Tabelle 175 Alle Beschäftigten des BMKÖS nach Organisationen	150
Tabelle 176 Alle Beschäftigten des BMKÖS nach Berufsgruppen	150
Tabelle 177 Alle Beschäftigten des BMKÖS nach Qualifikationsgruppen	151
Tabelle 178 Alle Teilbeschäftigten des BMKÖS nach Organisationen	151
Tabelle 179 Alle Teilbeschäftigten des BMKÖS nach Berufsgruppen	151
Tabelle 180 Alle Teilbeschäftigten des BMKÖS nach Qualifikationsgruppen	152
Tabelle 181 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMKÖS	152
Tabelle 182 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMKÖS – Zentralleitung	153
Tabelle 183 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMKÖS – Nachgeordneter Bereich	154
Tabelle 184 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMKÖS	155
Tabelle 185 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMKÖS	155
Tabelle 186 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMKÖS	156
Tabelle 187 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMKÖS	156
Tabelle 188 Ausbildungen / BMKÖS	157
Tabelle 189 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMKÖS	157
Tabelle 190 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMKÖS	157
Tabelle 191 Alle Beschäftigten des BMLV nach Organisationen	159
Tabelle 192 Alle Beschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen	159
Tabelle 193 Alle Beschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen	160
Tabelle 194 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Organisationen	160

Tabellenverzeichnis

Tabelle 195 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen.....	161
Tabelle 196 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen.....	161
Tabelle 197 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLV	162
Tabelle 198 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMLV – Zentralleitung	163
Tabelle 199 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMLV – Nachgeordneter Bereich	164
Tabelle 200 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLV	166
Tabelle 201 Prüfungskommissionen zivil Verw / Entl.Grp – BMLV	167
Tabelle 202 Prüfungskommissionen militärisch – BMLV	167
Tabelle 203 Diverse Kommissionen – BMLV	168
Tabelle 204 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLV	168
Tabelle 205 Ausbildungen / BMLV	170
Tabelle 206 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLV	170
Tabelle 207 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMLV	171
Tabelle 208 Alle Beschäftigten des BML nach Organisationen.....	174
Tabelle 209 Alle Beschäftigten des BML nach Berufsgruppen.....	174
Tabelle 210 Alle Beschäftigten des BML nach Qualifikationsgruppen.....	175
Tabelle 211 Alle Teilbeschäftigten des BML nach Organisationen	175
Tabelle 212 Alle Teilbeschäftigten des BML nach Berufsgruppen	175
Tabelle 213 Alle Teilbeschäftigten des BML nach Qualifikationsgruppen	176
Tabelle 214 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BML.....	176
Tabelle 215 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BML – Zentralleitung	177
Tabelle 216 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BML – Nachgeordneter Bereich	178
Tabelle 217 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BML	178
Tabelle 218 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BML.....	179
Tabelle 219 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BML	179
Tabelle 220 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BML	180
Tabelle 221 Ausbildungen / BML.....	180
Tabelle 222 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BML.....	180
Tabelle 223 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BML	181

Tabelle 224 Alle Beschäftigten des BMSGPK nach Organisationen	183
Tabelle 225 Alle Beschäftigten des BMSGPK nach Berufsgruppen	183
Tabelle 226 Alle Beschäftigten des BMSGPK nach Qualifikationsgruppen	184
Tabelle 227 Alle Teilbeschäftigten des BMSGPK nach Organisationen	184
Tabelle 228 Alle Teilbeschäftigten des BMSGPK nach Berufsgruppen	185
Tabelle 229 Alle Teilbeschäftigten des BMSGPK nach Qualifikationsgruppen	185
Tabelle 230 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMSGPK	185
Tabelle 231 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMSGPK – Zentralleitung	186
Tabelle 232 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMSGPK – Nachgeordneter Bereich	187
Tabelle 233 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMSGPK	188
Tabelle 234 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMSGPK	188
Tabelle 235 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMSGPK	189
Tabelle 236 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMSGPK	189
Tabelle 237 Ausbildungen / BMSGPK	189
Tabelle 238 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMSGPK	190
Tabelle 239 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMSGPK	190
Tabelle 240 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Organisationen	194
Tabelle 241 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen	194
Tabelle 242 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen	195
Tabelle 243 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Organisationen	195
Tabelle 244 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen	195
Tabelle 245 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen	196
Tabelle 246 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der ParlDion	196
Tabelle 247 Ressortspezifische Leitungsfunktionen weitere hervorgehobene Funktionen der ParlDion	197
Tabelle 248 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der ParlDion	197
Tabelle 249 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / ParlDion	198
Tabelle 250 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / ParlDion	198
Tabelle 251 Ausbildungen / ParlDion	199
Tabelle 252 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / ParlDion	199
Tabelle 253 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / ParlDion	199

Tabellenverzeichnis

Tabelle 254 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen	201
Tabelle 255 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen.....	201
Tabelle 256 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen.....	202
Tabelle 257 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen	202
Tabelle 258 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen	202
Tabelle 259 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen	203
Tabelle 260 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der PräsKanzlei	203
Tabelle 261 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen der PräsKanzlei	204
Tabelle 262 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der PräsKanzlei	204
Tabelle 263 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / PräsKanzlei.....	205
Tabelle 264 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / PräsKanzlei	205
Tabelle 265 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / PräsKanzlei	205
Tabelle 266 Ausbildungen / PräsKanzlei	206
Tabelle 267 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / PräsKanzlei	206
Tabelle 268 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / PräsKanzlei	206
Tabelle 269 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen	208
Tabelle 270 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen	208
Tabelle 271 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen	209
Tabelle 272 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Organisationen.....	209
Tabelle 273 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen	209
Tabelle 274 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen	210
Tabelle 275 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH	210
Tabelle 276 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des RH	211
Tabelle 277 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des RH.....	212
Tabelle 278 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / RH	212
Tabelle 279 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / RH	212
Tabelle 280 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / RH	213
Tabelle 281 Ausbildungen / RH	213
Tabelle 282 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / RH	214
Tabelle 283 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / RH.....	214
Tabelle 284 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen.....	216

Tabelle 285 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen	216
Tabelle 286 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen	217
Tabelle 287 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Organisationen	217
Tabelle 288 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen.....	217
Tabelle 289 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen.....	218
Tabelle 290 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH	218
Tabelle 291 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des VfGH.....	219
Tabelle 292 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VfGH	220
Tabelle 293 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH	220
Tabelle 294 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH	221
Tabelle 295 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH	221
Tabelle 296 Ausbildungen/VfGH	221
Tabelle 297 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VfGH	222
Tabelle 298 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VfGH.....	222
Tabelle 299 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen	223
Tabelle 300 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen.....	223
Tabelle 301 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen.....	224
Tabelle 302 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Organisationen	224
Tabelle 303 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen	224
Tabelle 304 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen	225
Tabelle 305 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH.....	225
Tabelle 306 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des VwGH	226
Tabelle 307 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VwGH	227
Tabelle 308 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH.....	228
Tabelle 309 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH	228
Tabelle 310 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH	228
Tabelle 311 Ausbildungen/VwGH	228
Tabelle 312 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VwGH	229
Tabelle 313 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VwGH	229
Tabelle 314 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen.....	231
Tabelle 315 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen	231

Tabellenverzeichnis

Tabelle 316 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen	232
Tabelle 317 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Organisationen	232
Tabelle 318 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Berufsgruppen.....	232
Tabelle 319 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen.....	233
Tabelle 320 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA	233
Tabelle 321 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen der VA.....	234
Tabelle 322 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der VA	234
Tabelle 323 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / VA	235
Tabelle 324 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / VA	235
Tabelle 325 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / VA	236
Tabelle 326 Ausbildungen / VA	236
Tabelle 327 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / VA	236
Tabelle 328 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / VA.....	237
Tabelle 329 Alle Beschäftigten des AMS	238
Tabelle 330 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS.....	238
Tabelle 331 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS.....	239
Tabelle 332 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen des AMS	239
Tabelle 333 Alle Teilbeschäftigten des AMS	240
Tabelle 334 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS.....	240
Tabelle 335 Alle Lehrlinge des AMS	241
Tabelle 336 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / AMS	241
Tabelle 337 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / AMS*	241
Tabelle 338 Zugänge / AMS.....	242
Tabelle 339 Abgänge / AMS	242
Tabelle 340 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen) / AMS	242
Tabelle 341 Weiterbildungstage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Jahresdurchschnitt / Tage pro MA) / AMS.....	243
Tabelle 342 Weiterbildungstage der Führungskräfte (Jahresdurchschnitt / Tage pro FK) / AMS	243
Tabelle 343 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / AMS	243

Tabelle 344 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / AMS	244
Tabelle 345 Alle Beschäftigten der OeNB	245
Tabelle 346 Alle Vollbeschäftigten der OeNB	245
Tabelle 347 Alle Teilzeitbeschäftigten der OeNB	245
Tabelle 348 Führungskarriere in der OeNB	246
Tabelle 349 Fachkarriere in der OeNB	246
Tabelle 350 Zugänge / OeNB	247
Tabelle 351 Abgänge / OeNB	247
Tabelle 352 Neubestellungen Führungskarriere / OeNB	247
Tabelle 353 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB	248
Tabelle 354 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / OeNB	248
Tabelle 355 Alle Beschäftigten der FMA	249
Tabelle 356 Alle Vollzeitbeschäftigten der FMA	249
Tabelle 357 Alle Teilzeitbeschäftigten der FMA	249
Tabelle 358 Beamtinnen und Beamte der FMA	250
Tabelle 359 Führungskarriere in der FMA	250
Tabelle 360 Fachkarriere in der FMA	250
Tabelle 361 Alle Lehrlinge der FMA	251
Tabelle 362 Zugänge / FMA	251
Tabelle 363 Abgänge / FMA	251
Tabelle 364 Neubestellungen / FMA	252
Tabelle 365 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB	252
Tabelle 366 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / FMA	252

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteil – Berufsgruppe	19
Abbildung 2 Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe	21
Abbildung 3 Frauen- und Männeranteil – Ressorts und sonstige Oberste Organe	22
Abbildung 4 Frauen- und Männeranteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufung	26

Abkürzungen

Abkürzungen

ACR	Austrian Cooperative Research
AMS	Arbeitsmarktservice
APK	Allgemeine Pensionskasse
AST	Außenstelle
AusG	Ausschreibungsgesetz
BDG	Beamten-Dienstrechtsgesetz
BFA	Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl
B-GBK	Bundes-Gleichbehandlungskommission
BGBL	Bundesgesetzblatt
B-GIBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
BGS	Bundesgeschäftsstelle
BHAG-G	Buchhaltungsagenturgesetz
BA	Bundeskanzleramt
BMAW	Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
BMEIA	Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMI	Bundesministerium für Inneres
BMJ	Bundesministerium für Justiz
BMLV	Bundesministerium für Landesverteidigung
BML	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft
BMK	Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie
BMKÖS	Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport
BMSGPK	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
BRZ	Bundesrechenzentrum
ECDL	European Computer Driving Licence
EDV	Elektronische Datenverarbeitung

Abkürzungen

ERP	European Recovery Program
EU	Europäische Union
F&E	Forschung und Entwicklung
FA	Finanzamt
FAGVG	Finanzamt für Gebühren, Verkehrssteuerung und Glücksspiel
FFG	Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft
FWN	Fachhochschule Wiener Neustadt
FMA	Finanzmarktaufsicht
FP	Finanzpolizei
FTE	Forschung, Technologie und Entwicklung
FTI	Forschung, Technologie und Innovation
GBP	Großbetriebsprüfung
HBLFA	Höhere Bundeslehr- und Forschungsanstalt für Gartenbau
I.O.I	International Ombudsman Institute
JI/CDM	Joint Implementation / Clean Development Mechanism Commission
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KV	Kollektivvertrag
LGS	Landesgeschäftsstelle
LPD	Landespolizeidirektion
NEH	Nationaler Emissionszertifikatehandel
NES	Nuclear Engineering Seibersdorf
OeNB	Oesterreichische Nationalbank
OGH	Oberster Gerichtshof
OGL	Oberlandesgericht
OStA	Oberstaatsanwaltschaft
PACC	Predictive Analytics Competence Center
ParlDion	Parlamentsdirektion
PK	Polizeikommissariat
PräsKanzlei	Präsidentschaftskanzlei
PUMA	fremden- und grenzpolizeiliche Einheit

RGL	Regionalbeirat
RH	Rechnungshof
Ri/StA	Richterinnen und Richter / Staatsanwältinnen und Staatsanwälte
SEL	Serviceline
SIAK	Sicherheitsakademie
Stv.	Stellvertretung
u.v.m	und vieles mehr
VA	Volksanwaltschaft
VBÄ	Vollbeschäftigtenäquivalenten
VfGH	Verfassungsgerichtshof
VwGH	Verwaltungsgerichtshof
ZA	Zollamt

Abkürzungen

Bundes- Gleichbehandlungskommission

15. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2024
Teil 2

Inhalt**1 Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission 279**

1.1 Aufgaben / Zuständigkeit der B-GBK	279
1.1.1 Aufgaben.....	279
1.1.2 Zuständigkeit.....	279
1.2 Verfahren vor der B-GBK	280
1.2.1 Sitz der B-GBK	280
1.2.2 Verfahrensablauf	280
1.2.3 Eingelangte Anträge im Berichtszeitraum	281
1.2.4 Anzahl / Ort der Sitzungen.....	282

2 Anonymisierte Gutachten des Senates I 283

2.1 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.....	284
2.1.1 Pädagogische Hochschule.....	284
2.1.2 Pädagogische Hochschule.....	284
2.1.3 Bildungsdirektion	285
2.1.4 Bildungsdirektion	287
2.2 Bundesministerium für Inneres	288
2.2.1 Landespolizeidirektion.....	288
2.2.2 Nachgeordneter Bereich.....	289
2.2.3 Nachgeordneter Bereich.....	290
2.2.4 Landespolizeidirektion	290
2.2.5 Nachgeordneter Bereich.....	291
2.2.6 Landespolizeidirektion	292
2.2.7 Nachgeordneter Bereich.....	293
2.2.8 Landespolizeidirektion	294
2.2.9 Nachgeordneter Bereich.....	296
2.2.10 Landespolizeidirektion	297
2.3 Bundesministerium für Justiz	299
2.3.1 Oberlandesgericht	299
2.3.2 Justizanstalt.....	300
2.3.3 Oberlandesgericht	301
2.4 Bundesministerium für Landesverteidigung	303
2.4.1 Zentralstelle	303
2.4.2 Zentralstelle	304
2.4.3 Nachgeordneter Bereich.....	305
2.4.4 Zentralstelle	307

2.4.5	Nachgeordneter Bereich.....	309
2.4.6	Nachgeordneter Bereich.....	310
2.5	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft.....	311
2.5.1	Nachgeordneter Bereich.....	311
2.6	Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	312
2.6.1	Zentralstelle	312
2.7	Universitätsbereich.....	314
2.7.1	Universität.....	314
2.7.2	Universität.....	314
2.7.3	Universität.....	315
2.7.4	Universität.....	316
2.7.5	Universität.....	317
2.8	Bundesbeschaffung GmbH	318
2.8.1	Bundesbeschaffung GmbH	318
3	Anonymisierte Gutachten des Senates II	320
3.1	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.....	321
3.1.1	Bildungsdirektion	321
3.1.2	Bildungsdirektion	322
3.1.3	Bildungsdirektion	323
3.2	Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten.....	324
3.2.1	Botschaft	324
3.2.2	Zentralstelle	325
3.2.3	Botschaft	326
3.2.4	Nachgeordneter Bereich.....	327
3.3	Bundesministerium für Inneres	327
3.3.1	Landespolizeidirektion	327
3.3.2	Landespolizeidirektion	328
3.3.3	Landespolizeidirektion	329
3.3.4	Landespolizeidirektion	330
3.3.5	Landespolizeidirektion	331
3.3.6	Landespolizeidirektion	332
3.3.7	Landespolizeidirektion	333
3.3.8	Landespolizeidirektion	334
3.3.9	Landespolizeidirektion	335
3.3.10	Zentralstelle	336
3.3.11	Landespolizeidirektion	337
3.3.12	Landespolizeidirektion	338

Inhalt

3.3.13 Landespolizeidirektion	339
3.3.14 Landespolizeidirektion	340
3.3.15 Landespolizeidirektion	341
3.3.16 Zentralstelle	342
3.3.17 Nachgeordneter Bereich	342
3.3.18 Landespolizeidirektion	343
3.3.19 Nachgeordneter Bereich	344
3.3.20 Nachgeordneter Bereich	345
3.3.21 Landespolizeidirektion	346
3.3.22 Landespolizeidirektion	347
3.3.23 Landespolizeidirektion	349
3.3.24 Zentralstelle	350
3.3.25 Nachgeordneter Bereich	350
3.3.26 Nachgeordneter Bereich	351
3.3.27 Nachgeordneter Bereich	352
3.3.28 Landespolizeidirektion	353
3.3.29 Nachgeordneter Bereich	355
3.4 Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie	356
3.4.1 Zentralstelle	356
3.5 Bundesministerium für Landesverteidigung	357
3.5.1 Zentralstelle	357
3.5.2 Zentralstelle	358
3.6 Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	360
3.6.1 Zentralstelle	360
3.7 Universitätsbereich	361
3.7.1 Universität	361
4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK	362
Tabellenverzeichnis	363

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 im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) 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-GlBG), 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-GlBG).

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 Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes 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, sofern keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können, auf der Homepage des Bundeskanzleramtes (in vollem Wortlaut, in anonymisierter Form) 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.

Im Berichtszeitraum war Mag.^a Löscher-Weninger als Vorsitzende des Senates I bis 30. September 2023 bestellt. Ab 1. Oktober 2023 wurde Dr.ⁱⁿ Maria Wais als Vorsitzende bestellt.

Im Berichtszeitraum war Mag.^a Birgit Lanner als Vorsitzende des Senates II bestellt.

Eigene Domain: www.gleichbehandlungskommission.gv.at

1.2 Verfahren vor der B-GBK

1.2.1 Sitz der B-GBK

Bundeskanzleramt, 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; aber Achtung: Fristen sind zu beachten)

¹ [Gutachten Senat I](#), [Gutachten Senat II](#)

- 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 / Belästigerin)
- 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 bzw. Belästigerin)
- Ladungen zur Sitzung
- Durchführung der Sitzung, an der auch immer die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte / der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte teilnehmen kann (Recht auf Teilnahme)
- Beschlussfassung über die Erledigung
- Ausfertigung der Erledigung
- Zustellung der Erledigung
- Veröffentlichung der Gutachten auf der Homepage des Bundeskanzleramtes – 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 im nächsten Bundes-Gleichbehandlungsbericht

1.2.3 Eingelangte Anträge im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum 1. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2023 sind 198 Anträge neu eingelangt.

Von den 198 Antragsfällen wurden 61 von weiblichen Bediensteten / für weibliche Bedienstete, 134 von männlichen Bediensteten / für männliche Bedienstete und 3 von diversen / für diverse Bedienstete eingebracht. Ein Teil der Anträge wird wegen Unzuständigkeit, Verspätung der Antragseinreichung, Rückziehung des Antrages beendet und nicht durch ein Gutachten.

Tabelle 1 Eingelangte Anträge im Berichtszeitraum

Senat	Anträge	weiblich		männlich		divers	
B-GBK Senat I	79	49	62 %	27	34,2 %	3	3,8 %
B-GBK Senat II	119	12	10,1 %	107	89,9 %		
Gesamt	198	61	30,8 %	134	67,7 %	3	1,5 %

1.2.4 Anzahl / Ort der Sitzungen

Im Berichtszeitraum fanden 28 Sitzungen statt:

Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen

Jahr	B-GBK Senat I	B-GBK Senat II
2022	8	6
2023	7	7
Gesamt	15	13

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, Universitäten 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 Bundeskanzleramtes veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden: [Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission.](#)

Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK

Ressort	Gutachten
BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung	4
BM für Inneres	10
BM für Justiz	3
BM für Landesverteidigung	6
BM für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft	1
BM für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	1
Universitätsbereich	5
Bundesbeschaffung GmbH	1
Insgesamt	31

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

Mit Stand 31. Dezember 2023 sind 33 Anträge bei Senat I der B-GBK offen. In der nachfolgenden Darstellung sind jene Gutachten angeführt, die kanzleitechnisch bis 31. Dezember 2023 genehmigt wurden.

2.1 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

2.1.1 Pädagogische Hochschule

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert wurde. Sie ist eine langjährige Mitarbeiterin und dennoch hat man ihre Qualifikationen nicht richtig bewertet und dem externen Mitbewerber auf Grund eines alten „Dienstzeugnisses“ und seinen Ausführungen beim Hearing den Vorzug gegeben. Sowohl der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als auch der Dienststellenausschuss waren mit der Personalentscheidung nicht einverstanden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der mündlichen Befragung kam der Senat zum Ergebnis, dass die Qualifikationen der Antragstellerin nicht ausreichend gewürdigt wurden, aber im Gegensatz dazu die Leistungen und Vorstellungen des Mitbewerbers hervorgehoben wurden. Aus einem Dienstzeugnis wurden Leistungsbeschreibungen übernommen, scheinbar ohne weitere Überprüfung. Der Senat kam zum Ergebnis, dass die Antragstellerin im gegenständlichen Bewerbungsprozess und bei der Entscheidung über die Vergabe der Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert wurde.

Verfahrensdauer: 3. Juni 2022 bis 19. Dezember 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 296

2.1.2 Pädagogische Hochschule

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle einer (Vertrags)Hochschullehrperson an der Pädagogischen

Hochschule X auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg diskriminiert wurde. Ihre Qualifikationen seien nicht entsprechend der Ausschreibung bewertet worden. Das Rektorat hat in der schriftlichen Stellungnahme darauf hingewiesen, dass strategische Überlegungen zur Hochschulentwicklung im Mittelpunkt gestanden haben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Bei ihrer mündlichen Befragung antwortete die Antragstellerin auf die Frage, warum sie glaube, dass das Geschlecht bei der Besetzung der gegenständlichen Stelle eine Rolle gespielt habe, dass sie nicht sagen könne, ob sie als Frau diskriminiert worden sei, sie wisse aber, dass sie für die Stelle gleich gut, wenn nicht besser qualifiziert sei als der Mitbewerber. Zusammengefasst gewann der Senat den Eindruck, dass bei der Beurteilung der Qualifikationen der Antragstellerin und des Mitbewerbers nicht mit gleichem Maß gemessen wurde, und zwar überwiegend zum Nachteil der Antragstellerin.

Die vom Senat im vorliegenden Fall zu beurteilende Frage war, ob das Geschlecht das Motiv für die Nichtberücksichtigung der Antragstellerin bei der Besetzung der gegenständlichen Stelle war. Wie bereits festgehalten, hat die Antragstellerin die von ihr behauptete Diskriminierung, inklusive des Diskriminierungsgrundes, glaubhaft zu machen. Letzteres ist der Antragstellerin mit ihrem Vorbringen im Antrag und in der Senatssitzung nicht gelungen, sie schien selbst nicht davon überzeugt, dass der Mitbewerber von den aktuell Verantwortlichen der Pädagogischen Hochschule X bevorzugt wurde, weil er ein Mann ist, sie sagte bei ihrer Befragung durch den Senat, dass sie nicht sagen könne, ob sie als Frau diskriminiert worden sei, sie wisse aber, dass sie für die Stelle mindestens gleich gut qualifiziert sei wie ihr Mitbewerber.

Der Senat stellte fest, dass die Antragstellerin nicht auf Grund des Geschlechts diskriminiert wurde.

Verfahrensdauer: 16. Oktober 2022 bis 13. Juli 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 311

2.1.3 Bildungsdirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines Schulqualitätsmanagers in der Bildungsdirektion X auf Grund des Geschlechts, der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei. Er erfülle alle Voraussetzungen, während die zum Zug gekommene Bewerberin, bis zu ihrer Bestellung als Schulqualitätsmanagerin als Professorin an der Höheren Lehranstalt X, tätig gewesen sei. Zusammenfassend sehe er seinen Qualifikationsvorsprung in der langjährigen Führungsverantwortung von unzähligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, in der jahrelangen Übernahme einer großen Verantwortung im Bildungsbereich, der hohen schultypenübergreifenden Erfahrung und entsprechendem Wissen, sowie seinen Kontakten zu den wesentlichen Stakeholdern im Bildungsbereich österreichweit.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Die Begutachtungskommission hat den Antragsteller und die Mitbewerberin im höchsten Ausmaß geeignet eingestuft, wobei die geforderte schulische Leitungsfunktion der Mehrheit der Mitglieder nicht so wichtig erschien.

Das BMBWF begründete die Personalentscheidung zu Gunsten der Mitbewerberin mit deren starkem pädagogischen Fokus, der die Kommission von der pädagogischen Leistungs- und Innovationsbereitschaft überzeugt habe. Ihre Leitvorstellungen seien umfangreicher als jene des Antragstellers gewesen und man schätze ihren ganzheitlichen Blick auf alle Schultypen. Die Bestellung der höchstgereihten Bewerberin sei „vertretbar und aus pädagogischer Sicht begründbar“.

Zusammenfassend stellt der Senat fest, dass die Mitbewerberin nicht als im höchsten Ausmaß geeignet hätte eingestuft werden dürfen. Der Antragsteller konnte nachvollziehbar darlegen, dass seine schlechtere Bewertung weder sachlich noch objektivierbar und daher nicht gerechtfertigt ist. Dem Dienstgeber ist es nicht gelungen, dies zu widerlegen. Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die behauptete bessere Eignung der Mitbewerberin für die Stelle als Schulqualitätsmanagerin kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die vom Antragsteller vermuteten geschlechterspezifischen und weltanschaulichen Erwägungen für die Personalentscheidung maßgebend waren.

Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und der Weltanschauung fest.

Zur Diskriminierung auf Grund des Alters stellt der Senat fest, dass es dem Antragsteller nicht gelungen ist, diese ausreichend substantiiert und nachvollziehbar darzulegen und kann eine solche vom Senat im gegenständlichen Fall nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 3. Jänner 2023 bis 3. Juli 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 309

2.1.4 Bildungsdirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle einer Abteilungsvorständin/eines Abteilungsvorstandes für die Abteilung X der HTL X auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei. Der erfolgreiche Mitbewerber weise als Lehrer der HTL X (für den Fachbereich X) eine Unterrichtspraxis von maximal ... bis ... Jahren auf, nicht aber eine Praxistätigkeit als selbständiger Erwerbstätiger. Seine Funktion als provisorischer Leiter der Abteilung X habe außer Betracht zu bleiben, da ansonsten eine unsachliche Diskriminierung aller Mitbewerber, welchen die Möglichkeit der provisorischen Leitung nicht gegeben worden ist, erfolgt wäre. Dem Mitbewerber fehle sohin jede anrechenbare Leitungserfahrung.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Familienstand, Alter

Ergebnis: Die Begutachtungskommission habe in ihrem Gutachten festgelegt, dass die Bewerberinnen und Bewerber die Auswahlerfordernisse folgendermaßen erfüllen und durch das durchgeführte Hearing und die situativen Fragestellungen wie folgt begründet:

- Mitbewerber: im höchsten Ausmaß geeignet

„Die Ausführungen des Bewerbers sind strukturiert und mit konkret umsetzbaren Maßnahmen unterlegt. Er geht inhaltlich fundiert auf alle Teilaspekte der Fragen ein. Der Bewerber kann eine Vielzahl von geplanten Projekten nennen, die für die Weiterentwicklung der Abteilung sowohl fachlich als auch pädagogisch förderlich sind. Der Bewerber zeichnet sich durch ein sehr hohes Maß an sozialer Kompetenz aus, kann aktiv zuhören und möchte die Lehrerinnen und Lehrer der Abteilung nach ihren Stärken einsetzen.“

- Antragstellerin: in geringem Ausmaß geeignet

„Die Ausführungen der Bewerberin bleiben vage und an der Oberfläche, gehen oft an der eigentlichen Fragestellung vorbei, sind ausufernd, abschweifend und unstrukturiert. Die Bewerberin kann eine Reihe von Projekten nennen, konkrete Umsetzungsmaßnahmen

bleibt sie schuldig. Sie vermittelt nicht den Eindruck, dass sie sich auf den Einzelnen fokussieren kann, sondern sendet in ihren Ausführungen sehr starke Ich-Botschaften. Allgemein konzentriert sie sich auf eher negative Szenarien. Ihr pädagogischer Fokus liegt auf leistungsstarken Schülerinnen und Schülern und leistungswilligen Lehrkräften.“ Die Kalkülsbewertung und die bessere Eignung des Mitbewerbers für die gegenständliche Stelle werden vom BMBWF geteilt und seien der Entscheidung zu Grunde gelegen.

Der Senat stellt auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der mündlichen Verhandlung fest, dass die Bestellung des Mitbewerbers zum Abteilungsvorstand für die Abteilung X an der HTL X keine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg darstellt.

Empfehlung: Der Senat I der B-GBK empfiehlt dem BMBWF der strukturellen Benachteiligung von Frauen an technischen Schulen durch aktive Frauenförderungsmaßnahmen entgegenzuwirken. Insbesondere ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer bei der Aus- und Fortbildung gleichermaßen zu berücksichtigen sind bzw. Frauen hierbei der Vorzug zu geben ist, solange diese bei den administrativen Funktionen und Leitungsfunktionen unterrepräsentiert sind.

Verfahrensdauer: 24. Jänner 2023 bis 6. Juli 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 310

2.2 Bundesministerium für Inneres

2.2.1 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine stellvertretende Führungsfunktion auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein. Die Antragstellerin führt in ihrer Beschwerde ihr jüngeres Dienst- und Lebensalter sowie den geringen Frauenanteil in Führungsfunktionen an der Dienststelle an.

In der schriftlichen Stellungnahme des Dienstgebers, bekräftigt in der mündlichen Verhandlung, wird nicht nur die um viele Jahre geringere Polizeidienst Erfahrung und die nur bedingt erfüllten Voraussetzungen für die gegenständliche Planstelle der Antragstellerin ins Treffen geführt, sondern vorallem unzureichende soziale Kompetenz gegenüber Kolleginnen und Kollegen vorgebracht.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Der Senat hat in seinem Gutachten festgehalten, dass hinsichtlich der fachlichen Kompetenz keine Defizite bewiesen wurden, sehr wohl aber der Aspekt der mangelnden Sozialkompetenz glaubwürdig seitens des Dienstgebers unterstrichen wurde.

Führungskräfte haben Vorbildcharakter und dazu gehört auch das soziale Verhalten und hier wurden Mängel nachvollziehbar vorgebracht.

Der Senat hat keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und des Alters der Antragstellerin festgestellt.

Verfahrensdauer: 19. Februar 2021 bis 4. August 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 285

2.2.2 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Sexuelle Belästigung, Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch diversere Äußerungen eines Kollegen an der Dienststelle verbal (sexuell) belästigt worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt die (sexuelle) Belästigung fest.

Das gegenständliche Gutachten 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: 10. August 2021 bis 11. Oktober 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 288

2.2.3 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: sonstige Arbeitsbedingungen, Maßnahmen Aus- und Weiterbildung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, auf Grund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit ihres Mannes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei den Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung diskriminiert worden zu sein. Nach ihrer Wiedereingliederung nach der Karenz wurden Vorwürfe bezüglich Strafverfahren, private Telefonate mit ihrem Ehemann in dessen Muttersprache, der Vorwurf einer nicht gemeldeten Nebentätigkeit, der Vorwurf des Verstoßes gegen Dienstanweisungen, ein hoher Aufbau von Fehlstunden (während ihrer Schwangerschaft), die Inanspruchnahme von Pflegeurlaub, ... erhoben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: Auf Grund der Stellungnahme des Dienstgebers und der durchgeführten mündlichen Verhandlung kam der Senat zur Überzeugung, dass zwar manche der gesetzten Maßnahmen überschießend waren, allerdings der dargelegte Sachverhalt keine gleichbehandlungsrechtlichen relevanten Aspekte ans Tageslicht brachten. Der Senat kam zum Ergebnis, dass keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und/oder bei den Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung auf Grund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit des Ehemannes vorlag.

Verfahrensdauer: 11. November 2021 bis 12. September 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 287

2.2.4 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Führungsfunktion auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein. Er führt in seiner Beschwerde aus, dass er alle Formalerfordernisse in vollem Ausmaß erfüllt und auch die geforderten Fähigkeiten vorweise. Er weist ein höheres Dienst- und Lebensalter auf und hat sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht höhere Qualifikationen als seine weibliche erfolgreiche Mitbewerberin.

Das BMI legt alle entscheidungsrelevanten Unterlagen einschließlich des Gutachtens der Begutachtungskommission vor und beruft sich auf eine gleiche Eignung der Bewerberin und des Bewerbers und damit auf den Vorzug der Bewerberin bei der Betrauung.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Der Senat kam auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der mündlichen Verhandlung zum Ergebnis, dass keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und des Alters vorliegt. Beide Bedienstete erfüllen die, gemessen am Ausschreibungstext, geforderten Erfordernisse im höchsten Ausmaß.

Der Senat spricht aber die Empfehlung aus, in Zukunft die Ausschreibungstexte zu verbessern und exakter zu formulieren, damit klar und eindeutig herausgelesen werden kann, was von einer künftigen Arbeitsplatzinhaberin oder einem künftigen Arbeitsplatzinhaber erwartet wird und welche Qualifikationen dafür notwendig sind.

Verfahrensdauer: 21. Jänner 2022 bis 15. November 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 291

2.2.5 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion dadurch diskriminiert wurde, dass gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen wurde. Sie hatte sich vor Jahren um eine idente Führungsfunktion beworben, damals wurden zwei Männer betraut. Man wollte, dass sie die damalige Beschwerde bei der B-GBK zurückziehe, ansonsten würde sie auch in Zukunft

keine Führungsfunktion bekommen. Sie hat nicht zurückgezogen, vor der B-GBK recht und anschließend Schadenersatz bezahlt bekommen. In weiterer Folge wurde sie versetzt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat hat eine sorgfältige Prüfung des Antrags sowie aller vorgelegten Unterlagen des gegenständlichen Verfahrens vorgenommen und eine mündliche Verhandlung durchgeführt. Es hat sich dem Senat so dargestellt, dass man der Antragstellerin die „erste“ Beschwerde nicht verziehen und ihr nunmehr, trotz der damaligen Leistung eines Schadenersatzes (= impliziert das Eingeständnis diskriminiert zu haben), die geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten für die gegenständliche Funktion abgesprochen hat.

In der Gesamtschau des Sachverhalts erblickte der Senat eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes.

Verfahrensdauer: 16. Mai 2022 bis 21. November 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 293

2.2.6 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der Weltanschauung diskriminiert worden sei.

Eines der vorgebrachten Hauptargumente der Antragstellerin war, dass sie im Vergleich zum erfolgreichen Bewerber über deutlich mehr Erfahrungen auf einer Polizeiinspektion und im Bereich der Dienststellenleitung verfüge und dem Mitbewerber ein Startvorteil gewährt worden, indem er „deutlich“ vor der Planstellenausschreibung zur gegenständlichen Polizeiinspektion versetzt worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der mündlichen Verhandlung zum Ergebnis, dass es sich erübrigt, auf die einzelnen Anforderungen

einzugehen, da auf Grund der Beurteilungen der Vorgesetzten der Antragstellerin und des erfolgreichen Mitbewerbers außer Streit steht, dass beide alle Anforderungen zu hundert Prozent erfüllen und die Nuance, die angeblich den kleinen aber entscheidenden Vorsprung des Mitbewerbers ausmachte, die Bevorzugung des Mitbewerbers für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz in keinsten Weise rechtfertigen und sachlich nachvollziehbar sind.

Mangels Nachweises eines sachlich nachvollziehbaren Motivs für die Entscheidung zu Gunsten des der ÖVP zurechenbaren Bewerbers seitens des Dienstgebers kam der Senat auf Grund der Beweislastverteilung weiters zu dem Ergebnis, dass parteipolitische Motive zumindest mitentscheidend waren.

Der Senat hat daher festgestellt, dass bei der Funktionsbesetzung die Antragstellerin sowohl auf Grund des Geschlechts als auch der Weltanschauung diskriminiert wurde.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt den zuständigen Behörden dringend, das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GlBG und den Frauenförderungsplan des BMI zu beachten.

Verfahrensdauer: 17. Mai 2022 bis 14. März 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 299

2.2.7 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die stellvertretende Leitung der Regionaldirektion X des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden sei.

Bereits im Vorfeld habe die Antragstellerin dem Leiter der Regionaldirektion X ihr Interesse an dieser Position mitgeteilt, worauf dieser gesagt habe, dass er schon einen Kandidaten in Aussicht habe. Er benötige jemanden, der rund um die Uhr für ihn erreichbar sei. Er schätze die Antragstellerin „zwar als sehr gute Juristin, jedoch auch als Familienmensch“ ein, schon deshalb eigne sie sich nicht für die Position. Damit sei das Thema für ihn beendet gewesen.

„Der gewünschte Kandidat“ sei vor der Ausschreibung der Regionaldirektion X dienstzugeteilt worden und habe sofort die stellvertretende Leitung der Regionaldirektion und die Leitung des Koordinationsbüros übernommen.

Hinsichtlich des Bewerbungsgesprächs im Bundesamt hatte die Antragstellerin das Gefühl, dass „das alleinige Ziel des Bewerbungsgesprächs“ gewesen sei, ihr die erforderlichen Qualifikationen für die stellvertretende Leitung abzusprechen und sie „regelrecht vorzuführen“.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat ist auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der mündlichen Befragung zur Ansicht gelangt, dass auf Grund der absolut glaubwürdigen Darstellung des gesamten Bewerbungsprozesses in der Regionaldirektion X, aber auch beim Bundesamt die Mutterschaft und Teilzeitbeschäftigung (obwohl auch die Funktionsvorgängerin in Teilzeit gearbeitet hat) der Antragstellerin ausschlaggebend waren und ihre angeblich geringere Qualifikation ein vorgeschobenes Argument war. Die Bestellung des Mitbewerbers stellt daher eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts für die Antragstellerin dar.

Verfahrensdauer: 7. Juli 2022 bis 6. Februar 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 298

2.2.8 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der Weltanschauung diskriminiert worden sei. Ihr Vorgesetzter habe sie ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe seiner Pensionierung wiederholt motiviert, sich dem Mitbewerb um seine Nachfolge zu stellen. In ihren bisherigen Funktionen und im Rahmen von Ausbildungen habe sie sich die erforderlichen Fachkenntnisse im höchsten Ausmaß aneignen können. Da ihr dennoch der Mitbewerber vorgezogen worden sei, erachte sie sich sowohl auf Grund des Geschlechts als auch auf Grund ihrer Weltanschauung diskriminiert.

In der schriftlichen Stellungnahme hat das BMI bekanntgegeben, sich dem Vorschlag des Landespolizeidirektors angeschlossen zu haben. Der Mitbewerber habe auf Grund seiner bisherigen Verwendungen „umfassende und tiefgehende Kenntnisse der mit dem Exekutivdienst verbundenen Themenstellungen“ erworben und er habe in seinen bisherigen Verwendungen die an ihn gestellten Erwartungen voll erfüllt und in unterschiedlichsten Bereichen Führungsfunktionen ausgeübt, weshalb „uneingeschränkt davon auszugehen“ gewesen sei, dass er für die Erfüllung der mit der Funktion verbundenen Aufgaben in höchstem Maße geeignet sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat hat sich intensiv mit dem Gutachten der Begutachtungskommission beschäftigt. Diesem ist nicht nur nicht zu entnehmen, dass eine Eignungsprüfung anhand der fachspezifischen Anforderungen der Ausschreibung erfolgt wäre, die Kommission prüfte offenbar auch nicht (weniger formal), von wem auf Grund der bisherigen Verwendungen die bestmögliche Erfüllung der Aufgaben, nämlich, Sicherstellung eines ziel- und wirkungsorientierten Handelns aller Organisationseinheiten sowie einer sparsamen, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Vollziehung der Aufgaben und Gewährleistung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, zu erwarten sei.

Schließlich „konstatierte“ die Begutachtungskommission bei der Antragstellerin „geringfügige Defizite auf sozialkommunikativem Gebiet“. Sie zeige nämlich gegenüber Bediensteten zeitweise nicht jenes Maß an Empathie, das „nicht bloß wünschenswert, sondern für die gedeihliche Wahrnehmung der Leitungsfunktion einer strategisch so wesentlichen Organisationseinheit als erforderlich zu sehen“ sei.

Der Senat hält daher fest, dass die Feststellung eines sozialkommunikativen Defizites mangels eines entsprechenden Nachweises und angesichts der Berufslaufbahn und des erfolgreichen Wirkens der Antragstellerin in der LPD X in „schwierigen Lagen“ jeder Grundlage entbehrt. Die Lebenserfahrung bestätigt vielmehr das Vorbringen der Antragstellerin, nämlich, dass sie in ihrem Beruf gescheitert wäre, hätte sie sich unbeweglich und starrsinnig gezeigt.

Der Senat stellt daher fest, dass die Bestellung des Mitbewerbers eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts und auf Grund der Weltanschauung darstellt.

Verfahrensdauer: 26. August 2022 bis 14. April 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 303

2.2.9 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle als „Hauptsachbearbeiter/in für X der Abteilung X“ im Bundeskriminalamt im BMI auf Grund des Geschlechts diskriminiert wurde. Der Mitbewerber sei bereits mehrere Monate vor dem Bewerbungszeitpunkt auf die gegenständliche Planstelle „eingeschult“ worden. Die Antragstellerin erachte sich daher auf Grund des Geschlechts diskriminiert. Die Antragstellerin betont ihre kommunikativen und organisatorischen Stärken, sowie „schnelle Auffassungsgabe, die Fähigkeit zu analytischem Denken, Eigeninitiative und selbstständigem Handeln“. Sie verfüge über Kompetenzen in der Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sozialkommunikative Kompetenz, Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit. Sie sei daran gewöhnt, ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit, hohe Leistungsbereitschaft, Stressresistenz und Belastbarkeit sowie Improvisationsgeschick und Führungsqualitäten ständig unter Beweis zu stellen.

Das BMI gab in der schriftlichen Stellungnahme bekannt, dass eine intensive Auseinandersetzung mit den beruflichen Erfahrungen, akademischen Fortbildungen sowie der Leistungsbereitschaft der Antragstellerin erfolgt sei. Die Antragstellerin weise einen konsistenten Lebenslauf auf, der sie beginnend bei der Basis durch alle Stufen der Polizeiarbeit geführt hat. Das Bewerbungsgespräch drehte sich neben den fachlichen Kompetenzen auch um ihre rund ...jährige Tätigkeit in der Abteilung X und die zahlreichen in dieser Zeit stattgefundenen Wechsel zwischen mehreren Ermittlungsgruppen. Es zeigte sich dabei im Gespräch, dass die Antragstellerin von einem konfliktsuchenden Wesen geprägt ist, und es ergab sich der Eindruck, dass sie Meinungsdivergenzen, wenn sie nicht in ihrem Sinne gelöst werden, rasch mit Streit und anschließend mit einem „Fluchtverhalten“ begegnet. Das Bewerbungsgespräch habe gezeigt, dass die Bewerberin über die erforderlichen sozialen Kompetenzen nicht verfüge, „weshalb sie für die Betrauung mit diesem Arbeitsplatz — wenngleich sie die fachlichen Anforderungen erfüllte — mäßig geeignet erschien.“

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der mündlichen Verhandlung kam der Senat zur Ansicht, dass der Mitbewerber bei der Beurteilung der fachlichen Voraussetzungen zum Bewerbungszeitpunkt die aktuellere Erfahrung in der Abteilung X

sowie eine um ... Jahre längere Verwendung als E2a-Beamter hatte. Für den Senat ergab sich daher kein nennenswerter „Vorsprung“ der Antragstellerin betreffend die fachliche Eignung. Und zur persönlichen Eignung konnte der Dienstgeber den Senat überzeugen, dass die Antragstellerin hinsichtlich der erforderlichen sozialen Kompetenzen im Gegensatz zum Mitbewerber mäßig geeignet ist.

Der Senat stellt daher fest, dass die Antragstellerin durch die Bestellung des Mitbewerbers zum Hauptsachbearbeiter nicht auf Grund des Geschlechts diskriminiert wurde.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt dem BMI, Bewerbungsgespräche sorgfältig und gewissenhaft durchzuführen. Dies beinhaltet unter anderem, sich ausreichend Zeit für die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber zu nehmen und Fragen vorzubereiten, die eine nachvollziehbare und vergleichbare Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber zulassen, und bei der Befragung in Anwesenheit mehrerer Personen vorab auch die Gleichbehandlungsbeauftragte zu befragen.

Verfahrensdauer: 19. Oktober 2022 bis 13. April 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 302

2.2.10 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine höherwertige Planstelle auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei. Der erfolgreiche Mitbewerber sei überraschend dem Referat zugeteilt worden und es sei zu beobachten gewesen, wie sich von diesem Zeitpunkt an die „Zusammenarbeit“ zwischen dem Leiter des Geschäftsbereiches X, dem Büroleiter und dem Mitbewerber intensivierte und Besprechungen im kleinen engen Kreis zunahmen. Die Antragstellerin habe ein Gespräch mit dem Büroleiter gesucht, dieser habe ihr aber mitgeteilt, dass, wenn er Aufträge verteile, er sich sein Gegenüber selbst aussuchen würde. Die Antragstellerin habe freundlich entgegnet, dass dieses Gespräch eventuell missverständlich gewesen sei und verwies darauf, dass sie an jenem Tag eben auch anwesend gewesen sei, und es ihr ein Anliegen sei, dies anzusprechen, vor allem, weil man als Frau gerne übersehen werde.

Die Zusammenarbeit – soweit von dem Büroleiter gewünscht – sei aus Sicht der Antragstellerin höflich, korrekt und völlig friktionsfrei verlaufen. Jedoch habe sie leider nur wenige Aufträge von ihm erhalten, sei selten kontaktiert oder informiert worden und sei lediglich einmal zu Besprechungen mitgenommen worden. Die regelmäßig wiederkehrenden und alltäglichen Arbeiten seien von der Antragstellerin durchgeführt worden, eine Einbindung in aktuelle Themen sei nur erfolgt, wenn sie selbst den Büroleiter darauf angesprochen habe. Ansonsten sei die Kommunikation im Referat hauptsächlich zwischen dem Büroleiter und dem Mitbewerber gelaufen. Der gesamte Bewerbungs- und Besetzungsvorgang stelle für die Antragstellerin eine „Freunderlwirtschaft“ innerhalb eines bestimmten Männerkreises dar. Man werde als Frau, selbst bei höherer Qualifikation, nicht wahrgenommen und maximal geduldet. Alltagsarbeit dürfe sehr wohl von einer Mitarbeiterin und Kollegin (in zweiter Reihe) vollzogen werden, eine Positionierung in erster Reihe scheine von der Dienstbehörde schlicht nicht gewollt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Auf Ersuchen hat das BMI eine schriftliche Stellungnahme abgegeben und sich inhaltlich auf die Stellungnahme der LPD gestützt. Der Mitbewerber habe neben seiner Haupttätigkeit im Referat, eine Vielzahl weiterführende Tätigkeiten, mit entsprechendem polizeilichem Mehrwert, ausgeübt.

Zusammengefasst sei das BMI der Ansicht, dass die Antragstellerin „in hohem Maße geeignet“, der Mitbewerber „in höchstem Maße geeignet“ erscheine. Die Besetzung der gegenständlichen Planstelle stelle daher keine Diskriminierung nach dem B-GIBG der Antragstellerin dar.

Für den Senat ist nicht erkennbar und konnte das BMI nicht glaubhaft darlegen, dass der Mitbewerber mit seiner deutlich kürzeren Dienstzeit im gegenständlichen Referat eine mit der Antragstellerin vergleichbare Erfahrung in den Aufgaben des Referats vorweisen kann. Hinsichtlich der persönlichen Anforderungen kann der Senat keine Defizite bei der Antragstellerin im Vergleich zum Mitbewerber feststellen.

Betreffend die fachspezifischen Anforderungen ist für den Senat nicht nachvollziehbar, weswegen dem Mitbewerber Organisations-, Struktur- und Vorschriftenkenntnisse in „hohem Maß“ zugeschrieben werden, der Antragstellerin jedoch nicht. Aus ihren Bewerbungsunterlagen ergibt sich das Vorliegen von Kenntnissen unter anderem betreffend die Arbeitsabläufe, Organisationsstruktur sowie alle Applikationen des Referats.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die behauptete bessere Eignung des Mitbewerbers für die Stelle als Hauptsachbearbeiter/in Referat X kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die von der Antragstellerin vermuteten geschlechterspezifischen Erwägungen für die Personalentscheidung maßgebend waren.

Die Bestellung des Mitbewerbers zum Hauptsachbearbeiter stellt daher eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg dar.

Verfahrensdauer: 25. Oktober 2022 bis 28. April 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 305

2.3 Bundesministerium für Justiz

2.3.1 Oberlandesgericht

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, Beendigung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung der weiteren Teilnahme am Aufnahmeverfahren für den richterlichen Vorbereitungsdienst auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert wurde.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Aus den schriftlichen Beurteilungen der Ausbildungsrichterinnen und der Stellungnahme des OLG waren keinerlei Hinweise auf eine Diskriminierung zu erkennen. Die vorgelegten Unterlagen zeigen im Gegenteil nachvollziehbar und transparent, dass die in der Persönlichkeit des Antragstellers liegende geringe Eignung zum Richterberuf für die Personalentscheidung ausschlaggebend war. Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und/oder des Alters fest.

Verfahrensdauer: 23. Februar 2022 bis 15. November 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 292

2.3.2 Justizanstalt

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Führungsfunktion in der Justizanstalt X auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden sei.

Beim Hearing sei er zu seiner Herabsetzung der Wochendienstzeit gemäß Väter-Karenzgesetz befragt worden und ob er diese mit der Verantwortung einer Führungsfunktion vereinbaren könne, ebenso sei er auf seine Tätigkeit als Personalvertreter angesprochen worden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Dienstgeber begründete die Personalentscheidung zugunsten der Mitbewerberin damit, dass sie die bestgeeignete Kandidatin sei, weil sie bereits Erfahrung mit der Tätigkeit habe, sie habe diese seit Jahren trotz Fehlens der Dienstführendenausbildung zur vollsten Zufriedenheit geleitet. Außerdem habe sie im Hearing mehr überzeugt, sie habe ihre Beweggründe für die Leitung der Abteilung klar benannt und dargelegt, wie sie gemeinsam mit den Bediensteten der Abteilung den täglichen Herausforderungen gerecht werden würde, während der Antragsteller die Gründe für seine Bewerbung nicht angegeben und sich auch nicht mit der gegenständlichen Abteilung auseinandergesetzt habe.

Weder die herabgesetzte Wochendienstzeit noch die Tätigkeit als Personalvertreter sei für die Personalentscheidung relevant gewesen.

Auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der mündlichen Verhandlung stellte der Senat keine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Geschlechts bei der Besetzung der Planstelle fest.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt, die Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleiter dahingehend zu instruieren bzw. zu sensibilisieren, dass das Thematisieren der herabgesetzten Wochendienstzeit möglichst zu unterlassen ist, und dass – falls es ausnahmsweise doch geboten erscheint – der Bewerberin/dem Bewerber der Grund dafür zu kommunizieren ist.

Verfahrensdauer: 15. Juni 2022 bis 24. Jänner 2023

Reaktion des Dienstgebers:

„Das Bundesministerium für Justiz, Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen nimmt Bezug auf obigen Betreff und teilt mit, dass der Anstaltsleiter der Justizanstalt X bereits im Zuge der Übermittlung des Gutachtens vom ..., und zwar am ... dahingehend sensibilisiert wurde, das Thematisieren der herabgesetzten Wochendienstzeit in Bewerbungsverfahren möglichst zu unterlassen, und dass – falls es ausnahmsweise doch geboten erscheint – der dem Bewerber:in die Gründe dafür zu kommunizieren sind.

Alle anderen Anstaltsleiter:innen werden im Zuge der halbjährlich stattfindenden Anstaltsleiter:innenkonferenz, welche demnächst von ... bis ... stattfindet, ebenfalls entsprechend sensibilisiert werden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 297

2.3.3 Oberlandesgericht

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie im Rahmen ihrer Dienstverrichtung an der Dienststelle Bezirksgericht X von B (= Belästiger) durch Starren auf ihre Brüste und Bemerkung zu ihren Brustpiercings sexuell belästigt worden sei. B habe ihr zehn Minuten auf die Brüste gestarrt. Da dies der Antragstellerin unangenehm gewesen sei, habe sie die Hände vor der Brust verschränkt um seinen Blick zu „blockieren“. Anschließend habe B die Antragstellerin gefragt, ob sie Piercings habe, was sie mit einem knappen Ja beantwortet habe. Er habe ihr dann zu ihrem Brustpiercing, welches man nur sehen konnte, wenn man danach suche, Fragen gestellt. Eine Kollegin der Antragstellerin, habe B daraufhin hingewiesen, dass diese Fragen unpassend seien und wohin er denn schaue. Er habe geantwortet, dass er ... Jahre alt und auch nur ein Mensch sei, und „wenn draußen eine nackig umanand rennt, werd ich auch hinschauen.“ Die Antragstellerin habe darauf hingewiesen, dass diese Aussage unangenehm und unpassend sei, vor allem in der Arbeit.

Darauf habe B geantwortet: „Joa, sorry. Aber wennst das nicht willst, würd ich mir an deiner Stelle einen BH anziehen.“ Die Antragstellerin habe den Vorfall am nächsten Tag der Geschäftsstelle gemeldet.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: B gab in seiner schriftlichen Stellungnahme an, dass er sich am gegenständlichen Tag im Zimmer der Antragstellerin aufgehalten habe. Im angrenzenden, mit Türe verbundenen, Zimmer der Abteilung X hätten vier Kolleginnen, darunter die Antragstellerin und ..., small talk geführt. Die Antragstellerin sei an einem Tisch in der Ecke gesessen. Sie habe ein weißes, enganliegendes T-Shirt ohne BH getragen. Man habe die beiden Brustpiercings deutlich durch das T-Shirt gesehen. Die Brustpiercings seien auch für die anderen im Raum anwesenden Personen leicht erkennbar gewesen. Keinesfalls habe er überhaupt, und schon gar nicht zehn Minuten, auf die Brüste der Antragstellerin gestarrt. Er sei generell an Körperschmuck interessiert.

Richtig sei, dass er die Antragstellerin auf ihre Brustpiercings angesprochen und sie wertfrei gefragt habe, ob sie mit diesen Problemen habe. In seinem Freundeskreis seien sowohl bei Männern wie auch bei Frauen nach dem Stechen von Brustpiercings Komplikationen aufgetreten. Nur darauf sei seine Frage gerichtet gewesen, und hätten diese keinen sexuellen Hintergrund gehabt. Die Frage, ob sie ein Problem habe, sei keine sexuelle Belästigung, sondern eine Frage aus reiner Neugierde gewesen. Er hätte die gleiche Frage einem Mann gestellt, wenn er ein Brustpiercing bemerkt hätte.

Auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der mündlichen Befragungen hält der Senat dazu fest, dass es bei einer sexuellen Belästigung nicht darauf ankommt, was sich die handelnde Person dabei denkt, sondern darauf, wie die Handlung von der konkret betroffenen Person aufgenommen wird. Das Unterbleiben eines unverzüglichen Protests der/des Betroffenen bedeutet nicht, dass unerwünschte, unangebrachte, entwürdigende, beleidigende oder anstößige Verhaltensweisen toleriert werden oder entschuldigt sind. Die Angaben der Antragstellerin sowie der Auskunftspersonen zum Vorfall sind glaubhaft und nachvollziehbar.

Der Senat stellt daher fest, dass B durch das Starren auf die Brüste und Bemerkungen und Fragen zu ihren Brustpiercings die Antragstellerin sexuell belästigt hat.

Abschließend will der Senat die schnelle Reaktion des Dienstgebers auf die Meldung durch die Antragstellerin und die umfassende Beschäftigung mit dem Vorfall positiv hervorheben. Der Dienstgeber hat auf allen Ebenen die erforderlichen Maßnahmen gesetzt, B wurde eine Ermahnung erteilt.

Verfahrensdauer: 26. Juli 2022 bis 13. April 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 301

2.4 Bundesministerium für Landesverteidigung

2.4.1 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts und auf Grund des Alters diskriminiert worden sei. Da ihm nicht die Möglichkeit gegeben worden sei, Einsicht in die Bewertungsmatrix zu nehmen, bleibe ihm für die Darstellung der Qualifikationen der erfolgreichen Bewerberin und den Vergleich dieser mit seinen Qualifikationen lediglich die Herleitung auf Grund der in offenen Quellen verfügbaren Daten und den Schlussfolgerungen daraus.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Der Dienstgeber konnte den Nachweis erbringen, dass der Antragsteller ein Muss-Kriterium der Ausschreibung nicht erfüllt. Auf Grund dieser Nichterfüllung eines Muss-Kriteriums durch den Antragssteller erübrigt es sich, auf die Erfüllung bzw. das Maß der Erfüllung der übrigen Kriterien einzugehen.

Somit beruht die Entscheidung des BMLV, die Leitungsfunktion nicht mit dem Antragsteller zu besetzen, nicht auf einer unsachlichen Grundlage. Im gesamten Verfahren ergab sich kein Hinweis darauf, dass im Auswahlverfahren das Alter und/oder das Geschlecht des Bewerbers bzw. der Bewerberin eine Rolle gespielt habe. Der Senat erkennt daher keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und/oder des Alters.

Verfahrensdauer: 10. September 2021 bis 10. August 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 286

2.4.2 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch den Entschluss des BMLV den gegenständlichen Arbeitsplatz nicht nachzubeseetzen, nachdem sie als Bestgeeignete aus dem Auswahlverfahren hervorgegangen war, eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes und eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstelle. Die Nachbesetzung des Arbeitsplatzes sei ausgeschrieben worden. Der Antragstellerin sei nachteilig angerechnet worden, dass sie die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A2 nicht abgeschlossen habe, wozu zu sagen sei, dass der Dienststellenausschuss im Jahr 2020 bei der Kursplatz-Reihung einen Kollegen bevorzugt habe und daher bereits damals das Frauenförderungsgebot missachtet worden sei. Die Antragstellerin habe die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte kontaktiert, die eine Verletzung des B-GIBG festgestellt habe, und die informierte Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen beim BMLV habe schriftlich mitgeteilt, dass bei gleicher Qualifikation die Bewerberin einzuteilen sei. Nachdem der „Wunschkandidat“ nicht durchzubringen war, sei das Nachbesetzungsverfahren eingestellt worden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Verletzung des Frauenförderungsgebotes

Ergebnis: Dem Dienstgeber ist es weder schriftlich noch in der Verhandlung mündlich gelungen den Senat von der Notwendigkeit dieser Maßnahme zu überzeugen. Weiters war nicht nachvollziehbar warum dieser „zivile“ Arbeitsplatz mit einer männlichen Militärperson besetzt werden soll.

Der Senat stellt daher fest, dass der Entschluss der Dienstbehörde, den Arbeitsplatz nicht mit der Antragstellerin zu besetzen und das Besetzungsverfahren einzustellen, eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellt.

Verfahrensdauer: 24. Mai 2022 bis 12. Dezember 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 295

2.4.3 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtbegründung des Dienstverhältnisses als Heeresleistungssportlerin auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden sei. Das Heeresportzentrum habe eine limitierte Anzahl an Arbeitsplätzen für Sportlerinnen und Sportler. Der Österreichische Fachverband für X nehme eine Reihung der in Frage kommenden Sportlerinnen und Sportler vor, die Entscheidung, wer einen Platz erhält, treffe aber das Bundesheer.

Mit Blick auf die bisherigen Ergebnisse seien auch in den kommenden Jahren Top-Ergebnisse der Antragstellerin zu erwarten. Sie habe in dem Alter, in dem sich ihre Mitbewerber befinden würden, bereits bessere Resultate erzielt. Nach ihrer Baby-Pause sei es der Antragstellerin gelungen „zurückzukommen“, ihre Zeit zu verbessern und ein Spitzenergebnis bei der Weltmeisterschaft zu erreichen. Eine solche positive Entwicklung sei auf solch einem hohen Niveau nicht einfach. Bei den vier genannten Mitbewerbern gäbe es keine vergleichbare Entwicklung.

Das Selektionsgremium habe die Reihung im Nachhinein mit der Strategie des Verbandes, junge Talente fördern zu wollen, begründet. Diese Strategie finde sich jedoch nicht in den Selektionsbestimmungen wieder.

In seiner schriftlichen Stellungnahme gibt das BMLV an, dass es in seinem Vollziehungsbereich Leistungssportlerinnen und Sportler im Österreichischen Bundesheer mit Hilfe von Förderprogrammen unterstütze.

Das Hauptkriterium für die Zuerkennung der Funktion als Bundesheer-Leistungssportler und Leistungssportlerin (BHLSpl) sei der Nachweis entsprechender sportlicher Leistungen, einer Leistungsentwicklung und des Leistungspotentials, wobei die Entscheidung über die Aufnahme, den Weiterverbleib und das Ausscheiden von BHLSpl mit Status Militärperson auf Zeit (MZ) die im BMLV eingerichtete Athleten-Beurteilungskonferenz treffe.

Wesentlicher Zweck der militärischen Leistungssportförderung sei es, den Bediensteten während ihrer Zeit als Soldatinnen und Soldaten den Anschluss an die internationale Weltspitze zu ermöglichen und die Repräsentanz Österreichs bei den internationalen Wettkämpfen zu gewährleisten. Das personalstrategische Ziel bei Spitzensportlerinnen und Spitzensportler sei somit die Auswahl geeigneter Personen, die den Anschluss an die internationale Spitze schaffen können und somit den österreichischen Sport bestmöglich repräsentieren.

Die Förderdauer von BHLSpl sei als MZ mit 15 Jahren begrenzt bzw. ende jedenfalls mit dem 40. Lebensjahr. Im Durchschnitt würde die Förderdauer vier bis acht Jahre betragen.

In dieser zeitlichen Periode soll ein Anschluss an die Weltspitze und infolgedessen ein Erreichen der finanziellen Selbstständigkeit der Athletinnen und Athleten ermöglicht werden, wodurch diese nicht mehr auf die Förderplätze angewiesen seien.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Der Senat hält fest, dass die Antragstellerin alle Leistungskriterien in hohem Ausmaß erfüllt. Der im Antrag angeführte Vergleich mit vier Mitbewerbern legt glaubwürdig dar, dass die Antragstellerin (im Vergleich zu den angeführten Mitbewerbern) bessere Erfolge erbracht und im Kriterium „physische Fähigkeiten“ die Höchstpunktezahl erreicht hat. Die Antragstellerin zeigte im Antrag und der Sitzung weiters nachvollziehbar auf, dass sie auch im Kriterium „Entwicklung und Potential“ jedenfalls gleich gut wie die Mitbewerber zu bewerten gewesen wäre. Auch das BMLV erkannte die sportliche Leistung der Antragstellerin an, begründete die Nichtberücksichtigung jedoch mit einem Strategiewechsel in der Fördersystematik des Förderverbandes X, von nun an vorrangig den Nachwuchs zu fördern.

Aus den Selektionsbestimmungen ergibt sich nach Ansicht des Senats aber eindeutig, dass die sportlichen Leistungen immer noch (bei drei Säulen zu zwei Drittel) mit ausschlaggebend für die Entscheidung sind. Es ist daher für den Senat nicht nachvollziehbar, weswegen der Förderverband X und in Folge die Athletenbeurteilungskonferenz ihre Entscheidung vorrangig auf die „neue“ Strategie stützten, nur Nachwuchssportlerinnen und Nachwuchssportler zu fördern.

Zum Diskriminierungsgrund Alter hält der Senat fest, dass es anerkannt ist, dass eine ausgewogene Altersstruktur, und damit ein Ausgleich zwischen Jungen und Älteren, ein sachlich gerechtfertigtes Motiv darstellen kann. Ältere Bewerberinnen und Bewerber systematisch auszuschließen, entspricht einer solchen Balance aber gerade nicht. Der Senat stellt daher fest, dass die Nichtbegründung des Dienstverhältnisses als Heeresleistungssportlerin eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts und des Alters darstellt.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt dem BMLV in die Athletinnen und Athleten-Beurteilungskonferenz die Gleichbehandlungsbeauftragte einzubeziehen (vgl. § 10 B-GIBG) und die Stakeholder auf die Förderung von Frauen im Spitzensport und ein diskriminierungsfreies Auswahlverfahren explizit hinzuweisen.

Verfahrensdauer: 13. Dezember 2022 bis 24. April 2023

Reaktion der Bundesministerin:

„das Thema Gleichbehandlung und Förderung von Frauen ist mir persönlich ein wichtiges Anliegen in meinem Ressort, daher haben wir einen Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Landesverteidigung mit dem Bundesgesetzblatt Nr. 246 im Rahmen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes mit Beginn 01. September 2023 umgesetzt.

Im gegenständlichen Fall der Antragstellerin darf ich Ihnen berichten, dass umgehend nach Einlangen der Empfehlungen durch die Bundes-Gleichbehandlungskommission wir auch im Segment der Förderung von Frauen im Spitzensport entsprechende Maßnahmen gesetzt und einen adaptierten Prozess im Auswahlverfahren eingeleitet haben.

Ende August fanden im Rahmen der Athletinnen und Athleten-Beurteilungskonferenz die Personalentscheidungen für Spitzensportlerinnen und –Sportler unter Einbeziehung einer Gleichbehandlungsbeauftragten statt. Im laufenden Prozess dieses Auswahlverfahrens werden wir bis zur nächsten Konferenz alle externen Stakeholder im Sport informieren, die Auswahlkommission im Spitzensport neu aufstellen sowie im Vorfeld und zur Entscheidungsfindung die Gleichbehandlungsbeauftragten des BMLV einbeziehen. Abschließend darf ich Ihnen versichern, dass mir nicht nur die Erhöhung des Soldatinnenanteils sowie der weiblichen Zivilbediensteten ein wichtiges Anliegen ist, sondern auch die kontinuierlich und nachhaltige Steigerung der Attraktivität des Berufs als Soldatin oder als Zivilbedienstete.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 304

2.4.4 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle „Sachbearbeiter“ auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei. Die Stellenbesetzung sei nicht auf Grund der Qualifikation erfolgt, da die Antragstellerin besser oder zumindest gleich gut qualifiziert sei als der letztendlich mit der Stelle betraute Mitbewerber.

Es sei festzuhalten, dass der SB X im Falle von Auslandseinsätzen von Piloten, welche ins Ausland verlegt werden, mitverlegt würde. Aus diesem Grund sei für die zu besetzende Stelle ein Auslandseinsatz ausdrücklich als notwendige Qualifikation angeführt. Die Antragstellerin konnte die für diese Bewerbung notwendigen Erfahrungen sammeln. Der mit der Stelle betraute Mitbewerber verfüge nach Kenntnis der Antragstellerin über keinerlei Auslandserfahrung.

Auf Grund ihrer Qualifikationen hätte die Antragstellerin mit der zu besetzenden Stelle betraut werden müssen, da sie besser geeignet sei als der männliche mit der Stelle betraute Kollege bzw. selbst bei einer gleichen Qualifikation mangels vorhandener Quote die Frau mit der Stelle hätte betraut werden müssen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMLV eine Stellungnahme und führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Entsprechend des „Beurteilungserlasses“ sei ... als Gutachterin zur Beurteilung der Bewerbenden eingeteilt worden. Die Einteilung der Gutachterin sei zweifelsfrei objektiv-sachlich.

Alle Bewerbenden, die sämtliche Muss-Kriterien erfüllt hätten, seien der Gutachterin auf Grund ihrer vorgelagerten Dienstzuteilung dienstlich bekannt gewesen, wodurch die Beurteilung insbesondere der nach Punkten zu bewertenden Kriterien auf einer persönlichen dienstlichen Wahrnehmung beruhen würden. Überdies habe sie ebenfalls erlasskonform die direkten Vorgesetzten der Bewerbenden befragt. Dem Gesamtgutachten, das heißt der Beurteilungsmatrix samt verbaler Beurteilung konnten keinerlei Anhaltspunkte entnommen werden, wonach die Antragstellerin unsachlich benachteiligt oder der Mitbewerber unsachlich bevorzugt worden wäre. Die Punkteabschläge würden sich sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach objektiv nachvollziehbar auf mehr oder weniger große Defizite der Antragstellerin bei den Soft Skills, das heißt bei der Teamfähigkeit, der Belastbarkeit und der Organisationsfähigkeit, ergeben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat kam auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der mündlichen Verhandlung zur Auffassung, dass die in der Beurteilung bemängelten Soft Skills der Antragstellerin gegenüber dem zum Zuge gekommenen Mitbewerber objektiv nicht nachvollziehbar ist.

Zusammenfassend stellt der Senat fest, dass die Antragstellerin schon alleine auf Grund der langen Tätigkeit an der gegenständlichen Dienststelle und der zeitweisen Vertretung der gegenständlichen Stelle besser, oder aber zumindest gleich gut wie der Mitbewerber

zu bewerten gewesen wäre. Ebenso erscheint die Punktevergabe und Beurteilung der Soft Skills nicht nachvollziehbar und wäre bei sachlicher Beurteilung eine Bewertung als mindestens gleich gut wie der Mitbewerber vorzunehmen gewesen.

Der Umstand, dass die Antragstellerin auf Grund nur schwer objektivierbarer und nicht nachvollziehbarer Mängel in den Soft Skills nicht als mindestens gleich geeignet wie der zum Zuge gekommene Mitbewerber bewertet wurde, legt den Schluss nahe, dass der Frauenförderung nicht jener Stellenwert beigemessen wird, der vom Gesetzgeber intendiert ist, und letztendlich männliche Bewerber präferiert werden, auch wenn sachliche Gründe der Bestellung einer Frau nicht entgegenstehen, weil diese – selbst bei gleicher Eignung bei den übrigen Kriterien – zumindest auf Grund der interimistischen Betrauung mit den Aufgaben der gegenständlichen Stelle besser geeignet ist und auch noch einschlägige Auslandseinsatz Erfahrung mitbringt.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung des gegenständlichen Arbeitsplatzes eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin beim beruflichen Aufstieg darstellt.

Verfahrensdauer: 20. Dezember 2022 bis 23. Mai 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 306

2.4.5 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller hat sich um eine Leitungsfunktion beworben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten kann gemäß § 23a Zi 10 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Verfahrensdauer: 5. Jänner 2023 bis 12. Juni 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 307

2.4.6 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Bestimmung des Abschnittes II Ziffer 2b „Haartracht“ des Erlasses „45. Verhaltensnormen für Soldatinnen und Soldaten“, GZ S93105/5-MFW/2016, auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Nach Ansicht des Senates konnte das BMLV keine sachlichen Gründe darlegen, weswegen die Unterscheidung zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der zulässigen Haartracht notwendig ist. Der Senat stellt fest, dass Soldatinnen und Soldaten, welche den gleichen Dienst verrichten, dies auch mit der gleichen Frisur tun können. Einem einheitlichen Erscheinungsbild steht dies nicht entgegen. Es ist für den Senat außerdem nicht nachvollziehbar, dass Frauen das Tragen aller Frisuren, somit kurze wie auch lange Haare, erlaubt ist, den Männern aber nur kurz geschnittene Haare. Es ist beiden Geschlechtern zumutbar, ihre Haare im Dienst den Anforderungen entsprechend zu einem Zopf zusammenzubinden. Nur für die gefährliche Arbeit oder aus hygienischen Gründen wäre die Vorschreibung von kurzen Haaren nachvollziehbar, was aber auch dann für Männer und Frauen gleichermaßen zum Tragen käme. Eine größere Einschränkung der Wahlfreiheit betreffend die Haartracht stellt sohin eine weniger günstige Behandlung auf Grund des Geschlechts im Sinne des § 4a Abs. 1 B-GIBG für Männer dar, die umso schwerer wiegt, als sie auch in das Privatleben hineinwirkt.

Der Senat stellt daher fest, dass die Bestimmung des Abschnittes II Ziffer 2 lit. b „Haartracht“ des Erlasses „45. Verhaltensnormen für Soldatinnen und Soldaten“, GZ S93105/5-MFW/2016, eine unmittelbare Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 6 B-GIBG bei den sonstigen Arbeitsbedingungen darstellt.

Verfahrensdauer: 30. Jänner 2023 bis 25. Juli 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 314

2.5 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft

2.5.1 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion im Bundesamt für Wald (BFW) auf Grund des Geschlechts und auf Grund des Alters diskriminiert worden sei.

Sie verfüge über die geforderten Qualifikationen in einem hohen Grad und sei auch zum Bewerbungsgespräch eingeladen worden. Es sei ein Zukunftskonzept zu präsentieren gewesen, welches sie sehr gewissenhaft und umfassend vorbereitet habe. Aus ihrer Sicht sei das Gespräch „von vorgefassten und eher negativen Meinungen“ begleitet gewesen. Zu erwähnen sei auch, dass sich das BFW in seinem internen Strategiekonzept die Förderung von Frauen in der Forstwirtschaft auf seine Fahnen hefte und dass es sich breiter aufstellen und „für externe ExpertInnen noch stärker ein attraktiver Arbeitgeber sein will“. Die Neubesetzung der Leitungsfunktion mit einem internen Mitarbeiter laufe dem aber entgegen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: In der mündlichen Verhandlung bestätigt der Dienstgeber, dass selbstverständlich Frauen bei gleicher Qualifikation (Ausbildung und Berufserfahrung) bevorzugt werden, jedoch sei im gegenständlichen Fall keine gleichwertige Qualifikation vorgelegen. Im Zuge der mündlichen Verhandlung und der Überprüfung der Bewertungsbögen moniert der Senat, dass die Kriterien im Bewertungsbogen teilweise unklar (bloße Schlagworte) und die vorgenommenen Beurteilungen in ihrer Gesamtheit weder nachvollziehbar noch überzeugend sind. Insgesamt mangelt es der Beurteilung der Antragstellerin an Sachlichkeit und Objektivität und wurde im Verfahren vor der B-GBK der Eindruck der Antragstellerin, nämlich, die Fragen im Hearing seien nur Pro-Forma-Fragen gewesen, die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers sei bereits vor dem Hearing allein auf Grund dessen Berufslaufbahn im BFW festgestanden, bestätigt. Die Beurteilung der Qualifikationen der Antragstellerin im Auswahlverfahren zur Besetzung der gegenständlichen Leitungsfunktion stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts und des Alters dar.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt die Teilnahme der/des Gleichbehandlungsbeauftragten an einer Schulung zum Gleichbehandlungsrecht.

Verfahrensdauer: 28. Februar 2022 bis 29. November 2022

Reaktion des Dienstgebers:

„... hiermit nehmen wir Bezug auf Ihr Schreiben vom

Was Ihre Empfehlung zur Schulung betrifft, so weisen wir daraufhin, dass die Gesetze zum Gleichbehandlungsrecht unseren Gleichbehandlungsbeauftragten bekannt sind und sie an inhaltlichen Veranstaltungen regelmäßig teilnehmen. An einer weiteren bzw. eigenen Schulung zum Gleichbehandlungsrecht haben sie seit der Sitzung nicht teilgenommen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 294

2.6 Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

2.6.1 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet bei der Bestellung einer Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein.

Unter Einbeziehung aller wesentlichen Tatsachen, insbesondere den geforderten Kenntnissen und Fähigkeiten, wäre sie ebenfalls im höchsten Bewertungskalkül zu reihen gewesen. Das Gutachten der Begutachtungskommission sei mangelhaft, da es hauptsächlich auf nicht nachvollziehbar dokumentierte Ergebnisse des Hearings und nur unzureichend bzw. unsachlich auf die Bewerbungsunterlagen gestützt sei. In der Ausschreibung seien beispielsweise „erwünschte weitere Qualifikationen“ genannt worden, von denen sie einige erfüllt habe, es sei jedoch nicht ersichtlich, ob oder in welchem Ausmaß diese im Gutachten berücksichtigt worden seien. Die

Begutachtungskommission habe daher wesentliche Qualifikationen bewusst außer Acht gelassen, um die Anwendung des § 11c B-GIBG zu umgehen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Den vorgelegten Unterlagen ist nicht zu entnehmen, dass die Qualifikationen der Antragstellerin umfassend beurteilt worden wären – so fand etwa die umfangreiche Ausbildung der Antragstellerin keine Würdigung. Im Gutachten fehlt auch eine vergleichende Darstellung und Beurteilung der Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers, also der im Sinne des § 11c B-GIBG anzustellende Quervergleich.

Bemerkenswert ist darüber hinaus auch, dass die Dienstgebervertreterin im Rahmen des Hearings im Bestellungsverfahren wiederholt die Vorzüge des Mitbewerbers betonte, was sie bei der Antragstellerin nicht tat. Dies legt den Schluss nahe, dass von vornherein eine Präferenz für den Mitbewerber bestand. Die Ausgangspositionen der Antragstellerin und des Mitbewerbers waren somit nicht die gleichen.

Nachdem die Begutachtungskommission ihr Ergebnis der Eignungsprüfung großteils mit den Ausführungen der Bewerberin und des Bewerbers im Hearing begründete, ist darauf hinzuweisen, dass ein Hearing nur ein Teil eines Bewerbungsverfahrens ist und – im Vergleich zu einer Berufslaufbahn – nur eine Momentaufnahme darstellt, die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber ist daher in der Gesamtheit – Ausbildung, Berufslaufbahn und Hearing – zu beurteilen.

Der Umstand, dass trotz mindestens gleicher Eignung der Antragstellerin mit dem Mitbewerber ein Mann zum Zug kam, legt den Schluss nahe, dass der Frauenförderung nicht jener Stellenwert beigemessen wurde, der vom Gesetzgeber intendiert ist, und letztlich männliche Bewerber bei höchsten Funktionen präferiert werden, auch wenn sachliche Gründe der Bestellung einer Frau in eine Leitungsfunktion nicht entgegenstehen. Der Senat stellte daher nach eingehender Prüfung und mündlichen Verhandlung eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts fest.

Verfahrensdauer: 21. September 2022 bis 24. März 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 300

2.7 Universitätsbereich

2.7.1 Universität

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen von der Universität X auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 6 B-GIBG diskriminiert worden sei. Sie habe eine auf ein Jahr befristete Stelle – mit der Option auf unbefristete Verlängerung – einer Senior Lectures gehabt. Auf Grund von zwei Mutterschaften und Karenzurlauben habe sie wieder ihren Dienst antreten wollen, aber ihr Vertrag wurde nicht mehr verlängert und darüber sei sie nicht ausreichend informiert worden. Auch sei die Ausstellung des ursprünglichen Dienstzeugnisses diskriminierend gewesen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Antrag der Antragstellerin hinsichtlich der Beendigung ihres Dienstverhältnisses konnte auf Grund der verspäteten Einbringung nicht geprüft werden. Die Vorstellungen der Antragstellerin hinsichtlich eines „Dienstzeugnisses“ bzw. eines „Empfehlungsschreibens“ entsprechen nicht den dienstrechtlichen Gegebenheiten. Die Ausstellung des ursprünglichen Dienstzeugnisses stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin gemäß § 4 Z 6 B-GIBG dar. Der Senat spricht in diesem Zusammenhang aber die dringende Empfehlung an die Universität aus, in Zukunft schlechte Nachrede über (ehemaligen) Mitarbeiter/innen durch Vorgesetzte seitens der Universität jedenfalls und nachdrücklich zu unterbinden.

Verfahrensdauer: 23. Juli 2021 bis 3. November 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 289

2.7.2 Universität

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses, Verletzung des Frauenförderungsgebots

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Professur für ... auf Grund des Geschlechts bei der Begründung eines Dienstverhältnisses gemäß § 4 Z 1 B-GIBG diskriminiert worden sei bzw. das Frauenförderungsgebot gemäß § 11 B-GIBG verletzt worden sei. Sie habe sich auf die Professur beworben und Lehrproben vorgestellt. Sie sei auf Platz eins von Seiten der Berufungskommission als einzige Frau gelistet worden, auf Platz zwei und drei zwei männliche Kollegen. Schlussendlich sei ein Mann mit der Professur betraut worden, weshalb sie sich auf Grund des Geschlechts diskriminiert fühle.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Obwohl sich der Senat die Frage stellt, ob nicht der erfolgreiche Mitbewerber der „Lieblingskandidat“ des Rektors war, erkennt der Senat in der Bestellung des Mitbewerbers keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin. Dem Rektor sind bestimmte Kriterien (Lehrerfahrung) und das Lehrkonzept wichtig gewesen, wobei es bei der Auswahl für die Professur nicht auf das Geschlecht der Bewerberin/des Bewerbers angekommen ist.

Allerdings wurde das Frauenförderungsgebot gemäß § 11 B-GIBG seitens der Universität X verletzt. Mit der Erstgereihten (Antragstellerin) hätte zumindest die Berufungsverhandlung beginnen müssen, denn es liegt aus Sicht des Senates kein sachlicher Grund vor, ausschließlich den zweitgereihten Kandidaten zu laden, oder von vornherein eine eindeutige Bessereignung des Mitbewerbers anzunehmen.

Verfahrensdauer: 25. November 2021 bis 15. November 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 290

2.7.3 Universität

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch verschiedene Vorgangsweisen von Vertreterinnen und Vertretern der Universität X auf Grund des Geschlechts und des Alters beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden sei. Die Vorgangsweisen waren zum Beispiel neue Raumaufteilung ohne ihre Einbindung und ohne Berücksichtigung ihrer konstruktiven Vorschläge, Telefonklappen-

und Schlüsselirritationen, der Verteilung der Studienassistentenzstunden und des Budgets sowie die fehlende Darstellung der Publikationen und Forschungsleistungen auf der Homepage.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Auf Grund der schriftlichen Unterlagen der Universität und der mündlichen Verhandlung mit einer Vertreterin und einem Vertreter der Universität hat der Senat die Diskriminierungen durch unterschiedliche Verhaltensweisen bei den sonstigen Arbeitsbedingungen festgestellt. Eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg wurde nicht glaubhaft gemacht.

Verfahrensdauer: 20. Dezember 2022 bis 22. Juni 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 308

2.7.4 Universität

Tatbestand: Beendigung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtverlängerung ihres Arbeitsverhältnisses als Laborassistentin an der Universität X auf Grund des Geschlechts (Schwangerschaft) bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses diskriminiert worden sei. Die Antragstellerin habe einen befristeten Arbeitsvertrag als Assistentin an der Universität X gehabt, welcher in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergehen hätte sollen. Auf Grund der Schwangerschaft der Antragstellerin sei dies jedoch nicht geschehen. Sie habe ihre Schwangerschaft gemeldet und sei sofort freigestellt worden. Seitens des Dienstgebers wurde in der schriftlichen Stellungnahme hingewiesen, dass das Arbeitsverhältnis gemäß Arbeitsvertrag mit der vereinbarten Befristung eingegangen worden sei.

Der Vertrag sei nicht verlängert worden, da die Antragstellerin zu keinem Zeitpunkt ihren Wunsch nach Vertragsverlängerung geäußert habe, bzw. nicht einmal rückgefragt habe, ob das Vertragsverhältnis verlängert werden würde.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Dass der Vertrag im gegenständlichen Fall auf Verlängerung ausgelegt war und die Antragstellerin daher auch nachvollziehbarerweise von einer Verlängerung ausgehen konnte, ergibt sich nach Ansicht des Senates sowohl aus dem Arbeitsvertrag wie auch den Ausführungen der Antragstellerin.

Die Antragstellerin konnte außerdem glaubhaft darlegen, dass ihr bereits im Bewerbungsgespräch mitgeteilt wurde, dass es zwar üblich sei, dass die Universität X befristete Verträge ausstellt, dass es sich bei dem Arbeitsplatz aber um einen „Fixposten“ handelt und wenn die Arbeitsleistung in Ordnung ist, dieser verlängert werde. Als unstrittig kann in diesem Zusammenhang auch festgehalten werden, dass die Antragstellerin als Mitarbeiterin zufriedenstellende Leistungen erbracht hat. Es ist der Universität X nicht gelungen, den Senat davon zu überzeugen, dass ein anderes als das von der Antragstellerin vorgebrachte Motiv ausschlaggebend war.

Der Senat stellt außerdem fest, dass eine Vorgangsweise wie im gegenständlichen Fall nicht nur dem B-GIBG widerspricht, sondern die Dienstgeberin auch ihre Fürsorgepflicht gegenüber der Dienstnehmerin nicht wahrnahm.

Der Senat stellt daher fest, dass die Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses darstellt.

Verfahrensdauer: 5. Jänner 2023 bis 25. Juli 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 313

2.7.5 Universität

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie im Rahmen ihres Studiums an der Universität X und ihres Praktikums am Institut X der Universität X von B (Beschuldigter) durch die Einladung zum ...-tanzen, die mehrmalige Einladung zum Kaffeetrinken, Äußerungen zu ihrem Aussehen, ihrem Charme und ihrer Ausstrahlung sowie das Angebot eines Fotoshootings mit B, im zeitlichen Zusammenhang mit der Aussage, dass er sich aktuell auf Aktfotografie fokussiere und nicht alle Fotos auf seiner Website jugendfrei seien, belästigt worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Auf Grund der schriftlichen Stellungnahme des mutmaßlichen Belästigers sowie der mündlichen Verhandlung stellt der Senat daher fest, dass das Verhalten von B eine sexuelle Belästigung der Antragstellerin gemäß § 8 iVm § 42 Abs. 2 B-GIBG darstellt.

Verfahrensdauer: 9. Jänner 2023 bis 18. Juli 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 312

2.8 Bundesbeschaffung GmbH

2.8.1 Bundesbeschaffung GmbH

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle der Fachbereichsleitung X in der Bundesbeschaffung GmbH auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei.

Neben der Antragstellerin habe es nur noch einen einzigen männlichen Bewerber gegeben, der bereits die „Fachbereichsleitung Y“ (diese sei gleichwertig mit der gegenständlichen Position „Fachbereichsleitung X“) ohne jegliches Ausschreibungsverfahren erhalten habe. Diese Vorgehensweise des Arbeitgebers sei derart ungewöhnlich gewesen, da die Position des Fachbereichsleiters Y – im Gegensatz zu anderen Fachbereichsleitungspositionen – weder intern noch extern ausgeschrieben worden sei, sondern der Mitbewerber ohne Ausschreibung mit der genannten Funktion betraut worden sei. Die offizielle Unternehmens-Information, dass der Mitbewerber „Fachbereichsleiter Y“ geworden sei, sei BBG-intern einen Tag nach dem Hearing zur gegenständlichen Position der „Fachbereichsleitung X“, somit am selben Tag der Entscheidung, rückwirkend per ..., erfolgt.

Dem Mitbewerber, der von Anfang an Wunschkandidat gewesen sei, sei zeitgleich eine gleichwertige Führungsposition, nämlich „Fachbereichsleiter Y“, ohne eigenes Ausschreibungsverfahren übergeben worden. Dadurch habe er Zugang zu aktuellen Daten und Fakten, die BBG-intern nicht bekannt gewesen seien, aber als Hauptargument bzw. Begründung für das „bessere“ inhaltliche ...konzept von den Entscheidungsträgern angeführt worden seien.

Die BBG begründete die gegenständliche Personalentscheidung mit der besseren Eignung des Mitbewerbers. Es gebe klare qualitative Unterschiede zwischen der Bewerberin und den Bewerbern, insbesondere hinsichtlich der geforderten inhaltlichen sowie persönlichen Anforderungen. Das ausschlaggebende Kriterium sei das bessere Konzept des Mitbewerbers gewesen, aus dem eine proaktive Herangehensweise hervorgehe und das wesentliche Unternehmensinformationen enthalte.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Für den Senat entsteht im Gesamten der Eindruck, dass im Konzept der Antragstellerin nach Fehlern gesucht wurde, um eine bereits gefallene Personalentscheidung zu rechtfertigen. Auch für den Fall, dass das Konzept des zum Zuge gekommenen Bewerbers besser war als jenes der Antragstellerin, ist festzuhalten, dass das Konzept nur ein Teil des Bewerbungsverfahrens ist und – im Vergleich zu einer Berufslaufbahn – nur einen Ausschnitt darstellt. Die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber ist daher in der Gesamtheit – Ausbildungen, Berufslaufbahn, Verwendungserfolg, Konzept und Hearing – zu beurteilen. Weiters konnte die Antragstellerin in ihrem Antrag und in der Sitzung glaubhaft darlegen, dass der Umstand, dass sie in Teilzeit beschäftigt war, zumindest mitausschlaggebend für die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung war. Ihr Antrag auf Vollzeit wurde allerdings „liegen gelassen“.

Der Senat stellt fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die Stelle der Fachbereichsleitung X in der Bundesbeschaffung GmbH eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg darstellt.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt der BBG, die Gleichbehandlungsbeauftragte – in eben dieser Funktion – in den gesamten Bewerbungsprozess einzubeziehen.

Verfahrensdauer: 5. Februar 2023 bis 7. August 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 315

3 Anonymisierte Gutachten des Senates II

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung endeten, sind nach Ressorts und ausgegliederten Unternehmen geordnet und zusammengefasst. Seit 1. Juli 2004 sind alle Gutachten im vollen Wortlaut in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundeskanzleramtes veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden:

[Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission.](#)

Tabelle 4 Gutachten des Senates II der B-GBK

Ressort	Gutachten
BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung	3
BM für europäische und internationale Angelegenheiten	4
BM für Inneres	29
BM für Justiz	1
BM für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie	1
BM für Landesverteidigung	2
BM für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	1
Universitätsbereich	1
insgesamt	42

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

Mit Stand 31. Dezember 2023 sind 45 Anträge bei Senat II der B-GBK offen.

In der nachfolgenden Darstellung sind jene Gutachten angeführt, die kanzleitechnisch bis 31. Dezember 2023 genehmigt wurden.

3.1 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

3.1.1 Bildungsdirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin wandte sich mit dem Antrag vom Februar 2021 bereits zum zweiten Mal an die B-GBK, nachdem die Kommission mit Gutachten vom Juni 2018 festgestellt hatte, dass die Reihung der Antragstellerin an die 2. Stelle des Vorschlages zur Besetzung der Leitung der Schule X eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung darstellt, weil die Begründung für die Erstreichung der Mitbewerberin sachlich nicht nachvollziehbar war und die Erstgereichte von Vertretern/Vertreterinnen der FCG unterstützt wurde. Obwohl die Kommission empfahl, die Antragstellerin zur Schulleiterin zu bestellen, erfolgte keine definitive Besetzung der Funktion. Auf Nachfrage der Antragstellerin teilte das Ministerium im April 2020(!) mit, „die Thematik“ befinde sich „unter Berücksichtigung der Entscheidung des BVwG (die Antragstellerin hatte mittlerweile Säumnisbeschwerde eingelegt) in Prüfung. Schließlich wurden die Antragstellerin und die Mitbewerberin im Juni 2020 zu einem „Gespräch“ im Bildungsministerium zu einem „persönlichen Kennenlernen, um sich ein Bild zu verschaffen“ eingeladen. Auf Grund des festgestellten Sachverhaltes habe der Herr Bundesminister im August 2020 die EntschlieÙung zur Bestellung der Mitbewerberin zur Schulleiterin unterfertigt. Die Weltanschauung sei kein Entscheidungskriterium gewesen. BloÙe Interventionen von Personalvertretern, mögen sie auch parteipolitisch motiviert sein, könnten nicht dem Bund als Dienstgeber als Diskriminierungen auf Grund der Weltanschauung zugerechnet werden.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass die Ernennung der Mitbewerberin zur Schulleiterin eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der Weltanschauung darstellt, weil das Bildungsministerium keinen sachlichen Grund für das beinahe fünfjährige Zuwarten mit der Funktionsbesetzung nennen konnte. Die für die Mitbewerberin ins Treffen geführten Tätigkeiten waren insofern nicht überzeugend, als sie einerseits mehrere Jahre (vor der Bewerbung) zurücklagen, und auch weil es offenbar Beschwerden von Lehrpersonen über die provisorisch ausgeübte Leitung gab. Überdies hätte es, wenn die bereits 2017 festgestellten Qualifikationen überzeugend gewesen wären, kein „Kennenlerngespräch“ im Jahr 2020 im Ministerium gebraucht. Der B-GBK ist in den 30 Jahren ihrer Tätigkeit

noch nie zur Kenntnis gelangt, dass bei Besetzungen von Schulleitungsfunktionen „Kennenlerngespräche“ im Ministerium stattfinden. Für den Senat war auf Grund der Dauer des Verfahrens offensichtlich, dass kein großes Interesse daran bestand, die Leitungsfunktion vor dem Eintritt der beiden Bewerberinnen in den Ruhestand definitiv zu besetzen. Insgesamt erachtete der Senat das Vorbringen der Antragstellerin, nämlich, dass die (partei)politische Ausrichtung der Mitbewerberin jener der Entscheidungsträger in den Bildungsbehörden entspreche und ihre Bewerbung von Personalvertretern mit ebendieser (partei)politischen Zugehörigkeit und trotz vergleichsweise geringerer Qualifikation unterstützt worden sei, als glaubwürdiger als das Vorbringen der Dienstgeberseite. Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass die Weltanschauung zumindest mitursächlich für die Vorgehensweise und letztendliche Entscheidung war und stellte eine Diskriminierung der Antragstellerin (nach der Motivbündeltheorie) fest.

Empfehlung: Dem BMBWF wird empfohlen, die sogenannten „alten Verfahren“ ehestmöglich abzuschließen.

Verfahrensdauer: 24. Februar 2021 bis 8. September 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 195

3.1.2 Bildungsdirektion

Tatbestand: Beendigung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtet sich durch die Beendigung ihres Dienstverhältnisses (durch Zeitablauf) zur Bildungsdirektion X auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert. Sie bringt vor, dass sie Mitte 50 sei und jahrelange Erfahrung als „voll geprüfte“ Lehrerin habe. Trotzdem seien ihr Bewerberinnen und Bewerber vorgezogen worden, die noch keine „voll geprüften“ Lehrkräfte seien und keine Unterrichtserfahrung hätten und die auch kein befristetes Dienstverhältnis gehabt haben. Die Bildungsdirektion X argumentierte insbesondere mit der Schulautonomie, auf Grund der die Auswahl der Lehrkräfte den Schulleiterinnen und Schulleitern überlassen sei. Die Antragstellerin sei in zwei Schulen, in denen sie tätig gewesen sei, nicht in den Reihungsvorschlag aufgenommen worden, weil in einer Schule ein Mitbewerber besser geeignet gewesen sei, und es in der zweiten Schule Beschwerden über die Antragstellerin gegeben habe.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund des Alters fest, weil die Antragstellerin, geboren in den 1960er Jahren, im Rahmen des Dienstverhältnisses ein Verhalten gezeigt hatte (Kritik an der Schulleitung), das darauf schließen ließ, dass sie nicht widerspruchslos jede Anordnung befolgen würde, und ein solches Verhalten von jungem Personal in der Regel nicht zu befürchten ist. Jüngere Lehrkräfte sind erfahrungsgemäß eher bereit, sich der Schulleitung und dem Kollegium der Lehrkräfte zu „unterwerfen“ bzw. sich lenken zu lassen. Hinzu kommt, dass mit der Antragstellerin kein befristeter Dienstvertrag mehr abgeschlossen werden hätte können. Auf Grund des gesamten Vorbringens und der nicht nachvollziehbaren und nicht dokumentierten Kritik an der Antragstellerin steht für den Senat fest, dass die mit dem Alter zusammenhängenden Aspekte bei der Auswahl des Lehrpersonals eine Rolle spielten.

Verfahrensdauer: 14. Juli 2021 bis 25. November 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 196

3.1.3 Bildungsdirektion

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Der Antragsteller meint, die ihm erteilten Weisungen der Schuldirektion X, nämlich keine religiösen Aspekte wertend in den Unterricht (Unterrichtsgegenstand war nicht Religion) einzubringen und seine Dienstfreistellung durch die Bildungsdirektion X, weil er die Weisungen nicht beachtet habe, würden eine Diskriminierung auf Grund seiner Religion und seines Alters – der Übertritt in den Ruhestand sei in wenigen Jahren möglich – darstellen.

Diskriminierungsmerkmal: Religion, Alter

Ergebnis: Der Senat kommt zu dem Ergebnis, dass die Vorgehensweisen der Schuldirektion und der Schulbehörde nicht diskriminierend waren, weil der Antragsteller offenbar seine persönlichen religiösen Überzeugungen in den Unterricht einfließen ließ und ihm mehrfach erfolglos aufgetragen wurde, dem Lehrplan entsprechend objektiv und neutral zu unterrichten. Der Antragsteller wurde nicht wegen seiner Zugehörigkeit zu

einer bestimmten Religion (zum Christentum) ermahnt, sondern wegen seines (nach Meinung der Direktion) nicht lehrplankonformen Verhaltens. Die Überprüfung von disziplinären Maßnahmen obliegt nicht der B-GBK.

Verfahrensdauer: 12. Mai 2023 bis 22. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 225

3.2 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

3.2.1 Botschaft

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Österreichischen Botschaft X auf Grund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Er bringt vor, dass er auf Grund seiner Beratungstätigkeit für eine der FPÖ zuzurechnende Bundesministerin ebenfalls der FPÖ zugeordnet worden sei. Der erfolgreiche Bewerber stehe hingegen der SPÖ nahe, einer Partei, die immer ein potentieller Koalitionspartner sei. Die Haltung des Antragstellers sei im Ressort als illoyal angesehen worden, da er ehemals der ÖVP nahestanden sei. In „gewisse Positionen“ komme man nur, wenn man ÖVP-nahe sei. Das BMEIA bzw. die eingesetzte Begutachtungskommission begründeten die Entscheidung mit der besseren Eignung des Mitbewerbers.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat erachtet das Ergebnis der Eignungsprüfung im Gesamten als sachlich, obwohl die geringe Bedeutung, die den „einschlägigen“ Erfahrungen und Kenntnissen (des Mitbewerbers) beigemessen wurde, nicht nachvollziehbar ist. Der Senat verneint das Vorliegen einer Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung – auch wenn bei der Personalauswahl ein sachfremdes Motiv eine Rolle gespielt haben sollte – weil es realitätsfern ist, dass in einer Behörde mit einem/einer von der ÖVP nominierten Minister/Ministerin ein der SPÖ zuzuordnender Bewerber oder eine Bewerberin (die SPÖ

war im Zeitraum des Auswahlverfahrens nicht Koalitionspartnerin) gegenüber einem ehemals der ÖVP zuzuordnenden Bewerber bevorzugt wird.

Verfahrensdauer: 14. Mai 2021 bis 25. November 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 197

3.2.2 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Abteilung X im BMEIA auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert. Er bringt vor, er verfüge im Vergleich zu den Mitbewerberinnen und Mitbewerbern über eine längere Dienstzeit in der gegenständlichen Abteilung sowie über die breiteste und tiefste Kenntnis der Abteilungsaufgaben, denn er habe zeitweise den Abteilungsleiter vertreten. Der erfolgreiche Bewerber sei nie in der Abteilung tätig gewesen, und habe stattdessen Karriere in politischen Kabinetten von ÖVP-Funktionären gemacht. Außerdem sei er zwar ehemals für die FCG tätig gewesen, später habe er aber Beratungstätigkeiten für eine Ministerin der FPÖ geleistet, weswegen er als illoyal abgestempelt worden sei. Das BMEIA begründet die Entscheidung damit, dass der Mitbewerber erheblich besser als der Antragsteller für die gegenständliche Funktion geeignet sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Die Bewertung der Bewerber, wonach der Mitbewerber besser geeignet ist als der Antragsteller, ist für den Senat sachlich nachvollziehbar. Insbesondere kann die geforderte Erfahrung ebenso in politischen Kabinetten und nicht nur in den Abteilungen der Zentralstelle gesammelt werden. Der Antragsteller argumentiert unter anderem auch mit dem Anciennitätsprinzip, welches jedoch eine Diskriminierung Jüngerer bedeuten würde. Das Argument des Altersunterschiedes und der daraus resultierenden kürzeren Berufserfahrung überzeugte den Senat im konkreten Verfahren nicht. Ebenso ist es dem Antragsteller nicht gelungen, glaubhaft zu machen, dass die Weltanschauung eine Rolle bei der Personalentscheidung spielte. Der Senat kann keine Diskriminierung auf Grund des Alters oder der Weltanschauung feststellen.

Verfahrensdauer: 9. Juni 2021 bis 7. September 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 194

3.2.3 Botschaft

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Österreichischen Botschaft X auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden zu sein und führt dazu aus, dass der Bewerber mit mindestens 20 Jahre weniger Dienst- und Berufserfahrung von der Begutachtungskommission als einziger in höchstem Ausmaß qualifiziert angesehen worden sei. Im Gegensatz zum Antragsteller, der eine langjährige Karriere in der Zentrale und als Botschafter vorweisen könne, sei der erfolgreiche Mitbewerber lediglich knapp zwei Jahre als „Zugeteilter“ an einer Botschaft verwendet worden, Kenntnisse der Region (Anm.: der ausgeschriebenen Botschaft) habe er nicht. Die „parteipolitische Personalpolitik“ im BMEIA sei regelmäßig Gegenstand parlamentarischer Anfragen, da sich bei der Vergabe von leitenden Stellen eine starke politische Nähe zur „türkisen ÖVP“ und Tätigkeiten in Kabinetten von türkisen Ministern zeige, ohne dass Qualitätskriterien erfüllt würden. Der erfolgreiche Bewerber sei in Kabinetten der ÖVP tätig gewesen, während der Antragsteller die unabhängige Außenministerin „auf FPÖ-Ticket“ unterstützt habe und aus der ÖAAB/FCG Fraktion ausgeschieden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat bestätigte die Diskriminierung, weil der Laufbahnvergleich der Bewerber ergab, dass die Erfahrungen des erfolgreichen Bewerbers im auswärtigen Dienst nicht im Mindesten mit jenen des Antragstellers vergleichbar waren. Der Mitbewerber hatte nie eine „klassische“, spezifische Tätigkeit des auswärtigen (diplomatischen) Dienstes ausgeübt, und der Antragsteller hatte auch deutlich mehr Erfahrung im Dienst im Inland. Was die Führungserfahrung anbelangt, so war der Bewerbung des Mitbewerbers keine Leitungsfunktion im Bereich des auswärtigen Dienstes oder des öffentlichen Dienstes oder in der Privatwirtschaft zu entnehmen. Nachdem das BMEIA den Senat mit seinem gesamten Vorbringen nicht davon überzeugen konnte, dass die Personalentscheidung auf einer sachlichen und objektiven Grundlage beruhte, wurde eine

Diskriminierung des Antragstellers aufgrund der Weltanschauung und des Alters festgestellt.

Verfahrensdauer: 12. Jänner 2022 bis 25. November 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 198

3.2.4 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung eines Österreichischen Kulturforums diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten kann gemäß § 23a Zi 10 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Verfahrensdauer: 16. Dezember 2022 bis 28. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 231

3.3 Bundesministerium für Inneres

3.3.1 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion eines Gruppenführers/einer Gruppenführerin beim Landeskriminalamt X, Assistenzdienst in der LPD X auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Die Antragstellerin bringt vor, dass sie besser als die erfolgreiche

Bewerberin geeignet sei und diese nur mit der Stelle betraut worden sei, weil sie jünger als die Antragstellerin sei. Die LPD X argumentierte die Entscheidung zugunsten der Mitbewerberin damit, dass diese letztlich mit ihrer besonders ausgeprägten fachlichen und interkulturellen Kompetenz überzeugt habe und sie bei der Gesamtbetrachtung auf Grund der Laufbahnen sowie der Beschreibungen im Besetzungsvorschlag eindeutig höher qualifiziert sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Insgesamt konnte die LPD X nicht schlüssig darlegen, warum die Mitbewerberin besser als die Antragstellerin für die gegenständliche Planstelle geeignet sein soll. Die Antragstellerin war insbesondere bereits zehn Jahre in einer Führungsposition, als stellvertretende Gruppenführerin, tätig und es ist überraschend und erstmalig im gegenständlichen Besetzungsverfahren behauptet worden, dass sie keine Fach- und Führungskompetenz habe. Die Mitbewerberin hat keine Führungserfahrung. Der Senat stellt fest, dass die Antragstellerin, insbesondere in Bezug auf Führungstätigkeiten, besser geeignet ist. Die Antragstellerin ist um 13 Jahre älter, 14 Jahre länger im Exekutivdienst tätig und hat über zehn Jahre Führungserfahrung. Der Senat stellt fest, dass die Antragstellerin auf Grund des Alters diskriminiert wurde.

Verfahrensdauer: 26. Februar 2021 bis 3. August 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 191

3.3.2 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Fachbereichsleiters/der Fachbereichsleiterin des Fachbereiches X und des Hauptsachbearbeiters/der Hauptsachbearbeiterin im Bereich X des Stadtpolizeikommandos X in der LPD X auf Grund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Der Antragsteller begründet den Verdacht der Diskriminierung damit, dass er ein deutlich höheres Dienstalter, eine längere Verwendung in der Verwendungsgruppe E2a, eine wesentlich längere Erfahrung im Kriminaldienst und eine längere Führungserfahrung vorweisen könne als die erfolgreiche Bewerberin.

Überdies sei ihm mitgeteilt worden, dass er auf Grund seines „falschen Parteibuches“ – eindeutig der SPÖ zuzuordnen – nicht zum Zug kommen werde. Die Mitbewerberin sei Mandatarin der FCG und somit der ÖVP zuzuordnen. Die LPD X argumentiert die Entscheidung zugunsten der Mitbewerberin im Wesentlichen damit, dass der Antragsteller vor allem Defizite im sozialen Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern habe.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat hält fest, dass anhand der Laufbahndaten die bessere Qualifikation der Mitbewerberin für die angestrebte Planstelle nicht nachvollziehbar ist. Der LPD X ist es nicht gelungen, einen Nachweis für die behaupteten „sozialen Defizite“ zu erbringen. Der Senat kommt zum Ergebnis, dass die Auswahlentscheidung nicht auf sachlichen, objektiv nachvollziehbaren Grundlagen beruht. Vielmehr war die Tatsache, dass der Antragsteller kurz vor dem Übertritt in den Ruhestand stand, wohingegen die Mitbewerberin noch 20 Jahre im Berufsleben vor sich hatte, sowie der Umstand, dass die Mitbewerberin der ÖVP nahestand für die Personalentscheidung ausschlaggebend. Daher wird eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters und der Weltanschauung festgestellt.

Verfahrensdauer: 17. November 2021 bis 3. August 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 192

3.3.3 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Stellvertreters/der Stellvertreterin des Leiters/der Leiterin des Fachbereiches X und des Hauptsachbearbeiters/der Hauptsachbearbeiterin im Bereich X des Stadtpolizeikommandos X mit überwiegender Verwendung des Sachgebietes X in der LPD X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein. Der Antragsteller bringt vor, dass seine längere Erfahrung im Kriminaldienst und sein höheres Lebensalter für seine bessere Eignung sprechen würden. Seine Nichtberücksichtigung führt er auf seine politische

Zuordenbarkeit zur SPÖ zurück, der erfolgreiche Bewerber stehe der ÖVP nahe. Die LPD X argumentiert die Entscheidung damit, dass der Antragsteller nicht dasselbe Niveau wie der Mitbewerber erreiche und es Defizite im sozialen Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seitens des Antragstellers gegeben habe. Das hohe Engagement des Mitbewerbers gleiche seine geringe Erfahrung auf dienstführender Ebene aus.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, warum der Dienstgeber keine dienstrechtlichen Maßnahmen getroffen hat, wenn der Antragsteller – wie behauptet – für die Erledigung seiner Führungsaufgaben nicht entsprechend qualifiziert gewesen sein soll. Der Dienstgeber hat das während eines kurzen Zeitraumes erfolgte Engagement des Mitbewerbers im Verhältnis zur jahrelangen Tätigkeit des Antragstellers überbewertet. Hingegen wurden die – angeblich – kürzlich aufgetretenen sozialen Defizite des Antragstellers besonders betont. Sein untadeliges Verhalten in den zurückliegenden 15 Jahren blieb jedoch unerwähnt. Im Gesamten konnte die LPD X die bessere Eignung des Mitbewerbers nicht darlegen und daher auch nicht glaubhaft machen, dass das Alter und die Weltanschauung des Antragstellers keine Rolle gespielt haben. Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund des Alters und der Weltanschauung fest.

Verfahrensdauer: 17. November 2021 bis 3. August 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 193

3.3.4 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines Hauptsachbearbeiters/einer Hauptsachbearbeiterin beim Landeskriminalamt X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein. Für die Funktion sei er, insbesondere auf Grund seiner langen Dienstzeit, „hervorragend“ geeignet. Die Personalentscheidung hätte sich vor allem auf die abwertende Beurteilung seines Vorgesetzten gestützt, die nicht den Tatsachen entspreche. Ein anderer Vorgesetzter habe ihn äußerst positiv bewertet. Der erfolgreiche Bewerber sei von dem Vorgesetzten überhöht gelobt worden,

auch weil diese befreundet waren. Das BMI beruft sich auf die bessere Eignung des Mitbewerbers.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Nach Ansicht des Senates ist die Besserbewertung des Mitbewerbers durch den Vorgesetzten nachvollziehbar. Wenngleich der Antragsteller die deutlich längere Dienstzeit im Vergleich zum Mitbewerber vorweist, übte der Mitbewerber zum Bewerbungszeitpunkt seit fünf Jahren eine höhere Funktion im selben Ermittlungsbereich aus. Das BMI konnte davon überzeugen, dass die Personalentscheidung auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht. Der Unterschied von rund 14 Jahren im Lebensalter der Bewerber ist ein Faktum, ein konkreter Anhaltspunkt dafür, dass dieses ein mitentscheidender Faktor war, ergab sich im Verfahren nicht. Der Antragsteller und der Mitbewerber hatten außerdem die gleiche Weltanschauung, weswegen eine Diskriminierung aus diesem Grund ebenfalls nicht vorlag. Der Senat stellt fest, dass keine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der Weltanschauung und des Alters vorliegt.

Verfahrensdauer: 31. Jänner 2022 bis 22. Dezember 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 199

3.3.5 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung für die Planstelle des Stellvertreters des Hauptsachbearbeiters/der Hauptsachbearbeiterin X des Anhaltezentrum X auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden zu sein. Diesen Verdacht habe er deshalb, weil er deutlich mehr Exekutivdienstzeiten und Zeiten als dienstführender Beamter vorweisen könne als der erfolgreiche Bewerber. Der Antragsteller vermute außerdem, dass der Mitbewerber die gleiche Weltanschauung habe, wie der Leiter des Hauptsachgebietes X, welcher die Beurteilung der Bewerber vorgenommen habe.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Nach Gegenüberstellung der Laufbahnen des Antragstellers und des Mitbewerbers und in Anbetracht der großteils nicht nachvollziehbaren Feststellungen über die Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber und schließlich auch auf Grund der Anmerkung des Leiters des Hauptsachgebietes X, nämlich dass „gerade im Hinblick auf die mögliche langjährige Dienstverrichtung“ des Mitbewerbers dessen Bewerbung „vorrangig befürwortet“ werde, kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die Personalentscheidung nicht auf rein sachlichen Erwägungen beruhte, sondern jedenfalls das Alter der Bewerber auch eine Rolle spielte. Der Senat stellt daher fest, dass die Auswahlentscheidung eine Diskriminierung auf Grund des Alters darstellt.

Mangels Bekanntgabe der Weltanschauung des Mitbewerbers konnte eine Präferenz des Leiters des Hauptsachgebietes X für diesen aus dem Grund der gleichen Weltanschauung und in der Folge eine Diskriminierung des Antragstellers aus diesem Grund nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 31. Jänner 2022 bis 13. Jänner 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 202

3.3.6 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion des Leiters/der Leiterin des Stadtpolizeikommandos X der LPD X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein. Der Antragsteller bringt vor, er werde auf Grund einer lange zurückliegenden Parteimitgliedschaft der SPÖ zugeordnet. Sein unmittelbarer Vorgesetzter, der die Reihung der Bewerberinnen und Bewerber vornahm, sei der ÖVP zuzuordnen. Der Antragsteller sei außerdem zehn Jahre älter als der erfolgreiche Mitbewerber. Bei einem Gespräch mit seinem Vorgesetzten, soll dieser gesagt haben: „Willst du dir das in deinem Alter wirklich noch antun?“

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Wenngleich der Senat erkennt, dass es viele Probleme zwischen dem Antragsteller und dem Vorgesetzten gab und der Mitbewerber von Vorgesetzten aktiv

gefördert wurde, wird festgestellt, dass für die gegenständliche Besetzung objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe ausschlaggebend waren. Dass der Altersunterschied der Bewerber von zehn Jahren oder die parteipolitische Ausrichtung des Vorgesetzten, des Antragstellers oder des Mitbewerbers tatsächlich entscheidend für die Personalentscheidung waren, konnte der Antragsteller nicht glaubhaft darlegen. Die LPD konnte die bessere Eignung des Mitbewerbers im Verfahren darlegen. Der Senat stellt fest, dass keine Diskriminierung auf Grund des Alters oder der Weltanschauung vorliegt.

Verfahrensdauer: 2. Februar 2022 bis 31. Jänner 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 204

3.3.7 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Hauptsachbearbeiters/der Hauptsachbearbeiterin X im Landesamt X der LPD X auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein. Er bringt vor, dass es zu vielen parteipolitisch motivierten Besetzungen durch die FCG gekommen sei und vermutet, dass er ein weiteres Opfer sei, da er sich parteipolitisch nicht einvernehmen lasse bzw. in FCG-Kreisen als „Roter“ geführt werde. Das BMI argumentiert, dass der erfolgreiche Bewerber die Anforderungen in höchstem Ausmaß erfülle und mit allen Aufgaben der Funktion bestens vertraut sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Bei Gegenüberstellung der beiden Laufbahnen ist für den Senat eine bessere Qualifikation des Mitbewerbers im Vergleich zum Antragsteller ersichtlich. Der Mitbewerber ist seit vielen Jahren mit allen konkreten Aufgaben der ausgeschriebenen Planstelle vertraut, da er die Stellvertreterfunktion innehat. Im Vergleich dazu kennt der Antragsteller die Themen- und Aufgabenfelder der gegenständlichen Stelle kürzer und weniger umfangreich. Das BMI konnte im Verfahren darlegen, dass die Entscheidung auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte. Der Senat stellt fest, dass keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung vorliegt.

Empfehlung: Die lückenlose Einbindung der regionalen Gleichbehandlungsbeauftragten in den Entscheidungsprozess.

Verfahrensdauer: 21. Februar 2022 bis 27. Februar 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 205

3.3.8 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Leiters/der Leiterin des Ermittlungsbereichs LKA EB X beim Landeskriminalamt X auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert, weil er um fünf Lebensjahre und zehn Dienstjahre älter als der erfolgreiche Mitbewerber war. Das BMI begründet die Entscheidung damit, dass der Antragsteller zwar fachlich geeignet sei, es aber an der persönlichen und sozialen Qualifikation mangle.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Die Behauptungen des Antragstellers betreffend die Präferenz der Dienstbehörde einen jüngeren Beamten mit der Planstelle zu betrauen, um eine neuerliche Ausschreibung auf Grund seiner Pensionierung zu vermeiden, ist für den Senat nicht nachvollziehbar, da bekannt war, dass der Antragsteller nicht zu einem früheren Zeitpunkt seine Pension antreten werde. Er erklärte sogar in der Sitzung selbst, dass jeder gewusst habe, dass er bis 65 Jahre arbeiten werde. Für den Senat zeigt sich, dass für die Besetzung der gegenständlichen Planstelle (auch) persönliche Animositäten eine Rolle spielten, aber es keinen Zusammenhang mit dem Lebensalter des Antragstellers gegeben hat. Die Dienstbehörde kann die bessere Eignung des Mitbewerbers schlüssig und nachvollziehbar darlegen. Der Senat stellt fest, dass keine Diskriminierung auf Grund des Alters vorliegt.

Verfahrensdauer: 16. März 2022 bis 20. April 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 207

3.3.9 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Sachbereichsleitung und Stellvertretung des Kommandanten der Polizeiinspektion X der LPD X beim beruflichen Aufstieg und den sonstigen Arbeitsbedingungen auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden sei. Er bringt vor, dass der erfolgreiche Bewerber der FCG angehöre und daher dessen Besetzung bereits vor der Ausschreibung feststand. Außerdem sei er drei Jahre älter als der Mitbewerber und könne mehr Dienstjahre sowie Erfahrung in Vorgesetztenfunktion vorweisen. Bei den sonstigen Arbeitsbedingungen erachte er sich als diskriminiert, weil der Dienstort der gegenständlichen Planstelle näher zu seinem Wohnort liegt und daher mit seinen privaten Verpflichtungen besser vereinbar gewesen wäre.

Die LPD X beruft sich auf die Beurteilung des Bezirkspolizeikommandanten und argumentiert, dass bei einer etwaigen Einschulungsphase des Antragstellers ein reibungsloser Arbeitsablauf auf der Polizeiinspektion möglicherweise nicht gewährleistet wäre.

Diskriminierungsmerkmal: Religion oder Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Die LPD X konnte nicht davon überzeugen, dass der Mitbewerber für den gegenständlichen Arbeitsplatz besser geeignet war und die Auswahlentscheidung nach objektiven und sachlichen Gesichtspunkten getroffen wurde und parteipolitische Motive keine Rolle spielten. Das Argument der LPD X, dass sich der Antragsteller erst hätte einarbeiten müssen, ist nicht nachvollziehbar, da er bereits in einer größeren Polizeiinspektion eine Führungsposition innehatte. Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest.

Eine Diskriminierung auf Grund des Alters ist zu verneinen, da es keinen Hinweis darauf gab, dass der Altersunterschied von drei Jahren bei der Auswahlentscheidung eine Rolle spielte (das Dienstalster ist insofern maßgebend, als daraus auf den Umfang der Kenntnisse und auf das Maß der Fähigkeiten und Erfahrungen geschlossen werden kann).

Im Hinblick auf die deutlich geringere Distanz zwischen dem Wohnort des Antragstellers und der Polizeiinspektion X, verbunden mit dem späteren Dienstbeginn an der Polizeiinspektion X, liegt auch eine Diskriminierung des Antragstellers bei den sonstigen Arbeitsbedingungen vor. Wenngleich der aktuelle und der angestrebte Arbeitsplatz gleich

bewertet sind, handelt es sich um einen beruflichen Aufstieg, wenn die angestrebte Planstelle „hierarchisch betrachtet“ die höherwertige „Position“ ist.

Verfahrensdauer: 18. März 2022 bis 10. März 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 206

3.3.10 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich auf Grund der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Leiters/der Leiterin des Referats X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Er bringt vor, es habe im Referat X niemanden gegeben, der mit seinen Ausbildungen und praktischen Erfahrungen mithalten könne. Er habe die Stelle nicht erhalten, da er auf Grund seiner Tätigkeit im Kabinett des BM als der FPÖ nahe stehend punziert war. Es gebe außerdem einen deutlichen Altersunterschied zwischen ihm und der erfolgreichen Bewerberin. Das BMI begründet die Entscheidung damit, dass die Mitbewerberin im fachlichen Teil des Auswahlverfahrens ein besseres Ergebnis erzielt habe und daher besser geeignet sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die Ergebnisse der Fachgespräche und die Eignungsbeurteilung (die auch auf Grund der dokumentierten Berufslaufbahn und der Ausbildungen erfolgen sollte) insgesamt sachlich nicht im Mindesten nachvollziehbar sind. Der Senat kommt daher zu dem Ergebnis, dass sachfremde Motive oder Erwägungen für die Auswahlentscheidung zu Gunsten der Mitbewerberin maßgebend waren. Die Ausführungen des Antragstellers zum behaupteten Diskriminierungsgrund Weltanschauung waren glaubhaft. Das BMI ging auf seinen Vorwurf, dass er auf Grund seiner Tätigkeit im Kabinett des BM zur „persona non grata“ geworden sei, nicht ein und entkräftete diesen somit nicht. Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest. Angesichts des deutlichen Altersunterschiedes und der sachlich nicht nachvollziehbaren Entscheidung zu Gunsten der Mitbewerberin stellt der Senat auch eine Diskriminierung auf Grund des Alters im gegenständlichen Auswahlverfahren fest.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt dem BMI,

1. informierte Dienstgebervetreter bzw. Dienstgebervetreterinnen zu den Sitzungen zu entsenden;
2. Auswahlverfahren transparent zu gestalten, die angestellten Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern ausführlich zu dokumentieren und alle Eignungskriterien zu würdigen;
3. Entscheidungsfindungsprozesse der einzelnen Organisationseinheiten des BMI auf Nachvollziehbarkeit zu prüfen.

Verfahrensdauer: 23. März 2022 bis 27. Juni 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 212

3.3.11 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des 1. Stellvertreters des Inspektionskommandanten der Polizeiinspektion (PI) X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Er bringt vor, um 18 Jahre älter als der erfolgreiche Bewerber zu sein sowie, dass der Mitbewerber der ÖVP angehöre. Er selbst sei nicht politisch zuordenbar. Der Antragsteller hatte zum Bewerbungszeitpunkt ein Sabbatical geplant und die LPD sei fälschlicherweise davon ausgegangen, dass er nach diesem direkt in den Ruhestand treten werde, was ebenfalls eine Rolle bei der Entscheidung gespielt habe. Das BMI dementiert dies und argumentiert, dass der Mitbewerber die bessere Eignung aufweise, u. a. da er die Aufgaben eines stellvertretenden PI-Kommandanten bereits ausgeführt habe.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die LPD X insgesamt nicht darlegen konnte, warum der Mitbewerber besser für die gegenständliche Planstelle geeignet sein soll und seine neun Jahre Erfahrung als qualifizierter Sachbearbeiter mehr wiegen als die über elfjährige Erfahrung des Antragstellers als 2. Stellvertreter des PI-Kommandanten. Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters wird festgehalten, dass die Ausführungen des

Dienstgebers nicht nachvollziehbar sind und das Sabbatical und die mögliche baldige Versetzung in den Ruhestand des Antragstellers die entscheidende Rolle bei der Planstellenbesetzung gespielt haben, da nicht nachvollziehbar ist, warum der Mitbewerber mit geringerer dienstlicher Erfahrung und jüngerem Lebensalter mit der Planstelle betraut wurde. Der Senat stellt daher eine Diskriminierung auf Grund des Alters fest. Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung konnte der Antragsteller nicht glaubhaft machen.

Verfahrensdauer: 30. März 2022 bis 9. Jänner 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 200

3.3.12 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle Zugskommandant*in X in der LPD X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Er bringt vor, dass er ein höheres Lebens- und Dienstalter und damit einhergehend umfassendere Erfahrung vorweise als der erfolgreiche Mitbewerber. Als Mitglied der FSG würde er nicht der im Bundesland X „bevorzugten Farbe“ angehören und nicht immer „systemkonforme“ und „angenehme“ Standpunkte vertreten. Der Mitbewerber sei jedenfalls nicht Mitglied der FSG.

Die LPD X führt begründend aus, dass der Mitbewerber keine Weltanschauung vertrete und eine Weltanschauung daher für die Personalentscheidung nicht ausschlaggebend gewesen sein könne. Ein bestimmtes Lebens- oder Dienstalter sei außerdem schon lange nicht mehr das „vordergründige Entscheidungsparameter“.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat hält zur Beurteilung der Eignung des Antragstellers durch seinen unmittelbaren Vorgesetzten fest, dass dieser kaum auf die in der Arbeitsplatzbeschreibung genannten Aufgaben und Anforderungen einging, und die Beurteilung daher einer Überprüfung im Hinblick auf Objektivität und Nachvollziehbarkeit nicht standhält. Auf Grund der bisherigen beruflichen Tätigkeiten und Erfahrungen der

beiden Bewerber, ist die Feststellung der LPD X, der Mitbewerber sei für die Funktion besser geeignet als der Antragsteller, für den Senat nicht nachvollziehbar. Auf Grund des gesamten Vorbringens kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die Auswahlentscheidung nicht auf sachlichen Grundlagen beruhte, sondern sachfremde Motive ausschlaggebend waren. Der Verdacht des Antragstellers, maßgebend für die Entscheidung der Behörde seien sein vergleichsweise hohes Alter und seine Zugehörigkeit bzw. Nähe zur SPÖ gewesen, konnte von der Dienstgeberseite nicht mit Sachargumenten entkräftet werden. Der Senat stellt daher fest, dass der Antragsteller auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert wurde.

Verfahrensdauer: 31. März 2022 bis 12. Mai 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 208

3.3.13 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Zugskommandanten X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Er bringt vor, dass er ein höheres Lebens- und Dienstalter und damit einhergehend umfassendere Erfahrung vorweise. Außerdem würde er als Mitglied der FSG nicht der im Bundesland X „bevorzugten Farbe“ angehören und nicht immer die systemkonformsten und angenehmsten Standpunkte vertreten. Der erfolgreiche Bewerber sei jedenfalls nicht Mitglied der FSG und sei „ruhig und abwartend“. Die LPD X führt begründend aus, dass der Mitbewerber keine Weltanschauung vertrete und der Diskriminierungsgrund Weltanschauung daher nicht vorliegen könne. Ein bestimmtes Lebens- oder Dienstalter sei außerdem schon lange nicht mehr das „vordergründige Entscheidungsparameter“.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Zur Beurteilung der Eignung des Antragstellers durch seinen unmittelbaren Vorgesetzten hält der Senat fest, dass dieser kaum auf die in der Arbeitsplatzbeschreibung genannten Aufgaben und Anforderungen einging, und daher einer Überprüfung der Objektivität und Nachvollziehbarkeit nicht standhält. Auf Grund der bisherigen beruflichen

Tätigkeiten und Erfahrungen der beiden Bewerber, ist die Feststellung der LPD X, der Mitbewerber sei für die Funktion besser geeignet als der Antragsteller, für den Senat nicht nachvollziehbar. Auf Grund des gesamten Vorbringens kommt der Senat zum Ergebnis, dass die Auswahlentscheidung nicht auf sachlichen Grundlagen beruhte, sondern sachfremde Motive ausschlaggebend waren. Der Verdacht des Antragstellers, maßgebend für die Entscheidung der Behörde seien sein vergleichsweise hohes Alter und seine Zugehörigkeit bzw. Nähe zur SPÖ gewesen, konnte von der Dienstgeberseite nicht mit Sachargumenten entkräftet werden. Der Senat stellt daher fest, dass der Antragsteller auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert wurde.

Verfahrensdauer: 31. März 2022 bis 12. Mai 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 209

3.3.14 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Maßnahmen ressortinterner Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion des Gruppenführers/der Gruppenführerin im Landeskriminalamt X der LPD X, Assistenzdienst, beim beruflichen Aufstieg, bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung und den sonstigen Arbeitsbedingungen auf Grund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Die Antragstellerin ist der SPÖ zuordenbar, die erfolgreiche Bewerberin der ÖVP und außerdem mit den entscheidenden Vorgesetzten befreundet. Die LPD X argumentiert, dass die Bestellung auf dem Besetzungsvorschlag der Vorgesetzten beruhe und die Mitbewerberin besser geeignet sei, da sie die Ausschreibungsanforderungen fast zu hundert Prozent erfüllt habe.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Bei Gegenüberstellung der beiden Laufbahnen ist für den Senat eine bessere Qualifikation der Mitbewerberin im Vergleich zur Antragstellerin für die zu besetzende Planstelle ersichtlich. Der Gleichbehandlungsbeauftragte führte nachvollziehbar aus, dass zwischen den Bewerberinnen kein großer Unterschied bestand, zumal in der

InteressentInnensuche sehr wenig Spezifisches gefordert war, weswegen es seitens der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen auch keine Einwände zur Besetzung gab. Wenngleich der Senat erkennt, dass es massive Unstimmigkeiten im persönlichen Bereich zwischen der Antragstellerin und der Leitung gegeben hat, wird festgestellt, dass für die gegenständliche Besetzung objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe ausschlaggebend waren. Das Vorbingen zur jeweiligen politischen Nähe der Bewerberinnen zur SPÖ bzw. ÖVP reicht nicht aus, um eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung glaubhaft zu machen. Eine solche kann daher vom Senat nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 11. April 2022 bis 26. Mai 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 211

3.3.15 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Inspektionskommandanten der Polizeiinspektion X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein. Er bringt vor, um 18 Jahre älter als der erfolgreiche Bewerber zu sein sowie, dass der Mitbewerber der ÖVP angehöre. Er selbst sei nicht politisch zuordenbar.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die LPD X insgesamt nicht darlegen konnte, warum der Mitbewerber besser für die gegenständliche Planstelle geeignet sein soll und seine neun Jahre Erfahrung als qualifizierter Sachbearbeiter und die zwei Monate als 1. Stellvertreter des PI-Kommandanten mehr wiegen als die über elfjährige Erfahrung des Antragstellers als 2. Stellvertreter des PI-Kommandanten. Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters wird festgehalten, dass die Ausführungen des Dienstgebers nicht nachvollziehbar sind und das Sabbatical und die vermutete Versetzung in den Ruhestand des Antragstellers die entscheidende Rolle bei der Planstellenbesetzung gespielt haben. Die Bestellung des Mitbewerbers zwei Monate davor zum 1. stellvertretenden Kommandanten an der Polizeiinspektion X war die „vorbereitende Handlung“ dazu. Der

Senat stellt daher eine Diskriminierung auf Grund des Alters fest. Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung kann nicht ausgeschlossen werden.

Verfahrensdauer: 22. April 2022 bis 9. Jänner 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 201

3.3.16 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung einer Leitungsfunktion diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten kann gemäß § 23a Zi 10 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Verfahrensdauer: 5. Mai 2022 bis 19. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 217

3.3.17 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines Mentors in einem Bildungszentrum des BMI und durch die Nichtzulassung zur Teilnahme an einem Forschungsprojekt und Seminaren auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein. Der Antragsteller begründet die behauptete Diskriminierung damit, dass er auf Grund seiner bisherigen dienstlichen Laufbahn, seiner erworbenen und seiner bereits mehrfach unter Beweis gestellten Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen, insbesondere als hauptamtlicher

Lehrender (Polizeilehrer), sowie der Zugehörigkeit zum Planungsteam der bestgeeignetste Bewerber für diese Planstelle gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass der Dienstgeber glaubhaft darlegen konnte, dass, die (insbesondere persönliche) Eignung für die Position des Mentors beim Antragsteller nicht im selben Ausmaß gegeben war, wie bei dem erfolgreichen Bewerber. Für den Senat ist nachvollziehbar, dass sich die Untersagung der Teilnahme an den Seminaren aus dienstlichen Interessen ergeben hat. Der Dienstgeber konnte glaubhaft darlegen, dass der erfolgreiche Bewerber besser qualifiziert ist und es dem Antragsteller an der persönlichen Eignung mangelt, somit die Personalentscheidung auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte, sodass bei der gegenständlichen Personalentscheidung kein sachfremdes Motiv ausschlaggebend war.

Verfahrensdauer: 7. Juni 2022 bis 21. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 219

3.3.18 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines Kommandanten/einer Kommandantin des Bezirkspolizeikommandos X der LPD X auf Grund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert zu sein. Der Antragsteller begründet die behauptete Altersdiskriminierung mit seinem im Vergleich zum erfolgreichen Bewerber höheren Lebens- und auch Dienstaltes und seiner damit einhergehenden wesentlich längeren Erfahrung als leitender Beamter. Den Verdacht der Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung begründet der Antragsteller damit, dass er der Mehrheitsfraktion im Fachausschuss im Bundesland X und im Zentralausschuss des BMI nicht nahestehe oder angehöre. Hingegen sei der Mitbewerber dieser zugehörig. Das BMI gründet seine Entscheidung vor allem darauf, dass der Mitbewerber, insbesondere auf Grund seiner Tätigkeit auf einem größeren Bezirkspolizeikommando, besser geeignet war.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass das Vorbringen des BMI über die Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber im Zusammenhang mit der unterschiedlichen Größe der Bezirkspolizeikommandos, an denen sie tätig waren, nicht nachvollziehbar ist. Die Gleichbehandlungsbeauftragte (die der Besetzung mit dem Mitbewerber nicht zugestimmt hat) erachtet der Antragsteller für die Funktion des Kommandanten des Bezirkspolizeikommandos X als besser geeignet, da dieser über viele Jahre mehr Erfahrung als leitender Beamter verfügt. Auch die LPD X hat ihn eindeutig als bestgeeigneten Bewerber vorgeschlagen. Dem folgend, sowie aus der Gegenüberstellung der Laufbahnen des Antragstellers und des Mitbewerbers, kommt der Senat zum Ergebnis, dass die Personalentscheidung nicht auf rein sachlichen Erwägungen beruhte. Das BMI konnte nicht glaubhaft darlegen, dass objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht die Weltanschauung und das Alter der Bewerber maßgebend waren. Der Senat stellt daher fest, dass der Antragsteller auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert wurde.

Verfahrensdauer: 9. Juni 2022 bis 31. August 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 215

3.3.19 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, auf Grund der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle der Leitung der Stelle X in der Direktion X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert zu sein. Er erachte sich auf Grund seiner langjährigen Tätigkeit im BMI besser geeignet als die erfolgreiche Bewerberin. Er habe die Stelle nicht erhalten, da er auf Grund seiner Tätigkeit im Kabinett des BM als der FPÖ nahe stehend punziert war. Es gebe außerdem einen deutlichen Altersunterschied zwischen ihm und der Mitbewerberin. Das BMI begründet die Entscheidung damit, dass die Mitbewerberin im psychologischen und fachlichen Teil des Auswahlverfahrens ein besseres Ergebnis erzielt habe und daher besser geeignet war.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die Ergebnisse der Fachgespräche und die Eignungsbeurteilung (die auch auf Grund der dokumentierten Berufslaufbahn und der Ausbildungen erfolgen sollte) insgesamt sachlich nicht im Mindesten nachvollziehbar sind. Der Senat kommt daher zu dem Ergebnis, dass sachfremde Motive oder Erwägungen für die Auswahlentscheidung zu Gunsten der Mitbewerberin maßgebend waren. Die Ausführungen des Antragstellers zum behaupteten Diskriminierungsgrund Weltanschauung sind glaubhaft. Das BMI ging auf seinen Vorwurf, dass er auf Grund seiner Tätigkeit im Kabinett des BM zur „persona non grata“ geworden sei, nicht ein und entkräftete diesen somit nicht. Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest. Angesichts des deutlichen Altersunterschiedes und der sachlich nicht nachvollziehbaren Entscheidung zu Gunsten der Mitbewerberin stellt der Senat auch eine Diskriminierung auf Grund des Alters im gegenständlichen Auswahlverfahren fest.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt dem BMI,

1. informierte Dienstgebervvertreter bzw. Dienstgebervvertreterinnen zu den Sitzungen zu entsenden;
2. Auswahlverfahren transparent zu gestalten, die angestellten Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern ausführlich zu dokumentieren und alle Eignungskriterien zu würdigen;
3. Entscheidungsfindungsprozesse der einzelnen Organisationseinheiten des BMI auf Nachvollziehbarkeit zu prüfen.

Verfahrensdauer: 1. Juli 2022 bis 27. Juni 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 213

3.3.20 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Stelle eines hauptamtlichen Lehrenden mit Mentorenfunktion in einem Bildungszentrum des BMI auf Grund des Alters diskriminiert, weil die bevorzugte Bewerberin rund 16 Jahre jünger und erst seit ca. 10 Jahren dienstführende Beamtin sei, während der Antragsteller bereits seit 30 Jahren dienstführender Beamter und seit 19 Jahren als Lehrer im Bildungszentrum X tätig sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Aus der Stellungnahme der Dienstbehörde und den Unterlagen geht hervor, dass die Mitbewerberin seit rund sechs Jahren Lehrende in einem Bildungszentrum ist. In der Gesamtbeurteilung schneidet die Mitbewerberin deutlich besser ab, und zwar, weil ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in den technikunterstützten Bereichen (EDV; Fernlehre) herausgestrichen und im Hinblick auf den zu besetzenden Arbeitsplatz überbewertet wurden. Die eher negative Beurteilung der persönlichen Eignung des Antragstellers basiert auf Unstimmigkeiten mit einem Vorgesetzten.

Laut der Rechtsprechung des VfGH stellt eine unvertretbare Mindergewichtung von Berufserfahrung per se eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Alters dar. Auf Grund der Unterbewertung der Erfahrungen des Antragstellers in der Lehre einerseits und der Überbewertung der Kompetenzen der Mitbewerberin andererseits, stellt der Senat fest, dass das Alter des Antragstellers bei der Personalauswahl zumindest mitentscheidend war, was eine Diskriminierung auf Grund des Alters nach der Motivbündeltheorie darstellt (es genügt, wenn das geschützte Merkmal – hier das Alter – mitentscheidend ist).

Verfahrensdauer: 19. September 2022 bis 21. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 223

3.3.21 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle einer Sachbereichsleiterin/eines Sachbereichsleiters und 1. Stellvertreterin/Stellvertreters der Kommandantin/des Kommandanten, Polizeiinspektion X, Stadtpolizeikommando X, LPD X, auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Er begründet seinen Antrag an die B-GBK mit seinem höheren Lebens- und Dienstalter sowie seiner damit einhergehenden umfassenderen Erfahrung. Die Dienstbehörde argumentiert, die erfolgreiche Bewerberin weise die bessere Eignung auf. Die längere Erfahrung des Antragstellers sei für die Personalentscheidung jedenfalls maßgeblich, könne aber alleine noch nicht genügen, da er Mängel in bestimmten Bereichen zeige.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat hält fest, dass die Beurteilung der Bewerberin und des Bewerbers durch den Stadtpolizeikommandanten insofern mangelhaft ist, als bei der Mitbewerberin die positiven Elemente aufgezählt wurden, bei dem Antragsteller lediglich vermerkt wurde, dass keine Mängel bekannt seien. Im Gesamten fehlt der Beurteilung die gebotene Objektivität und Sachlichkeit. Das BMI konnte aber dennoch darlegen, dass die Mitbewerberin besser oder zumindest gleich gut für die gegenständliche Planstelle geeignet ist und die deutlich längere Dienstzeit des Antragstellers nicht alleine ausreicht, um ihn zum bestgeeignetsten Bewerber zu machen. Im Falle einer gleichen Eignung wäre auf Grund des Frauenförderungsgebotes (§ 11c B-GIBG) die weibliche Bewerberin vorrangig zu bestellen gewesen. Das BMI konnte glaubhaft darlegen, dass das Alter des Antragstellers keine Rolle bei der gegenständlichen Planstellenbesetzung gespielt hat. Daher stellt der Senat fest, dass keine Diskriminierung auf Grund des Alters vorliegt.

Verfahrensdauer: 20. September 2022 bis 26. Mai 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 210

3.3.22 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines qualifizierten Sachbearbeiters/einer qualifizierten Sachbearbeiterin in der Polizeiinspektion X der LPD X stelle eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung dar, weil er auf Grund der „Corona-Maßnahmen“ der Regierung seine Mitgliedschaft bei der FCG gekündigt und sich als Mitglied der M F G deklariert habe. Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liege vor, weil er deutlich länger als der bevorzugte Bewerber dienstführender Beamter sei, woraus sich seine bessere Eignung für die Planstelle ergebe.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat kann nicht nachvollziehen, dass die fachlichen Anforderungen an einen qualifizierten Sachbearbeiter/eine qualifizierte Sachbearbeiterin in einer

Polizeiinspektion von einem/einer seit neun Monaten dienstführenden Beamten/Beamtin in gleichem Ausmaß erfüllt werden können wie von einem Beamten/einer Beamtin, der/die bereits seit 23 Jahren als Dienstführender/Dienstführende Dienst versieht. Die Hervorhebung von Kenntnissen des Mitbewerbers, die weder in der InteressentInnensuche verlangt wurden, noch aus den Aufgaben des Arbeitsplatzes abgeleitet werden können, stellt keine objektive und sachliche Beurteilung dar. Die von der Dienstbehörde festgestellte bessere Eignung des Mitbewerbers im Vergleich zum Antragsteller ist für den Senat nicht im Mindesten nachvollziehbar.

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der Weltanschauung liegt aber nicht vor, weil der Begriff „Weltanschauung“ (politische) Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen umfasst, wozu auch politische Überzeugungen gehören, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind. Der OGH hielt bereits in den Erkenntnissen 9 Ob A 122/07t (2009) und 9 ObA 42/15i (2015) fest, dass zu Weltanschauungen Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralsanschauungen gehören. Daraus folgt, dass etwa eine kritische Haltung zu bestimmten Maßnahmen der Regierung und/oder zu Gesetzen keine Weltanschauung darstellt. Im Erkenntnis vom 25. November 2022, 9 ObA 130/21i, bestätigte der Gerichtshof seine bisherige Rechtsmeinung und hielt fest, dass die kritische Haltung einer Arbeitnehmerin zu COVID-19-Maßnahmen nicht unter den Begriff Weltanschauung fällt. Daher ist die kritische Haltung des Antragstellers gegenüber den „Corona-Maßnahmen“ und sein Eintritt in jene Partei, die die „Corona-Maßnahmen“ nicht befürwortete, nicht Ausdruck einer Weltanschauung im Sinne der dargelegten Definitionen.

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters liegt vor, weil (lt. VfGH) eine unververtretbare Mindergewichtung von Berufserfahrung per se eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Alters darstellt und die Dienstbehörde im gegenständlichen Fall die Berufserfahrungen des um rund 20 Jahre älteren Bewerbers (Antragsteller) nicht entsprechend wertete. Das Alter des Antragstellers war bei der Personalauswahl zumindest mitentscheidend, und nach der „Motivbündeltheorie“ genügt es, wenn das geschützte Merkmal – hier das Alter – mitentscheidend war.

Verfahrensdauer: 28. September 2022 bis 21. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 222

3.3.23 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und des Alters im Verfahren zur Besetzung der Leitung des Referates X im Stadtpolizeikommando X. Der bevorzugte Bewerber sei „hochrangiger Funktionär“ der FCG (in der Personalvertretung) und somit der ÖVP zuzurechnen, er habe schon in der Vergangenheit darauf Einfluss genommen, dass Planstellen nur mit Kandidaten, welche der FCG angehören besetzt worden seien, er verfüge über ein gutes Netzwerk in der ÖVP in der Landespolitik. Der Antragsteller sei politisch „inaktiv“. Der Mitbewerber weise gegenüber dem Antragsteller weder einen qualitativen, noch einen quantitativen dienstlich relevanten Vorsprung auf, der Antragsteller sei im Gegensatz zum Mitbewerber in unterschiedlichen Verwendungsbereichen, insbesondere in allen relevanten Organisationseinheiten des Stadtpolizeikommandos tätig gewesen. Hinzu kämen viele Jahre Dienst in Sonder- und Einsatzeinheiten in allen Verwendungsgruppen. Die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers beruhe auf seiner Zuordnung zur ÖVP, in zweiter Linie habe der Umstand, dass der Mitbewerber bereits dem Stadtpolizeikommando X angehört habe, den Ausschlag gegeben. Zum Diskriminierungsgrund Alter führte der Antragsteller an, dass der Mitbewerber zwar um einige Jahre älter sei als er, aber wesentlich kürzere Verwendungszeiten in den Führungsfunktionen vorweise.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat verneinte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und des Alters, weil die Beurteilung des Mitbewerbers durch seinen unmittelbaren Vorgesetzten sowohl in fachlicher, als auch in persönlicher Hinsicht sehr gut war und keine unsachlichen Feststellungen getroffen wurden. Der Senat sah den Verdacht des Antragstellers, nämlich dass der Mitbewerber auf Grund seiner Nähe zur ÖVP sehr gut beurteilt wurde und nicht auf Grund seiner Qualifikationen, nicht bestätigt. Andererseits ergab sich auch kein Hinweis darauf, dass der Antragsteller von seinen Vorgesetzten aus parteipolitischen Gründen nicht besser beurteilt wurde.

Verfahrensdauer: 19. Oktober 2022 bis 22. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 226

3.3.24 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Abteilung X im BMI auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert und begründet seinen Verdacht damit, dass er für die Funktion besser gewesen wäre als der bevorzugte Bewerber, die Auswahl sei nicht auf Grund der Qualifikationen und der Berufserfahrung erfolgt, sondern sei wohl das um rund zehn Jahre höhere Alter des Mitbewerbers entscheidend gewesen.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Die Dienstgeberseite konnte den Senat zwar nicht davon überzeugen, dass der Mitbewerber für die Funktion im vorgebrachten höchstem Ausmaß geeignet ist, allerdings konnte auch der Antragsteller nicht von seiner besseren Eignung und davon, dass das sachfremde Motiv des höheren Alters des Mitbewerbers für die Personalauswahl ausschlaggebend war, überzeugen. Das Vorliegen einer Diskriminierung auf Grund des Alters wurde verneint.

Verfahrensdauer: 3. November 2022 bis 27. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 229

3.3.25 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Besetzung der Panstelle des hauptamtlichen Lehrenden mit Mentorenfunktion X beim Bildungszentrum X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Er bringt vor, er habe langjährige Erfahrung als dienstführender (E2a) Lehrer im Bildungszentrum X und könne damit eine längere Dienstzeit als der zum Zug gekommene Bewerber vorweisen. Er sei Personalvertreter für die FSG (Fraktion sozialdemokratischer Gewerkschafter*innen) aktiv gewesen. Allen im Bildungszentrum arbeitenden Kollegen und Kolleginnen sei bekannt, dass er der

sozialdemokratischen Partei und der FSG nahestehen und somit auch diese Weltanschauung teilen und vertreten. Die Weltanschauung des zum Zug gekommenen Bewerbers sei ihm (dem Antragsteller) nicht bekannt. Er wolle aufzeigen, dass die Entscheidungsträger aus den Reihen der FCG kommen würden. Insgesamt habe er eine langjährige Erfahrung als dienstführender (E2a) Lehrer im Bildungszentrum und könne damit eine längere Dienstzeit als der zum Zug gekommene Bewerber vorweisen.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Das BMI konnte mit seinem gesamten Vorbringen nicht davon überzeugen, dass im Auswahlverfahren zur Besetzung der gegenständlichen Planstelle objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht die Weltanschauung und das Alter der Bewerber zumindest mitentscheidend waren. Im Ergebnis stellt der Senat – gemessen an den Anforderungen der Ausschreibung – fest, dass der Antragsteller die bessere Eignung im Vergleich zum mit der Planstelle betrauten Bewerber vorweisen kann. Bemerkenswert ist auch, dass dieses Ernennungserfordernis erst im Laufe der Sitzung von den Dienstgebervertretern vorgebracht wurde. In der Bewertung durch die unmittelbaren Vorgesetzten sowie in der Stellungnahme des BMI war davon nichts zu lesen.

Empfehlung: Der Senat II der B-GBK empfiehlt dem BMI, Ausschreibungen so zu formulieren, dass sie das tatsächliche Tätigkeitsfeld des Arbeitsplatzes abbilden. Alle entscheidungsrelevanten Voraussetzungen sind bereits in die Ausschreibung aufzunehmen und nicht erst im Laufe des Bewerbungsverfahrens zur Beurteilung der Bewerbe heranzuziehen.

Verfahrensdauer: 15. November 2022 bis 28. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 230

3.3.26 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines Mentors in einem Bildungszentrum des BMI auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein. Der Antragsteller

begründet die behauptete Diskriminierung damit, dass er auf Grund seiner bisherigen dienstlichen Laufbahn, seiner erworbenen und seiner bereits mehrfach unter Beweis gestellten Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen, insbesondere als hauptamtlicher Lehrender (Polizeilehrer), sowie der Zugehörigkeit zum Planungsteam der bestgeeignetste Bewerber für diese Planstelle gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Zusammenfassend stellt der Senat fest, dass die schriftlichen Ausführungen der Leitung des Bildungszentrums schlüssig sind und sich in der Sitzung des Senates der Eindruck bestätigte, dass die Leiter des Bildungszentrums die Bewertungen sorgfältig und objektiv vorgenommen haben. Das BMI konnte insgesamt darlegen, warum der bevorzugte Bewerber besser für die gegenständliche Planstelle geeignet ist und die deutlich längere Dienstzeit des Antragstellers nicht alleine ausreicht. Der Dienstgeber konnte glaubhaft darlegen, dass es dem Antragsteller an der persönlichen Eignung mangelt, somit die Entscheidung zu Gunsten des bevorzugten Bewerbers auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte, sodass bei der gegenständlichen Personalentscheidung kein sachfremdes Motiv ausschlaggebend war. Dem Antragsteller ist es nicht gelungen, das Vorbringen der Leitung des Bildungszentrums zu entkräften. Der Senat erkennt auf Grund des gesamten Vorbringens an, dass es in den letzten Jahren Probleme bzw. Differenzen zwischen dem Antragsteller und seinen Vorgesetzten gegeben hat. Ausschlaggebend für die Besetzung der Planstelle war aber jedenfalls die bessere Qualifikation des mit der Planstelle betrauten Bewerber im Vergleich zum Antragsteller.

Verfahrensdauer: 23. Dezember 2022 bis 21. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 220

3.3.27 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, auf Grund der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle um die Leitung des Büros X (Hauptreferentin/Hauptreferent) auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert zu sein. Er erachtet sich auf Grund seiner langjährigen Tätigkeit im BMI besser geeignet als der erfolgreiche

Bewerber. Er habe die Stelle nicht erhalten, da er auf Grund seiner Tätigkeit im Kabinett des BM als der FPÖ nahe stehend punziert war. Es gebe außerdem einen deutlichen Altersunterschied zwischen ihm und dem Mitbewerber. Das BMI begründet die Entscheidung damit, dass der Mitbewerber von den Mitgliedern der Begutachtungskommission die höchste Punktezahl erhalten habe und besser geeignet war.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die Beurteilung (die auch auf Grund der dokumentierten Berufslaufbahn, der Ausbildungen und dem persönlichen Gespräch erfolgen sollte) sachlich nicht nachvollziehbar ist. Der Senat kommt daher zu dem Ergebnis, dass sachfremde Motive oder Erwägungen für die Auswahlentscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers maßgebend waren. Die Ausführungen des Antragstellers zum behaupteten Diskriminierungsgrund Weltanschauung waren glaubhaft. Das BMI ging auf seinen Vorwurf, dass er auf Grund seiner Tätigkeit im Kabinett des BM zur „persona non grata“ geworden sei, nicht ein und entkräftete diesen somit nicht. Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt dem BMI,

1. informierte Dienstgebervertreter bzw. Dienstgebervertreterinnen zu den Sitzungen zu entsenden;
2. Auswahlverfahren transparent zu gestalten, die angestellten Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern ausführlich zu dokumentieren und alle Eignungskriterien zu würdigen;
3. Entscheidungsfindungsprozesse der einzelnen Organisationseinheiten des BMI auf Nachvollziehbarkeit zu prüfen.

Verfahrensdauer: 22. Dezember 2022 bis 27. Juni 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 214

3.3.28 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Aufnahme in den Polizeidienst einer Landespolizeidirektion auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters und der Weltanschauung oder Religion diskriminiert. Er habe das Auswahlverfahren positiv bestanden, nur beim Aufnahmegespräch habe es ein Problem gegeben. Das Aufnahmegespräch sei aus seiner Sicht nicht neutral und gerecht gewesen. Er sei gefragt worden, warum er nicht früher zur Polizei gegangen sei, er müsse auch fünf Stunden draußen bei Regen stehen, ob er auch Rechtschreibung und Grammatik könne und dass es in Österreich eine Fünf-Tage Woche gebe. Er habe zu diesem Zeitpunkt gleich gewusst, dass er keine Chance habe. An diesem Tag hätten Bewerber das Aufnahmegespräch bestanden, die viel jünger gewesen seien und weniger Punkte bei der schriftlichen Prüfung gehabt hätten als er.

Diskriminierungsmerkmal: ethnische Zugehörigkeit, Alter, Weltanschauung oder Religion

Ergebnis: Für den Senat wurde seitens des Dienstgebers nachvollziehbar dargelegt, dass ein signifikant hoher Anteil der aufgenommenen Bewerber*innen in den Polizeidienst einen Migrationsbezug hat. Auf Grund der allgemeinen demokratischen Entwicklung ist ableitbar, dass ein Migrationsbezug den Bewerber*innen zur Aufnahme in den Polizeidienst nicht zum Nachteil gereicht. Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund der ethnischen Herkunft sind für den Senat die Ausführungen des Dienstgebers nachvollziehbar und glaubhaft dargelegt, dass die ethnische Herkunft des Antragstellers keine Rolle bei der gegenständlichen Auswahl der aufzunehmenden Personen in den Exekutivdienst gespielt hat. Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters wird festgehalten, dass der Antragsteller in seinem Vorbringen darlegte, dass das Aufnahmegespräch nicht neutral und gerecht gewesen sei, da der Bedienstete zu ihm gesagt habe, dass er sich in der Polizeischule schwertun würde mit seinen Jahren. Entgegengehalten wird, dass der Antragsteller bereits wenige Jahre zuvor, das Aufnahmeverfahren bei derselben Landespolizeidirektion positiv absolviert hat und trotz seines fortgeschrittenen Alters, dieses keinen Einfluss auf die Sachentscheidung der Landespolizeidirektion gehabt hat. Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat in seiner Auflistung des Ergebnisses seiner Einsichtnahme in die Aufzeichnungen zum Aufnahmeverfahren der Landespolizeidirektion festgehalten, dass in der Tranche des Antragstellers Personen älter als dieser waren und die Aufnahme bestanden haben und dass Personen gleich alt oder maximal fünf Jahre jünger als der Antragsteller waren. Der Senat kam daher auf Grund des gesamten Vorbringens zu dem Ergebnis, dass das vom Antragsteller behauptete Motiv seines Alters keine Rolle für die Landespolizeidirektion für die Nichtaufnahme in den Polizeidienst gespielt hat.

Verfahrensdauer: 22. Dezember 2022 bis 21. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 218

3.3.29 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Stelle eines hauptamtlichen Lehrenden mit Mentorenfunktion in einem Bildungszentrum des BMI auf Grund des Alters diskriminiert, weil er bereits seit 30 Jahren dienstführender Beamter und seit 19 Jahren als Lehrer im Bildungszentrum X tätig ist und der Bedienstete mit wesentlich geringerem Dienstalter und deutlich kürzerer Lehrtätigkeit (vier Jahre im Vergleich zu beinahe 20 Jahren) die Planstelle eines Lehrenden bekommen hat.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat kommt zu dem Ergebnis, dass die Personalentscheidung eine Diskriminierung auf Grund des Alters des Antragstellers darstellt, weil die Berufserfahrung des Antragstellers grob unterbewertet wurde und laut der Rechtsprechung des VwGH eine unvertretbare Mindergewichtung von Berufserfahrung per se eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Alters darstellt. Weiters wurde die persönliche Eignung des Antragstellers für die Planstelle gering bewertet, was allerdings damit zusammenhing, dass das Verhältnis zu einem Vorgesetzten nicht friktionsfrei war. Auf Grund der sachlich großteils nicht nachvollziehbaren Bewertungen und der nicht zu übersehenden persönlichen Spannungen, kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass das Alter des Antragstellers bei der Personalauswahl zumindest mitentscheidend war, denn von jüngeren Bediensteten sind Widerstände eher nicht zu erwarten. Auch sprach ein Dienstgebervertreter in der Senatssitzung vom „frischen Wind“, den junge Lehrende mitbringen. Der Senat stellt daher eine Diskriminierung auf Grund des Alters nach der Motivbündeltheorie fest (es genügt, wenn das geschützte Merkmal – hier das Alter – mitentscheidend ist).

Verfahrensdauer: 23. Dezember 2022 bis 21. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 224

3.4 Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie

3.4.1 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion der Leitung der Abteilung X im BMK auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden zu sein. Sie bringt vor, dass bereits von Beginn an festgestanden habe, dass die Planstelle mit einer externen Person besetzt werden solle. Das Dienstalter der Antragstellerin liege deutlich über dem der erfolgreichen Bewerberin. Die Mitbewerberin sei außerdem Gemeinderätin einer linken Bürgerliste, welche inhaltlich den Grünen nahestehe. Die Antragstellerin sei politisch nicht zuordenbar. Das BMK führt aus, dass beide Bewerberinnen als „im höchsten Ausmaß geeignet“ beurteilt worden seien, die Letztentscheidung sei bei der Bundesministerin gelegen.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Die Beurteilung der Antragstellerin durch die Begutachtungskommission ist insofern mangelhaft, als – sich aus dem Lebenslauf und dem beruflichen Werdegang zweifelsfrei ergebende – Qualifikationen nicht ausreichend berücksichtigt bzw. heruntergetragen wurden. Gleichzeitig wurde die Mitbewerberin von der Dienstgeberseite überhöht bewertet, damit diese in ein hohes Kalkül gelangt. Der Begutachtung fehlt es an der gebotenen Sorgfalt, Objektivität und Sachlichkeit, die Bewerberinnen wurden nicht anhand ihrer Qualifikationen beurteilt. Für den Senat liegt der Schluss nahe, dass einem unsachlichen Verfahren auch unsachliche Motive zugrunde liegen, welche schließlich für die Personalentscheidung ausschlaggebend waren. Die Antragstellerin brachte glaubhaft vor, dass die Mitbewerberin auf Grund ihrer politischen Nähe steuerbarer sei als sie. Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung ist daher nicht ausgeschlossen. Das hohe Dienstalter der Antragstellerin wurde ihr außerdem per se negativ angerechnet, daher stellt der Senat auch eine Altersdiskriminierung fest.

Verfahrensdauer: 27. September 2022 bis 13. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 216

3.5 Bundesministerium für Landesverteidigung

3.5.1 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich auf Grund der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Leitungsfunktion im BMLV auf Grund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. In der Ausschreibung sei das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses in der Verwendungsgruppe A/A1 bzw. eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses in der Entlohnungsgruppe a/V1 als Ernennungserfordernis genannt worden. Entgegen den bisherigen Gepflogenheiten und Vorgangsweisen sei nicht alternativ die Bereitschaft zur Überstellung von Militärpersonen in den allgemeinen Verwaltungsdienst als Ernennungserfordernis enthalten gewesen. Dies sei insofern mehr als bedenklich, als bei diesem Erfordernis automatisch und von vornherein Offiziere, die nicht dem Verwaltungsdienst angehören, von einer Bewerbung de facto ausgeschlossen seien, da für sie nicht einmal die Möglichkeit bestehe, sich entsprechend überstellen zu lassen. Der Antragsteller und ein anderer Bewerber seien gar nicht berücksichtigt worden, mit der Begründung, dass sie Militärpersonen und nicht Personen der allgemeinen Verwaltung seien. Ressortexterne Akademiker seien berücksichtigt worden, „hauseigene“ Offiziere mit zivilem Studium hingegen nicht. Der Antragsteller sei Mitglied der sozialdemokratischen Partei und daraus ergebe sich eine besondere Konnotation seiner politischen Ausrichtung.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Zunächst ist festzustellen, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers alleine auf Grund der Nichterfüllung des Kriteriums „Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses in der Verwendungsgruppe A/A1 bzw. eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses in der Entlohnungsgruppe a/v1“ erfolgte. Die Begutachtungskommission hat in ihrer 1. Sitzung entschieden, die Bewerbung des Antragstellers nicht weiter zu berücksichtigen, da dieser kein der Ausschreibung entsprechendes Dienstverhältnis vorweisen konnte. Gemäß § 13a Abs. 2 B-GlBG liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, u. a. mit einer bestimmten Weltanschauung, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die

betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich. Der Senat hatte daher zu prüfen, ob die Ausschreibung aus sachlichen Gründen so formuliert war oder ob sachfremde Gründe zumindest mitentscheidend waren. Der Senat stellt fest, dass sich alleine aus der Vorgabe des BMKÖS, dass es sich bei der gegenständlichen Funktion um einen zivilen Arbeitsplatz handelt, nicht abgeleitet werden kann, dass ein bestimmtes Dienstverhältnis Voraussetzung für die Bestellung ist. Vielmehr gibt diese Einstufung nur vor, dass der Bewerber/die Bewerberin mit einem zivilen Arbeitsplatz betraut werden können muss, was bei Militärpersonen, die die Voraussetzungen zur Überstellung erfüllen und dieser auch zustimmen, gegeben ist. Es liegt im Ermessen des BMLV die konkreten Ausschreibungskriterien zu formulieren. Wenngleich dem Dienstgebervertreter dahingehend zuzustimmen ist, dass es im Ermessen der Bundesministerin liegt, die Ausschreibung zu formulieren, darf diese nicht dazu genutzt werden, willkürliche oder unsachliche Kriterien vorzusehen. Zum Diskriminierungsgrund der Weltanschauung konnte der Antragsteller nachvollziehbar aufzeigen, dass seine (sozialdemokratische) politische Einstellung dazu geführt hat, dass er von der Bewerbung um die gegenständliche Stelle ausgeschlossen wurde. Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters stellt der Senat fest, dass es dem Antragsteller nicht gelungen ist, nachvollziehbar darzulegen, dass sein Lebens- oder Dienstalster (im Vergleich zum erfolgreichen Bewerber) eine Rolle bei der Personalentscheidung gespielt hat.

Verfahrensdauer: 5. Oktober 2022 bis 26. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 227

3.5.2 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich auf Grund der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Leitungsfunktion im BMLV auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. In seinem Bewerbungsgesuch habe er darauf hingewiesen, dass die Einschränkung der Ausschreibung auf eine bestehendes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis in der Verwendungsgruppe A/A1 bzw. ein bestehendes privatrechtliches Dienstverhältnis in der Entlohnungsgruppe a/v1 diskriminierend sei, weil

er alle Voraussetzungen für die Überstellung aus seiner Verwendungsgruppe MBO 1 in die Verwendungsgruppe A1 erfüllen würde. Im Bewerbungsgesuch habe er seine Bereitschaft zur Überstellung explizit erklärt. Die Vorgangsweise im gegenständlichen Fall entspreche nicht der üblichen Vorgangsweise, die die Bewerbungen von Personen erlaubt die sich in einem sonstigen öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis befinden und die die Überstellungsvoraussetzungen erfüllen und die Bereitschaft zur Überstellung explizit erklären. Der Antragsteller sehe auch keinen Grund, weshalb für die gegenständliche Position Militärpersonen grundsätzlich ungeeignet sein und daher ausgeschlossen werden sollten.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Zunächst ist festzustellen, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers alleine auf Grund der Nichterfüllung des Kriteriums „Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses in der Verwendungsgruppe A/A1 bzw. eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses in der Entlohnungsgruppe a/v1“ erfolgte. Die Begutachtungskommission hat in ihrer 1. Sitzung entschieden, die Bewerbung des Antragstellers nicht weiter zu berücksichtigen, da dieser kein der Ausschreibung entsprechendes Dienstverhältnis vorweisen konnte. Gemäß § 13a Abs. 2 B-GlBG liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, u. a. mit einer bestimmten Weltanschauung, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich. Der Senat hatte daher zu prüfen, ob die Ausschreibung aus sachlichen Gründen so formuliert war oder ob sachfremde Gründe zumindest mitentscheidend waren. Der Senat stellt fest, dass sich alleine aus der Vorgabe des BMKÖS, dass es sich bei der gegenständlichen Funktion um einen zivilen Arbeitsplatz handelt, nicht abgeleitet werden kann, dass ein bestimmtes Dienstverhältnis Voraussetzung für die Bestellung ist. Vielmehr gibt diese Einstufung nur vor, dass der Bewerber/die Bewerberin mit einem zivilen Arbeitsplatz betraut werden können muss, was bei Militärpersonen, die die Voraussetzungen zur Überstellung erfüllen und dieser auch zustimmen, gegeben ist. Es liegt im Ermessen des BMLV die konkreten Ausschreibungskriterien zu formulieren. Zum Diskriminierungsgrund der Weltanschauung konnte der Antragsteller nachvollziehbar aufzeigen, dass der Umstand, dass er politisch nicht explizit der ÖVP zuordenbar war, dazu geführt hat, dass er von der Bewerbung um die gegenständliche Stelle ausgeschlossen wurde.

Verfahrensdauer: 3. November 2022 bis 26. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 228

3.6 Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

3.6.1 Zentralstelle

Tatbestand: Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, im Rahmen ihres Dienstverhältnisses zum BMSGPK durch ihren Kollegen auf Grund ihrer ethnischen Herkunft belästigt worden zu sein. Der Kollege monierte in einem E-Mail an die Antragstellerin, dass es sich nicht um ein „bilaterales“ Gespräch handle, woraufhin diese sich unter anderem über die Definition des Wortes „bilateral“ erging. Der Kollege konterte mit der Aussage „der deutschen Sprache mächtig“ zu sein und „in Deutsch maturiert“ zu haben und der Frage, ob dies auf die Antragstellerin auch zutreffe.

Diskriminierungsmerkmal: ethnische Herkunft

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die Antragstellerin vom Kollegen nicht auf Grund er ethnischen Herkunft diskriminiert/belästigt wurde. Für den Senat ist aus dem Kontext der vorausgegangenen schriftlichen Korrespondenz zwischen der Antragstellerin und ihrem Kollegen ersichtlich, dass die von ihm im E-Mail verwendeten Formulierungen und Fragen in keinem Zusammenhang mit der Herkunft der Antragstellerin stehen. Vielmehr sind diese auf eine konfliktbeladene Zusammenarbeit zurückzuführen. Es handelt sich um wechselseitige, unsachliche sowie unlogische Zurechtweisungen und um Rechthaberei unter einander nicht wertschätzenden Personen.

Verfahrensdauer: 21. Juni 2021 bis 17. Jänner 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 203

3.7 Universitätsbereich

3.7.1 Universität

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin begründete ihren Antrag an die B-GBK betreffend die Diskriminierung hinsichtlich der Weiterbeschäftigung als X im Institut X, damit, dass auf Grund ihres Alters nicht übernommen worden sei. Ihr sei es weder um das Honorar, noch um den Status, der mit der Professur verbunden sei gegangen, sondern lediglich um drei Studierende, die sie weiter unterrichten hätte wollen und für deren Fortkommen sie sich sehr verantwortlich gefühlt habe. Der Rektor der Universität X begründete die nicht erfolgte Einstellung der Antragstellerin als X am Institut X der Universität X, damit, dass eine umfangreiche Bedarfsprüfung ergeben habe, dass kein Bedarf an weiteren Unterrichtenden in diesem Fach bestanden habe. Es sei die Studienplatzfinanzierung und die langfristige Lehrbeauftragung überprüft worden und man sei zu dem Ergebnis gekommen, dass bereits eine Übererfüllung in der Fächergruppe ... bestehe. Der Senat stellt fest, dass die Eignung für die gegenständliche Position bei der Antragstellerin zweifelsfrei vorliegt und diese auch von der Universität X niemals bestritten wurde. Der Wunsch, als X im Institut X in ... tätig zu sein ist von der Antragstellerin ausgegangen und das Rektorat hat auch diverse Möglichkeiten untersucht diesen Wunsch umzusetzen. Für den Senat wurde seitens des Dienstgebervertreters nachvollziehbar dargelegt, dass auf Grund der durchgeführten Bedarfsprüfung eine Beschäftigung der Antragstellerin als X am Institut X nicht möglich war.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die nicht erfolgte Einstellung der Antragstellerin als X am Institut X der Universität X keine Diskriminierung auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 1 B GIBG darstellt.

Verfahrensdauer: 21. Juli 2022 bis 21. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 221

4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist im Bundeskanzleramt, Minoritenplatz 3, 1010 Wien, eingerichtet.

Die jeweils aktuelle Mitgliederliste kann auf der Homepage nachgesehen werden:

[Bundes-Gleichbehandlungskommission \(B-GBK\) - Bundeskanzleramt Österreich](#)

Die Geschäftsführungen der Senate sind ebenfalls auf der Homepage angeführt.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Eingelangte Anträge im Berichtszeitraum	282
Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen	282
Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK.....	283
Tabelle 4 Gutachten des Senates II der B-GBK.....	320

Bundeskanzleramt

Ballhausplatz 2, 1010 Wien

gleichbehandlung@bka.gv.at

bundeskanzleramt.gv.at

