

14. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2022

Wien, 2022

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundeskanzleramt, Minoritenplatz 3, 1010 Wien

www.bundeskanzleramt.gv.at

Wien, 2022

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	277

Einleitung

Mit BGBl. I Nr. 8/2020 wurde das Bundesministeriengesetz (BMG) novelliert und mit 29.01.2020 in Kraft gesetzt. Um die Vergleichbarkeit der Frauenanteile für die Gesamtübersicht und in den betreffenden Ressorts (mit Ausnahme BKA und BMA) im Zahlenteil zu ermöglichen, wurde in diesem Bericht abweichend von der sonstigen Vorgehensweise als Stichtag der 29.01.2020 (statt 31.12.2019) gewählt. Für die Ressorts BKA und BMA wurde auf Grund der BMG-Novelle 2021 (BGBl. I Nr. 30/2021) der Stichtag 01.02.2021 gewählt. Zur Vereinfachung der Lesbarkeit wird im weiteren Text der Vergleich 2019 zu 2021 angeführt.

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-Novellen 2020 und 2021, die mit 29.01.2020 bzw. 01.02.2021 in Kraft getreten sind, nicht bzw. nur begrenzt mit den Daten der vorherigen Berichte vergleichbar. Wie bereits in den Vorjahren gibt der Bericht zu Beginn eine Übersicht über die Geschlechterverhältnisse im gesamten Bundesdienst. Im Anschluss werden die Ressorts als auch das Arbeitsmarktservice (AMS), die Österreichische Nationalbank (OeNB) und die Finanzmarktaufsicht (FMA) ausgewiesen. Für das AMS, die OeNB und die FMA wurden die Daten des 13. Gleichbehandlungsberichtes zum 31.12.2019 belassen.

- Bundeskanzleramt (BKA)
- Bundesministerium für Arbeit (BMA)
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW)
- Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA)
- Bundesministerium für Finanzen (BMF)
- Bundesministerium für Inneres (BMI)
- Bundesministerium für Justiz (BMJ)

Einleitung

- 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 Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (BMLRT)
- 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 (29.01.2020 bzw. 01.02.2021 im Vergleich zu 31.12.2021) als auch zeitraumbezogen (29.01.2020 bzw. 01.02.2021 bis 31.12.2021) dar.

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, Jugend und Integration bzw. ab 05.01.2022 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 01.01.2020 bis 31.12.2021.

Nach der Aufgaben- und Zuständigkeitsauflistung wird der Verfahrensablauf dokumentiert.

Der allgemeine Teil wird durch die Darstellung der Anzahl der behandelten 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. Den Abschluss bilden die Mitgliederlisten der Senate I und II der B-GBK.

Einleitung

Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst

14. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2022

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	23
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.....	28
1.8 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	30
2 Ressortberichte im Detail.....	31
2.1 Bundeskanzleramt.....	31
2.1.1 Gesamtes Personal	31
2.1.2 Teilbeschäftigte.....	32
2.1.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	33
2.1.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	34
2.1.5 Ausbildungsverhältnisse	36
2.1.6 Kommissionen und Beiräte	37
2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	38
2.1.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	38
2.1.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	39
2.1.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	39
2.2 Bundesministerium für Arbeit.....	42
2.2.1 Gesamtes Personal	42
2.2.2 Teilbeschäftigte.....	43
2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	44
2.2.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	45
2.2.5 Ausbildungsverhältnisse	47
2.2.6 Kommissionen und Beiräte	47
2.2.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	50
2.2.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	50
2.2.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	51
2.2.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	51

2.3	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	54
2.3.1	Gesamtes Personal	54
2.3.2	Teilbeschäftigte.....	55
2.3.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	57
2.3.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	59
2.3.5	Ausbildungsverhältnisse	63
2.3.6	Kommissionen und Beiräte.....	64
2.3.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	70
2.3.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	74
2.3.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	74
2.3.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	75
2.4	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort.....	78
2.4.1	Gesamtes Personal	78
2.4.2	Teilbeschäftigte.....	79
2.4.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	80
2.4.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	81
2.4.5	Ausbildungsverhältnisse	84
2.4.6	Kommissionen und Beiräte.....	84
2.4.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	86
2.4.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	86
2.4.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	86
2.4.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	87
2.5	Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten	90
2.5.1	Gesamtes Personal	90
2.5.2	Teilbeschäftigte.....	91
2.5.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	92
2.5.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	93
2.5.5	Ausbildungsverhältnisse	95
2.5.6	Kommissionen und Beiräte.....	95
2.5.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	96
2.5.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	97
2.5.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	97
2.5.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	97
2.6	Bundesministerium für Finanzen	99
2.6.1	Gesamtes Personal	99
2.6.2	Teilbeschäftigte.....	100
2.6.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	102

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

2.6.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	103
2.6.5	Ausbildungsverhältnisse	109
2.6.6	Kommissionen und Beiräte	109
2.6.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	110
2.6.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	111
2.6.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	111
2.6.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	111
2.7	Bundesministerium für Inneres.....	113
2.7.1	Gesamtes Personal	113
2.7.2	Teilbeschäftigte.....	114
2.7.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	115
2.7.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	116
2.7.5	Ausbildungsverhältnisse	120
2.7.6	Kommissionen und Beiräte	120
2.7.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	122
2.7.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	122
2.7.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	123
2.7.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	123
2.8	Bundesministerium für Justiz	125
2.8.1	Gesamtes Personal	125
2.8.2	Teilbeschäftigte.....	127
2.8.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	128
2.8.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	129
2.8.5	Ausbildungsverhältnisse	133
2.8.6	Kommissionen und Beiräte	133
2.8.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	134
2.8.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	135
2.8.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	135
2.8.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	135
2.9	Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie	137
2.9.1	Gesamtes Personal	137
2.9.2	Teilbeschäftigte.....	138
2.9.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	139
2.9.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	140
2.9.5	Ausbildungsverhältnisse	142
2.9.6	Kommissionen und Beiräte	142

2.9.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	147
2.9.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	147
2.9.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	147
2.9.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	148
2.10	Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport	155
2.10.1	Gesamtes Personal	155
2.10.2	Teilbeschäftigte.....	156
2.10.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	157
2.10.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	158
2.10.5	Ausbildungsverhältnisse	160
2.10.6	Kommissionen und Beiräte	160
2.10.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	161
2.10.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	162
2.10.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	162
2.10.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	163
2.11	Bundesministerium für Landesverteidigung	164
2.11.1	Gesamtes Personal	164
2.11.2	Teilbeschäftigte.....	165
2.11.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	167
2.11.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	168
2.11.5	Ausbildungsverhältnisse	171
2.11.6	Kommissionen und Beiräte	171
2.11.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	175
2.11.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	176
2.11.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	176
2.11.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	176
2.12	Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus	177
2.12.1	Gesamtes Personal	177
2.12.2	Teilbeschäftigte.....	178
2.12.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	179
2.12.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	180
2.12.5	Ausbildungsverhältnisse	181
2.12.6	Kommissionen und Beiräte	182
2.12.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	183
2.12.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	183
2.12.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	183
2.12.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	184

2.13 Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	186
2.13.1 Gesamtes Personal	186
2.13.2 Teilbeschäftigte.....	187
2.13.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	188
2.13.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	189
2.13.5 Ausbildungsverhältnisse	190
2.13.6 Kommissionen und Beiräte.....	190
2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	192
2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	192
2.13.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	192
2.13.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	193
2.14 Parlamentsdirektion.....	196
2.14.1 Gesamtes Personal	196
2.14.2 Teilbeschäftigte.....	197
2.14.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	198
2.14.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	199
2.14.5 Ausbildungsverhältnisse	199
2.14.6 Kommissionen und Beiräte.....	200
2.14.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	201
2.14.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	201
2.14.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	201
2.14.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	202
2.15 Präsidentschaftskanzlei	203
2.15.1 Gesamtes Personal	203
2.15.2 Teilbeschäftigte.....	204
2.15.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufung.....	205
2.15.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	206
2.15.5 Ausbildungsverhältnisse	206
2.15.6 Kommissionen und Beiräte.....	207
2.15.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	208
2.15.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	208
2.15.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	208
2.15.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	209
2.16 Rechnungshof.....	210
2.16.1 Gesamtes Personal	210
2.16.2 Teilbeschäftigte.....	211
2.16.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	212

2.16.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	213
2.16.5 Ausbildungsverhältnisse	213
2.16.6 Kommissionen und Beiräte	214
2.16.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	215
2.16.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	216
2.16.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	216
2.16.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	216
2.17 Verfassungsgerichtshof	218
2.17.1 Gesamtes Personal	218
2.17.2 Teilbeschäftigte.....	219
2.17.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	220
2.17.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	221
2.17.5 Ausbildungsverhältnisse	222
2.17.6 Kommissionen und Beiräte	222
2.17.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	223
2.17.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	224
2.17.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	224
2.17.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	224
2.18 Verwaltungsgerichtshof	225
2.18.1 Gesamtes Personal	225
2.18.2 Teilbeschäftigte.....	226
2.18.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	227
2.18.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	228
2.18.5 Ausbildungsverhältnisse	229
2.18.6 Kommissionen und Beiräte	229
2.18.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	230
2.18.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	231
2.18.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	231
2.18.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	231
2.19 Volksanwaltschaft	232
2.19.1 Gesamtes Personal	232
2.19.2 Teilbeschäftigte.....	233
2.19.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	234
2.19.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	235
2.19.5 Ausbildungsverhältnisse	235
2.19.6 Kommissionen und Beiräte	236
2.19.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	237

2.19.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	237
2.19.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	238
2.19.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	238
2.20 Arbeitsmarktservice	239
2.20.1 Gesamtes Personal	239
2.20.2 Vollbeschäftigte Bedienstete.....	239
2.20.3 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen	240
2.20.4 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen	240
2.20.5 Teilbeschäftigte Bedienstete	241
2.20.6 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen.....	241
2.20.7 Ausbildungsverhältnisse	242
2.20.8 Kommissionen und Beiräte	242
2.20.9 Zugänge.....	243
2.20.10Abgänge	243
2.20.11Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)	243
2.20.12Weiterbildungstage.....	244
2.20.13Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	244
2.20.14Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	245
2.20.15Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	245
2.21 Oesterreichische Nationalbank	246
2.21.1 Gesamtes Personal	246
2.21.2 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Führungskarriere und Fachkarriere der OeNB.....	247
2.21.3 Zugänge.....	248
2.21.4 Abgänge	248
2.21.5 Neubestellungen Führungskarriere	248
2.21.6 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	249
2.21.7 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	249
2.21.8 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen	249
2.22 Finanzmarktaufsichtsbehörde.....	250
2.22.1 Gesamtes Personal	250
2.22.2 Voll- und teilbeschäftigte Beamtinnen und Beamte der FMA	251
2.22.3 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Führungs- und Fachkarriere der FMA.....	251

2.22.4	Ausbildungsverhältnisse	252
2.22.5	Zugänge.....	252
2.22.6	Abgänge	252
2.22.7	Neubestellungen.....	253
2.22.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	253
2.22.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	253
2.22.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen	254
3	Technischer Annex.....	255
	Bezugszeitraum	255
	Kommissionen/Beiräte	255
	Datenabgrenzung	255
	Messgröße	256
	Berufsgruppe	256
	Was wird unter „höchste besoldungsrechtliche Einstufungen“ verstanden?	256
	Qualifikation	257
	Ressortspezifische Leitungsfunktionen inklusive sonstige hervorgehobene Funktionen .	257
	Daten- und Informationsquellen.....	257
	Tabellenverzeichnis.....	259
	Abbildungsverzeichnis.....	272
	Abkürzungen.....	273

1 Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

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

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

Von 2019 auf 2021 stieg der Frauenanteil im Bundesdienst von 42,5 Prozent auf 43,0 Prozent.

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

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

1.1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse

Ende 2021 sind zwei Drittel der 921 Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten weiblich (67 Prozent). Rund 6 von 10 Lehrlingen sind weiblich.

Im Vergleich zu 2019 blieb der Frauenanteil bei den Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten und Lehrlingen konstant.

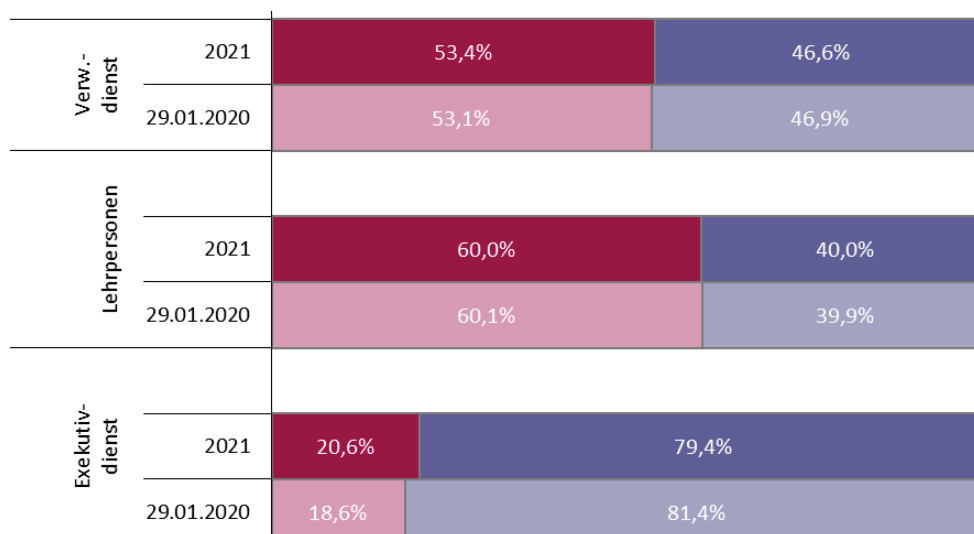
Tabelle 1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse

Ausbildungs- verhältnis	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	1.340	801	60%	539	40%	1.454	901	62%	553	38%
Verwaltungs- praktikantinnen u. -praktikanten	722	482	67%	240	33%	921	614	67%	307	33%

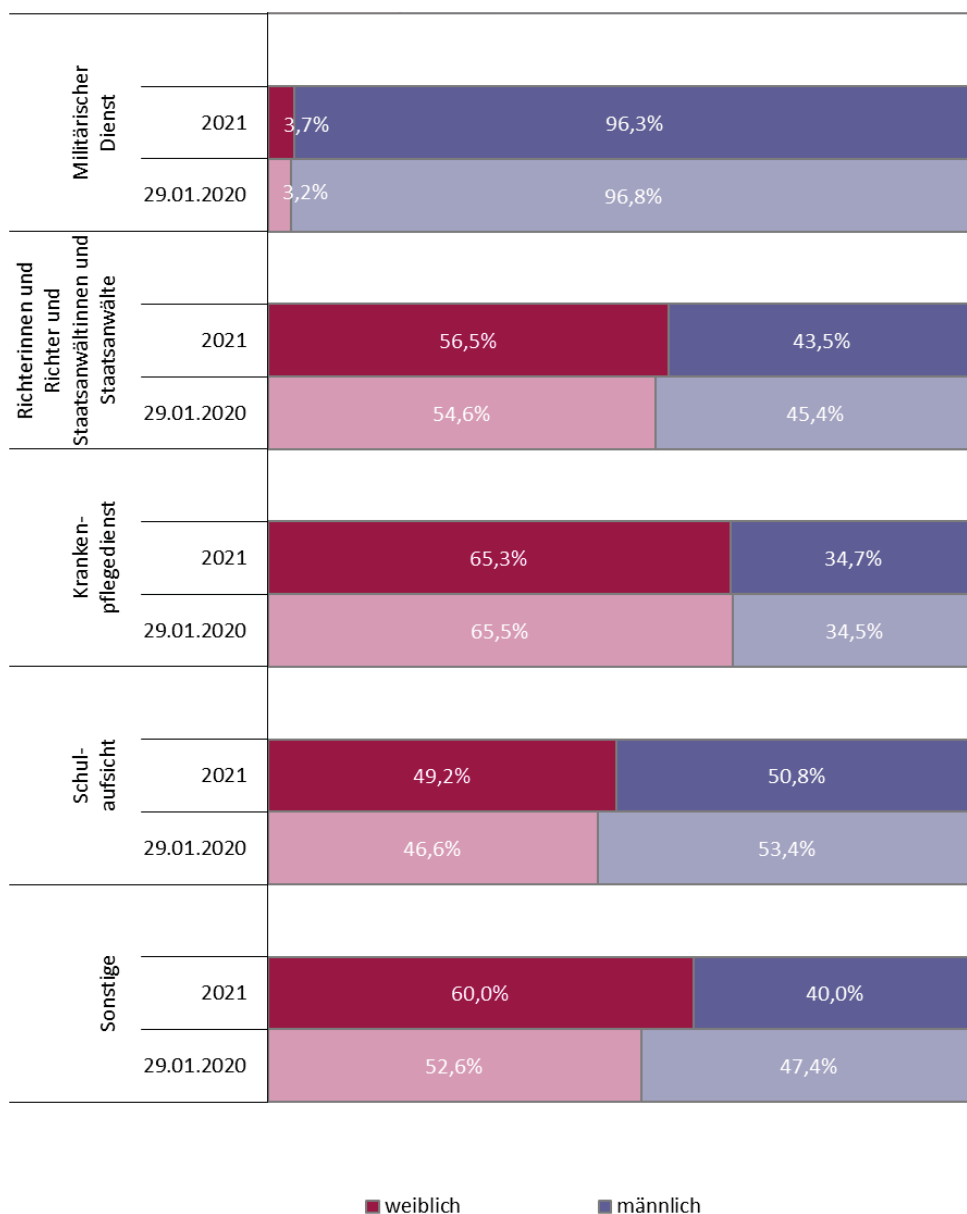
1.2 Frauen- und Männeranteil – Berufsgruppe

In den Berufsgruppen Verwaltungsdienst, Lehrpersonen, Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Schulaufsicht, 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 18,6 Prozent auf 20,6 Prozent und im Militärischen Dienst von 3,2 Prozent auf 3,7 Prozent. Weiters erhöht sich der Frauenanteil im Bereich der Schulaufsicht um 8,2 Prozentpunkte auf 54,8 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



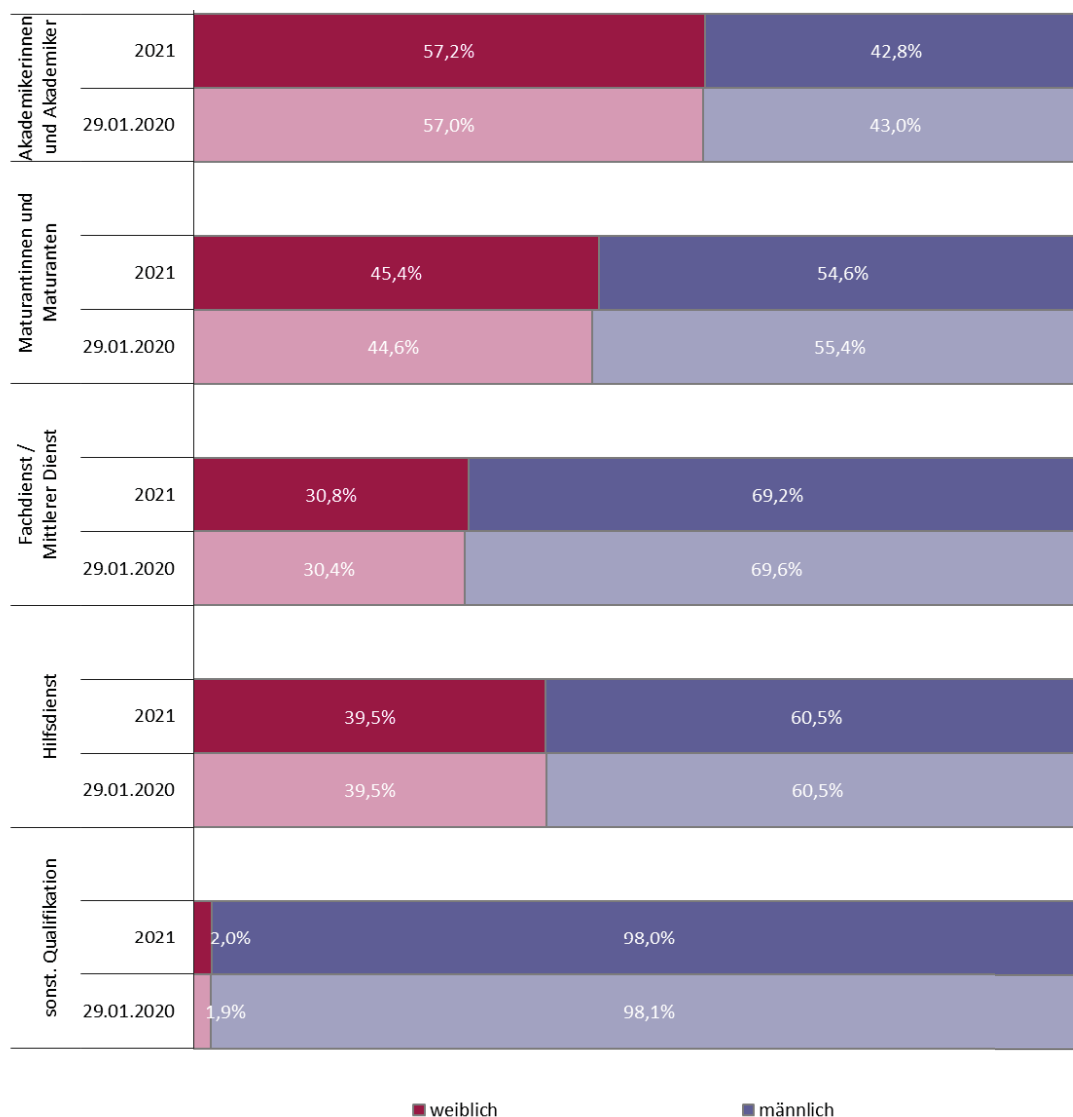
1.3 Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe

Im Vergleich 2019 zu 2021 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 65 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 fast ausschließlich die Kräfte für internationale Operationen (KIOP) und Militärpilotinnen und Militärpiloten mit einem besonders hohen Männeranteil.

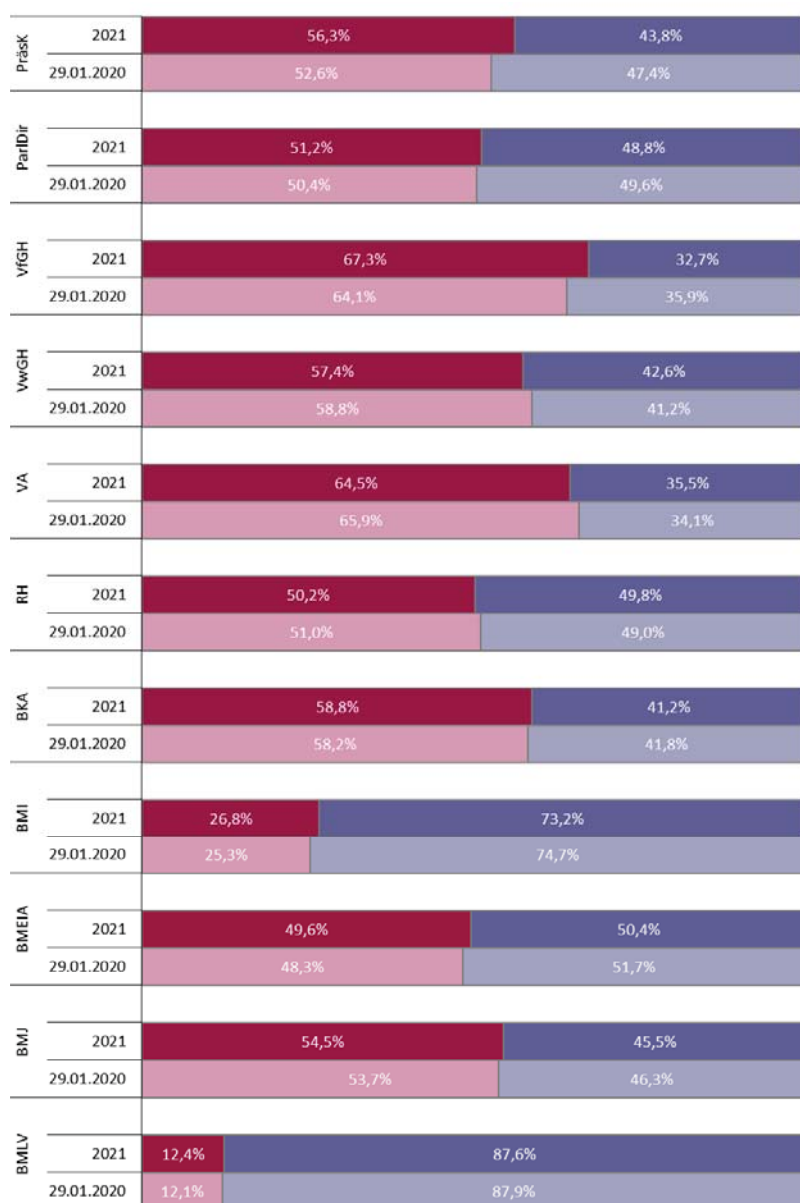
Abbildung 2 Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe



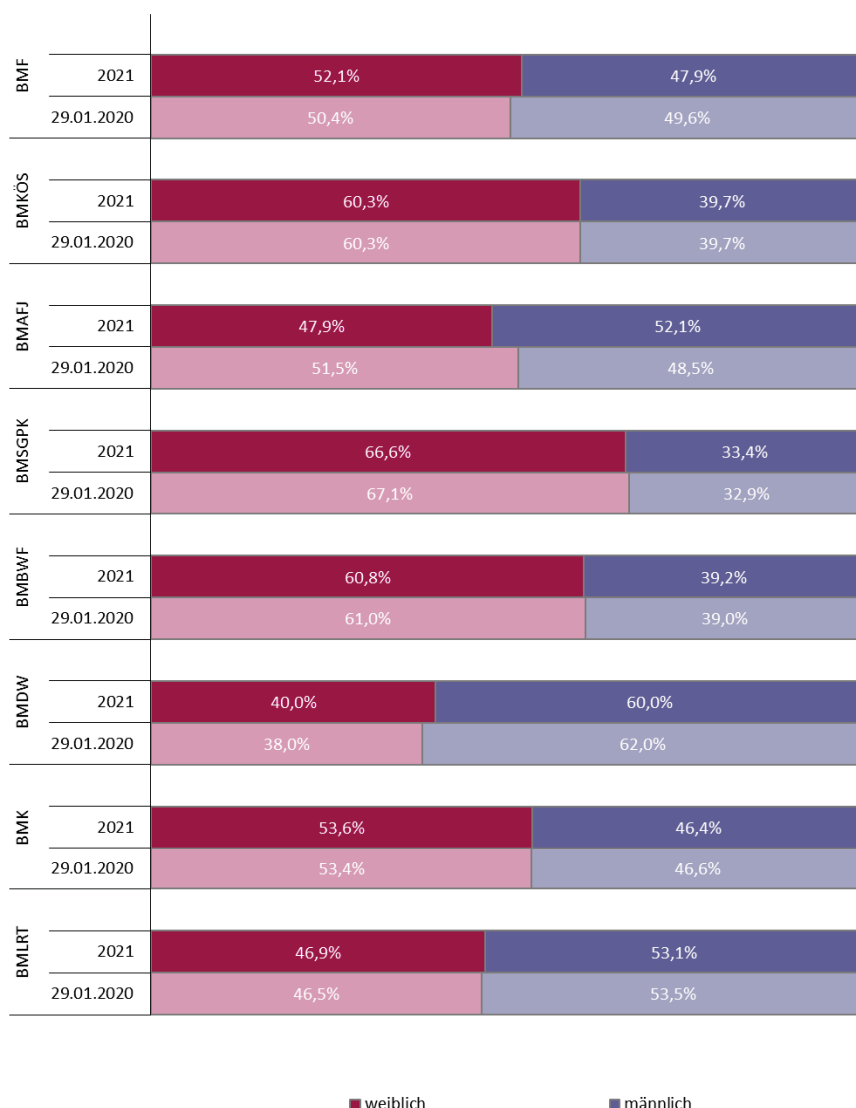
1.4 Frauen- und Männeranteil – Ressorts, sonstige Oberste Organe

Die Ressorts und sonstigen Obersten Organe weisen aufgrund ihrer spezifischen Strukturen und Aufgaben einen unterschiedlichen Frauenanteil auf. Verglichen mit 2019 erhöht sich der Frauenanteil in 13 von 19 Ressorts und sonstigen Obersten Organen. Die höchsten Steigerungen in Prozentpunkten erzielen die Präsidentschaftskanzlei, der Verfassungsgerichtshof, das BMDW, BMF, BMI und BMEIA.

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.

29,9 Prozent der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich (inklusive öffentlich Bedienstete) sind teilbeschäftigt (Durchschnitt 2021). Verglichen damit, ist die Teilbeschäftigung im Bundesdienst mit 16,9 Prozent relativ niedrig. Die Teilzeitquote der unselbstständig erwerbstätigen Frauen beträgt 50,5 Prozent und liegt damit um 19,9

Prozentpunkte höher als im Bundesdienst mit 30,5 Prozent. Männer sind deutlich weniger teilbeschäftigt (10,8 Prozent bei den unselbständig Erwerbstätigen und 6,6 Prozent im Bundesdienst).¹

Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen

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

Tabelle 2 Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020			2021		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	16,5%	28,2%	3,4%	15,8%	26,6%	3,4%
Lehrpersonen	32,2%	38,7%	22,5%	32,3%	38,7%	22,9%
Exekutivdienst	4,8%	18,7%	1,6%	5,0%	17,8%	1,7%
Militärischer Dienst	1,3%	9,5%	1,1%	1,4%	10,2%	1,0%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	13,0%	22,0%	2,2%	14,1%	23,1%	2,4%
Krankenpflegedienst	26,5%	35,3%	9,8%	55,8%	74,6%	23,8%
Schulaufsicht	3,6%	4,3%	3,0%	1,9%	2,4%	1,2%
Sonstige	34,2%	55,0%	11,1%	43,3%	61,1%	16,7%

¹ [Teilzeitarbeit, Teilzeitquote \(statistik.at\)](#) (29.05.2022)

Teilbeschäftigung nach Ressorts und sonstigen Obersten Organen

Im BMBWF und BMLRT liegt der Teilbeschäftigtenanteil der Frauen über dem Durchschnitt der Bundesmitarbeiterinnen von 30,5 Prozent. Im BMBWF und BMLRT ist dies auf den traditionell hohen Anteil an Teilbeschäftigten unter Lehrkräften zurückzuführen. In diesen beiden Ressorts ist auch der Anteil der teilbeschäftigten Männer mit 20,3 Prozent im BMBWF und 12,8 Prozent im BMLRT am höchsten. Im BMEIA, im Verfassungsgerichtshof, in der Präsidentschaftskanzlei, im Verwaltungsgerichtshof, BMLV und BMI ist der Anteil der vollbeschäftigten Frauen am höchsten (mehr als 82 Prozent).

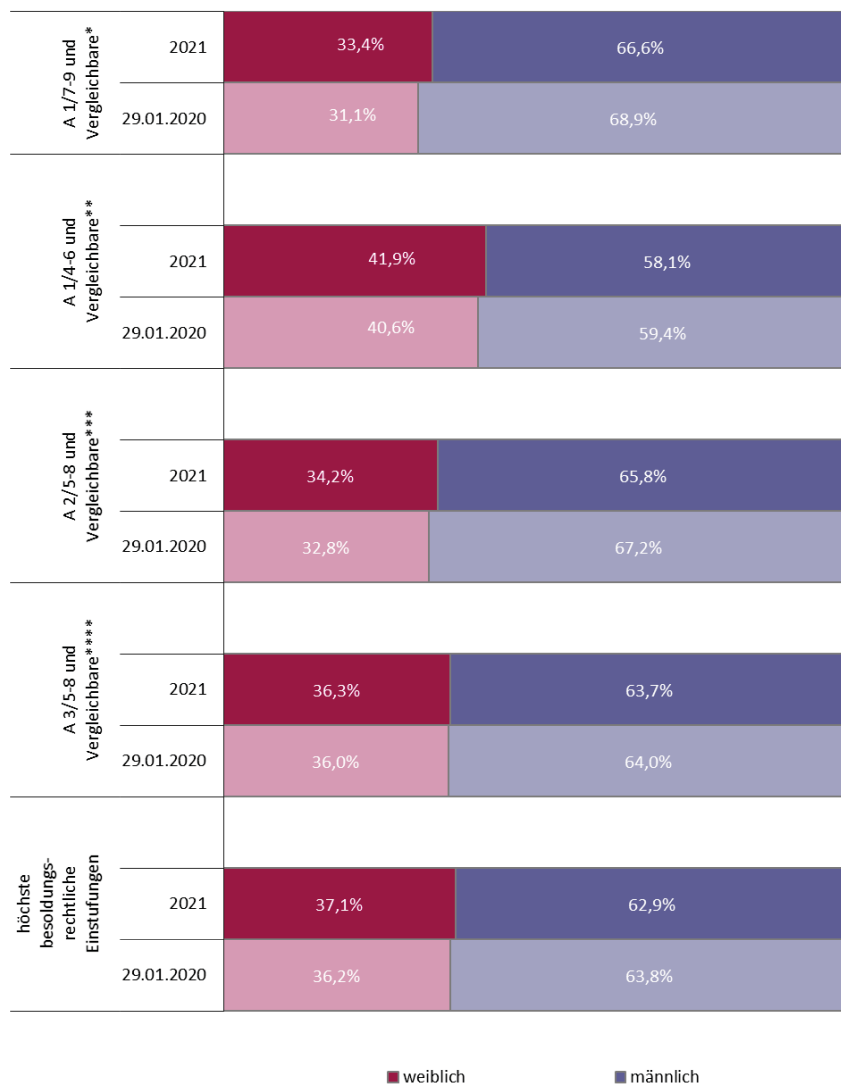
1.5 Frauen- und Männeranteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Eine wesentliche Kennzahl bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist die Frage, wie stark Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen 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 2019 auf 2021 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. 2021 war mehr als ein Drittel der Frauen (37,1 Prozent) in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen vertreten. Verglichen mit dem Anteil der Frauen am Gesamtpersonal (43,0 Prozent) besteht trotz der Verbesserungen in der Vergangenheit Aufholbedarf.

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

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	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
sonstige Oberste Organe	1.206	656	54%	550	46%	1.235	674	55%	561	45%
Zentralleitungen	12.176	6.108	50%	6.068	50%	12.385	6.270	51%	6.115	49%
Nachgeordneter Bereich	130.323	54.327	42%	75.996	58%	130.805	55.127	42%	75.678	58%
Gesamt	143.705	61.091	43%	82.614	57%	144.425	62.071	43%	82.354	57%

Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungs-dienst	48.150	25.544	53%	22.606	47%	47.907	25.588	53%	22.319	47%
Lehrpersonen	44.682	26.845	60%	17.837	40%	44.508	26.693	60%	17.815	40%
Exekutivdienst	33.937	6.297	19%	27.640	81%	34.996	7.218	21%	27.778	79%
Militärischer Dienst	13.335	432	3%	12.903	97%	13.348	499	4%	12.849	96%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	3.076	1.681	55%	1.395	45%	3.149	1.779	56%	1.370	44%
Krankenpflege-dienst	238	156	66%	82	34%	113	71	63%	42	37%
Schulaufsicht	249	116	47%	133	53%	374	205	55%	169	45%
Sonstige	38	20	53%	18	47%	30	18	60%	12	40%
Gesamt	143.705	61.091	43%	82.614	57%	144.425	62.071	43%	82.354	57%

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

Tabelle 5 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	50.251	28.648	57%	21.603	43%	51.686	29.568	57%	22.118	43%
Maturantinnen und Maturanten	24.050	10.728	45%	13.322	55%	23.035	10.457	45%	12.578	55%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	61.185	18.603	30%	42.582	70%	62.143	19.137	31%	43.006	69%
Hilfsdienst	7.855	3.105	40%	4.750	60%	7.362	2.905	39%	4.457	61%
sonstige Qualifikation	364	7	2%	357	98%	199	4	2%	195	98%
Gesamt	143.705	61.091	43%	82.614	57%	144.425	62.071	43%	82.354	57%

1.7 Teilbeschäftigte des Bundes

Tabelle 6 Alle Teilbeschäftigten nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
sonstige Oberste Organe	154	131	85%	23	15%	142	121	85%	21	15%
Zentralleitungen	1.285	1.139	89%	146	11%	1.624	1.243	77%	381	23%
Nachgeordneter Bereich	23.218	17.984	77%	5.234	23%	22.636	17.576	78%	5.060	22%
Gesamt	24.657	19.254	78%	5.403	22%	24.402	18.940	78%	5.462	22%

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

Tabelle 7 Alle Teilbeschäftigten nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	7.964	7.205	90%	759	10%	7.557	6.805	90%	752	10%
Lehrpersonen	14.398	10.390	72%	4.008	28%	14.392	10.321	72%	4.071	28%
Exekutivdienst	1.631	1.177	72%	454	28%	1.743	1.283	74%	460	26%
Militärischer Dienst	179	41	23%	138	77%	183	51	28%	132	72%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	400	370	93%	30	8%	444	411	93%	33	7%
Krankenpflege-dienst	63	55	87%	8	13%	63	53	84%	10	16%
Schulaufsicht	9	5	56%	4	44%	7	5	71%	2	29%
Sonstige	13	11	85%	2	15%	13	11	85%	2	15%
Gesamt	24.657	19.254	78%	5.403	22%	24.402	18.940	78%	5.462	22%

Tabelle 8 Alle Teilbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	13.435	10.056	75%	3.379	25%	14.090	10.447	74%	3.643	26%
Maturantinnen und Maturanten	4.485	3.287	73%	1.198	27%	3.891	2.892	74%	999	26%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	5.668	4.877	86%	791	14%	5.531	4.743	86%	788	14%
Hilfsdienst	1.066	1.034	97%	32	3%	883	857	97%	26	3%
sonstige Qualifikation	3	0	0%	3	100%	7	1	14%	6	86%
Gesamt	24.657	19.254	78%	5.403	22%	24.402	18.940	78%	5.462	22%

1.8 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 9 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	488	152	336	31,1%	494	165	329	33,4%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	5.143	2.090	3.053	40,6%	5.339	2.237	3.102	41,9%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	5.501	1.806	3.695	32,8%	5.508	1.886	3.622	34,2%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	8.816	3.177	5.639	36,0%	8.524	3.090	5.434	36,3%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	19.948	7.225	12.723	36,2%	19.865	7.378	12.487	37,1%

* 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

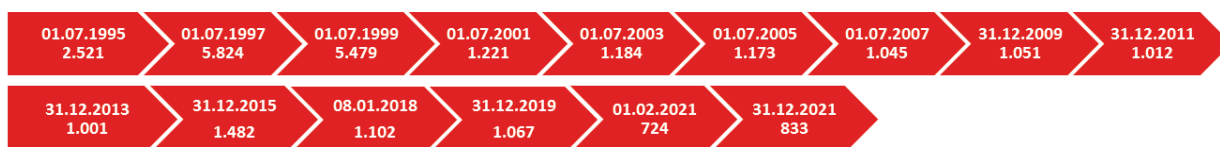
**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

Ressortbericht im Detail: BKA

2 Ressortberichte im Detail

2.1 Bundeskanzleramt

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.1.1 Gesamtes Personal

Tabelle 10 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen

Organisation	01.02.2021					2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	619	362	58%	257	42%	728	443	61%	285	39%
nachgeordneter Bereich	105	51	49%	54	51%	105	47	45%	58	55%
Gesamt	724	413	57%	311	43%	833	490	59%	343	41%

Tabelle 11 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	01.02.2021					2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	724	413	57%	311	43%	833	490	59%	343	41%
Gesamt	724	413	57%	311	43%	833	490	59%	343	41%

Tabelle 12 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	01.02.2021					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	357	200	56%	157	44%	402	239	59%	163	41%
Maturantinnen und Maturanten	169	94	56%	75	44%	211	125	59%	86	41%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	191	115	60%	76	40%	212	122	58%	90	42%
Hilfsdienst	7	4	57%	3	43%	8	4	50%	4	50%
Gesamt	724	413	57%	311	43%	833	490	59%	343	41%

2.1.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 13 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Organisationen

Organisation	01.02.2021					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	80	69	86%	11	14%	102	90	88%	12	12%
nachgeordneter Bereich	10	9	90%	1	10%	8	7	88%	1	13%
Gesamt	90	78	87%	12	13%	110	97	88%	13	12%

Tabelle 14 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	01.02.2021					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	90	78	87%	12	13%	110	97	88%	13	12%
Gesamt	90	78	87%	12	13%	110	97	88%	13	12%

Ressortbericht im Detail: BKA

Tabelle 15 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	01.02.2021					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	39	36	92%	3	8%	44	41	93%	3	7%
Maturantinnen und Maturanten	27	20	74%	7	26%	36	30	83%	6	17%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	24	22	92%	2	8%	30	26	87%	4	13%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	90	78	87%	12	13%	110	97	88%	13	12%

Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 16 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA

Qualifikation	Einstufung	01.02.2021				2021			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	17	4	13	23,5%	15	3	12	20,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	196	119	77	60,7%	203	124	79	61,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	109	61	48	56,0%	106	60	46	56,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	33	22	11	66,7%	32	22	10	68,8%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	355	206	149	58,0%	356	209	147	58,7%

* 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

2.1.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 17 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 01.02.2021				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 01.02.2021-31.12.2021			
	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	3	3	50%	6	3	3	50%	0	0	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL- Stellvertretung	9	8	1	11%	8	7	1	12%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	54	25	29	54%	56	25	31	55%	8	2	6	75%
Fachexpertin u. Fachexperte	6	2	4	67%	4	2	2	50%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	52	29	23	44%	54	31	23	43%	14	5	9	64%

Ressortbericht im Detail: BKA

Tabelle 18 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 01.02.2021				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 01.02.2021-31.12.2021			
	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%	0	0	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%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Bestandsgruppe	22	11	11	50%	22	11	11	50%	2	1	1	50%
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%	7	0	7	100%	0	0	0	0%

*inkl. Personal- und Verwaltungsdirektion und Stabstelle

Tabelle 19 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der UG 25 FJ – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.01.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.01.2021			
	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	2	1	1	50%	3	2	1	67%	1	1	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.01.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.01.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauenan- teil
Gruppenleiterin u. Gruppenleiter, AL mit SL-Stellvertretung	6	5	1	17%	6	5	1	17%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	25	13	12	48%	25	13	12	48%	0	0	0	0%
Stabstellenleiterin u. Stabstellenleiter	4	4	0	0%	4	4	0	0%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	8	4	4	50%	7	4	3	43%	1	0	1	100%

2.1.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 20 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BKA

Ausbildungs- verhältnis	01.02.2021					2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	11	7	64%	4	36%	17	12	71%	5	29%
Verwaltungsprakti- kantinnen u. - praktikanten	104	75	72%	29	28%	49	35	71%	14	29%

2.1.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 21 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BKA

Kommission	Stichtag 01.02.2021					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Prüfungskommission	2	1	50%	1	50%	8	1	12%	7	88%
Leistungsfeststellungs-kommission	6	4	67%	2	33%	6	4	67%	2	33%
Disziplinar-kommission	5	4	80%	1	20%	--	--	--	--	--
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	--	--	--	--	--	5	4	80%	1	20%

Tabelle 22 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BKA

Kommission	Stichtag 01.02.2021					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Ständige Begutachtungs-kommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahme-kommission	26	15	58%	11	42%	26	15	58%	11	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 23 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BKA

Beirat	Stichtag 01.02.2021					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	38	16	42%	22	58%	41	18	44%	23	56%

2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 24 Ausbildungen / BKA

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 01.02.2021-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildung	74	48	65%	26	35%	26	19	73%	7	27%
Berufsbegleitende Fortbildung	1.271	868	68%	403	32%	1.098	794	72%	304	28%

2.1.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 25 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BKA

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

2.1.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

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

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	283
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	794

2.1.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundeskanzleramt bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik. Zur Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden im Sinne des Frauenförderungsplans (BGBl. II Nr. 87/2022) 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 durch Männer 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, soll der Leitgedanke des Gender Mainstreaming Beachtung finden; das Instrument soll für die Frauenförderung nutzbar gemacht werden,
10. die Maßnahmen zur Frauenförderung sind in das System der Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren.

Darüber hinausgehend werden folgende Bereiche speziell forciert:

1. 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 (Betreuungspflichten) geachtet.
- Die Teilnahme von Teilzeitkräften an Bildungsmaßnahmen aus dienstlichen Gründen ist zu gewährleisten.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in beruflichen Problemsituationen wird die Teilnahme an Einzelsupervisionen bzw. Coaching im begründeten Bedarfsfall ermöglicht.

2. Beruflicher Aufstieg

- Frauenförderung kann nicht nur bei Führungspositionen ansetzen, sondern muss auf allen hierarchischen und organisatorischen Ebenen aktiv von den unmittelbaren Vorgesetzten und vom Dienstgeber speziell gefördert werden.
- Aus diesem Grund werden Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren und darauf aufbauend auch zur Übernahme von Führungspositionen motiviert. Die Teilnahme weiblicher, sowohl vollzeit-, wie auch teilzeitbeschäftigter Bediensteter an Führungskräftelehrgängen, vor allem in jenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird gefördert.
- Mit der Teilnahme am Cross-Mentoring-Programm des Bundes sollen Frauen individuell gefördert und strategisch auf bestimmte berufliche Positionen vorbereitet werden.

3. Förderung des Wiedereinstiegs

- Im Bundeskanzleramt wurde und wird versucht, einen gleitenden Wiedereinstieg nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse in allen Tätigkeitsbereichen zu ermöglichen. Als begleitende Maßnahme hervorzuheben ist die Möglichkeit der Telearbeit.

4. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Nach den budgetären Möglichkeiten und den Erfordernissen des Dienstbetriebes werden frauen- und familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen (z. B. flexible Arbeitszeiten, (Wieder)Einstiegsprogramme oder Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen, insbesondere während der Ferienzeit) durchgeführt.
- Anträge auf Herabsetzung der Wochendienstzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung und Anträge auf Gewährung von Karenzurlauben sowie auch auf Telearbeit werden unter Würdigung der Situation der Betroffenen genauestens geprüft und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse positiv erledigt.
- Die durch die interne Projektgruppe im Audit *berufundfamilie* entwickelten und in der Zielvereinbarung festgeschriebenen Maßnahmen werden im Projektzeitrahmen (3 Jahre) adaptiert bzw. erarbeitet und umgesetzt.

5. Vertretung in 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 Dienstvorschriften vorgesehene Kommissionen nach Möglichkeit Frauen entsprechend vertreten sind.

2.2 Bundesministerium für Arbeit

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.2.1 Gesamtes Personal

Tabelle 27 Alle Beschäftigten des BMA nach Organisationen

Organisation	01.02.2021					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	212	121	57%	91	43%	226	129	57%	97	43%
nachgeordneter Bereich	373	162	43%	211	57%	361	152	42%	209	58%
Gesamt	585	283	48%	302	52%	587	281	48%	306	52%

Tabelle 28 Alle Beschäftigten des BMA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	01.02.2021					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	572	272	48%	300	52%	575	271	47%	304	53%
Exekutivdienst	1	1	100%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Sonstige	11	10	91%	1	9%	11	10	91%	1	9%
Gesamt	585	283	48%	302	52%	587	281	48%	306	52%

Ressortberichte im Detail: BMA

Tabelle 29 Alle Beschäftigten des BMA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	01.02.2021					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	247	104	42%	143	58%	259	111	43%	148	57%
Maturantinnen und Maturanten	222	78	35%	144	65%	219	78	36%	141	64%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	116	101	87%	15	13%	109	92	84%	17	16%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	585	283	48%	302	52%	587	281	48%	306	52%

2.2.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 30 Alle Teilbeschäftigten des BMA nach Organisationen

Organisation	01.02.2021					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	31	28	90%	3	10%	35	32	91%	3	9%
nachgeordneter Bereich	58	52	90%	6	10%	55	48	87%	7	13%
Gesamt	89	80	90%	9	10%	90	80	89%	10	11%

Tabelle 31 Alle Teilbeschäftigten des BMA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	01.02.2021					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	82	73	89%	9	11%	84	74	88%	10	12%
Exekutivdienst	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Sonstige	6	6	100%	0	0%	6	6	100%	0	0%

Berufsgruppe	01.02.2021					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	89	80	90%	9	10%	90	80	89%	10	11%

Tabelle 32 Alle Teilbeschäftigten des BMA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	01.02.2021					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	36	31	86%	5	14%	41	35	85%	6	15%
Maturantinnen und Maturanten	20	16	80%	4	20%	21	17	81%	4	19%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	33	33	100%	0	0%	28	28	100%	0	0%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	89	80	90%	9	10%	90	80	89%	10	11%

2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 33 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMA

Qualifikation	Einstufung	01.02.2021				2021			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	9	4	5	44,4%	7	3	4	42,9%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	100	48	52	48,0%	102	50	52	49,0%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	37	15	22	40,5%	35	12	23	34,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	8	7	1	87,5%	7	6	1	85,7%

Ressortberichte im Detail: BMA

Qualifikation	Einstufung	01.02.2021				2021			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	154	74	80	48,1%	151	71	80	47,0%

* 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

2.2.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 34 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMA – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 01.02.2021				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 01.02.2021-31.12.2021			
	Ge-samt	M	F	Frauen-anteil	Ge-samt	M	F	Frauen-anteil	Ge-samt	M	F	Frauenanteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	3	2	1	33%	3	2	1	33%	0	0	0	0%
Gruppenleiterin u. Gruppenleiter	5	4	1	20%	4	3	1	25%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	15	8	7	47%	21	10	11	52%	7	3	4	57%
Stabstellenleiterin und Stabstellenleiter	4	4	0	0%	4	4	0	0%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	4	2	2	50%	4	2	2	50%	0	0	0	0%

Tabelle 35 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMA – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 01.02.2021				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 01.02.2021-31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Arbeitsinspektorate												
Leiterin u. Leiter	16	13	3	19%	15	12	3	20%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	27	17	10	37%	27	17	10	37%	2	1	1	50%

Tabelle 36 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der UG 25 FJ – Zentrallleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.01.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.01.2021			
	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	2	1	1	50%	3	2	1	67%	1	1	0	0%
Gruppenleiterin u. Gruppenleiter, AL mit SL-Stellvertretung	6	5	1	17%	6	5	1	17%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	25	13	12	48%	25	13	12	48%	0	0	0	0%
Stabstellenleiterin u. Stabstellenleiter	4	4	0	0%	4	4	0	0%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	8	4	4	50%	7	4	3	43%	1	0	1	100%

Ressortberichte im Detail: BMA

2.2.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 37 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMA

Ausbildungs- verhältnis	01.02.2021					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	2	2	100%	0	0%	7	7	100%	0	0%
Verwaltungspraktikantinnen u. -spraktikanten	18	11	61%	7	39%	9	6	67%	3	33%

2.2.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Zentralleitung und Arbeitsinspektorate

Tabelle 38 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMA

Kommission	Stichtag 01.02.2021					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungs-kommission	21	13	61,9%	8	38,1%	21	13	61,9%	8	38,1%
Leistungsfest-stellungs-kommission	---					---				
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%

Tabelle 39 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / UG 25 –
Familie und Jugend

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.01.2021					
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich		
Prüfungs- kommission	*					21	13	61,9%		8	38,1%
Leistungsfest- stellungs- kommission	--					--					
Disziplinar- kommission	*					--	--	--		--	--
Bundesdiszi- plinarbehörde (Senate)	--	--	--	--	--						

* Aufgrund der Neugründung des Ressorts erfolgten gegenständliche Bestellungen nach dem 29.01.2020.

Tabelle 40 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMA

Kommission	Stichtag 01.02.2021						Stichtag 31.12.2021							
	Gesamt		weiblich	männlich			Gesamt		weiblich	männlich				
Ständige Begutachtungs-kommission	---							---						
Aufnahmekommission	33	10	30,3%	23	69,7%		33	10	30,3%	23	69,7%			

Ressortberichte im Detail: BMA

Tabelle 41 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / UG 25 –
Familie und Jugend

Kommission	Stichtag 29.01.2020			Stichtag 31.01.2021		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Ständige Begutachtungs-kommission	---			---		
Auswahlkommission	*			25	12 48%	13 52%

* Aufgrund der Neugründung des Ressorts erfolgten gegenständliche Bestellungen nach dem 29.01.2020.

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 42 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMA

Beirat	Stichtag 01.02.2021					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	33	18	54,5%	15	45,5%	34	19	55,9%	15	44,1%

Tabelle 43 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / UG 25 – Familie und Jugend

Beirat	Stichtag 29.01.2020			Stichtag 31.01.2021		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Beiräte	*			*		

* Aufgrund der Ressortumgründung BMAFJ – BMA im Jahr 2021 besteht kein Zugriff mehr auf die Daten der UG 25.

2.2.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 44 Ausbildungen / BMA

Ausbildung		Zeitraum 01.02.2021-31.12.2021				
		Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge		344	158	45,9%	186	54,1%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)		1.258	647	51,4%	611	48,6%

Tabelle 45 Ausbildungen / UG 25 – Familie und Jugend

Ausbildung		Zeitraum 29.01.2020-31.01.2021				
		Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge		*				
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)						

* Aufgrund der Ressortumgründung BMAFJ – BMA im Jahr 2021 besteht kein vollständiger Zugriff mehr auf die Daten der UG 25.

2.2.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 46 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMA

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

2.2.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 47 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMA

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	1
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	2

2.2.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Arbeit 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 BMA, sondern auch fester Bestandteil seiner eigenen jungen Organisationsstruktur. Als moderner und attraktiver Arbeitgeber ist es dem BMA ein großes Anliegen, die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern und sicherzustellen. Sowohl im Personal- wie auch im Organisationsmanagement ist mit entsprechenden Maßnahmen sicherzustellen, dass keine Benachteiligungen entstehen.

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 BMA.

Unser Ziel ist es, dass Frauen in allen Entscheidungsstrukturen und Funktionen des BMA 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. 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 Netzwerke erleichtert werden.

Durch gezielte Maßnahmen soll die Akzeptanz der Inanspruchnahme der Elternteilzeit auch durch Männer gefördert werden. In diesem Zusammenhang wird auch auf die geplante Teilnahme des BMA am sogenannten Audit „berufundfamilie“ hingewiesen.

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 gemeinsam mitzuwirken.

Auch im Rahmen der ressorteigenen Aus- und Weiterbildung wird insbesondere 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. Auch die Teilnahme von Frauen am Cross-Mentoring-Programm des Bundes wird proaktiv beworben.

Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplans des Bundesministeriums für Arbeit, BGBl. II Nr. 351/2021, sollen insbesondere folgende Ziele verfolgt und erreicht werden:

- die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen als auch in Funktionen, Kommissionen und Gremien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- 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,
- die Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen, um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen,
- die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern,
- der Abbau direkter sowie indirekter Benachteiligungen oder Bevorzugungen aufgrund des Merkmals „Geschlecht“,
- die aktive Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer und die Förderung der Akzeptanz sowie der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeit und Teilzeit durch Männer im Ressort,

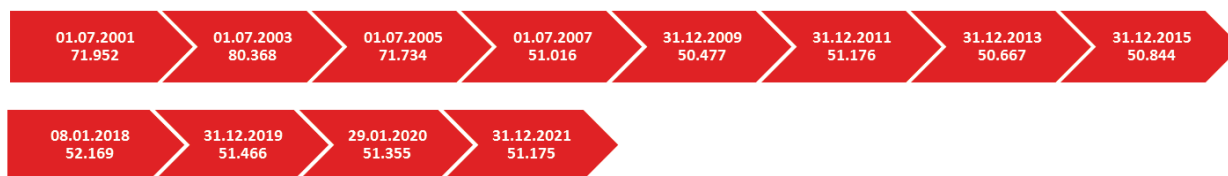
- die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen und Beratungsgremien,
- die Anhebung des Frauenanteils in den Verwendungs-, Entlohnungs- oder Gehaltsgruppen oder Funktionsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- die Berücksichtigung des Leitgedankens des Gender Mainstreaming – die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen politischen und gesellschaftlichen Belangen – unter Berücksichtigung einer intersektionellen Perspektive – in sämtlichen Maßnahmen und Politiken, in der Organisation, in der Personalplanung und Personalentwicklung des Bundesministeriums für Arbeit sowie
- die aktive Rolle des Bundesministeriums für Arbeit, die Gleichbehandlungsthematik in einer Vorbildfunktion nach außen zu vertreten und so als Organisation auf das gesellschaftliche Umfeld positiv zu wirken.

Konkrete Maßnahmen, die dem Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Arbeit, BGBl. II Nr. 351/2021, im Detail entnommen werden können, werden in folgenden Handlungsfeldern gesetzt:

- Bevorzugte Aufnahme gemäß § 11b B-GIBG
- Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 11c B-GIBG
- Ausschreibung
- Auswahlkriterien
- Zusammensetzung von Kommissionen, Beiräten und Arbeitsgruppen
- Konkretisierung der Dienstpflichten von Führungskräften
- Schulung von Führungskräften
- Erhöhung des Frauenanteils durch Maßnahmen der Aus- und Fortbildung
- Vortragende und Unterrichtsmaterialien
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Kinderbetreuungszuschuss
- Karenzierte Bedienstete
- Maßnahmen zum Schutz der Würde im Arbeitsumfeld
- Sprachliche Gleichbehandlung

2.3 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.3.1 Gesamtes Personal

Tabelle 48 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	958	624	65%	334	35%	1.073	697	65%	376	35%
nachgeordneter Bereich	50.397	30.685	61%	19.712	39%	50.102	30.398	61%	19.704	39%
Gesamt	51.355	31.309	61%	20.046	39%	51.175	31.095	61%	20.080	39%

Tabelle 49 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	7.028	4.631	66%	2.397	34%	7.000	4.550	65%	2.450	35%
Lehrpersonen	44.056	26.543	60%	17.513	40%	43.889	26.396	60%	17.493	40%
Militärischer Dienst	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Krankenpflege-dienst	21	18	86%	3	14%	22	19	86%	3	14%
Schulaufsicht	249	116	47%	133	53%	262	129	49%	133	51%
Sonstige*	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	51.355	31.309	61%	20.046	39%	51.175	31.095	61%	20.080	39%

*Schulärztinnen und Schulärzte

Ressortberichte im Detail: BMBWF

Tabelle 50 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	38.319	23.404	61%	14.915	39%	39.227	23.925	61%	15.302	39%
Maturantinnen und Maturanten	8.096	4.563	56%	3.533	44%	7.202	4.035	56%	3.167	44%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	3.107	2.048	66%	1.059	34%	3.090	2.025	66%	1.065	34%
Hilfsdienst	1.833	1.294	71%	539	29%	1.656	1.110	67%	546	33%
Gesamt	51.355	31.309	61%	20.046	39%	51.175	31.095	61%	20.080	39%

2.3.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 51 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	146	138	95%	8	5%	177	160	90%	17	10%
nachgeordneter Bereich	16.074	12.076	75%	3.998	25%	15.942	11.878	75%	4.064	25%
Gesamt	16.220	12.214	75%	4.006	25%	16.119	12.038	75%	4.081	25%

Tabelle 52 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	2.080	1.951	94%	129	6%	1.976	1.834	93%	142	7%
Lehrpersonen	14.119	10.249	73%	3.870	27%	14.124	10.190	72%	3.934	28%
Krankenpflege- dienst	11	8	73%	3	27%	11	8	73%	3	27%
Schulaufsicht	9	5	56%	4	44%	7	5	71%	2	29%
Sonstige	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	16.220	12.214	75%	4.006	25%	16.119	12.038	75%	4.081	25%

Tabelle 53 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	11.920	8.853	74%	3.067	26%	12.487	9.175	73%	3.312	27%
Maturantinnen und Maturanten	2.613	1.752	67%	861	33%	2.084	1.386	67%	698	33%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	877	815	93%	62	7%	862	806	94%	56	6%
Hilfsdienst	810	794	98%	16	2%	686	671	98%	15	2%
Gesamt	16.220	12.214	75%	4.006	25%	16.119	12.038	75%	4.081	25%

2.3.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 54 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMBWF – Bereich Bildung

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	42	13	23	31,0%	44	17	27	38,6%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	959	432	556	45,0%	963	451	512	46,8%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	159	87	73	54,7%	156	86	70	55,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	505	461	41	91,3%	468	428	40	91,5%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	1.665	993	693	59,6%	1.631	982	649	60,2%

* 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

Tabelle 55 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMBWF – Bereich
Wissenschaft und Forschung

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	10	3	5	30,0%	10	3	7	30,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	115	49	63	42,6%	116	52	64	44,8%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	65	41	22	63,1%	59	36	23	61,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	38	26	9	68,4%	41	21	20	51,2%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungs- rechtliche Einstufungen	228	119	99	52,2%	226	112	114	49,6%

* 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

2.3.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 56 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMBWF – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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 und Sektionsleiter	6	3	3	50%	6	2	4	67%	1	0	1	100%
Gruppen bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL- Stellvertretung	8	6	2	25%	9	6	3	33%	2	1	1	50%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	71	43	28	39%	66	40	26	39%	4	0	4	100%
Fachexpertin u. Fachexperte	13	8	5	38%	13	8	5	38%	1	1	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	75	34	41	55%	72	30	42	58%	7	2	5	71%

Tabelle 57 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMBWF – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Bildungsdirektionen – Bundesbedienstete												
Bildungsdirektorin u. Bildungsdirektor	7	5	2	29%	9	6	3	33%	3	2	1	33%
Bereichsleiterin u. Bereichsleiter	10	8	2	20%	12	10	2	17%	2	2	0	0%
Stabstellenleiterin u. Stabstellenleiter	8	4	4	50%	7	3	4	57%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter ²	29	19	10	35%	32	19	13	41%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	79	41	38	48%	75	38	37	49%	3	3	0	0%
Schulaufsicht: Schulqualitätsmanage- rinnen und –manager u. Fach- inspektorinnen u. Fachinspektoren	229	123	106	46%	243	124	119	49%	65	32	33	51%
Bundesschulen, Bundesschülerheime												
Direktorin und Direktor	713	418	295	41%	691	389	302	44%	74	47	27	37%
Fach-/Abtei- lungsvorstand	298	166	132	44%	289	163	126	44%	31	19	12	37%
Erziehungsleiterin und -leiter	9	4	5	56%	6	3	3	50%	0	0	0	0%
Pädagogische Hochschulen												
Rektorin und Rektor	13	7	6	46%	13	6	7	54%	13	6	7	54%

² 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 Präsidialbereich wahr.

Ressortberichte im Detail: BMBWF

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Vizerektorin und Vizerektor	24	9	15	63%	25	10	15	60%	18	7	11	61%
Institutsleiterin und -leiter	67	25	42	63%	70	28	42	60%	22	11	11	50%
Praxisschulleiterin und -leiter	11	3	8	73%	11	3	8	73%	1	1	0	0%

Institut des Bundes für Qualitätssicherung im österreichischen Bildungswesen (IQS ab 01.07.2020, bis 30.06.2020 BIFIE)

Dienststellen- leitung	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter ³	3	2	1	33%	2	1	1	50%	3	2	1	33%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	10	5	5	50%	10	5	5	50%	10	5	5	50%

Bundesinstitut für Erwachsenenbildung

Leiterin und Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
---------------------	---	---	---	----	---	---	---	----	---	---	---	----

Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik

Direktorin und Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv. Direktorin und Direktor	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Bereichsleiterin und Bereichsleiter	4	3	1	25%	3	2	1	33%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	13	13	0	0%	11	11	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Fachabteilung	8	8	0	0%	9	7	2	22%	2	0	2	100%

³ Eine Abteilungsleitung nimmt stets auch die Stellvertretung der Dienststellen-Leitung wahr.

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil

Geologische Bundesanstalt

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

Österreichische Akademie der Wissenschaften (inkl. Österreichisches Archäologisches Institut)

Präsidentin und Präsident (virtuelle Plst.)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Direktorin und Direktor	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Stv. Direktorin und Direktor ⁴	0	0	0	0%	2	1	1	50%	2	1	1	50%
Leiterin und Leiter Abteilung/Archiv/Bibliothek ⁵	4	1	3	75%	8	2	6	75%	4	1	3	75%
Zweigstellenleiterin und -leiter	2	1	1	50%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

Studienbeihilfebehörde

Leiterin und Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv. Leiterin und Leiter	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%

⁴ Änderung Organisationsstruktur durch Fusion dreier archäologisch-altertumskundlicher Institute an der ÖAW

⁵ Änderung Organisationsstruktur durch Fusion dreier archäologisch-altertumskundlicher Institute an der ÖAW

Ressortberichte im Detail: BMBWF

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter = Leiterin und Leiter der Stipendienstelle	8	1	7	88%	8	1	7	88%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	7	1	6	86%	7	1	6	86%	0	0	0	0%
Psychologischer Studentenberatungsdienst												
Leiterin u. Leiter Beratungsstelle	6	4	2	33%	6	4	2	33%	0	0	0	0%

2.3.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 58 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMBWF

Ausbildungs- verhältnis	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	193	140	73%	53	27%	172	122	71%	50	29%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	97	79	81%	18	19%	133	94	71%	39	29%

2.3.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 59 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Zentralstelle

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Prüfungskommissionen	47	18	38%	29	62%	36	14	38%	22	62%
Leistungsfeststellungs-kommission	9	3	33%	6	67%	11	4	36%	7	64%
Disziplinar-kommission (DK)*	19	8	42,1%	11	57,9%	--	--	--	--	--
Bundesdisziplinar-behörde (Senate) **	--	--	--	--	--	11	5	45,5%	6	54,5%

* enthält die seitens der Leitung der Zentralstelle bestellten Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Disziplinar-kommissionen, 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 Ersatzmitglied gezählt). Nicht enthalten sind Mitglieder (Ersatzmitglieder), die vom Zentralschuss bestellt wurden.

** 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 Zentralschuss namhaft gemacht wurden.

Tabelle 60 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – nachgeordneter Bereich

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Disziplinar-kommission (DK)*	32	9	28,1%	23	71,9%	--	--	--	--	--
Bundesdisziplinar-behörde (Senate) **	--	--	--	--	--	15	7	46,7%	8	53,3%

* enthält die seitens der Leitung der Zentralstelle bestellten Mitglieder der Disziplinar-kommissionen (Stellvertretungen), wobei anzumerken ist, dass jede Person nur ein einziges Mal gezählt wurde, auch wenn diese in mehreren Senaten vertreten ist. Nicht enthalten sind vom Zentralschuss bestellte Mitglieder sowie von den jeweiligen Religionsgemeinschaften bestellte Mitglieder (Ersatzmitglieder).

** enthält die seitens der Leitung der Zentralstelle nominierten nebenberuflichen Mitglieder (Stellvertretungen)

Ressortberichte im Detail: BMBWF

zur BDB. Nicht enthalten sind vom Zentralausschuss entsendeten nebenberuflichen Mitglieder (Stellvertretungen) sowie von den jeweiligen Religionsgemeinschaften entsendeten nebenberuflichen Mitglieder (Ersatzmitglieder).

Tabelle 61 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Wien

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	männlich
Prüfungskommissionen	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Leistungsfeststellungs-kommissionen	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

Tabelle 62 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Niederösterreich

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommissionen	23	12	52%	11	48%	22	12	55%	11	45%

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

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
Leistungsfeststellungs-kommission	0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%

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

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommissionen	24	8	33%	16	67%	24	8	33%	16	67%

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

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission*	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

* nicht eingerichtet

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

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

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

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommissionen	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

Ressortberichte im Detail: BMBWF

* Für die Leistungsfeststellungskommission wurden 2011 letztmalig Mitglieder bestellt.

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

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Leistungsfeststellungs-kommission*	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

* Leistungsfeststellungskommission wurde nicht bestellt.

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

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Leistungsfeststellungs-kommission	11	6	55%	5	45%	11	6	55%	5	45%

Tabelle 70 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Zentralstelle

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Ständige Begutachtungs-kommission	9	5	56%	4	44%	8	5	63%	3	37%
Aufnahmekommission	33	16	48%	17	52%	31	14	45%	17	55%

Tabelle 71 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Wien

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Aufnahmekommissionen	13	7	54%	6	46%	11	6	55%	5	45%

Tabelle 72 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Bildungsdirektion für Niederösterreich

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Be-gutachtungskommission	4	2	50%	2	50%	3	1	33%	2	67%
Aufnahmekommissionen	12	8	67%	4	33%	12	8	67%	4	33%

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

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme- u. Weiterbestellungskommissionen	8	5	63%	3	37%	8	5	63%	3	37%

Ressortberichte im Detail: BMBWF

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

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	8	2	25%	6	75%	8	2	25%	6	75%
Begutachtungskommission	14	4	40%	10	60%	14	7	50%	7	50%

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

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommission	13	12	92%	1	8%	13	12	92%	1	8%

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

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	27	12	44%	15	56%	26	12	46%	14	54%

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

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	20	10	50%	10	50%	18	9	50%	9	50%

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

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	22	6	27%	16	73%	22	8	36%	14	64%
Ständige Begutachtungs- kommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%

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

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	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 80 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMBWF – Zentralstelle

Beirat	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	13	7	54%	6	46%	12	8	67%	4	33%

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.

Ressortberichte im Detail: BMBWF

Tabelle 81 Ausbildungen / BMBWF – Zentralstelle

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	125	82	66%	43	34%	203	131	65%	72	35%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	620	428	69%	192	31%	157	108	69%	49	31%

Tabelle 82 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Wien

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	66	40	61%	26	39%	29	22	76%	7	24%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	23	14	61%	9	39%	4	3	75%	1	25%

Tabelle 83 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Niederösterreich

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	33	21	64%	12	36%	28	17	61%	11	39%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	33	26	79%	7	21%	7	4	57%	3	43%

Tabelle 84 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Burgenland

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	9	6	67%	3	33%	11	7	64%	4	36%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	9	8	89%	1	11%	3	3	100%	0	0%

Tabelle 85 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Oberösterreich

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	49	25	51%	24	49%	42	28	67%	14	33%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	18	14	78%	4	22%	5	5	100%	0	0%

Tabelle 86 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Steiermark

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	28	14	50%	14	50%	15	9	60%	6	40%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	30	17	57%	13	43%	4	4	100%	0	0%

Ressortberichte im Detail: BMBWF

Tabelle 87 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Salzburg

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	16	12	75%	4	25%	11	7	64%	4	36%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	7	6	86%	1	14%	3	3	100%	0	0%

Tabelle 88 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Kärnten

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	14	12	86%	2	14%	8	2	25%	6	75%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	15	13	87%	2	13%	2	2	100%	0	0%

Tabelle 89 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Tirol

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	16	12	75%	4	25%	24	16	67%	8	33%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	9	5	56%	4	44%	0	0	0%	0	0%

Tabelle 90 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Vorarlberg

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	15	10	67%	5	33%	6	3	50%	3	50%
Berufsbegleitende Fortbildung	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.3.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 91 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMBWF – Zentralstelle

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

2.3.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 92 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMBWF – Zentralstelle

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

2.3.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Wie schon bisher, bekennt sich das BMBWF zu einer aktiven, mehrgliedrigen Gleichstellungspolicy und einer gelebten Umsetzung der Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming. Darunter ist die Integration der Geschlechterperspektive in Strukturen und Prozessen zur Förderung geschlechtergerechter Organisationskulturen, das Hinwirken auf ausgeglichene Geschlechterverhältnisse in allen Positionen und Funktionen sowie das systemimmanente Monitoring derselben und die Berücksichtigung der Geschlechterdimension auch in der Aus-, Fort- und Weiterbildung, zu verstehen.

Diese Ziele werden durch konkrete Maßnahmen unterstützt und in die Arbeitsprozesse integriert. Die getätigten Anstrengungen zeigen bereits ihre Wirkung, wie aus den ressortspezifischen Daten ersichtlich ist und sind wegweisend für künftige Intensivierungen in den folgenden Bereichen:

Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Betreuungspflichten

Hinsichtlich der Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird auf die im Bereich der Zentralstelle des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung, erfolgte Zertifizierung mit dem Audit „berufundfamilie“ verwiesen. Das Audit „berufundfamilie“ ist ein strategisches Managementinstrument zur Optimierung einer familienbewussten Personalpolitik für die Bediensteten der Zentralleitung.

Ermöglichung von standortungebundener Arbeit

Die Arbeitswelt hat sich pandemiebedingt stark verändert. Aus mehreren Untersuchungen, im Speziellen zu den Entwicklungen der letzten beiden Jahre geht hervor, dass Frauen oftmals auf Grund ihrer Doppel- und Mehrfachbelastung durch Betreuungsverpflichtungen besonders belastet waren und immer noch sind. Die seitens des Dienstgebers ermöglichte telekommunikationsunterstützte standortungebundene Arbeitsweise hat für viele Mitarbeitende des Ressorts eine Verbesserung in der Einteilung des zu bewältigenden Arbeitspensum gebracht. Mit der örtlichen Flexibilität in der Arbeitsgestaltung und dem damit einhergehenden teilweisen Wegfall an Wegzeiten werden die zeitlichen Kapazitäten vieler Frauen verbessert.

Personalentwicklung

Im Frauenförderungsplan sind die jeweiligen Dienstvorgesetzten angehalten, Frauen über die Möglichkeit der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen

für Führungskräfte zu informieren und durch entsprechende Mitarbeiterinnengespräche zum Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermutigen. Dabei sind Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen qualifizieren, vorrangig zuzulassen. Bei der Planung von Fortbildungsseminaren ist auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen.

Karriereplanung

Der im Frauenförderungsplan verstärkten Bedeutung der Vertretung von Frauen in Kommissionen zur Entscheidung in Personalangelegenheiten wird in allen Ablaufprozessen Rechnung getragen. Mit Informationsveranstaltungen seitens des Dienstgebers werden neu eintretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch über Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs informiert. Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bietet dabei ihre Unterstützung für neu eintretende Frauen an. Gleichstellungs- und Frauenthemen sind fixer Bestandteil der Grundausbildungslehrgänge im Ressort.

Informationsarbeit

Neben der strukturellen Unterstützung für Frauen im Bewerbungs- und Besetzungsverfahren, wird im Frauenförderungsplan des BMBWF auch auf reale Entwicklungen im Erwerbsleben von Frauen, im Speziellen auf den relativ hohen Anteil an Teilzeitarbeit, referenziert. Eine dienstgeberseitige Verpflichtung zur Information über nachteilige Folgewirkungen von langjähriger Teilzeitbeschäftigung in der Pension (Lebensverdienstsumme), soll auf mögliche wirtschaftliche Nachteile hinweisen und so zur Vermeidung von Altersarmut beitragen.

Vernetzung und Sichtbarmachen von Ansprechpersonen

Die Präsenz von Frauen an den Dienststellen, insbesondere auch im nachgeordneten Bereich, wird von einer großen Zahl an Frauenbeauftragten (Kontaktfrauen gemäß § 35 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) an den Bundesschulen in allen Bundesländern getragen. In der jährlich stattfindenden Bundestagung der Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragten werden aktuelle frauenrelevante Inhalte gemeinsam bearbeitet. Die Ergebnisse fließen in die tägliche Unterstützung der Kolleginnen an den unterschiedlichen Dienststellen ein.

Ein Folder zur Sichtbarmachung der Ansprechpersonen an den Dienststellen im BMBWF wurde konzipiert und steht sowohl digital als auch anlog zur Verfügung.

Bewusstseinsbildung

Bewusstseinsbildung beginnt bei der sprachlichen Gleichbehandlung. Die geschlechtergerechte Formulierung ist daher in allen Rechtsvorschriften, internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen des Ressorts zu verwenden. Zur Prävention von geschlechterbezogener Gewalt am Arbeitsplatz ist eine nachhaltige Sensibilisierung im Arbeitsalltag nötig. Der Schutz der Würde am Arbeitsplatz wurde daher auf Basis des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes nochmals im Frauenförderungsplan verankert. Damit sind Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen oder dies bezwecken, insbesondere herabwürdigende Äußerungen und Vorgangsweisen, Mobbing sowie geschlechtsbezogene und sexuelle Belästigung, zu unterlassen.

2.4 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.4.1 Gesamtes Personal

Tabelle 93 Alle Beschäftigten des BMDW nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	709	393	55%	316	45%	694	392	56%	302	44%
nachgeordneter Bereich	1.260	356	28%	904	72%	1.212	370	31%	842	69%
Gesamt	1.969	749	38%	1.220	62%	1.906	762	40%	1.144	60%

Tabelle 94 Alle Beschäftigten des BMDW nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.968	748	38%	1.220	62%	1.905	762	40%	1.143	60%
Exekutivdienst	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Sonstige	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	1.969	749	38%	1.220	62%	1.906	762	40%	1.144	60%

Ressortberichte im Detail: BMDW

Tabelle 95 Alle Beschäftigten des BMDW nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	499	185	37%	314	63%	512	199	39%	313	61%
Maturantinnen und Maturanten	742	226	30%	516	70%	754	253	34%	501	66%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	693	308	44%	385	56%	612	286	47%	326	53%
Hilfsdienst	34	29	85%	5	15%	28	24	86%	4	14%
Sonstige Qualifikation	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	1.969	749	38%	1.220	62%	1.906	762	40%	1.144	60%

2.4.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 96 Alle Teilbeschäftigten des BMDW nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	92	82	89%	10	11%	95	86	91%	9	9%
nachgeordneter Bereich	121	90	74%	31	26%	109	82	75%	27	25%
Gesamt	213	172	81%	41	19%	204	168	82%	36	18%

Tabelle 97 Alle Teilbeschäftigten des BMDW nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	213	172	81%	41	19%	203	168	83%	35	17%

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Exekutivdienst	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	213	172	81%	41	19%	204	168	82%	36	18%

Tabelle 98 Alle Teilbeschäftigten des BMDW nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	54	41	76%	13	24%	63	46	73%	17	27%
Maturantinnen und Maturanten	64	41	64%	23	36%	57	42	74%	15	26%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	71	66	93%	5	7%	63	59	94%	4	6%
Hilfsdienst	24	24	100%	0	0%	21	21	100%	0	0%
Sonstige Qualifikation	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	213	172	81%	41	19%	204	168	82%	36	18%

2.4.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 99 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMDW

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare *	17	4	13	23,5%	16	3	13	18,8%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare **	219	77	142	35,2%	228	88	140	38,6%

Ressortberichte im Detail: BMDW

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	154	42	112	27,3%	143	39	104	27,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	124	27	97	21,8%	112	31	81	27,7%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	514	150	364	29,2%	499	161	338	32,3%

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.4.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 100 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMDW – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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	4	2	33%	6	4	2	33%	2	1	1	50%
Gruppen-/ Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	9	6	3	33%	11	7	4	36%	5	2	3	60%

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	48	37	11	29%	50	32	18	36%	9	6	3	33%
Fachexpertin u. Fachexperte	7	6	1	14%	6	5	1	17%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	21	8	13	62%	25	11	14	56%	9	4	5	56%

Ressortberichte im Detail: BMDW

Tabelle 101 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMDW – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Bundeswettbewerbsbehörde (BWB)												
Generaldirektorin u. Generaldirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter der Geschäftsstelle	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Stv. Leiterin u. Leiter der Geschäftsstelle	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	2	1	1	50%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Bundesamt für Eich- und 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 Gruppe oder eines Bereichs	5	5	0	0%	4	4	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter (BEV)	14	12	2	14%	12	10	2	17%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Vermessungsamt	29	25	4	14%	30	24	6	20%	5	3	2	40%
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%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	21	14	7	33%	23	16	7	30%	3	2	1	33%
Bundesimmobilienverwaltung												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Beschussämter												
Leiterin u. Leiter	2	2	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%

2.4.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 102 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMDW

Ausbildungs- verhältnis	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	71	34	48%	37	52%	102	48	47%	54	53%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	13	2	15%	11	85%	17	5	29%	12	71%

2.4.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 103 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMDW

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Prüfungskommissionen	31	10	32%	21	68%	28	10	35,7%	18	64,3%
Leistungsfeststellungs- kommission	7	2	29%	5	71%	7	3	42,9%	4	57,1
Disziplinarkommission	10	4	40%	6	60%	--	--	--	--	--

Ressortberichte im Detail: BMDW

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	--	--	--	--	--	4*	1	25%	3	75%

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

Tabelle 104 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMDW

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Begutachungs-kommission im Einzelfall	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Ständige Be-gutachtungs-kommission	4	2	50%	2	50%	3*	2	66,7%	1	33,3%
Aufnahmekommission	50	19	38%	31	62%	38*	14	36,8%	24	63,2%

* 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 105 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMDW
Bereich Wirtschaft

Beirat	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Beiräte	73*	28	38*	45	62%	70*	32	45,7%	38	54,3%

* Die Mitglieder wurden pro Mitgliedschaft des jeweiligen Beirates gezählt.

2.4.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 106 Ausbildungen / BMDW

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	128	65	51%	63	49%	966	465	48,1%	501	51,9%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	5.736	2.880	50%	2.856	50%	189*	84	44,4%	105	55,6%

* Gezählt wurden ausschließlich die Führungskräftelehrgänge.

2.4.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 107 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMDW

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

2.4.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

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

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	1

Bewerberinnen	Gesamt
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	58
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	2.412

2.4.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Dem Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort ist die Schaffung fairer Rahmenbedingungen und die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rahmen der bestehenden dienstrechtlichen Möglichkeiten ein großes Anliegen. Die Schaffung eines frauen- und familienfreundlichen Arbeitsumfeldes ist Teil der Unternehmenskultur des BMDW. Ein Ziel der Personalpolitik ist die Anhebung des Frauenanteils insbesondere in höherwertigen Verwendungen.

Frauenförderungsplan

Die im aktuellen Frauenförderungsplan BMDW (BGBl. II Nr. 55/2021) festgeschriebenen und vom Ressort angestrebten Ziele beinhalten:

- die nachhaltige Erzielung von Chancengleichheit für Frauen durch Bewusstseinsbildung und aktive Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen bei sämtlichen Bediensteten des Ressorts. Die Personalplanung und -entwicklung hat die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg mit gezielten Maßnahmen zu sichern;
- 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, mit zu gestalten, 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 Elternkarenzurlaub durch Männer und die Optimierung der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Interessen.

Dazu zählt auch proaktives Recruiting von Frauen im technischen Bereich (insb. Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen) um den Frauenanteil insgesamt signifikant zu erhöhen.

Zertifikat "Audit *berufundfamilie*"

Das Ressort nimmt seit mehreren Jahren am "Audit *berufundfamilie*" teil und ist mittlerweile seit 2002 im Rahmen des Audits zertifiziert. Das Wirtschaftsministerium realisiert in unterschiedlichen Handlungsfeldern wie beispielsweise Arbeitsorganisation, Führungskultur und Personalentwicklung eine Fülle von Maßnahmen, die der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen.

Dabei fördert das BMDW 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. Im Beobachtungszeitraum konnte allen Bediensteten, die aufgrund familiärer Verpflichtungen eine Teilzeitbeschäftigung angestrebt haben, diese ermöglicht werden.

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

Gender Mainstreaming und Work-Life-Balance in der Aus- und Weiterbildung

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

Zu den Themen "Gender Mainstreaming" sowie "Beruf und Familie – Work-Life-Balance" werden 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.

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

Elternfolder – Unterstützung bei der Elternschaft

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 „Babyonat“, der Teilzeitbeschäftigung etc. geben. Mittlerweile liegt dieser bereits in der 6. Auflage vor und wird laufend aktualisiert.

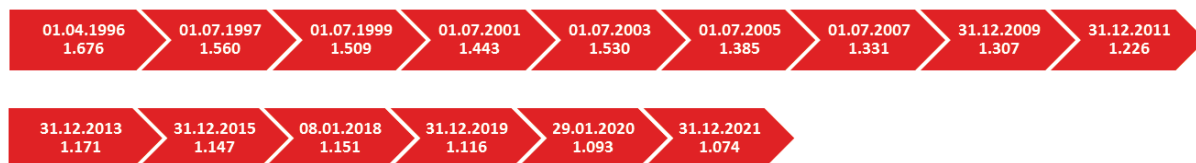
Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und Gender Mainstreaming / Gender Budgeting

Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMDW ist gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG) 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 Jahr 2009 eingerichtete Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming, die ein Instrument zur regelmäßigen Integration der Gleichstellungsperspektive in alle Tätigkeitsbereiche des Ressorts darstellt.

2.5 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.5.1 Gesamtes Personal

Tabelle 109 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	552	281	51%	271	49%	525	275	52%	250	48%
nachgeordneter Bereich	541	247	46%	294	54%	549	258	47%	291	53%
Gesamt	1.093	528	48%	565	52%	1.074	533	50%	541	50%

Tabelle 110 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	1.093	528	48%	565	52%	1.074	533	50%	541	50%
Gesamt	1.093	528	48%	565	52%	1.074	533	50%	541	50%

Ressortberichte im Detail: BMEIA

Tabelle 111 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	417	159	38%	258	62%	412	165	40%	247	60%
Maturantinnen und Maturanten	241	103	43%	138	57%	236	100	42%	136	58%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	408	259	63%	149	37%	420	267	64%	153	36%
Hilfsdienst	27	7	26%	20	74%	6	1	17%	5	83%
Gesamt	1.093	528	48%	565	52%	1.074	533	50%	541	50%

2.5.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 112 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
nachgeordneter Bereich	44	40	91%	4	9%	40	36	90%	4	10%
Gesamt	44	40	91%	4	9%	40	36	90%	4	10%

Tabelle 113 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	44	40	91%	4	9%	40	36	90%	4	10%
Gesamt	44	40	91%	4	9%	40	36	90%	4	10%

Tabelle 114 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	13	12	92%	1	8%	11	9	82%	2	18%
Maturantinnen und Maturanten	4	3	75%	1	25%	5	4	80%	1	20%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	23	22	96%	1	4%	24	23	96%	1	4%
Hilfsdienst	4	3	75%	1	25%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	44	40	91%	4	9%	40	36	90%	4	10%

2.5.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 115 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMEIA

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	55	19	36	34,5%	53	17	36	32,1%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	229	83	146	36,2%	255	101	154	39,6%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	175	65	110	37,1%	171	63	108	36,8%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	16	11	5	68,8%	17	10	7	58,8%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	475	178	297	37,5%	496	191	305	38,5%

* 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: BMEIA

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

Verwendung

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.5.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 116 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMEIA – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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	3	4	57%	0	0	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	8	5	3	38%	8	7	1	13%	5	4	1	20%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter, Generalinspektorin u. Generalinspektor	43	27	16	37%	46	27	19	41%	21	15	6	29%
Fachexpertin u. Fachexperte	3	3	0	0%	3	3	0	0%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	84	57	27	32%	82	51	31	38%	36	20	16	44%

Tabelle 117 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMEIA – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2019			
	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	4	2	33%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter österreichische Botschaft	79	52	27	34%	77	50	27	35%	37	22	15	50%
Leiterin u. Leiter österreich. General- konsulat	10	9	1	10%	10	8	2	20%	5	3	2	40%
Leiterin u. Leiter Kulturforum (vormals Leiterin u. Leiter selbst- ständiges Kulturforum)	29	18	11	38%	29	16	13	45%	13	5	8	62%
Leiterin u. Leiter Konsularabteilung	5	4	1	20%	5	3	2	40%	2	1	1	50%
Erstzugeteilte u. Erstzugeteilter an der österreich. Ver- tretungsbehörde	53	34	20	38%	52	33	19	37%	22	13	9	41%
Kanzlerin u. Kanzler an der österreich. Ver- tretungsbehörde ohne Funktion einer/eines Erstzugeteilten	57	41	16	28%	57	41	16	28%	22	16	6	27%
Kanzlerin u. Kanzler an österreich. Vertretungs- behörde (ÖB) mit Funktion einer/eines Erstzugeteilten	29	18	11	38%	31	23	8	26%	11	10	1	9%

2.5.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 118 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMEIA

Ausbildungs- verhältnis	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	12	4	33%	8	67%	25	18	72%	7	28%
Verwaltungspraktikantinnen u. -spraktikanten	65	44	68%	21	32%	75	36	48%	39	52%

2.5.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 119 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMEIA

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Dienstprüfungs-kommission	9	5	56%	4	44%	9	5	56%	4	44%
Leistungsfest-stellungs-kommission	7	4	57%	3	43%	7	2	29%	5	71%
Disziplinar-kommission	8	4	50%	4	50%	--	--	--	--	--
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	--	--	--	--	--	5	2	40%	3	60%

Tabelle 120 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMEIA

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Begutachtungs-kommission im Einzelfall	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Auswahlkommission	32	16	50%	16	50%	32	17	53%	15	47%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 121 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMEIA

Beirat	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	41	14	34,15%	27	65,85%	46	21	45,65%	25	54,35%

2.5.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 122 Ausbildungen / BMEIA

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	305	167	55%	138	45%	3.489	2.118	61%	1.371	39%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte-lehrgänge)	208	83	40%	125	60%	3.464	1.969	57%	1.495	43%

2.5.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 123 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMEIA

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

2.5.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

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

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	18 (56,25%)
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	32 (39,02%)
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	3.464*)

* das Datenmaterial zu den Ausbildungen stammt aus einer SAP-Abfrage „dienstliche Weiterbildungen“ für den angegebenen Zeitraum.

Die absoluten Zahlen sind mit jenen der Vorjahre nur bedingt vergleichbar, da offensichtlich vor Einführung des elektronischen Bildungsmanagements im Jahr 2019 die Zählweise und Erfassung von Ausbildungen in anderer Form erfolgte.

2.5.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Mit der Ermöglichung von Telearbeit und Gleitzeit, der Ferienbetreuung von Kindern der Bediensteten sowie dem Betriebskindergarten fördert das BMEIA die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ermöglicht seinen Bediensteten eine optimale Karriereplanung. Die (Mehrfach-)Belastungen, die die Corona-Pandemie für Bedienstete mit betreuungsbedürftigen Angehörigen, und insbesondere Frauen, bedeutet hat und teilweise weiterhin bedeutet, werden besonders berücksichtigt. Bei ins Ausland entsandten Bediensteten wird die Aufnahme einer Berufstätigkeit der Angehörigen –

soweit erwünscht – unterstützt und über die Möglichkeiten des Papamonats und der Väterkarenz werden die Bediensteten aktiv informiert. Ein eigens eingerichtetes Family Office unterstützt Bedienstete bei Fragen rund um Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ressortberichte im Detail: BMF

2.6 Bundesministerium für Finanzen

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.6.1 Gesamtes Personal

Tabelle 125 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	760	349	46%	411	54%	743	358	48%	385	52%
nachgeordneter Bereich	10.373	5.267	51%	5.106	49%	10.150	5.317	52%	4.833	48%
Gesamt	11.133	5.616	50%	5.517	50%	10.893	5.675	52%	5.218	48%

Tabelle 126 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	10.920	5.516	51%	5.404	49%	10.689	5.580	52%	5.109	48%
Exekutivdienst	3	0	0%	3	100%	8	1	13%	7	88%
Militärischer Dienst	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	207	100	48%	107	52%	193	94	49%	99	51%
Gesamt	11.133	5.616	50%	5.517	50%	10.893	5.675	52%	5.218	48%

Tabelle 127 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	1.795	745	42%	1.050	58%	1.836	775	42%	1.061	58%
Maturantinnen und Maturanten	5.047	2.275	45%	2.772	55%	4.983	2.404	48%	2.579	52%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	4.242	2.561	60%	1.681	40%	4.041	2.476	61%	1.565	39%
Hilfsdienst	49	35	71%	14	29%	33	20	61%	13	39%
Gesamt	11.133	5.616	50%	5.517	50%	10.893	5.675	52%	5.218	48%

2.6.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 128 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	63	57	90%	6	10%	65	58	89%	7	11%
nachgeordneter Bereich	1.836	1.658	90%	178	10%	1.747	1.590	91%	157	9%
Gesamt	1.899	1.715	90%	184	10%	1.812	1.648	91%	164	9%

Ressortberichte im Detail: BMF

Tabelle 129 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.894	1.711	90%	183	10%	1.804	1.641	91%	163	9%
Exekutivdienst	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	4	4	100%	0	0%	7	7	100%	0	0%
Gesamt	1.899	1.715	90%	184	10%	1.812	1.648	91%	164	9%

Tabelle 130 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	188	161	86%	27	14%	195	167	86%	28	14%
Maturantinnen und Maturanten	777	671	86%	106	14%	764	669	88%	95	12%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	921	870	94%	51	6%	845	804	95%	41	5%
Hilfsdienst	13	13	100%	0	0%	8	8	100%	0	0%
Gesamt	1.899	1.715	90%	184	10%	1.812	1.648	91%	164	9%

2.6.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 131 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	18	6	12	33,3%	23	10	13	43,5%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	575	239	336	41,6%	578	242	336	41,9%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	1.014	335	679	33,0%	968	340	628	35,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	3.144	1.841	1.303	58,6%	2.833	1.709	1.124	60,3%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	4.751	2.421	2.330	51,0%	4.402	2.301	2.101	52,3%

* 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

Ressortberichte im Detail: BMF

2.6.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 132 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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	3	2	1	33%	4	3	1	25%	2	1	1	50%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL- Stellvertretung	10	5	5	50%	8	4	4	50%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	38	23	15	40%	35	23	12	34%	6	5	1	17%
Fachexpertin u. Fachexperte	10	9	1	10%	9	7	2	22%	1	0	1	100%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%

Tabelle 133 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020 oder 01.01.2021				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020 bzw. 01.01.2021- -31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Steuer- und Zollkoordination (bis 31.12.2020)												
Regionalmanagerin u. Regionalmanager	5	5	0	0%								
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter eines Fachbereiches	8	5	3	38%								
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter Predictive Analytics Competence Center (PACC)	1	1	0	0%								
Personalleiterin u. Personalleiter	5	3	2	40%								
Zentrale Services (ZS) u. Zentrale Fachstelle (ZFS) (ab 01.01.2021)												
Leiterin u. Leiter ZS u. zugleich ZFS	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Finanz- bzw. Zollämter, Steuerfahndung, Großbetriebsprüfung, Finanzpolizei (FA/ZA/SF/GBP/FP) (bis 31.12.2020)												
Vorständin u. Vorstand (FA/ZA, bzw. FAGVG)	39	23	16	41%								
Vorständin u. Vorstand der Steuerfahndung	1	1	0	0%								
Vorständin u. Vorstand der GBP	1	1	0	0%								
Leiterin u. Leiter FP	1	1	0	0%								
Fachvorständin u. Fachvorstand (FA, ZA, GBP, SF)	50	33	17	34%								
Regionen- bzw. Standortverantwortliche u. Standortverantwortlicher (GBP)	4	2	2	50%								

Ressortberichte im Detail: BMF

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020 oder 01.01.2021				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020 bzw. 01.01.2021- -31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Regionale Leiterin u. regionaler Leiter FP	5	4	1	20%								
Teamleiterin u. Teamleiter GBP	39	28	11	28%								
Teamleiterin u. Teamleiter FP u. Organisationsleiterin u. -leiter	45	38	7	16%								
Teamleiterin u. -leiter (FA, ZA, SF bzw. FAGVG) und Organisationleiterin u. -leiter (inkl. Teamleitung Organisation GBP)	595	389	206	35%								
Regionale Koordinatorin u. regionaler Koordinator Strafsachen	1	1	0	0%								
Leiterin u. Leiter Strafsachen	47	38	9	19%								

Finanzamt Österreich (FAÖ), Zollamt Österreich (ZAÖ), Finanzamt für Großbetriebe (FAG), Amt für Betrugsbekämpfung (ABB) ab 01.01.2021, Prüfdienst für Lohnabgaben und Beiträge (PLB) ab 01.01.2020

Vorständin u. Vorstand	5	2	3	60%	5	2	3	60%	5	2	3	60%
Bereichsleiterin u. Bereichsleiter (FAÖ, ZAÖ, ABB)	8	4	4	50%	8	4	4	50%	8	4	4	50%
Fachbereichsleiterin u. Fachbereichsleiter	10	7	3	30%	9	6	3	33%	3	2	1	33%
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,	4	3	1	25%	5	3	2	40%	1	0	1	100%

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020 oder 01.01.2021				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020 bzw. 01.01.2021- -31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Controlling (BBC) sowie BBC u. Infrastruktur im ZAÖ												
Dienststellenleiterin u. Dienststellenleiter	37	24	13	35%	39	27	12	31%	4	2	2	50%
Fachdienststellenlei- terin u. Fachdienststellenlei- ter	38	24	14	37%	35	21	14	40%	4	3	1	25%
Leiterin u. Leiter Finanz Service Center (FS-C) im FAÖ	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Teamleiterin u. Teamleiter Büro für Interne Angelegen- heiten (BIA) im FAÖ	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
technische Leiterin u. technischer Leiter Bodenschätzung bzw. Forst im FAÖ	9	9	0	0%	9	9	0	0%	0	0	0	0%
Teamleiterin u. Teamleiter Umsatzsteuerprü- fung Ausland (UMA) im FAÖ	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	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	6	1	14%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Kompetenzzentrum Punzierungskont- rolle (PuKo) im ZAÖ	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Regionale Leiterin u. Regionaler Leiter Finanzpolizei im ABB Center (FS-C) im FAÖ	5	4	1	20%	5	4	1	20%	0	0	0	0%

Ressortberichte im Detail: BMF

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020 oder 01.01.2021				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020 bzw. 01.01.2021- -31.12.2021			
	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	14	5	26%	19	12	7	37%	5	2	3	60%
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	1	1	0	0%	3	1	2	66%	2	0	2	100%
Teamleiterin u. Teamleiter Prüfteams im PLB	17	13	4	24%	14	12	2	14%	3	1	2	66%
Regionale Koordinatorin u. Regionaler Koordinator bzw. Teamleiterin u. Teamleiter Prüfteams im FAG	4	3	1	25%	5	4	1	20%	2	2	0	0%
Teamleiterin u. Teamleiter (IT)-Prüfteams im FAG	33	24	9	27%	38	28	10	26%	10	9	1	10%
Leiterin u. Leiter Reiserechnungs-Shared-ServiceCenter (RR-SSC) im FAG	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
(sonstige) Teamleiterinnen u.	604	388	216	36%	595	379	216	36%	54	35	19	35%

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020 oder 01.01.2021				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020 bzw. 01.01.2021- -31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Teamleiter (alle Ämter) ⁶												
Bundesfinanzgericht (BFG)												
Präsidentin u. Präsident	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0
Leiterin u. Leiter Präsidialbüro	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0
Richterin u. Richter des BFG	207	107	100	48%	194	99	95	49%	14	6	8	57%
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 u. leitender Prokuraturanwalt	8	5	3	38%	8	5	3	38%	1	0	1	100%
Präsidialanwältin u. Präsidialanwalt	25	11	14	56%	18	6	12	67%	3	0	3	100%
Prokuraturanwalts-anwältin u. Prokuraturanwalts-anwärter	16	8	8	50%	26	16	10	38%	17	9	8	47%
Leiterin u. Leiter Rechnungswesen	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

⁶ 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;

* Diese Funktion ist seit 1.1.2021 nicht vorhanden.

Ressortberichte im Detail: BMF

2.6.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 134 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMF

Ausbildungs- verhältnis	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	208	131	63%	77	37%	192	131	68%	61	32%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	51	34	67%	17	33%	57	47	82%	10	18%

2.6.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 135 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMF

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	269	110	41%	159	59%	296	126	43%	170	57%
Leistungsfeststellungs-kommission	43	20	47%	23	53%	40	18	45%	22	55%
Disziplinarkommission	113*	47	42%	66	58%	--	--	--	--	--
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	--	--	--	--	--	30*	11	37%	19	63%

* inkl. Post, Postbus und Telekom Austria AG

Tabelle 136 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMF

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Begutachtungskommission im Einzelfall	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ständige Begutachtungskommission	80	24	30%	56	70%	46	24	52%	22	48%
Aufnahmekommission	119	57	48%	62	52%	119	54	45%	65	55%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 137 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMF

Beirat	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Beiräte	146	41	28%	105	72%	149	42	28%	107	72%

2.6.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 138 Ausbildungen / BMF

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge	1.542	889	58%	653	42%	1.662	950	57%	712	43%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	68.329*	33.969	50%	34.360	50%	66.249	34.948	53%	31.301	47%

* Umfasst auch die E-Learning Programme (21.722 – männlich: 10.823 (50%), weiblich: 10.899 (50%))

Datenschutzgrundverordnung – verpflichtend für alle

2.6.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 139 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMF

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

2.6.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 140 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMF

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	4
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.6.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Auf den Frauenförderungsplan des BMF, BGBl. II Nr. 619/2020, wird hingewiesen.

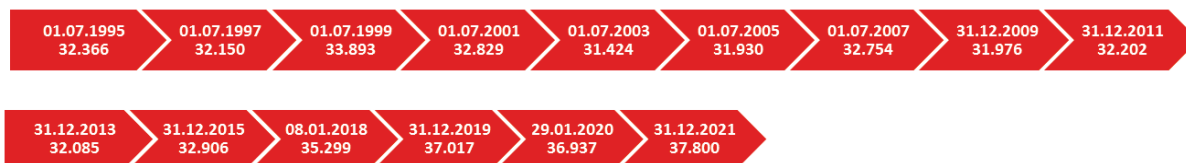
Das Bundesministerium für Finanzen bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Ziele des Frauenförderungsplanes sind daher auch:

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

- 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 Vereinbarkeit beruflicher und privater – insbesondere familiärer – Verpflichtungen für Frauen und Männer
- Die Setzung frauenfördernder Maßnahmen auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen
- Die Förderung der Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen, insbesondere bei Unterrepräsentanz von Frauen in den enetsprechenden 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 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.

2.7 Bundesministerium für Inneres

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.7.1 Gesamtes Personal

Tabelle 141 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	4.068	1.717	42%	2.351	58%	4.083	1.702	42%	2.381	58%
nachgeordneter Bereich	32.869	7.645	23%	25.224	77%	33.717	8.413	25%	25.304	75%
Gesamt	36.937	9.362	25%	27.575	75%	37.800	10.115	27%	27.685	73%

Tabelle 142 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungs-dienst	6.305	3.634	58%	2.671	42%	6.212	3.538	57%	2.674	43%
Exekutivdienst	30.631	5.728	19%	24.903	81%	31.588	6.577	21%	25.011	79%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	36.937	9.362	25%	27.575	75%	37.800	10.115	27%	27.685	73%

Tabelle 143 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	1.223	428	35%	795	65%	1.282	455	35%	827	65%
Maturantinnen und Maturanten	2.189	818	37%	1.371	63%	2.191	854	39%	1.337	61%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	29.871	6.900	23%	22.971	77%	31.036	7.582	24%	23.454	76%
Hilfsdienst	3.654	1.216	33%	2.438	67%	3.291	1.224	37%	2.067	63%
Gesamt	36.937	9.362	25%	27.575	75%	37.800	10.115	27%	27.685	73%

2.7.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 144 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	283	244	86%	39	14%	616	351	57%	265	43%
nachgeordneter Bereich	1.938	1.535	79%	403	21%	1.684	1.495	89%	189	11%
Gesamt	2.221	1.779	80%	442	20%	2.300	1.846	80%	454	20%

Tabelle 145 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	764	700	92%	64	8%	740	665	90%	75	10%
Exekutivdienst	1.457	1.079	74%	378	26%	1.560	1.181	76%	379	24%
Gesamt	2.221	1.779	80%	442	20%	2.300	1.846	80%	454	20%

Ressortberichte im Detail: BMI

Tabelle 146 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	106	82	77%	24	23%	122	92	75%	30	25%
Maturantinnen und Maturanten	151	131	87%	20	13%	161	135	84%	26	16%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	1.839	1.447	79%	392	21%	1.929	1.534	80%	395	20%
Hilfsdienst	125	119	95%	6	5%	88	85	97%	3	3%
Gesamt	2.221	1.779	80%	442	20%	2.300	1.846	80%	454	20%

2.7.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 147 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	27	2	25	7,4%	28	2	26	7,1%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	414	122	292	29,5%	440	128	312	29,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	1.407	433	974	30,8%	1.472	498	974	33,8%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	3.842	406	3.436	10,6%	3.904	485	3.419	12,4%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	5.690	963	4.727	16,9%	5.844	1.113	4.731	19,0%

* 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

2.7.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 148 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Zentralleitung (inkl. ZMR)

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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, Generaldirektorin u. Generaldirektor für öffentliche Sicherheit	5	5	0	0%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL- Stellvertretung.	10	10	0	0%	10	9	1	10%	6	5	1	17%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	43	31	12	28%	42	28	14	33%	6	4	2	33%
Fachexpertin u. Fachexperte	8	5	3	38%	8	5	3	38%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	85	59	26	31%	87	59	28	32%	19	10	9	47%

Ressortberichte im Detail: BMI

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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%	1	1	0	0%
stv. Direktorin und stv. Direktor	0	0	0	0%	1	1	0	0%	2	2	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	7	5	2	29%	5	3	2	40%	1	1	0	0%
Büroleiterin u. Büroleiter	27	21	6	22%	24	19	5	21%	4	4	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter, Fachbereichsleiterin u. -leiter	56	45	11	20%	53	42	11	21%	7	4	3	43%
Gruppenführerin u. Gruppenführer	14	14	0	0%	16	16	0	0%	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%	10	10	0	0%	0	0	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	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Stv. Direktorin und Direktor und Leiterin und Leiter Staatsschutz/ Nachrichtendienst	1	1	0	0%	2	2	0	0%	2	2	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	5	5	0	0%	8	5	3	38%	8	5	3	38%

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Büroleiterin und Büroleiter	0	0	0	0%	5	2	3	60%	5	2	3	60%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	17	15	2	12%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Bundesamt für Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung												
Direktorin u. Direktor	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	3	2	1	33%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	8	5	3	38%	7	5	2	29%	0	0	0	0%

Tabelle 149 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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%	1	1	0	0%
Vizedirektorin u. Vizedirektor	0	0	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter einer Außenstelle	9	7	2	22%	7	5	2	29%	1	0	1	100%
Stv. Leiterin u. Leiter einer Außenstelle	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Regionaldirektorin u. Regionaldirektor	8	7	1	13%	9	8	1	11%	2	2	0	0%
Leiterin u. Leiter einer Erstaufnahmestelle	1	1	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%

Ressortberichte im Detail: BMI

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Stv. Leiterin u. Leiter einer Erstaufnahmestelle	2	2	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter (+ Leiterin u. Leiter Koordinationsbüro)	14	9	5	36%	13	10	3	23%	5	4	1	20%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	9	4	5	56%	8	5	3	38%	1	1	0	0%
Teamleiterin u. Teamleiter in den Regionaldirektionen, Erstaufnahmestellen u. Außenstellen	67	46	21	31%	67	45	22	33%	6	5	1	17%

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	7	6	1	14%	8	7	1	13%	2	2	0	0%
Stv Landespolizei- direktorin u. -direktor	16	16	0	0%	14	14	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter LPD	71	67	4	6%	69	64	5	7%	22	19	3	13%
Leiterin u. Leiter Landeskriminalamt (Wien)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter PK der LPD Wien	14	13	1	7%	13	12	1	8%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Bezirkspolizei- kommando	71	67	4	6%	72	66	6	8%	11	8	3	27%
Leiterin u. Leiter Stadtpolizeikommando	26	26	0	0%	26	26	0	0%	3	3	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Inspektionskommandantin u. –kommandant, Gruppenführerin und Gruppenführer	979	958	21	2%	960	925	35	4%	295	278	17	6%
Bildungszentren												
Leiterin u. Leiter	10	9	1	10%	10	9	1	10%	3	3	0	0%

2.7.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 150 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMI

Ausbildungs- verhältnis	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	147	105	71%	42	29%	166	120	72%	46	28%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	67	48	72%	19	28%	146	99	68%	47	32%

2.7.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 151 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Prüfungskommissionen	884	202	22,85%	681	77,03%	970	246	23,86%	733	75,56%

Ressortberichte im Detail: BMI

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	26	2	7,7%	24	92,3%	26	2	7,7%	24	92,3%
Disziplinar-kommission	83	20	24,1%	63	75,9%	--	--	--	--	--
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	--	--	--	--	--	52	15	28,8	37	71,2

Tabelle 152 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMI – Zentralleitung u. GD-Nachgeordnete

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungs-kommission	24	7	29,2%	17	70,8%	24	7	29,2%	17	70,8%
Aufnahmekommission	24	8	33,3%	16	66,7%	24	8	33,3%	16	66,7%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 153 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMI

Beirat	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Unabhängiger Beirat für Zivildienstbeschwerdeangelegenheiten	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Sicherheitsakademiebeirat	10	4	40%	6	60%	10	3	30%	7	70%

2.7.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 154 Ausbildungen / BMI

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	5.204	1.566	30%	3.638	70%	5.443	1.873	34,41%	3.570	65,58%
Berufsbegleitende Fortbildung	43*	3*	7%*	40*	93%*	106**	22**	20,75%**	84**	79,25%**

* inkl. 25 TN (3w und 22m) PUMA

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

**

- Masterstudium „Strategisches Sicherheitsmanagement“ – MSSM 41 TN (11w und 30m)
- Lehrgang „Wirtschaftskriminalität & Cyber Crime“ – MBC 33 TN (6w und 27m)
- Masterstudium „Public Management“ – PUMA 32 TN (5w und 27m)
- Berücksichtigt wurden alle Bediensteten, die 2020 und 2021 ihre Ausbildungen begonnen haben + jene Bedienstete, die einen Teil der GL A1/v1 und A2/v2 angerechnet bekommen haben und im Dezember 2021 für die „SpezGAL“ (1 Halbjahr 2021) einberufen wurden.

2.7.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 155 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMI

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	6
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	3
rechtskräftige Schuldsprüche	3

2.7.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 156 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. 65/2017 i.d.F. BGBl. II Nr. 346/2019 und BGBl. II Nr. 565/2021) 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.

2.7.10 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:

Der Frauenförderungsplan BMI wurde durch Verordnung BGBl II Nr. 565/2021 neuverlautbart. Dabei wurde besonders auf die Schaffung eines diskriminierungsfreien und wertschätzenden Arbeitsumfeldes für Frauen und Männer hingewirkt.

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.

Seit 2011 findet halbjährlich die Veranstaltungsreihe „Modena-Treffen“ statt. Diese Netzwerktreffen für Frauen dienen dem Kennenlernen und dem Informationsaustausch zu diversen frauenrelevanten Themen (z. B. Gewaltprävention, Gesundheit, IT) und der besseren Vernetzung der weiblichen Bediensteten des BMI. Obwohl pandemiebedingt im letzten Jahr einige Termine nicht stattfinden konnten, ist geplant, diese Veranstaltungsreihe fortzuführen.

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.

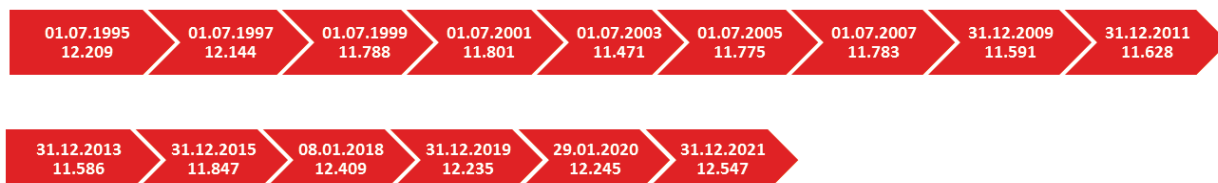
Ein Mentoring-Programm soll den Wiedereinstieg in das Berufsleben nach längerer Abwesenheit (z. B. Elternkarenz) erleichtern, wobei auf die spezifischen Anforderungen des Exekutivdienstes (etwa Handlungssicherheit im Außendienst) besonders Bedacht genommen wird.

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.

2.8 Bundesministerium für Justiz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.8.1 Gesamtes Personal

Tabelle 157 Alle Beschäftigten des BMJ nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	352	194	55%	158	45%	357	197	55%	160	45%
nachgeordneter Bereich	11.893	6.385	54%	5.508	46%	12.190	6.642	54%	5.548	46%
Gesamt	12.245	6.579	54%	5.666	46%	12.547	6.839	55%	5.708	45%

Tabelle 158 Alle Beschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	5.995	4.361	73%	1.634	27%	6.127	4.457	73%	1.670	27%
Lehrpersonen	15	3	20%	12	80%	15	2	13%	13	87%
Exekutivdienst	3.302	569	17%	2.733	83%	3.397	640	19%	2.757	81%
Militärischer Dienst	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	2.800	1.559	56%	1.241	44%	2.887	1.660	57%	1.227	43%
Krankenpflegedienst	123	83	67%	40	33%	112	76	68%	36	32%
Sonstige	8	4	50%	4	50%	8	4	50%	4	50%
Gesamt	12.245	6.579	54%	5.666	46%	12.547	6.839	55%	5.708	45%

Tabelle 159 Alle Beschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	3.111	1.765	57%	1.346	43%	3.284	1.918	58%	1.366	42%
Maturantinnen und Maturanten	1.807	1.143	63%	664	37%	1.846	1.181	64%	665	36%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	7.057	3.576	51%	3.481	49%	7.105	3.627	51%	3.478	49%
Hilfsdienst	270	95	35%	175	65%	312	113	36%	199	64%
Gesamt	12.245	6.579	54%	5.666	46%	12.547	6.839	55%	5.708	45%

Ressortberichte im Detail: BMJ

2.8.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 160 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	42	40	95%	2	5%	40	37	93%	3	8%
nachgeordneter Bereich	1.814	1.652	91%	162	9%	1.806	1.629	90%	177	10%
Gesamt	1.856	1.692	91%	164	9%	1.846	1.666	90%	180	10%

Tabelle 161 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.236	1.190	96%	46	4%	1.179	1.127	96%	52	4%
Lehrpersonen	11	1	9%	10	91%	11	0	0%	11	100%
Exekutivdienst	173	98	57%	75	43%	181	102	56%	79	44%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	396	366	92%	30	8%	437	404	92%	33	8%
Krankenpflegedienst	35	33	94%	2	6%	33	29	88%	4	12%
Sonstige	5	4	80%	1	20%	5	4	80%	1	20%
Gesamt	1.856	1.692	91%	164	9%	1.846	1.666	90%	180	10%

Tabelle 162 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	449	409	91%	40	9%	497	453	91%	44	9%
Maturantinnen und Maturanten	318	286	90%	32	10%	311	279	90%	32	10%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	1.083	992	92%	91	8%	1.035	931	90%	104	10%
Hilfsdienst	6	5	83%	1	17%	3	3	100%	0	0%
Gesamt	1.856	1.692	91%	164	9%	1.846	1.666	90%	180	10%

2.8.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 163 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMJ

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	93	33	60	35,5%	95	36	59	37,9%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	615	264	351	42,9%	614	284	330	46,3%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	407	203	204	49,9%	423	219	204	51,8%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	324	133	191	41,0%	319	135	184	42,3%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	1.439	633	806	44,0%	1.451	674	777	46,5%

* 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: BMJ

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

Verwendung

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.8.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 164 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin und Generalsekretär*	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	4	4	0	0%	5	4	1	20%	1	0	1	100%
Gruppen- bzw. Bereichsleitung AL mit SL-Stellvertretung	5	4	1	20%	4	3	1	25%	1	0	1	100%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	23	13	10	43%	22	13	9	41%	4	1	3	75%
Leiterin u. Leiter der Stabstelle	2	1	1	50%	4	3	1	25%	2	2	0	0%
Fachexpertin u. Fachexperte	5	3	2	40%	5	3	2	40%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	16	11	5	31%	13	10	3	23%	2	0	2	100%

* Funktion dzt. nicht eingerichtet

Tabelle 165 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2020				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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	13	1	7%	14	12	2	14%	6	4	2	33%
Richterin u. Richter des OGH	43	23	20	47%	43	23	20	47%	9	6	3	33%
Leiterin u. Leiter der Generalprokuratur	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
1. Stv. Leiterin u. Leiter der Generalprokuratur	4	2	2	50%	4	3	1	25%	2	1	1	50%
Stv. Leiterin u. Leiter der Generalprokuratur	13	8	5	38%	13	8	5	38%	4	2	2	50%
Präsidentin u. Präsident des OLG	4	3	1	25%	4	3	1	25%	3	2	1	33%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident des OLG	5	3	2	40%	5	4	1	20%	3	2	1	33%
Senatspräsidentin und Senatspräsident des OLG	55	32	23	42%	56	29	27	48%	28	19	9	32%
Richterin u. Richter des OLG	126	67	59	47%	124	61	63	51%	56	28	28	50%
Referatsleiterin u. Referatsleiter OLG	39	28	11	28%	37	23	14	38%	15	7	8	53%

Ressortberichte im Detail: BMJ

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2020				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Bundeskartellanwältin und Bundeskatellanwalt	2	2	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin und Leiter der Aufsichtsbehörde für Verwertungsgesellschaften	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Präsidentin und Präsident des Gerichtshofes 1. Instanz	20	12	8	40%	19	9	10	53%	13	5	8	62%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident des Gerichtshofes 1. Instanz	29	17	12	41%	29	16	13	45%	8	1	7	88%
Vorsteherin u. Vorsteher des Bezirksgerichtes (vormals Gerichtsvorsteherin u. -vorsteher)	114	61	53	46%	113	56	57	50%	44	18	26	59%
Leiterin u. Leiter der OStA	4	3	1	25%	4	3	1	25%	0	0	0	0%
1. Stv. Leiterin u. Leiter der OStA	5	4	1	20%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter der OStA	22	14	8	36%	22	12	10	45%	21	9	12	57%
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%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter der WKStA	45	26	19	42%	49	27	22	45%	22	7	15	68%
Leiterin u. Leiter der StA	17	10	7	41%	17	8	9	53%	6	4	2	33%
1. Stv. Leiterin u. Leiter der StA	26	20	6	23%	25	18	7	28%	8	5	3	38%
Leiterin u. Leiter einer staatsanwaltschaft. Gruppe	47	21	26	55%	45	22	23	51%	6	3	3	50%

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2020				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Vorsteherin u. Vorsteher der Geschäftsstellen	160	78	82	51%	158	78	80	51%	44	20	24	55%
Datenschutzbehörde												
Leiterin u. Leiter	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Bundesverwaltungsgerichtshof												
Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Vizepräsidentin u. - präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Präsidialbüro	3	2	1	33%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Senatsvorsitzende u. Senatsvorsitzender	7	5	2	29%	7	5	2	29%	0	0	0	0%
Justizanstalten												
Anstaltsleiterin u. - leiter	26	18	8	31%	24	15	9	38%	7	2	5	71%
Leiterin u. Leiter der Strafvollzugsakademie	0	0	0	0	1	0	1	100%	1	0	1	100%

2.8.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 166 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMJ

Ausbildungs- verhältnis	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	279	210	75%	69	25%	346	274	79%	72	21%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	172	125	73%	47	27%	144	104	72%	40	28%

2.8.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 167 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMJ

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	520	186	36%	334	64%	514	200	39%	314	61%
Leistungsfeststellungskommission	11	5	45%	6	55%	11	5	45%	6	55%
Disziplinarkommission	40	8	20%	32	80%	--	--	--	--	--
Bundesdisziplinarbehörde (Senate)	--	--	--	--	--	4	2	50%	2	50%

Tabelle 168 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMJ

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission	184	76	41%	108	59%	183	78	43%	105	57%
Aufnahmekommission	311	133	43%	178	57%	653	303	46%	350	54%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 169 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMJ

Beirat	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	20	8	40%	12	60%	18	10	56%	8	44%

2.8.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 170 Ausbildungen / BMJ

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	1.084 (890)	694 (566)	64%	390 (324)	36%	2.371	1.645	69%	726	31%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	9.543 (9.805)	5.794 (5.993)	61%	3.749 (3.812)	39%	11.515	7.769	67%	3.746	33%

2.8.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 171 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMJ

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

2.8.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 172 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMJ

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	2
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	6

2.8.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

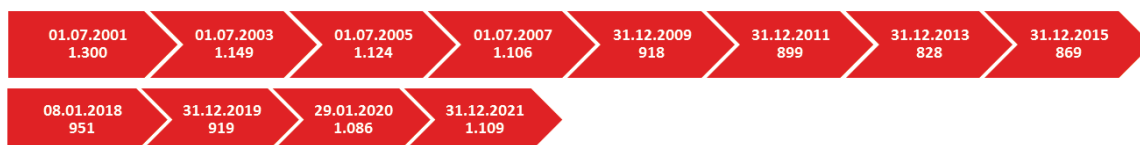
Der Anteil der weiblichen Bediensteten in den unterschiedlichen Bediensteten-Gruppen wird in Entsprechung des Frauenförderungsplans des Justizressorts alljährlich erhoben. Hervorzuheben ist der überdurchschnittlich hohe Prozentsatz an weiblichen Bediensteten unter Richter:innen und Staatsanwältinnen:Staatsanwälten: Dieser liegt etwa im Sprengel des Oberlandesgerichtes Wien bzw. im Zuständigkeitsbereich der Oberstaatsanwaltschaft Wien bei jeweils über 60 Prozent. Obwohl der Anteil von Frauen in der Justiz bereits erfreulich hoch ist, wird diese Entwicklung bei den Führungskräften noch nicht hinreichend abgebildet. Eine Anhebung der Quote von Frauen in höheren Positionen bzw. Führungspositionen wird daher angestrebt. Dies soll durch spezifische Maßnahmen erreicht werden, wobei etwa auf das Cross-Mentoring-Programm verwiesen werden

kann, bei dem Frauen (Mentees) von erfahrenen Führungskräften (Mentorinnen:Mentoren) aus anderen Ressorts bei ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt werden. Darüber hinaus beginnt im Herbst 2022 ein spezieller Lehrgang für weibliche (Nachwuchs-)Führungskräfte. Ziel dieses Lehrgangs ist es, Frauen gezielt auf die Übernahme von Führungspositionen und die damit verbundenen Herausforderungen vorzubereiten.

Darüber hinaus wird auf die Verordnung des Bundesministers für Justiz über den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Justiz für den Zeitraum bis 31. Dezember 2026 verwiesen.

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

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.9.1 Gesamtes Personal

Tabelle 173 Alle Beschäftigten des BMK nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	800	470	59%	330	41%	824	484	59%	340	41%
nachgeordneter Bereich	286	110	38%	176	62%	285	110	39%	175	61%
Gesamt	1.086	580	53%	506	47%	1.109	594	54%	515	46%

Tabelle 174 Alle Beschäftigten des BMK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.085	579	53%	506	47%	1.107	593	54%	514	46%
Exekutivdienst	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Sonstige	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	1.086	580	53%	506	47%	1.109	594	54%	515	46%

Tabelle 175 Alle Beschäftigten des BMK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	600	266	44%	334	56%	626	282	45%	344	55%
Maturantinnen und Maturanten	235	153	65%	82	35%	242	156	64%	86	36%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	249	159	64%	90	36%	239	154	64%	85	36%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Sonstige Qualifikation	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	1.086	580	53%	506	47%	1.109	594	54%	515	46%

2.9.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 176 Alle Teilbeschäftigten des BMK nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	143	122	85%	21	15%	133	110	83%	23	17%
nachgeordneter Bereich	39	25	64%	14	36%	35	25	71%	10	29%
Gesamt	182	147	81%	35	19%	168	135	80%	33	20%

Tabelle 177 Alle Teilbeschäftigten des BMK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	182	147	81%	35	19%	168	135	80%	33	20%

Ressortberichte im Detail: BMK

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	182	147	81%	35	19%	168	135	80%	33	20%

Tabelle 178 Alle Teilbeschäftigten des BMK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	92	62	67%	30	33%	89	60	67%	29	33%
Maturantinnen und Maturanten	36	33	92%	3	8%	36	33	92%	3	8%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	54	52	96%	2	4%	43	42	98%	1	2%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Sonstige Qualifikation	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	182	147	81%	35	19%	168	135	80%	33	20%

2.9.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 179 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMK

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	17	7	10	41,2%	17	9	8	52,9%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	380	174	206	45,8%	394	177	217	44,9%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	137	82	55	59,9%	138	82	56	59,4%

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	56	37	19	66,1%	66	41	25	62,1%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	590	300	290	50,8%	615	309	306	50,2%

* 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

2.9.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 180 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMK – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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	4	4	0	0%	5	3	2	40%	3	1	2	68%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	8	4	4	50%	8	4	4	50%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	53	26	27	51%	54	29	25	46%	6	4	2	33%

Ressortberichte im Detail: BMK

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Referatsleiterin u. Referatsleiter	2	2	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter der Stabstelle	11	6	5	46%	10	4	6	60%	1	1	0	0%
Fachexpertin u. Fachexperte	5	1	4	80%	7	4	3	43%	4	3	1	25%

Tabelle 181 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMK – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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	0	1	100%	0	0	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident	2	1	1	50%	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	12	10	2	17%	13	10	3	23%	2	0	2	100%
Leiterin u. Leiter des zentralen Dienstes	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter der Stabstelle	2	1	1	50%	3	2	1	33%	2	1	1	50%
Sicherheitsuntersuchungsstelle des Bundes												
Leiterin u. Leiter	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

2.9.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 182 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMK

Ausbildungs- verhältnis	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	8	3	38%	5	63%	11	3	27%	8	73%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	33	13	39%	20	61%	36	22	61%	14	39%

2.9.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 183 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMK

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	33	17	51,5%	16	48,5%	33	18	54,5%	15	45,5%
Leistungsfeststellungskommission	17	8	47,1%	9	52,9%	17	8	47,1%	9	52,9%
Disziplinarcommission	18	8	44,4%	10	55,6%	--	--	--	--	--
Bundesdisziplinarbehörde (Senate)	--	--	--	--	--	11	8	72,7%	3	27,3%

Ressortberichte im Detail: BMK

Tabelle 184 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMK

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission im Einzelfall* u. Ständige Begutachtungskommission	8	2	25%	6	75%	8	3	37,5%	5	62,5%
Aufnahmekommission	72	27	37,5%	45	62,5%	68	31	45,6%	37	54,4%

* 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 185 Mitglieder der Beiräte / BMK

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Bundesseniorenbeirat	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Nutzerbeirat Bundesbeschaffungs ges.m.b.H.	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Nutzerbeirat Buchhaltungsagentur	2	1	50%	1	50%	2	2	100%	0	0%
Beirat des österr. Verkehrssicherheitsfonds	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%
Verkehrssicherheitsbeirat	5	2	40%	3	60%	5	2	40%	3	60%
Beirat für historische Fahrzeuge	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Produktsicherheitsbeirat	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Akkreditierungsbeirat	3	1	33,3%	2	66,6%	3	1	33,3%	2	66,6%
FFG-Beirat für Basisprogramme	2	1	50%	1	50%	2	2	100%	0	0%
Beirat für Baukultur	1	0	0%	1	100%	2	1	50%	1	50%
Fachbeirat für Verkehrsstatistik	4	0	0%	4	100%	4	0	0%	4	100%
Fachbeirat für Register und Systematiken	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Fachbeirat für Außenhandelsstatistik	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Fachbeirat für Unternehmensstatistik	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
NES-Beirat	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Stiftungsbeirat der Nationalstiftung für FTE	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Fahrgastbeirat	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%
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%	7	3	42,9%	4	57,1%
Kommission in Angelegenheiten des österreichischen JI/CDM-Programms	6	3	50%	3	50%	6	3	50%	3	50%
Kommission in Angelegenheiten der Altlasten-	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%

Ressortberichte im Detail: BMK

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
sanierung und des Flächenrecyclings										
Regulierungsbeirat	2	0	0%	2	100%	4	2	50%	2	50%
Energiebeirat	1	0	0%	1	100%	7	2	28,6%	5	71,4%
Fachbeirat Energiestatistik	2	0	0%	2	100%	6	1	16,7%	5	83,3%
Netzsicherheitsbeirat	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
ERP-Verkehrs-Kredit-Komm.	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Österr. Freiwilligenrat (FreiwG)	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Missbrauchsbeirat (§ 34 AWG)	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Altlastensanierungskommission	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Normenbeirat	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Umweltrat	2	1	50%	1	50%	2	2	100%	0	0%
Unabhängige Schiedskommission im BMDW	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Interministerielle Steuerungsgruppe zur naBe-Governance	0	0	0%	0	0%	4	3	75%	1	25%
Bundes-Versorgungssicherungsausschuss des BMDW	2	2	100%	0	0%	3	2	66,7%	1	33,3%
Bundeslenkungsausschuss des BMLRT	2	2	100%	0	0%	3	2	66,7%	1	33,3%
Energielenkungsbeirat des BMK	2	2	100%	0	0%	3	2	66,7%	1	33,3%
Austrian Aviation State Safety Programm (AASSP)	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Steering Committee (SC) des BMK										
Facilitation Committee (FAL) des BMK	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Task Force Migration des BMI	0	0	0%	0	0%	2	1	50%	1	50%
Integrated Border Management (IBM) des BMI	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Corona Kommission des BMSGPK	0	0	0%	0	0%	2	1	50%	1	50%
SKKM des BMI	2	2	100%	0	0%	3	2	66,7%	1	33,3%
SKKM Koordinationsausschuss des BMI	2	2	100%	0	0%	3	2	66,7%	1	33,3%
SKKM COVID 19 Koordinationsstab des BMI	0	0	0%	0	0%	3	2	66,7%	1	33,3%
SKKM COVID 19 Planungsgruppe des BMI	0	0	0%	0	0%	3	2	66,7%	1	33,3%
SKKM Task Force Krisenbedarfsdeckung des BMI	0	0	0%	0	0%	3	2	66,7%	1	33,3%
Strategiebeirat des Disaster Competende Network Austria	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%

2.9.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 186 Ausbildungen / BMK

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	96	52	54,2%	44	45,8%	235	129	54,9%	106	45,1%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	2.271	1.199	53%	1.072	47%	4.134	2.256	54,6%	1.878	45,4%

2.9.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 187 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 Disziplinarkommission (Bundesdisziplinarbehörde) weitergeleitete Anzeigen	1
rechtskräftige Schuldsprüche	

2.9.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 188 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMK

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	

Bewerberinnen	Gesamt
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

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.

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

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

EDV:

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

Sprachen:

- laufende in-house-Kurse in Englisch und Französisch: offen für jede Interessentin
- spezifische individuelle Einzeltrainings für weibliche Führungskräfte

Soft skills u.ä.:

- Coaching
- Supervision
- Trainings für weibliche Führungskräfte,
- Teambuildungsseminare,
- Telefontraining (Sekretariatsbereich), usw. ...

Grundsätzlich besteht ein offenes Bildungsangebot im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten. Bei dienstlichem Interesse kann somit prinzipiell jedes seriöse privatwirtschaftlich angebotene Schulungsprogramm in Anspruch genommen werden. Zudem ist natürlich das Programm der Verwaltungsakademie des Bundes unbeschränkt offen für alle Interessentinnen.

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 Netzwerken 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:

Talente – Der Förderschwerpunkt des BMK

Im Rahmen von Talente werden vom BMK unter „Talente nützen: Chancengleichheit“ Menschen, vor allem aber Frauen, in Forschung und Technologie mit folgenden Maßnahmen gefördert:

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

Weiterführende Informationen wurden in einem Folder aufbereitet:

https://www.ffg.at/sites/default/files/downloads/BMK_Talentefolder_2022_UA.pdf

Initiative FEMtech – Frauen in Forschung und Technologie

Mit der Initiative FEMtech unterstützt das BMK Frauen in Forschung und Technologie und schafft Chancengleichheit in der industriellen und außeruniversitären Forschung. Mit der Initiative FEMtech werden Aktivitäten zur Sichtbarmachung, zur Bewusstseinsbildung, zur Sensibilisierung und zur Unterstützung der Karrieren von Frauen umgesetzt.

Diese Aktivitäten sind:

- FEMtech Expertin des Monats: FEMtech macht erfolgreiche Frauen in der technologieorientierten Forschung für die Öffentlichkeit sichtbar! Seit einigen Jahren werden monatlich erfolgreiche Frauen in Forschung und Technologie, ihre Leistungen und ihre Expertise publikums- und medienwirksam präsentiert.
- FEMtech Expertinnendatenbank: Es gibt exzellente Expertinnen – FEMtech zeigt sie! In der Expertinnendatenbank sind bereits mehr als 2000 Expertinnen erfasst, es ist die größte Expertinnendatenbank in Österreich in diesem Bereich. Die FEMtech Expertinnendatenbank ist seit ihrem Bestehen zu einer umfangreichen und aktuellen Quelle von Frauen mit unterschiedlichen Expertisen im gesamten Forschungs- und Technologiesektor geworden.
- FEMtech Netzwerktreffen: In den regelmäßig stattfindenden FEMtech Netzwerktreffen werden relevante Themen vorgestellt und diskutiert. Die FEMtech Netzwerktreffen dienen dem Kennenlernen und der Weitergabe von Informationen, die für das Thema Frauen in Forschung und Technologie relevant sind. Das BMK informiert über Neuigkeiten von den Förderungen und zeigt aktuelle Themen auf.

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

Erhebung

Im Rahmen von FEMtech wurde erstmals zwischen 2004 und 2008 ein jährliches Monitoring der wissenschaftlichen Beschäftigten in Einrichtungen der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich durchgeführt. Die erhobenen Daten wurden in einem Gender Booklet veröffentlicht. 2014, 2016, 2018 und 2020 (Stichtag 31.12.2019) wurde im Rahmen der Gleichstellungserhebung das Monitoring fortgeschrieben. Der Frauenanteil, über alle Einrichtungen berechnet, beträgt für das Jahr 2019 27 Prozent und hat sich gegenüber 2017 um einen Prozent-Punkt verringert. Insgesamt weisen die Monitoringdaten einen leichten Rückgang des Anteils der Wissenschaftlerinnen von 2017 auf 2019 in der außeruniversitären Forschung aus. Allerdings betrifft dieser nicht alle Einrichtungen gleichermaßen. Wie in den vergangenen

Erhebungen bereits gezeigt wurde, ist vor allem bei Neuanstellungen ein hoher Frauenanteil (41 Prozent) zu beobachten. Wissenschaftlerinnen sind weiterhin häufiger als Wissenschaftler teilzeitbeschäftigt. Allerdings ist die Teilzeitquote zuletzt sowohl bei Frauen als auch bei Männern leicht angestiegen. Eine positive Entwicklung gab es im Hinblick auf Frauen in Führungspositionen: So ist etwa der Frauenanteil in der Geschäftsführungsebene im Vergleich zu 2017 leicht gestiegen. Trotzdem ist der Frauenanteil in den unteren Hierarchieebenen nach wie vor deutlich höher.

Nähere Details zur Erhebung und zu den Ergebnissen:

https://www.femtech.at/sites/default/files/JR_Gleichstellungserhebung%202020_Bericht.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 Projektinhalt 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 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 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 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:

- Entwicklung von Methoden zur gendersensiblen Mobilitätserhebung
- Erkennen von Geschlechterkonstruktionen im Bereich der Mobilitätsforschung und Verkehrstechnologie in den Methoden, Verfahren, Theorien, Strukturen, Organisationen und auf Akteurinnen- und Akteuren-Ebene
- Aufzeigen der Potentialfelder im Bereich Mobilitätsforschung aus der Genderperspektive
- Berücksichtigung eines gegenderten Fragebogens bei der österreichweiten Erhebung „Österreich unterwegs“
- Umfassende Grundlagensammlung zu genderrelevanten Aspekten in der Verwaltung, Aufbereitung disaggregierter Daten für das Ressort
- Konzeptionierung / Durchführung eines Gender-Moduls ergänzend zur österreichweiten Mobilitätserhebung 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. In einem ersten Schritt zeigte sich, dass wesentliche Aufgabe sein muss, für mehr Bewusstsein für genderrelevante Aspekte in den Aufgabengebieten des Ressorts zu sorgen. Zu diesem Zwecke wurde bis 2021 je ein spezifisches ganztägiges Gendertraining für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Verkehrsplanung- und Steuerung abgehalten.

Ebenso wurde angeregt vergleichbare Gendertrainings auch in den zum Ressortbereich zählenden Gesellschaften durchzuführen. Neben der Herausforderung für mehr Gender-Bewusstsein zu sorgen, werden Maßnahmen im Bereich der Infrastruktur, Leistbarkeit und Qualität im Verkehrssystem notwendig sein, um mehr Gleichbehandlung der Geschlechter sicherzustellen.

Um einerseits den Frauenanteil im Mobilitätsbereich zu erhöhen, aber auch um die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Verkehrssektor auszubauen bzw. sicherzustellen, wurde zudem 2019 eine eigene nationale Plattform zu „Women in

Transport“ ins Leben gerufen und Vernetzungsworkshops organisiert. 2021 wurden im Rahmen dieser Initiative mit den CEOs von mehr als 20 Gesellschaften und Institutionen eigene Diskussionsrunden abgehalten, um den IST-Stand an vorhandenen Maßnahmen in den Unternehmen zu eruieren und neue Maßnahmen zu besprechen.

Ziel ist es nun eine eigene „WiT-Declaration“ zu vereinbaren und die festgelegten Maßnahmen jährlich zu evaluieren.

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. Dabei werden die Lebensveränderungen aufgrund der Coronakrise sowohl methodisch als auch inhaltlich berücksichtigt.

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 und 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.

2.10 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:



2.10.1 Gesamtes Personal

Tabelle 189 Alle Beschäftigten des BMKÖS nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	536	323	60%	213	40%	579	349	60%	230	40%
Gesamt	536	323	60%	213	40%	579	349	60%	230	40%

Tabelle 190 Alle Beschäftigten des BMKÖS nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	536	323	60%	213	40%	577	349	60%	228	40%
Militärischer Dienst	0	0	0%	0	0%	2	0	0%	2	100%
Gesamt	536	323	60%	213	40%	579	349	60%	230	40%

Tabelle 191 Alle Beschäftigten des BMKÖS nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	287	148	52%	139	48%	326	168	52%	158	48%
Maturantinnen und Maturanten	106	72	68%	34	32%	109	74	68%	35	32%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	135	101	75%	34	25%	139	106	76%	33	24%
Hilfsdienst	8	2	25%	6	75%	5	1	20%	4	80%
Gesamt	536	323	60%	213	40%	579	349	60%	230	40%

2.10.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 192 Alle Teilbeschäftigten des BMKÖS nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	78	73	94%	5	6%	76	69	91%	7	9%
Gesamt	78	73	94%	5	6%	76	69	91%	7	9%

Tabelle 193 Alle Teilbeschäftigten des BMKÖS nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	78	73	94%	5	6%	76	69	91%	7	9%
Gesamt	78	73	94%	5	6%	76	69	91%	7	9%

Ressortberichte im Detail: BMKÖS

Tabelle 194 Alle Teilbeschäftigten des BMKÖS nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	29	27	93%	2	7%	31	28	90%	3	10%
Maturantinnen und Maturanten	16	16	100%	0	0%	18	17	94%	1	6%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	31	28	90%	3	10%	26	23	88%	3	12%
Hilfsdienst	2	2	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	78	73	94%	5	6%	76	69	91%	7	9%

2.10.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 195 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMKÖS

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	15	5	10	33,3%	12	3	9	25,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	90	48	42	53,3%	105	54	51	51,4%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	58	41	17	70,7%	56	39	17	69,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	20	16	4	80,0%	20	15	5	75,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	183	110	73	60,1%	193	111	82	57,5%

* 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

2.10.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 196 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMKÖS – Zentrallleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	3*)	3*)	0	0%	4	3	1	25%	3	2	1	33%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL- Stellvertretung	6	3	3	50%	3	1	2	67%	2	0	2	100%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	30	10	20	67%	27	11	16	59%	9	5	4	44%
Fachexpertin u. Fachexperte	6	5	1	17%	6	5	1	17%	2	2	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	20	8	12	60%	19	7	12	63%	2	1	1	50%

*) davon einer zum Stichtag einem anderen Ressort dienstzugeordnet

Ressortberichte im Detail: BMKÖS

Tabelle 197 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMKÖS – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020 - 31.12.2021			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Bundesdisziplinarbehörde (ab 01.10.2020)												
Leiterin u. Leiter	0	0	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Senatsvorsitzende u. Senatsvorsitzender	0	0	0	0%	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	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Abteilung im Fachbereich	7	4	3	43%	7	4	3	43%	0	0	0	0%
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	6	3	33%	0	0	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%
Künstl. Leiterin u. Künstl. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

2.10.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 198 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMKÖS

Ausbildungs- verhältnis	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	8	7	88%	1	13%	9	8	89%	1	11%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	13	7	54%	6	46%	14	10	71%	4	29%

2.10.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 199 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMKÖS

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	22	11	50%	11	50%	24	12	50%	12	50%
Leistungsfeststellungskommission	8	2	25%	6	75%	7	2	28,6%	5	71,4%
Disziplinarcommission	8	6	75%	2	25%	--	--	--	--	--
Bundesdisziplinarbehörde (Senate)	--	--	--	--	--	8	3	37,5%	5	62,5%

Tabelle 200 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMKÖS

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Begutachtungskommission im Einzelfall*										
Ständige Begutachtungskommission	-	-	-	-	-	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommission	11	5	45,5%	6	54,5%	17	7	41,2%	10	58,8%

*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.

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 201 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMKÖS

Beirat	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Beiräte	64	36	56,5%	28	43,5%	142	80	56,5%	62	43,5%

2.10.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 202 Ausbildungen / BMKÖS

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge	55	29	52,7%	26	47,3%	58	41	70,7%	17	29,3%

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	383	268	70%	115	30%	771	484	62,8%	287	37,2%

2.10.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 203 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMKÖS

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

2.10.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 204 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	

2.10.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Die Umsetzung des Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, BGBl. II Nr. 246/2021, gewährleistet die Chancengleichheit für Frauen und Männer.

2.11 Bundesministerium für Landesverteidigung

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.11.1 Gesamtes Personal

Tabelle 205 Alle Beschäftigten des BMLV nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	918	308	34%	610	66%	902	304	34%	598	66%
nachgeordneter Bereich	19.854	2.202	11%	17.652	89%	19.873	2.270	11%	17.603	89%
Gesamt	20.772	2.510	12%	18.262	88%	20.775	2.574	12%	18.201	88%

Tabelle 206 Alle Beschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	7.330	2.022	28%	5.308	72%	7.329	2.021	28%	5.308	72%
Lehrpersonen	7	0	0%	7	100%	8	1	13%	7	88%
Militärischer Dienst	13.328	432	3%	12.896	97%	13.340	499	4%	12.841	96%
Krankenpflege-dienst	92	54	59%	38	41%	89	51	57%	38	43%
Sonstige	15	2	13%	13	87%	9	2	22%	7	78%
Gesamt	20.772	2.510	12%	18.262	88%	20.775	2.574	12%	18.201	88%

Ressortberichte im Detail: BMLV

Tabelle 207 Alle Beschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	1.189	183	15%	1.006	85%	1.189	200	17%	989	83%
Maturantinnen und Maturanten	3.741	390	10%	3.351	90%	3.658	411	11%	3.247	89%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	13.660	1.614	12%	12.046	88%	13.834	1.634	12%	12.200	88%
Hilfsdienst	1.820	318	17%	1.502	83%	1.896	326	17%	1.570	83%
sonstige Qualifikation	362	5	1%	357	99%	198	3	2%	195	98%
Gesamt	20.772	2.510	12%	18.262	88%	20.775	2.574	12%	18.201	88%

2.11.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 208 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	57	47	82%	10	18%	48	38	79%	10	21%
nachgeordneter Bereich	603	354	59%	249	41%	593	349	59%	244	41%
Gesamt	660	401	61%	259	39%	641	387	60%	254	40%

Tabelle 209 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	464	347	75%	117	25%	439	321	73%	118	27%
Militärischer Dienst	179	41	23%	138	77%	183	51	28%	132	72%
Krankenpflege- dienst	16	13	81%	3	19%	18	15	83%	3	17%
Sonstige	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	660	401	61%	259	39%	641	387	60%	254	40%

Tabelle 210 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	76	45	59%	31	41%	78	47	60%	31	40%
Maturantinnen und Maturanten	118	57	48%	61	52%	108	55	51%	53	49%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	419	262	63%	157	37%	403	246	61%	157	39%
Hilfsdienst	44	37	84%	7	16%	45	38	84%	7	16%
sonstige Qualifikation	3	0	0%	3	100%	7	1	14%	6	86%
Gesamt	660	401	61%	259	39%	641	387	60%	254	40%

Ressortberichte im Detail: BMLV

2.11.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 211 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLV

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	20	0	20	0,0%	19	0	19	0,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	364	28	336	7,7%	384	36	348	9,4%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	1.387	167	1.220	12,0%	1.377	171	1.206	12,4%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	494	47	447	9,5%	496	46	450	9,3%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	2.265	242	2.023	10,7%	2.276	253	2.023	11,1%

* 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

2.11.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 212 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLV – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter, Chefin u. Chef des Generalstabes	5	5	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0%
Stabs-/Gruppen- u. Bereichsleiterin und -leiter, AL mit SL- Stellvertretung	14	14	0	0%	11	11	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	50	45	5	10%	42	37	5	12%	10	10	0	0%
Fachexpertin u. Fachexperte	3	3	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	203	169	34	17%	214	180	34	16%	68	58	10	15%

Ressortberichte im Detail: BMLV

Tabelle 213 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLV – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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	27	27	0	0%	26	26	0	0%	11	11	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Ämter (inkl. Heeresgeschichtliches Museum)												
Leiterin u. Leiter, Kommandantin u. Kommandant (Ämter)	5	5	0	0%	6	6	0	0%	2	2	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	34	30	4	12%	34	31	3	9%	7	7	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	194	176	18	9%	227	203	24	11%	37	33	4	11%
Akademien und Schulen												
Kommandantin u. Kommandant	6	6	0	0%	6	6	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungs- bzw. Institutsleiterin u. Abteilungs- bzw. Institutsleiter	47	46	1	2%	49	48	1	2%	19	19	0	0%
Kommando Streitkräfte												
Kommandantin u. Kommandant	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stellvertreterin u. Stellvertreter, Chefin u. Chef des Stabes	1	1	0	0%	2	2	0	0%	2	2	0	0%
Leiterin u. Leiter Ausbildung, Gruppe Militärmedizin, Gruppe Spezialeinsätze, Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	11	10	1	9%	12	11	1	8%	4	4	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Leiterin u. Leiter übrige Führungs- grundgebiete, Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	8	7	1	13%	7	6	1	14%	2	2	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	63	60	3	5%	64	60	4	6%	21	20	1	5%
Militärkommanden												
Militärkommandantin u. -kommandant	8	8	0	0%	9	9	0	0%	1	1	0	0%
Stellvertreterin u. Stellvertreter, Leiterin u. Leiter Stabsarbeit	25	25	0	0%	28	28	0	0%	7	7	0	0%
Leiterin u. Leiter Führungsgrundgebiet	53	53	0	0%	51	51	0	0%	14	14	0	0%
Kommandantin u. Kommandant Truppenübungsplätze	4	4	0	0%	4	4	0	0%	0	0	0	0%
Brigaden und vergleichbare bzw. ähnliche Verbände												
Kommandantin u. Kommandant	5	5	0	0%	3	3	0	0%	0	0	0	0%
Stellvertreterin u. Stellvertreter, Chefin u. Chef des Stabes	10	10	0	0%	11	11	0	0%	4	4	0	0%
Leiterin u. Leiter Führungsgrundgebiet	62	62	0	0%	55	55	0	0%	19	19	0	0%
Bataillone und vergleichbar bzw. ähnliche Verbände												
Kommandantin und Kommandant	34	34	0	0%	33	32	1	3%	11	10	1	9%
Kommando Streitkräftebasis (bis 31.3.2019 Kommando Logistik)												
Kommandantin u. Kommandant	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stellvertreterin u. Stellvertreter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

Ressortberichte im Detail: BMLV

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	10	10	0	0%	10	10	0	0%	1	1	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	40	34	6	15%	41	34	7	17%	7	6	1	14%
Kommandantin u. Kommandant Heereslogistikzen- trum	4	4	0	0%	5	5	0	0%	2	2	0	0%
Kommandantin u. Kommandant Sanitätszentrum	3	3	0	0%	3	1	2	67%	3	1	2	67%

2.11.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 214 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLV

Ausbildungs- verhältnis	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	240	78	33%	162	68%	245	76	31%	169	69%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	65	41	63%	24	37%	108	69	64%	39	36%

2.11.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Aufgrund der Besonderheiten des Ressorts ist eine eigene Kommissionsaufstellung erfolgt:

Tabelle 215 Prüfungskommissionen zivil Verw / Entl.Grp – BMLV

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
A1	95	14	14,7%	81	85,3%	101	14	13,9%	87	86,1%
A2	111	16	14,4%	95	85,6%	115	16	13,9%	99	86,1%
A3	209	18	8,6%	191	91,4%	222	20	9%	202	91%
A4, A5 und Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter-Aufstiegsausbildung	107	19	17,8%	88	82,2%	117	21	17,9%	96	82,1%
Gesamt	522	67	12,8%	455	87,2%	555	71	12,8%	484	87,2%

Tabelle 216 Prüfungskommissionen militärisch – BMLV

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
M BUO	1.102	117	10,6%	985	89,4%	1.373	133	9,7%	1.240	90,3%
M BO 1	13	1	7,7%	12	92,3%	116	17	14,7%	99	85,3%
M BO 2	320	10	3,1%	310	96,9%	431	12	2,8%	419	97,2%
Generalstabsausbildung	38	3	7,9%	35	92,1%	38	3	7,9%	35	92,1%
Auswahlkommission beim SKFÜKdo zur Generalstabsausbildung	*					*				
Musikoffiziere						11	1	9,1%	10	90,9%
Auswahlkommission bei der LVAK zur Generalstabsausbildung	18	3	16,7%	15	83,3%	18	3	16,7%	15	83,3%
Gesamt	1.491	134	9%	1.357	91%	1.987	169	8,5%	1.818	91,5%

*keine Funktionsperiode im Zeitraum

Ressortberichte im Detail: BMLV

Tabelle 217 Diverse Kommissionen – BMLV

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	11	4	36,4%	7	63,6%	11	4	36,4%	7	63,6%
Ständige Begutachtungskommission	12	3	25%	9	75%	12	3	25%	9	75%
Disziplinarkommission für Soldaten	123	24	19,5%	99	80,5%	--	--	--	--	--
Bundesdisziplinarbehörde (Senate) nach dem HDG 2014	--	--	--	--	--	91	24	26,4%	67	73,6%
Disziplinarkommission für Beamte und Lehrer	43	20	46,5%	23	53,5%	--	--	--	--	--
Bundesdisziplinarbehörde (Senate) nach dem BDG 1979	--	--	--	--	--	36	19	52,8%	17	47,2%
Leistungsfeststellungskommission	18	3	16,7%	15	83,3%	18	3	16,7%	15	83,3%
Gesamt	207	54	26,1%	153	73,9%	168	53	31,5%	115	68,5%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 218 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLV

Beirat	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beirat für Baukultur	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Beirat für Buchhaltungsgeneratur des Bundes	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%
Elektrotechnik-Beirat	--	--	--	--	--	2	0	0%	2	100%

Beirat	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Integrationsbeirat	1	0	0%	1	100%	--	--	--	--	--
Kunstrückgabe-Beirat	--	--	--	--	--	2	0	0%	2	100%
Landeskatastrophenbeirat der Salzburger Landesreg.	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Menschenrechtsbeirat	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Nutzerbeirat der BBG	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%
Statistik Austria Fachbeirat Gesundheitsstatistik	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Statistik Austria Fachbeirat Sozialstatistik	1	1	100%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Statistik Austria Fachbeirat Wissenschaft- & Technologiestatistik	2	1	50%	1	50%	2	0	0%	2	100%
Statistik Austria Fachbeirat Volkswirtschaft	1	0	0%	1	100%	1	1	100%	0	0%
Statistik Austria Fachbeirat Energie	4	0	0%	4	100%	4	0	0%	4	100%
Statistik Austria Fachbeirat Umwelt	4	0	0%	4	100%	4	0	0%	4	100%
Statistik Austria	2	1	50%	1	50%	1	1	100%	0	0%

Ressortberichte im Detail: BMLV

Beirat	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Register & Systematiken										
GESAMT	26	4	15,4%	22	84,6%	26	3	11,5%	23	88,5%

2.11.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 219 Ausbildungen / BMLV

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	4.265	358	8,4%	3.907	91,6%	3.937	358	9,1%	3.579	90,9%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	7.007	980	14%	6.027	86%	5.668	419	7,4%	5.249	92,6%

2.11.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 220 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLV

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

2.11.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 221 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMLV

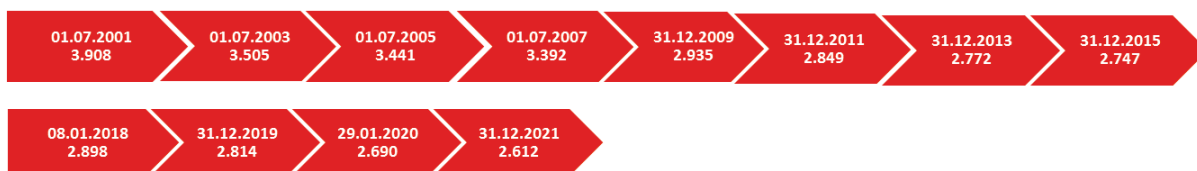
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	

2.11.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Der aktuelle Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Landesverteidigung wurde im BGBl. II Nr. 126/2020 kundgemacht.

2.12 Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.12.1 Gesamtes Personal

Tabelle 222 Alle Beschäftigten des BMLRT nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	942	488	52%	454	48%	929	492	53%	437	47%
nachgeordneter Bereich	1.748	762	44%	986	56%	1.683	732	43%	951	57%
Gesamt	2.690	1.250	46%	1.440	54%	2.612	1.224	47%	1.388	53%

Tabelle 223 Alle Beschäftigten des BMLRT nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	2.086	951	46%	1.135	54%	2.016	930	46%	1.086	54%
Lehrpersonen	604	299	50%	305	50%	596	294	49%	302	51%
Gesamt	2.690	1.250	46%	1.440	54%	2.612	1.224	47%	1.388	53%

Tabelle 224 Alle Beschäftigten des BMLRT nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	1.037	419	40%	618	60%	1.073	446	42%	627	58%
Maturantinnen und Maturanten	760	326	43%	434	57%	732	327	45%	405	55%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	789	433	55%	356	45%	723	395	55%	328	45%
Hilfsdienst	104	72	69%	32	31%	84	56	67%	28	33%
Gesamt	2.690	1.250	46%	1.440	54%	2.612	1.224	47%	1.388	53%

2.12.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 225 Alle Teilbeschäftigten des BMLRT nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	140	126	90%	14	10%	143	129	90%	14	10%
nachgeordneter Bereich	480	312	65%	168	35%	447	284	64%	163	36%
Gesamt	620	438	71%	182	29%	590	413	70%	177	30%

Tabelle 226 Alle Teilbeschäftigten des BMLRT nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	352	298	85%	54	15%	333	282	85%	51	15%
Lehrpersonen	268	140	52%	128	48%	257	131	51%	126	49%
Gesamt	620	438	71%	182	29%	590	413	70%	177	30%

Ressortberichte im Detail: BMLRT

Tabelle 227 Alle Teilbeschäftigten des BMLRT nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	245	142	58%	103	42%	262	156	60%	106	40%
Maturantinnen und Maturanten	168	108	64%	60	36%	150	98	65%	52	35%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	175	157	90%	18	10%	152	134	88%	18	12%
Hilfsdienst	32	31	97%	1	3%	26	25	96%	1	4%
Gesamt	620	438	71%	182	29%	590	413	70%	177	30%

2.12.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 228 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLRT

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		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%	19	6	13	31,6%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	269	96	173	35,7%	297	109	188	36,7%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	160	84	76	52,5%	171	90	81	52,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	82	49	33	59,8%	76	45	31	59,2%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	530	235	295	44,3%	563	250	313	44,4%

* 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

Tabelle 229 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLRT – Zentrallleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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	7	5	2	29%	7	5	2	29%	0	0	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	8	4	4	50%	7	4	3	43%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	45	28	17	38%	47	29	18	38%	12	8	4	33%
Fachexpertin u. Fachexperte	7	5	2	29%	6	4	2	33%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	32	23	9	28%	29	21	8	28%	3	2	1	33%

Ressortberichte im Detail: BMLRT

Tabelle 230 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLRT – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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%	5	3	2	40%
Bundesamt f. Weinbau, Bundesamt für Wasserwirtschaft, Bundesgärten (Teil der HBLFA f. Gartenbau), Bundesanstalten (Agrarwirtschaft (Zusammenlegung mit Bergbauernfragen), Milchwirtschaft (Teil der HBLFA Tirol), Bergbauernfragen(Zusammenlegung mit Agrarwirtschaft))												
Direktorin u. Direktor, Leiterin u. Leiter	3	3	0	0%	4	3	1	25%	1	0	1	100%
Wildbach- und Lawinenverbauung												
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	7	7	0	0	7	7	0	0	0	0	0	0%
Gebietsbauleiterin u. Gebietsbauleiter	24	24	0	0%	23	23	0	0%	2	2	0	0%
Bundeskellereiinspektion												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

2.12.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 231 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLRT

Ausbildungs- verhältnis	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	106	41	40%	64	60%	108	46	43%	62	57%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	28	16	57%	12	43%	35	25	71%	10	29%

2.12.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 232 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMLRT

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	20	5	25%	15	75%	20	5	25%	15	75%
Disziplinar-kommission	44	14	32%	30	68%	--	--	--	--	--
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	--	--	--	--	--	18	4	22%	14	88%

Tabelle 233 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMLRT

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommis-sion im Einzelfall	13	6	46%	7	53%	13	6	46%	7	53%
Aufnahmekommission	30	10	33,3%	20	66,7%	30	10	33,3%	20	66,7%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 234 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLRT

Beirat	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	41	11	27%	30	73%	43	11	26%	32	74%

2.12.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 235 Ausbildungen / BMLRT

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	119	67	56%	52	44%	144	77	53%	67	47%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	3.670	1.781	49%	1.889	51%	2.372	1.284	54%	1.088	46%

2.12.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 236 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLRT

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

2.12.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 237 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMLRT

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0

Bewerberinnen	Gesamt
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	1.284

2.12.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus 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

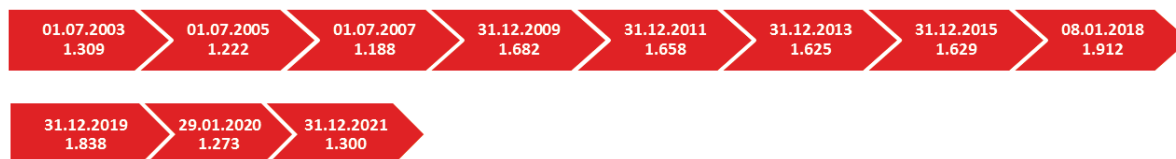
Ressortberichte im Detail: BMLRT

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.

2.13 Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.13.1 Gesamtes Personal

Tabelle 238 Alle Beschäftigten des BMSGPK nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	668	409	61%	259	39%	722	448	62%	274	38%
nachgeordneter Bereich	605	445	74%	160	26%	578	418	72%	160	28%
Gesamt	1.273	854	67%	419	33%	1.300	866	67%	434	33%

Tabelle 239 Alle Beschäftigten des BMSGPK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	1.271	853	67%	418	33%	1.298	865	67%	433	33%
Krankenpflegedienst	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Gesamt	1.273	854	67%	419	33%	1.300	866	67%	434	33%

Ressortberichte im Detail: BMSGPK

Tabelle 240 Alle Beschäftigten des BMSGPK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	505	289	57%	216	43%	567	333	59%	234	41%
Maturantinnen und Maturanten	500	360	72%	140	28%	483	350	72%	133	28%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	268	205	76%	63	24%	250	183	73%	67	27%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	1.273	854	67%	419	33%	1.300	866	67%	434	33%

2.13.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 241 Alle Teilbeschäftigten des BMSGPK nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	100	86	86%	14	14%	94	83	88%	11	12%
nachgeordneter Bereich	190	172	91%	18	9%	170	153	90%	17	10%
Gesamt	290	258	89%	32	11%	264	236	89%	28	11%

Tabelle 242 Alle Teilbeschäftigten des BMSGPK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	289	257	89%	32	11%	263	235	89%	28	11%
Krankenpflegedienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	290	258	89%	32	11%	264	236	89%	28	11%

Tabelle 243 Alle Teilbeschäftigten des BMSGPK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	99	78	79%	21	21%	92	76	83%	16	17%
Maturantinnen und Maturanten	131	120	92%	11	8%	119	108	91%	11	9%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	60	60	100%	0	0%	53	52	98%	1	2%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	290	258	89%	32	11%	264	236	89%	28	11%

2.13.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 244 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMSGPK

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	22	9	13	40,9%	26	10	16	38,5%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	231	122	109	52,8%	243	135	108	55,6%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	148	97	51	65,5%	140	91	49	65,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	75	58	17	77,3%	75	57	18	76,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	476	286	190	60,1%	484	293	191	60,5%

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

Ressortberichte im Detail: BMSGPK

** 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

2.13.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 245 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMSGPK – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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%	1	0	1	100%	2	1	1	50%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	5	2	3	60%	7	2	5	71%	4	1	3	75%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL- Stellvertretung	12	8	4	33%	11	9	2	18%	3	2	1	33%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	62	31	31	50%	68	32	36	53%	16	9	7	44%
Fachexpertin u. Fachexperte	10	6	4	40%	10	5	5	50%	2	1	1	50%
Referatsleiterin und Referatsleiter sowie Kompetenzstellen- leiterin und Kompetenzstellen- leiter	8	2	6	75%	12	5	7	58%	8	4	4	50%

Tabelle 246 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMSGPK – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter Landesstelle, Support	11	6	5	46%	8	4	4	50%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Ärztlicher Dienst	9	3	6	67%	9	3	6	67%	1	0	1	100%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	40	16	24	60%	36	19	17	47%	5	2	3	60%

2.13.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 247 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMSGPK

Ausbildungs- verhältnis	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	47	30	64%	17	36%	50	34	68%	16	32%
Verwaltungsprak- tikantinnen u.- praktikanten	55	33	60%	22	40%	77	46	60%	31	40%

2.13.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Zentralleitung und Sozialministeriumservice

Ressortberichte im Detail: BMSGPK

Tabelle 248 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMSGPK

Kommission	Stichtag 29.01.2020						Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich			Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	120	57	47,5%	63	52,5%		88	49	55,7%	39	44,3%
Leistungsfeststellungs-kommission	16	8	50%	8	50%		14	6	42,9%	8	57,1%
Disziplinarkommission	14	6	42,9%	8	57,1%		--	--	--	--	--
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	--	--	--	--	--		8	3	37,5%	5	62,5%

Tabelle 249 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMSGPK

Kommission	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
Ständige Begutachtungs-kommission	4	2	50%	2	50%		4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommission	100	68	68%	32	32%		99	64	64,6%	35	35,4%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 250 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMSGPK

Beirat	Stichtag 29.01.2020					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	132	74	56,1%	58	43,9%	140	82	58,6%	58	41,4%

2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Zentralleitung und Sozialministeriumservice

Tabelle 251 Ausbildungen / BMSGPK

Ausbildung	Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019 (BMSGK)					Zeitraum 29.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	137	88	64,2%	49	35,8%	93	59	63,4%	34	36,6%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	3.823	2.373	62,1%	1.450	37,9%	1.195	754	63,1%	441	36,9%

2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 252 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMSGPK

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 / BMSGPK

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	1

Bewerberinnen	Gesamt
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	11
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.13.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

Der geltende Frauenförderungsplan, BGBl. II Nr. 344/2020, wird ab 1.7.2022 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.

Um eine Phase des Fehlens verbindlicher Frauenförderungspläne und der zur Erfüllung der Aufgaben gemäß §§ 27, 29, 31 und 36 B-GIBG erforderlichen Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung zu vermeiden, wurde nach Organisationsänderungen auch eine Änderung der Vertretungsbereiche beschlossen. Dadurch wurde die Kontinuität der Unterstützungs- und Beratungstätigkeit gewährleistet.

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. 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, auch jenen, die bloß in Analogie zum Ausschreibungsgesetz zwingend abgehalten werden – als nicht stimmberechtigte Sachverständige der Kommissionen. Gerade die Stellvertretungsfunktionen dien(t)en als Sprungbrett für weiteren beruflichen Aufstieg.

Die (ständigen) Begutachtungskommissionen werden seitens des Dienstgebers auch in jenen Fällen, in denen das Ausschreibungsgesetz nicht zur Anwendung gelangt, geschlechterparitätisch beschickt 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.

Information, Einbeziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Stellungnahmen

Informationen über geplante Organisationsänderungen, 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 Telearbeit

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 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 von Inanspruchnahme von Elternkarenz und Beteiligung an Betreuungspflichten

Verstärkte Akzeptanz und Motivation, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen, können durch Vorbildwirkung und gezielte Information auch über alternative Arbeitszeitmodelle und Kommunikation, z. B. auch im Rahmen von Mitarbeitergesprächen, erfolgen. § 8a des Frauenförderungsplans regelt die Information von Vätern hinsichtlich Väterkarenz sowie zeitlicher Erfordernisse bzw. Rahmenbedingungen. § 16 Abs. 4 des Frauenförderungsplanes regt an, die Übernahme von Betreuungspflichten durch Männer zu fördern.

2.14 Parlamentsdirektion

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.14.1 Gesamtes Personal

Tabelle 254 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	452	228	50%	224	50%	473	242	51%	231	49%

Tabelle 255 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	450	227	50%	223	50%	472	241	51%	231	49%
Exekutivdienst	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	452	228	50%	224	50%	473	242	51%	231	49%

Ressortberichte im Detail: ParlDion

Tabelle 256 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	190	101	53%	89	47%	217	109	50%	108	50%
Maturantinnen und Maturanten	70	46	66%	24	34%	85	56	66%	29	34%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	171	70	41%	101	59%	151	67	44%	84	56%
Hilfsdienst	21	11	52%	10	48%	20	10	50%	10	50%
Gesamt	452	228	50%	224	50%	473	242	51%	231	49%

2.14.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 257 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	61	50	82%	11	18%	57	48	84%	9	16%

Tabelle 258 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	61	50	82%	11	18%	57	48	84%	9	16%
Gesamt	61	50	82%	11	18%	57	48	84%	9	16%

Tabelle 259 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	28	23	82%	5	18%	27	19	70%	8	30%
Maturantinnen und Maturanten	13	11	85%	2	15%	16	15	94%	1	6%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	17	13	76%	4	24%	11	11	100%	0	0%
Hilfsdienst	3	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%
Gesamt	61	50	82%	11	18%	57	48	84%	9	16%

2.14.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 260 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der ParlDion

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	17	8	9	47,1%	18	10	8	55,6%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	121	63	58	52,1%	127	61	66	48,0%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	31	19	12	61,3%	39	26	13	66,7%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	20	9	11	45,0%	16	8	8	50,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	189	99	90	52,4%	200	105	95	52,5%

* 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

2.14.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 261 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der ParlDion

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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	6	2	4	67%	8	3	5	63%	5	2	3	60%
Leiterin u. Leiter einer unterhalb eines Dienstes angesiedelten Organisationseinheit	32	15	17	53%	32	16	16	50%	7	5	2	29%

2.14.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 262 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der ParlDion

Ausbildungs- verhältnis	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	3	2	67%	1	33%	4	2	50%	2	50%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	6	4	67%	2	33%	12	10	83%	2	17%

2.14.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 263 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / ParlDion

Kommission	Stichtag 31.12.2019					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	40	21	53%	19	47%	44	22	50%	22	50%
Leistungsfeststellungskommission	7	5	71%	2	29%	7	5	71%	2	29%
Disziplinar-kommission	12	5	42%	7	58%	12	5	42%	7	58%

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 264 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / ParlDion

Beirat	Stichtag 31.12.2019					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.14.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 265 Ausbildungen / ParlDion

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 01.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	21	14	67%	7	33%	47	30	64%	17	36%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	781	400	51%	381	49%	522	283	54%	239	46%

2.14.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 266 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / ParlDion

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

2.14.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 267 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / ParlDion

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	-
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	-

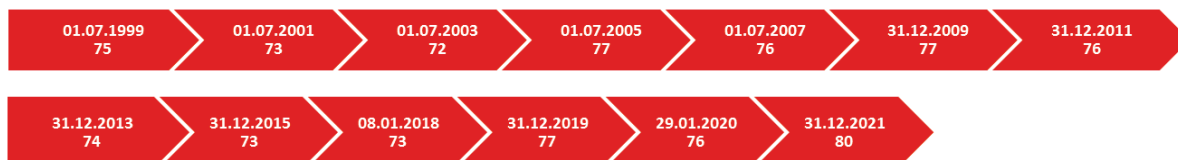
Bewerberinnen	Gesamt
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	-

2.14.10 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.

2.15 Präsidentschaftskanzlei

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.15.1 Gesamtes Personal

Tabelle 268 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	76	40	53%	36	47%	80	45	56%	35	44%

Tabelle 269 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	76	40	53%	36	47%	79	45	57%	34	43%
Militärischer Dienst	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	76	40	53%	36	47%	80	45	56%	35	44%

Tabelle 270 Alle Beschäftigten der Präskanzlei nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	18	9	50%	9	50%	20	11	55%	9	45%
Maturantinnen und Maturanten	25	17	68%	8	32%	26	18	69%	8	31%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	29	11	38%	18	62%	30	13	43%	17	57%
Hilfsdienst	4	3	75%	1	25%	4	3	75%	1	25%
Gesamt	76	40	53%	36	47%	80	45	56%	35	44%

2.15.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 271 Alle Teilbeschäftigten der Präskanzlei nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	3	3	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%

Tabelle 272 Alle Teilbeschäftigten der Präskanzlei nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	3	3	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%
Gesamt	3	3	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%

Ressortberichte im Detail: PräsKanzlei

Tabelle 273 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Maturantinnen und Maturanten	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	2	2	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	3	3	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%

2.15.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufung

Tabelle 274 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der PräsKanzlei

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	4	1	3	25,0%	3	0	3	0,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	7	2	5	28,6%	8	4	4	50,0%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	15	9	6	60,0%	16	10	6	62,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	4	0	4	0,0%	4	0	4	0,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	30	12	18	40,0%	31	14	17	45,2%

* 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

2.15.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 275 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der PräsKanzlei

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter u. sonstige hervorgehobene Funktionen	14	9	5	36%	18	9	9	50%	9	2	7	78%

2.15.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 276 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der PräsKanzlei

Ausbildungs- verhältnis	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.15.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 277 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / PräsKanzlei

Kommission	Stichtag 31.12.2019					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	3	0	0%	3	100%	3	1	33,33%	2	66,66%
Leistungsfeststellungs-kommission	6	4	66%	2	34%	6	4	66%	2	34%
Disziplinar-kommission	6	3	50%	3	50%	--	--	--	--	--
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	--	--	--	--	--	4	2	50%	2	50%

Tabelle 278 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / PräsKanzlei

Kommission	Stichtag 31.12.2019					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Kommissionen	8	4	50%	4	50%	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 279 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / PräsKanzlei

Beirat	Stichtag 31.12.2019					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%

2.15.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 280 Ausbildungen / Präskanzlei

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 01.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	6	4	67%	2	33%	8	5	62,5%	3	37,5%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	14	9	64%	5	36%	4	3	75%	1	25%

2.15.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 281 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / Präskanzlei

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

2.15.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 282 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / Präskanzlei

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	7

Ressortberichte im Detail: PräsKanzlei

Bewerberinnen	Gesamt
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	3

2.15.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

2.16 Rechnungshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.16.1 Gesamtes Personal

Tabelle 283 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	288	147	51%	141	49%	295	148	50%	147	50%

Tabelle 284 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	288	147	51%	141	49%	295	148	50%	147	50%
Gesamt	288	147	51%	141	49%	295	148	50%	147	50%

Ressortberichte im Detail: RH

Tabelle 285 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	215	99	46%	116	54%	222	102	46%	120	54%
Maturantinnen und Maturanten	22	10	45%	12	55%	22	10	45%	12	55%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	45	36	80%	9	20%	44	35	80%	9	20%
Hilfsdienst	6	2	33%	4	67%	7	1	14%	6	86%
Gesamt	288	147	51%	141	49%	295	148	50%	147	50%

2.16.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 286 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	40	33	83%	7	18%	37	30	81%	7	19%

Tabelle 287 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	40	33	83%	7	18%	37	30	81%	7	19%
Gesamt	40	33	83%	7	18%	37	30	81%	7	19%

Tabelle 288 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	27	21	78%	6	22%	27	21	78%	6	22%
Maturantinnen und Maturanten	3	2	67%	1	33%	2	1	50%	1	50%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	10	10	100%	0	0%	8	8	100%	0	0%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	40	33	83%	7	18%	37	30	81%	7	19%

2.16.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 289 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		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%	10	5	5	50,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	203	92	111	45,3%	202	90	112	44,6%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	21	9	12	42,9%	20	9	11	45,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	15	12	3	80,0%	16	13	3	81,3%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	249	118	131	47,4%	248	117	131	47,2%

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

Ressortberichte im Detail: RH

** 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

2.16.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 290 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des RH

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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	3	2	40%	1	1	0	0%
AL mit SL- Stellvertretung	5	2	3	60%	5	2	3	60%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	29	19	10	34%	29	19	10	34%	4	1	3	75%
AL-Stellvertretung, Prüfungsleiterin u. Prüfungsleiter*	48	31	17	35%	50	31	19	38%	13	6	7	54%

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

2.16.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 291 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des RH

Ausbildungs- verhältnis	29.01.2020					2021				
	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%	1	1	100%	0	0%

2.16.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 292 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / RH

Kommission	Stichtag 31.12.2019					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	7	2	29%	5	71%	7	3	42,9%	4	57,1%
Leistungsfeststellungs-kommission	6	2	33%	4	67%	6	4	66,7%	2	33,3%
Disziplinarkommissionen	13	5	38%	8	62%	5	3	60%	2	40%

Tabelle 293 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / RH

Kommission	Stichtag 31.12.2019					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommissionen im Einzelfall	76	29	38%	47	62%	56	27	48,2%	29	51,8%
Aufnahmekommission	11	6	55%	5	45%	9	4	44,4%	5	55,6%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Ressortberichte im Detail: RH

Tabelle 294 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / RH

Beirat	Stichtag 31.12.2019					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Fachbeirat/ Stat. Zentral- kommission	16	9	56%	7	44%	17	9	52,9%	8	47,1%
Nutzerbeirat/Bun- desbeschaffung	2	2	100%	0	0%	2	1	50%	1	50%
Nutzerbeirat/Buch haltungsagentur	3	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%

2.16.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 295 Ausbildungen / RH

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 01.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs- lehrgänge	47	29	61,7%	18	38,3%	9	2	22,2%	7	77,8%
Berufsbegleitende Management- u. Führungskräfte- lehrgänge	3	0	0%	3	100%	2*	1	50%	1	50%

* 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.

2.16.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 296 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / RH

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

2.16.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 297 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

2.16.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

Maßnahmen zur Frauenförderung finden im Rechnungshof in der Personalplanung und in der Organisationsentwicklung ihren adäquaten Niederschlag. Der Rechnungshof strebt eine Ausgewogenheit der Geschlechterverteilung, insbesondere in den Leitungsfunktionen, an. Jeder Form von diskriminierendem Vorgehen oder Verhalten

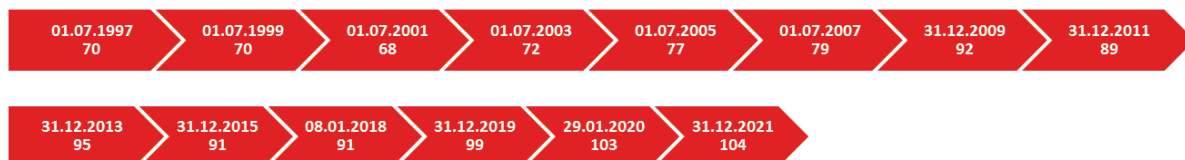
gegenüber Frauen ist entgegenzutreten. Diese Maßnahmen sind insbesondere von allen Personen in leitenden Funktionen im Rechnungshof mit zu tragen.

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

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

2.17 Verfassungsgerichtshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.17.1 Gesamtes Personal

Tabelle 298 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen

Organisation	29.01.2020						2021					
	Gesamt	weiblich		männlich			Gesamt	weiblich		männlich		
Gesamt	103	66	64%	37	36%		104	70	67%	34	33%	

Tabelle 299 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020						2021					
	Gesamt	weiblich		männlich			Gesamt	weiblich		männlich		
Verwaltungsdienst	103	66	64%	37	36%		104	70	67%	34	33%	
Gesamt	103	66	64%	37	36%		104	70	67%	34	33%	

Ressortberichte im Detail: VfGH

Tabelle 300 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	57	32	56%	25	44%	59	37	63%	22	37%
Maturantinnen und Maturanten	8	7	88%	1	13%	7	6	86%	1	14%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	38	27	71%	11	29%	38	27	71%	11	29%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	103	66	64%	37	36%	104	70	67%	34	33%

2.17.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 301 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	7	7	100%	0	0%	8	7	88%	1	13%

Tabelle 302 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	7	7	100%	0	0%	8	7	88%	1	13%
Gesamt	7	7	100%	0	0%	8	7	88%	1	13%

Tabelle 303 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	4	4	100%	0	0%	6	5	83%	1	17%
Maturantinnen und Maturanten	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	7	7	100%	0	0%	8	7	88%	1	13%

2.17.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 304 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	3	1	2	33,3%	4	2	2	50,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	39	20	19	51,3%	36	22	14	61,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	1	1	0	100,0%	1	1	0	100,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	7	6	1	85,7%	8	7	1	87,5%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	50	28	22	56,0%	49	32	17	65,3%

* 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

Ressortberichte im Detail: VfGH

2.17.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 305 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VfGH

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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%
Präsidialdirektor und Präsidialdirektorin	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv. Präsidialdirektorin und Präsidialdirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Büro Präsidentin und Präsident und Büro Vizepräsidentin und Vizepräsident	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Rechtsangelegenheiten und Evidenzbüro	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Personalmanagement und Personalentwick- lung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Finanzen, Wirtschaft und Veranstaltungsmanage- ment	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Internationale Angelegenheiten, Protokoll	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Informations- und Kommunikationstechn ologie	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Bibliothek und Kommunikation	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Mediensprecherin und Mediensprecher	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

2.17.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 306 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VfGH

Ausbildungs- verhältnis	29.01.2020					2021				
	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%	3	2	67%	1	33%

2.17.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 307 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH

Kommissionen	Stichtag 31.12.2019					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Dienstprüfungs- kommission	25	11	44%	14	56%	16	6	37,5%	10	62,5%
Bundesdisziplinar- behörde (Senate)	--	--	--	--	--	4	3	75%	1	25%

Ressortberichte im Detail: VfGH

Tabelle 308 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH

Kommissionen	Stichtag 31.12.2019					Stichtag 31.12.2021				
	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 309 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH

Beirat	Stichtag 31.12.2019					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	3	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%

2.17.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 310 Ausbildungen/VfGH

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 01.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	11	6	55%	5	45%	31	19	61%	12	39%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	7	4	57%	3	43%	-	-	-	-	-

2.17.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 311 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VfGH

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

2.17.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 312 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VfGH

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

2.17.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

2.18 Verwaltungsgerichtshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.18.1 Gesamtes Personal

Tabelle 313 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	199	117	59%	82	41%	190	109	57%	81	43%

Tabelle 314 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	131	96	73%	35	27%	122	85	70%	37	30%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	68	21	31%	47	69%	68	24	35%	44	65%
Gesamt	199	117	59%	82	41%	190	109	57%	81	43%

Tabelle 315 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	122	61	50%	61	50%	120	59	49%	61	51%
Maturantinnen und Maturanten	10	6	60%	4	40%	11	6	55%	5	45%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	56	39	70%	17	30%	48	33	69%	15	31%
Hilfsdienst	11	11	100%	0	0%	11	11	100%	0	0%
Gesamt	199	117	59%	82	41%	190	109	57%	81	43%

2.18.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 316 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	18	16	89%	2	11%	15	13	87%	2	13%

Tabelle 317 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	18	16	89%	2	11%	15	13	87%	2	13%
Gesamt	18	16	89%	2	11%	15	13	87%	2	13%

Ressortberichte im Detail: VwGH

Tabelle 318 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	3	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%
Maturantinnen und Maturanten	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	12	10	83%	2	17%	9	7	78%	2	22%
Hilfsdienst	3	3	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	18	16	89%	2	11%	15	13	87%	2	13%

2.18.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 319 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	68	21	47	30,9%	68	24	44	35,3%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	5	2	3	40,0%	6	3	3	50,0%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	7	6	1	85,7%	1	1	0	100,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	1	1	0	100,0%	8	8	0	100,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	81	30	51	37,0%	83	36	47	43,4%

* 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

2.18.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 320 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VwGH

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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	46	20	30%	66	43	23	35%	8	4	4	50%
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	1	0	0%	0	0	0	0%
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%
Leiterin u. Leiter Geschäftsstelle des Evidenzbüros	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

Ressortberichte im Detail: VwGH

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Leiterin u. Leiter Geschäftsstelle	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
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%	0	0	0	0%

2.18.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 321 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VwGH

Ausbildungs- verhältnis	29.01.2020					2021				
	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%

2.18.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 322 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH

Kommissionen	Stichtag 31.12.2019					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	23	10	43%	13	57%	27	13	48%	14	52%

Tabelle 323 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH

Kommission	Stichtag 31.12.2019					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Aufnahmekommission	8	3	37,5%	5	62,5%	8	4	50%	4	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 324 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH

Beirat	Stichtag 31.12.2019					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Beiräte	5	1	20%	4	80%	5	1	20%	4	80%

2.18.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 325 Ausbildungen/VwGH

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 01.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge	45	34	75,6%	11	24,4%	32	22	68,8%	10	31,2%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	89	71	79,8%	18	20,2%	35	21	60%	14	40%
Aufstiegskurse	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.18.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 326 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VwGH

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

2.18.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 327 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VwGH

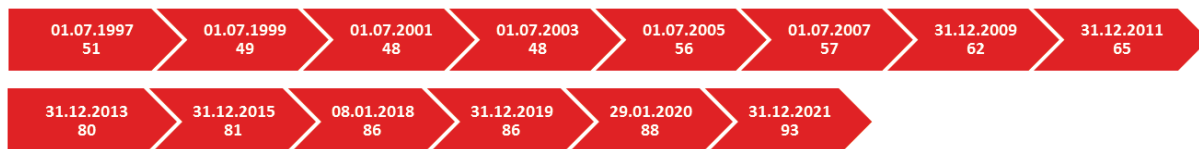
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.18.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Es wird auf den Frauenförderungsplan des VwGH (derzeitige Fassung BGBl. II Nr. 335/2020) 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 realistischerweise keine schnellere Erhöhung des Frauenanteils ermöglicht.

2.19 Volksanwaltschaft

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.19.1 Gesamtes Personal

Tabelle 328 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	88	58	66%	30	34%	93	60	65%	33	35%

Tabelle 329 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	88	58	66%	30	34%	93	60	65%	33	35%
Gesamt	88	58	66%	30	34%	93	60	65%	33	35%

Ressortbericht im Detail: VA

Tabelle 330 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	45	29	64%	16	36%	53	34	64%	19	36%
Maturantinnen und Maturanten	16	11	69%	5	31%	18	13	72%	5	28%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	27	18	67%	9	33%	22	13	59%	9	41%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	88	58	66%	30	34%	93	60	65%	33	35%

2.19.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 331 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Organisationen

Organisation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	25	22	88%	3	12%	20	18	90%	2	10%

Tabelle 332 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	25	22	88%	3	12%	20	18	90%	2	10%
Gesamt	25	22	88%	3	12%	20	18	90%	2	10%

Tabelle 333 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	29.01.2020					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	17	16	94%	1	6%	14	13	93%	1	7%
Maturantinnen und Maturanten	4	3	75%	1	25%	1	1	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	4	3	75%	1	25%	5	4	80%	1	20%
Gesamt	25	22	88%	3	12%	20	18	90%	2	10%

2.19.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 334 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA

Qualifikation	Einstufung	29.01.2020				2021			
		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%	7	2	5	28,6%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	34	24	10	70,6%	38	26	12	68,4%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	15	11	4	73,3%	16	13	3	81,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	6	4	2	66,7%	6	3	3	50,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	62	41	21	66,1%	67	44	23	65,7%

* 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

Ressortbericht im Detail: VA

2.19.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 335 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der VA

Leitungsfunktion	Stichtag 29.01.2020				Stichtag 31.12.2021				Neubesetzungen 29.01.2020-31.12.2021			
	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	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%

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

2.19.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 336 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der VA

Ausbildungs- verhältnis	29.01.2020				2021			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Lehrlinge	0	0	0%	0	0	0	0%	0
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	6	2	33%	4	5	3	60%	2

2.19.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 337 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / VA

Kommission	Stichtag 31.12.2019					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Prüfungskommissionen	12	6	50%	6	50%	13	5	38,5%	8	61,5%
Leistungsfeststellungs-kommission	6	4	66,7%	2	33,3%	6	4	66,7%	2	33,3%
Disziplinarkommission	6	2	33,3%	4	66,7%	6	2	33,3%	4	66,7%

Tabelle 338 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / VA

Kommission	Stichtag 31.12.2019					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Aufnahmekommis-sion	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 339 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / VA

Beirat	Stichtag 31.12.2019					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Nutzerbeirat gem. § 10 Abs. 1 BB-GmbH-Gesetz	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%

Ressortbericht im Detail: VA

Beirat	Stichtag 31.12.2019					Stichtag 31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
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%

2.19.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 340 Ausbildungen / VA

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2018-31.12.2019					Zeitraum 01.01.2020-31.12.2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	12	8	66,7%	4	33,3%	10	7	70%	3	30%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	50	39	78%	11	22%	25	13	52%	12	48%

2.19.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 341 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / VA

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

2.19.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 342 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / VA

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

2.19.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

2.20 Arbeitsmarktservice

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.20.1 Gesamtes Personal

Tabelle 343 Alle Beschäftigten des AMS

Organisation	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	6.181	4.108	66,5%	2.073	33,5%	6.553	4.353	66,4%	2.200	33,6%

2.20.2 Vollbeschäftigte Bedienstete

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

Tabelle 344 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS

Vollbeschäftigte	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	4.157	2.351	56,6%	1.806	43,4%	4.366	2.464	56,4%	1.902	43,6%

2.20.3 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

Tabelle 345 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS

Verwendungs- gruppe	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beamtinnen und Beamte	447	237	53%	210	47%	492	328	66,7%	164	33,3%
Kollektiv- vertraglich angestelltes Personal	3.710	2.114	57%	1.596	43%	6.061	4.025	66,4%	2.036	33,6%

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

Tabelle 346 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen des AMS

Höherwertige Verwendung/ Funktion	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Vorstand u. Landesgeschäfts- führung BGS und LGS	11	3	27,3%	8	72,7%	11	3	27,3%	8	72,7%
Landesgeschäfts- führung – Stv LGS	9	7	77,8%	2	22,2%	9	8	88,9%	1	11,1%
Abteilungsleitung LGS, BGS/SEL	112	54	48,2%	58	51,8%	135	77	57%	58	43%
Leitung RGS	98	36	36,7%	62	63,3%	99	40	40,4%	59	59,6%
Stv RGS	97	46	47,4%	51	52,6%	100	52	52,	48	48%
Abteilungsleitung RGS /Teamleitung SEL	311	177	56,9%	134	43,1%	244	146	59,8%	98	40,2%
Gesamt	524	266	51%	258	49%	543	295	54%	248	46%

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

2.20.5 Teilbeschäftigte Bedienstete

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

Tabelle 347 Alle Teilbeschäftigten des AMS

Teilbeschäftigte	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	2.024	1.757	86,8%	267	13,2%	2.187	1.889	86,4%	298	13,6%

2.20.6 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

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

Verwendungs- gruppe	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beamtinnen und Beamte	163	143	87,7%	20	13,2%	141	123	87,2%	18	12,8%
KV	1.861	1.614	86,7%	247	13,3%	2.046	1.766	86,3%	280	13,7%

2.20.7 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 349 Alle Lehrlinge des AMS

Ausbildungs- verhältnis	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	59	33	55,9%	26	44,1%	68	41	60,3%	27	39,7%

2.20.8 Kommissionen und Beiräte

Tabelle 350 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / AMS

Kommission	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	83	43	51,8%	40	48,2%	108	53	49,1%	55	50,9%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 351 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / AMS*

Beirat	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	98	36	36,7%	62	63,3%	99	40	40,4%	59	59,6%

*Regionalbeirat_Innen: RGL als Mitglieder

2.20.9 Zugänge

Tabelle 352 Zugänge / AMS

Zugang	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	401	256	63,8%	145	36,2%	462	306	66,2%	156	33,8%

2.20.10 Abgänge

Tabelle 353 Abgänge / AMS

Abgang	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	537	322	60%	215	40%	348	222	63,8%	126	36,2%

2.20.11 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)

Tabelle 354 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen) / AMS

Neubestellung	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	67	37	55,2%	30	44,8%	102	65	63,7%	37	36,3%

2.20.12 Weiterbildungstage

Tabelle 355 Weiterbildungstage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Jahresdurchschnitt / Tage pro MA) / AMS

Weiter- bildungstage	2019			2021		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	4,7 Tage	4,8 Tage	4,6 Tage	2,9 Tage	3 Tage	2,7 Tage

Tabelle 356 Weiterbildungstage der Führungskräfte (Jahresdurchschnitt / Tage pro FK) / AMS

Weiter- bildungstage	2019			2021		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	8,4 Tage	9,4 Tage	7,5 Tage	6,4 Tage	7,1 Tage	5,5 Tage

2.20.13 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Im AMS gab es einen Fall einer Altersdiskriminierung einer Kollegin, die durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft festgestellt wurde. Man hat sich durch einen Vergleich geeinigt.

Tabelle 357 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / AMS

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

2.20.14 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 358 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / AMS

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	3
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	85

2.20.15 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

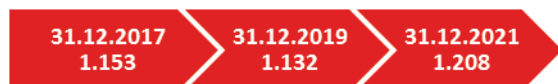
Nach dem Inkrafttreten des neuen Gleichstellungs- und Frauenförderplans (GFFP) 2020 ist das Controlling der zentralen Kennzahlen in den Fokus gerückt. In einem Schreiben des Vorstands, nach einer (durch die GAW) festgestellten Altersdiskriminierung einer Bewerberin auf eine RGS Leitung, wurde explizit auf die Verantwortung der Landesgeschäftsführer_innen hingewiesen, dass diese als Vorsitzende des Landesdirektoriums auch die Möglichkeit haben Entscheidungen dem Minister vorzulegen, wenn es den Verdacht einer Diskriminierung gibt.

Weiterhin Gender-Schulungen aller Führungskräfte wie im GFFP vorgesehen und gleichzeitig Karrierelehrgänge für Frauen – seit 2020 wurde auch ein zusätzlicher Lehrgang implementiert.

Mehr Ressourcen und Planstellen (am besten durch das Bundesgleichbehandlungsgesetz) da der Aufwand im Laufe der Jahre und die Aufgabenfülle immer mehr zugenommen haben, nicht aber die Ressourcen. Der Personalstand des AMS ist kontinuierlich gewachsen im AMS, die Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten leider nicht.

2.21 Oesterreichische Nationalbank

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.21.1 Gesamtes Personal

Tabelle 359 Alle Beschäftigten der OeNB

Organisation	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	1.132	445	39%	687	61%	1.208	479	40%	729	60%

Tabelle 360 Alle Vollbeschäftigten der OeNB

Vollbeschäftigte	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	925	294	32%	631	68%	957	301	31%	656	69%

Tabelle 361 Alle Teilzeitbeschäftigten der OeNB

Teilzeitbeschäftigte	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	207	151	73%	56	27%	251	178	71%	73	29%

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

Tabelle 362 Führungskarriere in der OeNB

Führungskarriere	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gruppenleitung	58	15	26%	43	74%	56	15	27%	41	73%
Stellvertretende Abteilungsleitung	33	11	33%	22	67%	35	10	29%	25	71%
Abteilungsleitung	39	12	31%	27	69%	39	11	28%	28	72%
Hauptabteilungsleitung	9	2	22%	7	78%	10	3	30%	7	70%
Gesamt	139	40	29%	99	71%	140	39	28%	101	72%

Tabelle 363 Fachkarriere in der OeNB

Fachkarriere	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Expert	112	41	37%	71	63%	136	50	37%	86	63%
Senior Expert	57	22	39%	35	61%	53	22	42%	31	58%
Advisor	28	6	21%	22	79%	37	11	30%	26	70%
Senior Advisor	10	6	60%	4	40%	7	3	43%	4	57%
Gesamt	207	75	36%	132	64%	233	86	37%	147	63%

2.21.3 Zugänge

Tabelle 364 Zugänge / OeNB

Zugänge	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	102	37	36%	65	64%	177	78	44%	99	56%

2.21.4 Abgänge

Tabelle 365 Abgänge / OeNB

Abgänge	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	142	55	39%	87	61%	121	48	40%	73	60%

2.21.5 Neubestellungen Führungskarriere

Tabelle 366 Neubestellungen Führungskarriere / OeNB

Neubestellungen	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	25	8	32%	17	68%	25	8	32%	17	68%

2.21.6 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 367 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB

Dienstverletzung	Gesamt
rechtskräftige Schuldsprüche	

2.21.7 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 368 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	

2.21.8 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.

2.22 Finanzmarktaufsichtsbehörde

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.22.1 Gesamtes Personal

Tabelle 369 Alle Beschäftigten der FMA

Organisation	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	420	222	53%	198	47%	427	235	55%	192	45%

Tabelle 370 Alle Vollzeitbeschäftigten der FMA

Vollzeit-beschäftigte	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	310	130	42%	180	58%	313	139	44%	174	56%

Tabelle 371 Alle Teilzeitbeschäftigten der FMA

Teilzeit-beschäftigte	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	110	92	84%	18	16%	114	96	84%	18	16%

2.22.2 Voll- und teilbeschäftigte Beamtinnen und Beamte der FMA

Tabelle 372 Beamtinnen und Beamte der FMA

Beamtinnen und Beamte	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	13	6	46%	7	54%	10	5	50%	5	50%

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

Tabelle 373 Führungskarriere in der FMA

Führungskarriere	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	88	37	42%	51	58%	81	34	42%	47	58%

Tabelle 374 Fachkarriere in der FMA

Fachkarriere	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	91	40	44%	51	56%	98	42	43%	56	57%

2.22.4 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 375 Alle Lehrlinge der FMA

Ausbildungs- verhältnis	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	1	0	0%	1	100%	1	1	100%	0	0%

2.22.5 Zugänge

Tabelle 376 Zugänge / FMA

Zugänge	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	36	15	42%	21	58%	39	21	54%	18	46%

2.22.6 Abgänge

Tabelle 377 Abgänge / FMA

Abgänge	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	32	17	53%	15	47%	42	21	50%	21	50%

Ressortberichte im Detail: FMA

2.22.7 Neubestellungen

Tabelle 378 Neubestellungen / FMA

Neubestellungen	2019					2021				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Führungskarriere	3	3	100%	0	0%	2	0	0%	2	100%
Fachkarriere	26	9	34,6%	17	65,4%	11	6	54,5%	5	45,5%
Gesamt	30	12	40%	18	60%	13	6	46,2%	7	53,8%

2.22.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 379 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB

Dienstverletzung	Gesamt
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.22.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 380 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / FMA

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

2.22.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen

- Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen im Rahmen der Re-Zertifizierung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (auch in Führungsfunktionen);
- Flächendeckende Umsetzung der neuen Home-Office-Richtlinie;
- Laufendes Monitoring der Erhöhung der Frauenquote bei Besetzungen in der Führungskarriere bzw. bei Nominierungen für die Fachkarriere;
- Förderung bei der Teilnahme an Qualifizierungsangeboten und der „Themenführerschaft“ auch in Teilzeit und Karenz
- Laufende Unterstützung des von FMA-Mitarbeiterinnen etablierten Frauennetzwerks

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 29.01.2020 bzw. 31.12.2021.

Hinsichtlich der ressortspezifischen Leitungsfunktionen und sonstigen hervorgehobenen Funktionen werden Neuaufnahmen zeitraumbezogen, d. h. vom 29.01.2020 bis 31.12.2021, ausgewiesen.

Kommissionen/Beiräte

Die Mitglieder der Kommissionen werden

1. nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) BGBl. Nr. 333/1979, in der jeweils geltenden Fassung (Leistungsfeststellungskommissionen, Prüfungskommissionen, Begutachtungskommissionen, Disziplinarcommissionen)
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 Disziplinarcommissionen 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 karezierte 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.

Ausgegliederte Einrichtungen sind bei den Gesamtberechnungen nicht einbezogen.

Messgröße

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

Berufsgruppe

Die Gruppe „sonstige Berufsgruppe“ umfasst fast ausschließlich 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., l1/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

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.....	28
Tabelle 7 Alle Teilbeschäftigten nach Berufsgruppen.....	29
Tabelle 8 Alle Teilbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen.....	29
Tabelle 9 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen	30
Tabelle 10 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen.....	31
Tabelle 11 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen	31
Tabelle 12 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen	32
Tabelle 13 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Organisationen.....	32
Tabelle 14 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen.....	32
Tabelle 15 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen.....	33
Tabelle 16 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA	33
Tabelle 17 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Zentralleitung.....	34
Tabelle 18 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich.....	35
Tabelle 19 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der UG 25 FJ – Zentralleitung	35
Tabelle 20 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BKA.....	36
Tabelle 21 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BKA	37
Tabelle 22 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BKA	37
Tabelle 23 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BKA	38
Tabelle 24 Ausbildungen / BKA	38
Tabelle 25 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BKA	38
Tabelle 26 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BKA.....	39
Tabelle 27 Alle Beschäftigten des BMA nach Organisationen	42
Tabelle 28 Alle Beschäftigten des BMA nach Berufsgruppen	42
Tabelle 29 Alle Beschäftigten des BMA nach Qualifikationsgruppen	43
Tabelle 30 Alle Teilbeschäftigten des BMA nach Organisationen	43
Tabelle 31 Alle Teilbeschäftigten des BMA nach Berufsgruppen	43
Tabelle 32 Alle Teilbeschäftigten des BMA nach Qualifikationsgruppen	44
Tabelle 33 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMA.....	44

Tabelle 34 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMA – Zentralleitung	45
Tabelle 35 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMA – Nachgeordneter Bereich ...	46
Tabelle 36 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der UG 25 FJ – Zentralleitung	46
Tabelle 37 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMA.....	47
Tabelle 38 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMA	47
Tabelle 39 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / UG 25 – Familie und Jugend.....	48
Tabelle 40 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMA.....	48
Tabelle 41 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / UG 25 – Familie und Jugend.....	49
Tabelle 42 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMA.....	49
Tabelle 43 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / UG 25 – Familie und Jugend.....	49
Tabelle 44 Ausbildungen / BMA.....	50
Tabelle 45 Ausbildungen / UG 25 – Familie und Jugend.....	50
Tabelle 46 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMA.....	50
Tabelle 47 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMA.....	51
Tabelle 48 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Organisationen	54
Tabelle 49 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Berufsgruppen.....	54
Tabelle 50 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Qualifikationsgruppen.....	55
Tabelle 51 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Organisationen	55
Tabelle 52 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Berufsgruppen	56
Tabelle 53 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Qualifikationsgruppen	56
Tabelle 54 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMBWF – Bereich Bildung....	57
Tabelle 55 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMBWF – Bereich Wissenschaft und Forschung.....	58
Tabelle 56 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMBWF – Zentralleitung	59
Tabelle 57 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMBWF – Nachgeordneter Bereich.....	60
Tabelle 58 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMBWF	63
Tabelle 59 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Zentralstelle..	64
Tabelle 60 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – nachgeordneter Bereich.....	64
Tabelle 61 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Bildungsdirektion für Wien	65

Tabellenverzeichnis

Tabelle 62 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Bildungsdirektion für Niederösterreich.....	65
Tabelle 63 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Bildungsdirektion für Burgenland	65
Tabelle 64 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Bildungsdirektion für Oberösterreich	66
Tabelle 65 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Bildungsdirektion für Salzburg	66
Tabelle 66 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Bildungsdirektion für Steiermark	66
Tabelle 67 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Bildungsdirektion für Kärnten	66
Tabelle 68 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Bildungsdirektion für Tirol.....	67
Tabelle 69 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Bildungsdirektion für Vorarlberg.....	67
Tabelle 70 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Zentralstelle	67
Tabelle 71 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Bildungsdirektion für Wien	68
Tabelle 72 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Bildungsdirektion für Niederösterreich.....	68
Tabelle 73 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Bildungsdirektion für Burgenland	68
Tabelle 74 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Bildungsdirektion für Oberösterreich	69
Tabelle 75 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Bildungsdirektion für Salzburg	69
Tabelle 76 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Bildungsdirektion für Steiermark	69
Tabelle 77 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Bildungsdirektion für Kärnten	69
Tabelle 78 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Bildungsdirektion für Tirol.....	70
Tabelle 79 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Bildungsdirektion für Vorarlberg.....	70
Tabelle 80 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMBWF – Zentralstelle	70
Tabelle 81 Ausbildungen / BMBWF – Zentralstelle.....	71

Tabelle 82 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Wien	71
Tabelle 83 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Niederösterreich	71
Tabelle 84 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Burgenland	72
Tabelle 85 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Oberösterreich	72
Tabelle 86 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Steiermark	72
Tabelle 87 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Salzburg	73
Tabelle 88 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Kärnten	73
Tabelle 89 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Tirol.....	73
Tabelle 90 Ausbildungen / BMBWF – Bildungsdirektion für Vorarlberg	74
Tabelle 91 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMBWF – Zentralstelle.....	74
Tabelle 92 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMBWF – Zentralstelle	74
Tabelle 93 Alle Beschäftigten des BMDW nach Organisationen	78
Tabelle 94 Alle Beschäftigten des BMDW nach Berufsgruppen	78
Tabelle 95 Alle Beschäftigten des BMDW nach Qualifikationsgruppen	79
Tabelle 96 Alle Teilbeschäftigten des BMDW nach Organisationen.....	79
Tabelle 97 Alle Teilbeschäftigten des BMDW nach Berufsgruppen.....	79
Tabelle 98 Alle Teilbeschäftigten des BMDW nach Qualifikationsgruppen.....	80
Tabelle 99 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMDW	80
Tabelle 100 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMDW – Zentralleitung.....	81
Tabelle 101 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMDW – Nachgeordneter Bereich.....	83
Tabelle 102 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMDW	84
Tabelle 103 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMDW	84
Tabelle 104 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMDW	85
Tabelle 105 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMDW Bereich Wirtschaft.....	85
Tabelle 106 Ausbildungen / BMDW	86
Tabelle 107 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMDW	86
Tabelle 108 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMDW	86
Tabelle 109 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Organisationen	90
Tabelle 110 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen	90
Tabelle 111 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen	91
Tabelle 112 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Organisationen	91
Tabelle 113 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen	91
Tabelle 114 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen	92

Tabellenverzeichnis

Tabelle 115 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMEIA.....	92
Tabelle 116 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMEIA – Zentralleitung	93
Tabelle 117 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMEIA – Nachgeordneter Bereich.....	94
Tabelle 118 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMEIA.....	95
Tabelle 119 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMEIA	95
Tabelle 120 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMEIA.....	96
Tabelle 121 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMEIA.....	96
Tabelle 122 Ausbildungen / BMEIA.....	96
Tabelle 123 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMEIA.....	97
Tabelle 124 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMEIA.....	97
Tabelle 125 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen.....	99
Tabelle 126 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen	99
Tabelle 127 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen	100
Tabelle 128 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Organisationen.....	100
Tabelle 129 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Berufsgruppen.....	101
Tabelle 130 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen.....	101
Tabelle 131 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF	102
Tabelle 132 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentralleitung.....	103
Tabelle 133 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich	104
Tabelle 134 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMF	109
Tabelle 135 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMF.....	109
Tabelle 136 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMF	110
Tabelle 137 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMF	110
Tabelle 138 Ausbildungen / BMF	110
Tabelle 139 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMF	111
Tabelle 140 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMF	111
Tabelle 141 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen	113
Tabelle 142 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen	113
Tabelle 143 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen	114
Tabelle 144 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Organisationen.....	114
Tabelle 145 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen.....	114
Tabelle 146 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen.....	115

Tabelle 147 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI	115
Tabelle 148 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Zentralleitung (inkl. ZMR)	116
Tabelle 149 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich.	118
Tabelle 150 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMI.....	120
Tabelle 151 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete.....	120
Tabelle 152 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMI – Zentralleitung u. GD-Nachgeordnete.....	121
Tabelle 153 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMI	121
Tabelle 154 Ausbildungen / BMI	122
Tabelle 155 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMI	122
Tabelle 156 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMI	123
Tabelle 157 Alle Beschäftigten des BMJ nach Organisationen	125
Tabelle 158 Alle Beschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen	125
Tabelle 159 Alle Beschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen	126
Tabelle 160 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Organisationen	127
Tabelle 161 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen	127
Tabelle 162 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen	128
Tabelle 163 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMJ	128
Tabelle 164 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Zentralleitung	129
Tabelle 165 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Nachgeordneter Bereich	130
Tabelle 166 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMJ.....	133
Tabelle 167 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMJ	133
Tabelle 168 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMJ.....	134
Tabelle 169 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMJ.....	134
Tabelle 170 Ausbildungen / BMJ	134
Tabelle 171 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMJ	135
Tabelle 172 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMJ.....	135
Tabelle 173 Alle Beschäftigten des BMK nach Organisationen	137
Tabelle 174 Alle Beschäftigten des BMK nach Berufsgruppen	137
Tabelle 175 Alle Beschäftigten des BMK nach Qualifikationsgruppen	138
Tabelle 176 Alle Teilbeschäftigten des BMK nach Organisationen.....	138
Tabelle 177 Alle Teilbeschäftigten des BMK nach Berufsgruppen	138

Tabellenverzeichnis

Tabelle 178 Alle Teilbeschäftigten des BMK nach Qualifikationsgruppen	139
Tabelle 179 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMK	139
Tabelle 180 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMK – Zentralleitung.....	140
Tabelle 181 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMK – Nachgeordneter Bereich	141
Tabelle 182 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMK.....	142
Tabelle 183 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMK	142
Tabelle 184 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMK.....	143
Tabelle 185 Mitglieder der Beiräte / BMK	143
Tabelle 186 Ausbildungen / BMK	147
Tabelle 187 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMK	147
Tabelle 188 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMK.....	147
Tabelle 189 Alle Beschäftigten des BMKÖS nach Organisationen	155
Tabelle 190 Alle Beschäftigten des BMKÖS nach Berufsgruppen.....	155
Tabelle 191 Alle Beschäftigten des BMKÖS nach Qualifikationsgruppen.....	156
Tabelle 192 Alle Teilbeschäftigten des BMKÖS nach Organisationen	156
Tabelle 193 Alle Teilbeschäftigten des BMKÖS nach Berufsgruppen	156
Tabelle 194 Alle Teilbeschäftigten des BMKÖS nach Qualifikationsgruppen	157
Tabelle 195 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMKÖS.....	157
Tabelle 196 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMKÖS – Zentralleitung	158
Tabelle 197 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMKÖS – Nachgeordneter Bereich.....	159
Tabelle 198 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMKÖS	160
Tabelle 199 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMKÖS.....	160
Tabelle 200 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMKÖS	161
Tabelle 201 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMKÖS	161
Tabelle 202 Ausbildungen / BMKÖS.....	161
Tabelle 203 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMKÖS.....	162
Tabelle 204 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMKÖS	162
Tabelle 205 Alle Beschäftigten des BMLV nach Organisationen.....	164
Tabelle 206 Alle Beschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen	164
Tabelle 207 Alle Beschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen	165
Tabelle 208 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Organisationen.....	165
Tabelle 209 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen.....	166

Tabelle 210 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen.....	166
Tabelle 211 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLV	167
Tabelle 212 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLV – Zentralleitung.....	168
Tabelle 213 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLV – Nachgeordneter Bereich.....	169
Tabelle 214 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLV	171
Tabelle 215 Prüfungskommissionen zivil Verw / Entl.Grp – BMLV	172
Tabelle 216 Prüfungskommissionen militärisch – BMLV	172
Tabelle 217 Diverse Kommissionen – BMLV	173
Tabelle 218 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLV	173
Tabelle 219 Ausbildungen / BMLV	175
Tabelle 220 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLV	176
Tabelle 221 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMLV	176
Tabelle 222 Alle Beschäftigten des BMLRT nach Organisationen.....	177
Tabelle 223 Alle Beschäftigten des BMLRT nach Berufsgruppen	177
Tabelle 224 Alle Beschäftigten des BMLRT nach Qualifikationsgruppen	178
Tabelle 225 Alle Teilbeschäftigten des BMLRT nach Organisationen	178
Tabelle 226 Alle Teilbeschäftigten des BMLRT nach Berufsgruppen.....	178
Tabelle 227 Alle Teilbeschäftigten des BMLRT nach Qualifikationsgruppen.....	179
Tabelle 228 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLRT	179
Tabelle 229 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLRT – Zentralleitung.....	180
Tabelle 230 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLRT – Nachgeordneter Bereich.....	181
Tabelle 231 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLRT	181
Tabelle 232 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMLRT.....	182
Tabelle 233 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMLRT	182
Tabelle 234 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLRT	182
Tabelle 235 Ausbildungen / BMLRT	183
Tabelle 236 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLRT	183
Tabelle 237 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMLRT	183
Tabelle 238 Alle Beschäftigten des BMSGPK nach Organisationen.....	186
Tabelle 239 Alle Beschäftigten des BMSGPK nach Berufsgruppen.....	186
Tabelle 240 Alle Beschäftigten des BMSGPK nach Qualifikationsgruppen.....	187

Tabellenverzeichnis

Tabelle 241 Alle Teilbeschäftigten des BMSGPK nach Organisationen	187
Tabelle 242 Alle Teilbeschäftigten des BMSGPK nach Berufsgruppen	187
Tabelle 243 Alle Teilbeschäftigten des BMSGPK nach Qualifikationsgruppen	188
Tabelle 244 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMSGPK.....	188
Tabelle 245 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMSGPK – Zentralleitung	189
Tabelle 246 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMSGPK – Nachgeordneter Bereich.....	190
Tabelle 247 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMSGPK	190
Tabelle 248 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMSGPK.....	191
Tabelle 249 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMSGPK.....	191
Tabelle 250 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMSGPK.....	191
Tabelle 251 Ausbildungen / BMSGPK.....	192
Tabelle 252 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMSGPK.....	192
Tabelle 253 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMSGPK	192
Tabelle 254 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Organisationen	196
Tabelle 255 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen	196
Tabelle 256 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen	197
Tabelle 257 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Organisationen.....	197
Tabelle 258 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen	197
Tabelle 259 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen	198
Tabelle 260 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der ParlDion	198
Tabelle 261 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der ParlDion	199
Tabelle 262 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der ParlDion.....	199
Tabelle 263 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / ParlDion	200
Tabelle 264 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / ParlDion.....	200
Tabelle 265 Ausbildungen / ParlDion.....	201
Tabelle 266 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / ParlDion	201
Tabelle 267 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / ParlDion.....	201
Tabelle 268 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen.....	203
Tabelle 269 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen.....	203
Tabelle 270 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen.....	204
Tabelle 271 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen	204
Tabelle 272 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen.....	204

Tabelle 273 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen.....	205
Tabelle 274 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der PräsKanzlei	205
Tabelle 275 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der PräsKanzlei.....	206
Tabelle 276 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der PräsKanzlei	206
Tabelle 277 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / PräsKanzlei.....	207
Tabelle 278 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / PräsKanzlei	207
Tabelle 279 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / PräsKanzlei	207
Tabelle 280 Ausbildungen / PräsKanzlei	208
Tabelle 281 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / PräsKanzlei	208
Tabelle 282 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / PräsKanzlei	208
Tabelle 283 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen	210
Tabelle 284 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen	210
Tabelle 285 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen	211
Tabelle 286 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Organisationen.....	211
Tabelle 287 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen	211
Tabelle 288 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen	212
Tabelle 289 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH	212
Tabelle 290 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des RH	213
Tabelle 291 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des RH.....	213
Tabelle 292 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / RH	214
Tabelle 293 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / RH	214
Tabelle 294 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / RH	215
Tabelle 295 Ausbildungen / RH	215
Tabelle 296 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / RH	216
Tabelle 297 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / RH.....	216
Tabelle 298 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen.....	218
Tabelle 299 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen	218
Tabelle 300 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen	219
Tabelle 301 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Organisationen.....	219
Tabelle 302 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen.....	219
Tabelle 303 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen.....	220
Tabelle 304 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH	220
Tabelle 305 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VfGH	221

Tabellenverzeichnis

Tabelle 306 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VfGH.....	222
Tabelle 307 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH	222
Tabelle 308 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH	223
Tabelle 309 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH	223
Tabelle 310 Ausbildungen/VfGH	223
Tabelle 311 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VfGH	224
Tabelle 312 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VfGH.....	224
Tabelle 313 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen.....	225
Tabelle 314 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen.....	225
Tabelle 315 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen.....	226
Tabelle 316 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Organisationen	226
Tabelle 317 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen	226
Tabelle 318 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen	227
Tabelle 319 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH.....	227
Tabelle 320 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VwGH.....	228
Tabelle 321 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VwGH	229
Tabelle 322 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH.....	229
Tabelle 323 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH	230
Tabelle 324 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH	230
Tabelle 325 Ausbildungen/VwGH	230
Tabelle 326 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VwGH	231
Tabelle 327 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VwGH	231
Tabelle 328 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen.....	232
Tabelle 329 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen	232
Tabelle 330 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen	233
Tabelle 331 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Organisationen.....	233
Tabelle 332 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Berufsgruppen.....	233
Tabelle 333 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen.....	234
Tabelle 334 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA	234
Tabelle 335 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der VA	235
Tabelle 336 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der VA.....	235
Tabelle 337 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / VA	236

Tabelle 338 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / VA	236
Tabelle 339 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / VA	236
Tabelle 340 Ausbildungen / VA	237
Tabelle 341 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / VA	237
Tabelle 342 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / VA.....	238
Tabelle 343 Alle Beschäftigten des AMS	239
Tabelle 344 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS.....	239
Tabelle 345 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS.....	240
Tabelle 346 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen des AMS	240
Tabelle 347 Alle Teilbeschäftigten des AMS	241
Tabelle 348 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS.....	241
Tabelle 349 Alle Lehrlinge des AMS	242
Tabelle 350 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / AMS	242
Tabelle 351 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / AMS*	242
Tabelle 352 Zugänge / AMS.....	243
Tabelle 353 Abgänge / AMS	243
Tabelle 354 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen) / AMS	243
Tabelle 355 Weiterbildungstage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Jahresdurchschnitt / Tage pro MA) / AMS.....	244
Tabelle 356 Weiterbildungstage der Führungskräfte (Jahresdurchschnitt / Tage pro FK) / AMS	244
Tabelle 357 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / AMS	244
Tabelle 358 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / AMS.....	245
Tabelle 359 Alle Beschäftigten der OeNB	246
Tabelle 360 Alle Vollbeschäftigten der OeNB	246
Tabelle 361 Alle Teilzeitbeschäftigten der OeNB.....	246
Tabelle 362 Führungskarriere in der OeNB.....	247
Tabelle 363 Fachkarriere in der OeNB	247
Tabelle 364 Zugänge / OeNB.....	248
Tabelle 365 Abgänge / OeNB	248
Tabelle 366 Neubestellungen Führungskarriere / OeNB	248
Tabelle 367 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB	249

Tabellenverzeichnis

Tabelle 368 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / OeNB	249
Tabelle 369 Alle Beschäftigten der FMA	250
Tabelle 370 Alle Vollzeitbeschäftigten der FMA	250
Tabelle 371 Alle Teilzeitbeschäftigten der FMA.....	250
Tabelle 372 Beamtinnen und Beamte der FMA.....	251
Tabelle 373 Führungskarriere in der FMA.....	251
Tabelle 374 Fachkarriere in der FMA	251
Tabelle 375 Alle Lehrlinge der FMA	252
Tabelle 376 Zugänge / FMA.....	252
Tabelle 377 Abgänge / FMA	252
Tabelle 378 Neubestellungen / FMA.....	253
Tabelle 379 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB	253
Tabelle 380 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / FMA.....	253

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 Männerteil – 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
BKA	Bundeskanzleramt
BMA	Bundesministerium für Arbeit
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
BMDW	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort
BMEIA	Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMI	Bundesministerium für Inneres
BMJ	Bundesministerium für Justiz
BMLV	Bundesministerium für Landesverteidigung
BMLRT	Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus
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

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
HLFA	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
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

Abkürzungen

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

Bundes- Gleichbehandlungskommission

14. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2022

Teil 2

Inhalt**1 Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission 282**

1.1 Aufgaben / Zuständigkeit der B-GBK	282
1.1.1 Aufgaben.....	282
1.1.2 Zuständigkeit.....	282
1.2 Verfahren vor der B-GBK	283
1.2.1 Sitz der B-GBK	283
1.2.2 Verfahrensablauf	283
1.2.3 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum	284
1.2.4 Anzahl / Ort der Sitzungen.....	285

2 Anonymisierte Gutachten des Senates I 286

2.1 Bundeskanzleramt	287
2.1.1 Nachgeordnete Dienststelle	287
2.2 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.....	287
2.2.1 Pädagogische Hochschule.....	287
2.2.2 Pädagogische Hochschule.....	288
2.2.3 Pädagogische Hochschule.....	289
2.2.4 Pädagogische Hochschule.....	290
2.3 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort	291
2.3.1 Zentralstelle	291
2.4 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten.....	293
2.4.1 Zentralstelle	293
2.5 Bundesministerium für Inneres	294
2.5.1 Landespolizeidirektion.....	294
2.5.2 Landespolizeidirektion.....	295
2.5.3 Landespolizeidirektion.....	296
2.5.4 Landespolizeidirektion.....	297
2.5.5 Landespolizeidirektion.....	298
2.5.6 Landespolizeidirektion.....	299
2.5.7 Landespolizeidirektion.....	300
2.5.8 Landespolizeidirektion.....	302
2.5.9 Landespolizeidirektion.....	303
2.5.10 Landespolizeidirektion.....	304
2.5.11 Landespolizeidirektion.....	304
2.5.12 Landespolizeidirektion.....	305
2.5.13 Landespolizeidirektion.....	306

2.5.14 Landespolizeidirektion	306
2.5.15 Zentralstelle	307
2.5.16 Landespolizeidirektion	308
2.5.17 Nachgeordneter Bereich	309
2.5.18 Landespolizeidirektion	309
2.5.19 Nachgeordneter Bereich	310
Nachtrag zum 13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020	310
2.6 Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie	314
2.6.1 Zentralstelle	314
2.6.2 Nachgeordnete Dienststelle	314
2.6.3 Zentralstelle	315
Nachtrag zum 13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020	317
2.7 Bundesministerium für Landesverteidigung	318
2.7.1 Zentralstelle	318
2.7.2 Militärkommando	319
2.7.3 Zentralstelle	320
2.8 Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	320
2.8.1 Nachgeordnete Dienststelle	320
2.9 Rechnungshof	321
2.9.1 Rechnungshof	321
2.10 Universitätsbereich	322
2.10.1 Universität	322
2.10.2 Universität	324
2.10.3 Universität	324
3 Anonymisierte Gutachten des Senates II	325
3.1 Bundeskanzleramt	326
Nachtrag zum 13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020	326
3.2 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	326
3.2.1 Zentralstelle	326
3.2.2 Bildungsdirektion	327
3.2.3 Bildungsdirektion	327
Nachtrag zum 13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020	327
3.3 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten	329
3.3.1 Botschaft	329
3.3.2 Zentralstelle	330
3.3.3 Botschaft	330

Inhalt

3.4 Bundesministerium für Finanzen.....	330
3.4.1 Finanzamt.....	330
3.5 Bundesministerium für Inneres	331
3.5.1 Landespolizeidirektion.....	331
3.5.2 Landespolizeidirektion.....	332
3.5.3 Landespolizeidirektion.....	334
3.5.4 Landespolizeidirektion.....	334
3.5.5 Landespolizeidirektion.....	336
3.5.6 Landespolizeidirektion.....	336
3.5.7 Landespolizeidirektion.....	339
3.5.8 Landespolizeidirektion.....	341
3.5.9 Landespolizeidirektion.....	341
3.5.10 Landespolizeidirektion.....	342
3.5.11 Landespolizeidirektion.....	343
3.5.12 Landespolizeidirektion.....	344
3.5.13 Landespolizeidirektion.....	345
3.5.14 Landespolizeidirektion.....	346
3.5.15 Landespolizeidirektion.....	346
3.5.16 Landespolizeidirektion.....	347
3.5.17 Landespolizeidirektion.....	347
3.5.18 Landespolizeidirektion.....	348
3.5.19 Landespolizeidirektion.....	349
3.5.20 Landespolizeidirektion.....	350
3.5.21 Landespolizeidirektion.....	350
Nachtrag zum 13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020	350
3.6 Bundesministerium Justiz	363
3.6.1 Zentralstelle	363
3.6.2 Justizanstalt.....	363
Nachtrag zum 13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020	365
3.7 Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie	370
3.7.1 Zentralstelle	370
3.7.2 Zentralstelle	371
Nachtrag zum 13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020	372
3.8 Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus.....	373
3.8.1 Zentralstelle	373
3.9 Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.....	374
3.9.1 Zentralstelle	374

3.10 Universitätsbereich.....	375
3.10.1 Universität.....	375
3.11 A1 Telekom Austria AG	376
3.11.1 A1 Telekom Austria AG	376
3.12 Arbeitsmarktservice	377
3.12.1 Regionale Geschäftsstelle	377
4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK	379
4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder.....	379
4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder.....	380
4.3 B-GBK – Geschäftsführung.....	381
Tabellenverzeichnis.....	382

1 Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission

1.1 Aufgaben / Zuständigkeit der B-GBK

1.1.1 Aufgaben

Die Aufgaben der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) sind gesetzlich klar im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-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.

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)
- 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)

¹ [Gutachten Senat I](#), [Gutachten Senat II](#)

- 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 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum 1. Jänner 2020 bis 31. Dezember 2021 sind 122 Anträge behandelt worden.

Von den 122 Antragsfällen wurden 52 von weiblichen Bediensteten / für weibliche Bedienstete eingebracht und 70 von männlichen Bediensteten / für männliche Bedienstete. Ein Teil der Anträge wird wegen Unzuständigkeit, Verspätung der Antragseinreichung, Rückziehung des Antrages beendet und nicht durch ein Gutachten.

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum

Senat	Anträge	weiblich		männlich	
B-GBK Senat I	58	41	70,7%	17	29,3%
B-GBK Senat II	64	11	17,2%	53	82,8%
Gesamt	122	52	42,6%	70	57,4%

1.2.4 Anzahl / Ort der Sitzungen

Im Berichtszeitraum fanden 23 Sitzungen statt:

Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen

Jahr	B-GBK Senat I	B-GBK Senat II
2020	3	6
2021	7	7
Gesamt	10	13

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

Corona bedingt wurden Sitzungen virtuell abgehalten.

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
Bundeskanzleramt	1
BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung	4
BM für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort	1
BM für europäische und internationale Angelegenheiten	1
BM für Inneres	20 (3 offen)
BM für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie	4
BM für Landesverteidigung	2 (1 offen)
BM für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	1
Rechnungshof	1
Universitätsbereich	1 (2 offen)
Insgesamt	36 (6 offen)

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

2.1 Bundeskanzleramt

2.1.1 Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich in einer nachgeordneten Dienststelle um eine Führungsposition beworben (diese gehörte nach dem Bundesministeriengesetz im Zeitpunkt des Bewerbungsprozesses zum BKA); obwohl es gesetzlich nicht notwendig gewesen wäre wurde die Funktion ausgeschrieben und auch ein Hearing angesetzt. Die Antragstellerin wurde auch zum Hearing zugelassen, konnte sich aber im Hearing nicht gegen männliche Mitbewerber durchsetzen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter, Religion

Ergebnis: Der Senat hat nach eingehender Prüfung der schriftlichen Unterlagen und einer mündlichen Verhandlung im Auswahlverfahren keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, des Alters oder der Religion feststellen können. Die Antragstellerin hat bereits längere Zeit in dieser Institution verbracht und sich Gedanken über eine Neuausrichtung gemacht. Diese entsprachen aber schon früher und nun auch im Bewerbungsprozess nicht den Vorstellungen des Dienstgebers. Der Dienstgeber konnte den Senat überzeugen, dass die angeführten Diskriminierungsmerkmale Geschlecht, Alter und / oder Religion bei der Funktionsbestellung keine Rolle gespielt haben.

Verfahrensdauer: 3. Februar 2020 bis 17. Dezember 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 256

2.2 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

2.2.1 Pädagogische Hochschule

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller hat sich um eine Führungsfunktion in einer nachgeordneten Dienststelle des BMBWF beworben und behauptet durch bestimmte Vorgehensweisen auf Grund der Weltanschauung und des Geschlechts diskriminiert worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Trotz zweier positiver Beurteilungen des Antragstellers wurde durch Ministerinentscheidung noch ein externer Gutachter beauftragt, der schlussendlich zugunsten der Mitbewerberin eine Stellungnahme abgegeben hat. Der Dienstgeber konnte den Senat nicht davon überzeugen, dass die Bestellung des externen Gutachters nach sachlich objektiven Gründen notwendig war bzw. überhaupt erfolgte und warum dessen „Stimme“ den Ausschlag gegeben hat. Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest.

Verfahrensdauer: 11. Februar 2020 bis 3. Dezember 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 255

2.2.2 Pädagogische Hochschule

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um eine Führungsfunktion in einer nachgeordneten Dienststelle des BMBWF beworben. Sie wurde auch zum Hearing eingeladen, welches mit Unterstützung eines Personalberatungsbüros durchgeführt worden ist.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Sowohl aus den schriftlichen Unterlagen als auch nach der durchgeführten mündlichen Verhandlung hat der erkennende Senat keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts festgestellt.

Empfehlung: Dem BMBWF wird empfohlen, alle Pädagogischen Hochschulen nachweislich zu instruieren, die Rechte der Arbeitskreise, insbesondere in Begutachtungsverfahren, zu achten und einzuhalten.

Verfahrensdauer: 16. März 2020 bis 12. Jänner 2021

Reaktion des Dienstgebers:

„Herr Bundesminister Faßmann hat mich mit der Beantwortung Ihrer Nachfrage vom ..., betreffend die Umsetzung der Empfehlung beauftragt.

Hiezu darf ich Ihnen mitteilen, dass mit Wirksamkeit vom 1. April 2021 die Novelle, BGBl. I Nr. 101/2020 des Bundesgesetzes über die Organisation der Pädagogischen Hochschulen und ihre Studien (Hochschulgesetz 2005), BGBl. I Nr. 30/2006, hinsichtlich neuer Bestimmungen über die Bestellungsverfahren für Rektor/innen und Vizerektor/innen an öffentlichen Pädagogischen Hochschulen in Kraft getreten ist.

Dies wurde von mir zum Anlass genommen, die öffentlichen Pädagogischen Hochschulen im Wege eines Rundschreibens über die neuen Bestimmungen zu informieren. Darin sind auch die Befassung und die Rechte aller hochschulischen Gremien umfassend dargestellt.

Weiters wurde im Rahmen der Konferenz der Hochschulratsvorsitzenden am 14. Juni 2021 der Prozess der Bestellungsverfahren sowie die Befassung und die Rechte aller hochschulischen Gremien präsentiert.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 257

2.2.3 Pädagogische Hochschule

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet auf Grund des Geschlechts (Schwangerschaft) bei der Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine befristete Stelle an einer Pädagogischen Hochschule (PH) bei der Begründung eines Dienstverhältnisses diskriminiert worden zu sein. Die Antragstellerin führte ins Treffen, dass sie seit Jahren befristete Verträge bekommen hat und im Zuge der Meldung ihrer Schwangerschaft auch

kundgetan, dass sie ihre Beschäftigung zeitnah wiederaufnehmen möchte. Die Stelle wurde ausgeschrieben, ein Hearing abgehalten. Bei diesem Hearing wurden ihr Vorwürfe von Studierenden an ihrem Unterricht erstmals unterbreitet und das gesamte Hearing hat die Antragstellerin sehr benachteiligend empfunden. Letztendlich hat die Stelle ein männlicher Mitbewerber erhalten.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im Zusammenhang mit der Schwangerschaft fest.

Zusammenfassend ist zum Auswahlverfahren festzuhalten, dass dieses nicht mit der gebotenen Genauigkeit im Hinblick auf die tatsächlich mit der Stelle verbundenen Aufgaben und Anforderungen durchgeführt wurde. Es fehlt eine strukturierte Prüfung der Erfüllung der Anforderungen durch die Bewerberin und den Bewerber und in der Folge auch ein strukturierter Vergleich ihrer Qualifikationen im Hinblick auf das Anforderungsprofil.

Die negative Beurteilung der Qualifikationen der Antragstellerin, die das Fach X bereits an der PH in mehreren Studienjahren unterrichtete, ist sachlich ebenso wenig nachvollziehbar wie die betont positive Beschreibung der Fähigkeiten des Bewerbers, der erst seit knapp einem Jahr eine Unterrichtstätigkeit an der PH ausübte.

Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass der Grund für die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers in der Schwangerschaft der Antragstellerin und in der in der Zukunft erwartbaren „Belastung“ durch die Betreuung ihres Kindes gelegen ist.

Verfahrensdauer: 17. April 2020 bis 26. April 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 259

2.2.4 Pädagogische Hochschule

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch das frühzeitige Ausscheiden ihrer Bewerbung um die Planstelle einer Vizerektorin einer Pädagogischen Hochschule (PH) aus dem Auswahlverfahren auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert wurde. Per Schreiben sei sie von ... informiert worden, dass beschlossen worden sei, ihre

Bewerbung „aus formalen Gründen aus dem Auswahlverfahren auszuschneiden“. Welcher Art die formalen Gründe gewesen seien, habe die Antragstellerin nicht in Erfahrung bringen können.

Es sei anzunehmen, dass das „zuständige Gremium“ beabsichtigt habe, sie „rechtzeitig aus dem Rennen zu nehmen“, um ihr nicht die Möglichkeit zu geben, am Hearing teilzunehmen, obwohl Frauen ausdrücklich zur Bewerbung eingeladen worden seien.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Der Senat hält fest, dass das Ausscheiden der Bewerbung der Antragstellerin aus dem Auswahlverfahren zur Besetzung der Planstelle des Vizerektors / der Vizerektorin der PH eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und des Alters darstellt. Auf Grund der vorgelegten schriftlichen Unterlagen (trotz Urgenzen eine unvollständige Vorlage) und mangels einer sachlichen nachvollziehbaren Begründung gewann der Senat den Eindruck, dass die Antragstellerin ausgeschieden wurde, weil sie auf Grund ihrer Qualifikationen eine ernst zu nehmende Konkurrentin für den von Vorneherein präferierten männlichen wesentlich jüngeren Mitbewerber war.

Verfahrensdauer: 6. Mai 2020 bis 16. August 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 265

2.3 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

2.3.1 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet bei der Besetzung einer Leitungsfunktion in der Zentralstelle auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein. Nach einer Reorganisation sei ihre Abteilung in zwei Abteilungen geteilt worden. Eine Abteilung habe der bisherige Abteilungsleiter geleitet, die Leitung der neuen Abteilung sei am ... ausgeschrieben worden. Sie habe sich um die Funktion beworben und sei zum Hearing am ... eingeladen worden. Dieses sei aber kurzfristig mit der Begründung, die Kommission sei nicht beschlussfähig, auf ... verschoben worden. Auf ihre Nachfrage zum

Hearing habe sie keine Antwort bekommen. Mit einer Geschäftseinteilungsänderung sei den Aufgaben der Abteilung eine neue Aufgabe zugewiesen worden, alle anderen Aufgaben seien unverändert geblieben. Im ... sei die Ausschreibung vom ... widerrufen und neu ausgeschrieben worden. Der Ausschreibungstext sei ident mit der ersten Ausschreibung gewesen und nur um die neue Aufgabe ergänzt worden. Sie habe sich auch auf diese Ausschreibung hin beworben und sei zu einem virtuellen Hearing eingeladen worden, das auch stattgefunden habe.

Da sie die Abteilung interimistisch geleitet habe, habe sie in allen Aufgabengebieten Erfahrung gehabt. Am ... habe sie ein Ablehnungsschreiben bekommen und man habe ihr in einem Telefonat mitgeteilt, dass der Mitbewerber deshalb ausgewählt worden sei, weil er ein Konzept ... vorgelegt habe. Die Ausschreibung habe Erfahrungen – mit gleicher Gewichtung – in allen Aufgabengebieten verlangt, und diese Anforderung habe der Mitbewerber nicht erfüllen können. Auch ein einschlägiges Studium habe er nicht vorweisen können. Der Mitbewerber sei viele Jahre Mitarbeiter der Abteilung ... gewesen, seit einiger Zeit sei er Mitarbeiter ... im BMDW. Das für die ausgeschriebene Funktion erforderliche technische Wissen habe er weder auf Grund einer Ausbildung noch auf Grund von Erfahrungen gehabt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Bestellung des Mitbewerbers zum Abteilungsleiter stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts und des Alters dar. Das BMDW hat alle relevanten Unterlagen inklusive der Hearingprotokolle sowie einen Qualifikationsvergleich anhand der Ausschreibungskriterien vorgelegt. Zusammengefasst hält der Senat fest, dass nicht im Mindesten nachvollziehbar ist, dass dem Mitbewerber attestiert wurde – in Relation zur Antragstellerin –, über Kenntnisse und Erfahrungen in den genannten Aufgabenbereichen der Abteilung „in höchstem Ausmaß“ zu verfügen.

Der Senat ist daher davon überzeugt, dass von Vorneherein eine eindeutige Präferenz für den Mitbewerber bestand und klar war, dass die Entscheidung zu seinen Gunsten angesichts der Kompetenzen der Antragstellerin nicht unumstritten sein werde.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die behauptete bessere Eignung des Mitbewerbers für die Leitung der gegenständlichen Abteilung kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die von der Antragstellerin vermuteten geschlechtsspezifischen Erwägungen und ihr deutlich höheres Alter für die Personalentscheidung maßgebend waren.

Verfahrensdauer: 1. Dezember 2020 bis 5. Jänner 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 271

2.4 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

2.4.1 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die stellvertretende Leitung einer Abteilung auf Grund des Geschlechts diskriminiert wurde. Sie arbeite schon mehrere Jahre in der Abteilung und zunächst hatte sie auch noch die Unterstützung ihrer Vorgesetzten. Plötzlich „musste“ ein männlicher Kabinettsmitarbeiter „versorgt“ werden bis ein attraktiverer Posten frei sei und sie hat die Funktion nicht bekommen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat hat eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts festgestellt. Zusammengefasst ist zur Begründung des BMEIA für die Eignungsbeurteilung zu bemerken, dass im Ergebnis auf Grund der bisherigen Verwendungen zumindest von gleicher Eignung der Bewerberin und des Bewerbers auszugehen gewesen wäre. Die Antragstellerin brachte in der Senatssitzung glaubwürdig vor, und die Dienstgebervertreterin / der Dienstgebervertreter widersprachen nicht, dass der Kabinettsmitarbeiter „versorgt“ werden habe müssen und sogar das Privileg gehabt habe, andere Funktionen abzulehnen. Dieses Vorbringen ist umso glaubwürdiger als der Mitbewerber zum Zeitpunkt der Kommissionssitzung bereits eine noch genehmere Stelle antreten durfte.

Aus diesen Umständen in Verbindung damit, dass das BMEIA den Senat nicht davon überzeugen konnte, dass der Mitbewerber im Vergleich zur Antragstellerin über das „erheblich höhere Eignungsausmaß“ verfügt, kann nur geschlossen werden, dass es der Dienstgeber vorzog, die gewünschte Stelle dem männlichen Bediensteten (und ehemaligen Kabinettsmitarbeiter) zuzuweisen, obwohl durch diese Entscheidung eine

mindestens gleich qualifizierte Bedienstete benachteiligt wurde und das Frauenförderungsgebot anzuwenden gewesen wäre (der Frauenanteil im Bereich der stellvertretenden Abteilungsleitungen lag bei nur 36 Prozent).

Empfehlung: Dem BMEIA wird empfohlen, § 7 B-GIBG zu beachten und beabsichtigte Besetzungen von Arbeitsplätzen, die nicht bereits auf Grund von anderen Bundesgesetzen auszuschreiben sind, auf geeignete Weise intern bekannt zu machen.

Verfahrensdauer: 28. Februar 2020 bis 7. Mai 2021

Reaktion des Dienstgebers:

„Ich bedanke mich für Ihr Schreiben vom ... und darf wie folgt antworten:
Die Causa hat die Besetzung einer stellvertretenden Abteilungsleitung betroffen. Hierzu möchte ich erläuternd anmerken, dass es in der Praxis einerseits von der Struktur einer Abteilung und andererseits vom Führungsstil der konkret tätigen Abteilungsleiterin bzw. des Abteilungsleiters abhängt, ob die Funktion einer/s stellvertretenden Abteilungsleiterin bzw. Abteilungsleiters als notwendig erachtet wird, oder ob die Aufgabenaufteilung auf die einzelnen Referatsleiterinnen und Referatsleiter dies obsolet macht.

Wenn aber die strukturelle Entscheidung für eine Stellvertretungsfunktion getroffen wird, so kommt dies stets auch den Referatsleiterinnen und Referatsleitern in der betroffenen Abteilung zeitgerecht und in angemessener Weise zur Kenntnis.

Damit ist sowohl dem § 7 B-GIBG als auch der seinerzeitigen Anregung der Kommission ausreichend entsprochen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 261

2.5 Bundesministerium für Inneres

2.5.1 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet bei der Besetzung einer Führungsfunktion auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein. Sie hat bereits seit Kurzem eine Führungsfunktion inne und ist auch vertraut mit den ausgeschriebenen Tätigkeiten der Funktion. Sie wird als „All-Rounderin“ bezeichnet.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Der Senat kommt nach eingehender Beratung zum Ergebnis, dass keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und des Alters bei dieser Auswahlentscheidung für den Mitbewerber vorliegt. Der Dienstgeber hat sich hauptsächlich auf die sehr lange Führungserfahrung des Mitbewerbers gestützt und dass mit der ausgeschriebenen Führungsfunktion auch die Stellvertretung einer großen Organisationseinheit einhergeht. Der Senat konnte an dieser Argumentation in diesem Fall in der Gesamtschau des Bestellvorganges keine Unsachlichkeit bzw. Anhaltspunkte für eine Diskriminierung erkennen.

Verfahrensdauer: 16. April 2020 bis 22. März 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 258

2.5.2 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts, des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Immer wieder werde ihm bei Bewerbungen sein Wunsch nach Berücksichtigung seiner Kinderbetreuungspflichten bei der Diensterteilung, negativ ausgelegt. Er hat bereits ein Verfahren vor der B-GBK geführt und schon damals sei der Vorwurf gekommen, er stelle seine privaten Interessen vor die dienstlichen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter, Weltanschauung, Familienstand

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sowie eine Verletzung des Benachteiligungsverbots fest.

Aus dem ersten Verfahren bei der B-GBK bekannt, dass der beurteilende Vorgesetzte mit der Formulierung, der Antragsteller stelle seine privaten Interessen vor die dienstlichen, meint, dass die Familie und dementsprechend auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen hohen Stellenwert für den Antragsteller hat. Angesichts des Umstandes, dass die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers offenbar nicht (ausschließlich) auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte, kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das häufig bei Bewerberinnen unsachlich herangezogene Kriterium der zeitlichen Belastung durch die Betreuung von Kindern auch bei der Auswahlentscheidung zwischen dem Mitbewerber und dem Antragsteller eine Rolle spielte.

Verfahrensdauer: 29. April 2020 bis 29. April 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 260

2.5.3 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet bei der Besetzung um eine stellvertretende Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein. Obwohl der Antragsteller die fachlichen und persönlichen Anforderungen erfülle sei eine sowohl an Lebens- als auch an Dienstjahren wesentlich jüngere Kollegin ernannt worden. Er habe eine langjährige einschlägige Berufserfahrung und habe viele Seminare und Kurse besucht.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die zuständige Landespolizeidirektion gab eine schriftliche Stellungnahme ab, nahm an der mündlichen Verhandlung allerdings nicht teil.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass aus den Laufbahndaten nicht ersichtlich ist, inwiefern die erfolgreiche Mitbewerberin in Bezug auf Fachkenntnisse und einschlägige Erfahrungen höher oder auch nur als gleich geeignet wie der Antragsteller angesehen werden kann.

Nachdem der Antragsteller in der Senatssitzung auf die Frage, ob er den Eindruck habe, dass man es ihm nicht „verzeiht“, dass er einmal seine Dienststelle verlassen habe, sofort und absolut glaubwürdig antwortete, genau diesen Eindruck gehabt zu haben, geht der

Senat davon aus, dass ein Motiv für die Entscheidung zu Ungunsten des Antragstellers der Umstand war, dass er einmal (vor ... Jahren) einen anderen Arbeitsplatz anstrebte.

Das zweite Motiv war nach dem Dafürhalten des Senates jenes des vergleichsweise fortgeschrittenen Alters des Antragstellers.

Die Ernennung der Mitbewerberin stellt eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg auf Grund des Alters des Antragstellers dar.

Für eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts wurde kein Anhaltspunkt gefunden.

Verfahrensdauer: 28. Mai 2020 bis 27. Jänner 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 274

2.5.4 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle einer stellvertretenden Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Sie habe vor Jahren schon an dieser Dienststelle eine Leitungsfunktion bekommen, aber damals schon wollte man keine Frau. Bei einer weiteren Bewerbung wurde ihr ein männlicher Mitbewerber vorgezogen und nach einer Beschwerde bei der B-GBK verschlechterten sich die Arbeitsbedingungen für sie massiv. Die Schwierigkeiten mit dem Vorgesetzten führten letztendlich auch dazu, dass sie die nunmehrige Planstelle nicht bekommen hat.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die B-GBK stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts fest. Aus dem gesamten Vorbringen im Verfahren vor dem Senat und den zur Verfügung gestellten Unterlagen muss geschlossen werden, dass die Landespolizeidirektion die Antragstellerin allein für die einem ordentlichen Dienstbetrieb nicht zuträgliche Situation an der Dienststelle verantwortlich macht(e), obwohl auch in der Person des Dienststellenleiters gelegene Umstände (auf die in diesem Gutachten nicht einzugehen ist) dazu beigetragen haben. In der Folge wurden im gegenständlichen Besetzungsverfahren Kenntnisse und Erfahrungen der Antragstellerin in Bezug auf den Dienst nicht entsprechend gewürdigt

bzw. die Kenntnisse und Erfahrungen des Mitbewerbers überbewertet. Ein derartiges Vorgehen erweckt zumindest den Eindruck von Willkür.

Festzuhalten ist weiters, dass das Verhältnis des Vorgesetzten und der Antragstellerin zweifellos bereits seit Jahren konfliktbeladen war, wobei dabei (auch) der Umstand eine Rolle spielte, dass die Antragstellerin eine Frau ist.

Verfahrensdauer: 8. September 2020 bis 5. Juli 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 264

2.5.5 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Planstelle einer bestimmten Dienststelle auf Grund des Geschlechts und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Sie erfülle alle Anforderungen und wollte aus familiären Gründen (Nähe zur Dienststelle) die Dienststelle eben wechseln. Der siegreiche Mitbewerber weise keine bessere Eignung auf, hat allerdings auf der Liste einer bestimmten politischen Partei kandidiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Die Besetzung der Funktion stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin dar.

Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung wurde nicht ausreichend glaubhaft gemacht.

An der in fachlicher und auch in persönlicher Hinsicht sehr guten Eignung der Antragstellerin gab es weder seitens ihres unmittelbaren Vorgesetzten noch seitens des nächsthöheren Vorgesetzten den geringsten Zweifel.

Laut der Dienstbehörde war der wesentliche Punkt, der gegen die Antragstellerin gesprochen habe, der Umstand, dass diese ihre gesamte Dienstzeit an einer Dienststelle verbracht habe, während der Mitbewerber an fünf verschiedenen Dienststellen Dienst versehen habe. Die Dienstbehörde brachte – zutreffend – vor, dass es nicht nur auf die Dauer der Dienstzeit ankomme, sondern auch auf den Umstand, „wo“ (gemeint wohl nicht örtlich, sondern an welcher Dienststelle) diese verbracht werde. Gerade die Dienststelle

der Antragstellerin deutet aber (auch) auf ihre im Vergleich zum Mitbewerber höhere Qualifikation, denn bei der Dienststelle der Antragstellerin handelt es sich um eine große Dienststelle, an der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem durchaus schwierigen Klientel konfrontiert sind und an der die Arbeitsbelastung hoch ist.

Nach der Gegenüberstellung der Laufbahnen kann der Senat nicht erkennen, inwiefern der Mitbewerber auf Grund seiner bisherigen Verwendungen besser qualifiziert wäre als die Antragstellerin. Angesichts des Umstandes, dass die Dienstbehörde weder in ihrer schriftlichen Stellungnahme noch im Rahmen der Sitzung des Senates schlüssig darlegen konnte, dass die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte, kam der Senat zum Ergebnis, dass für die gegenständliche Personalentscheidung das sachfremde geschlechtsspezifische Motiv ausschlaggebend war.

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass selbst wenn man nur von gleicher Eignung der Bewerberin und des Bewerbers ausgegangen wäre – wovon der Senat nicht ausgeht – die Antragstellerin auf Grund der gebotenen Anwendung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG (die gesetzlich vorgesehene Frauenquote in der...- wertiger Verwendung im Wirkungsbereich der Behörde(n) ist bei weitem nicht erreicht) der Vorzug zu geben gewesen wäre. Angesichts des Umstandes, dass das Bundesministerium für Inneres einen enormen Bedarf an Frauenförderung hat, ist es erstaunlich, dass bei Planstellenbesetzungen die unterschiedlichsten Umstände als entscheidungsrelevant herangezogen werden, allerdings so gut wie nie die Vorgaben des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Frauenförderungsplans.

Verfahrensdauer: 17. September 2020 bis 14. Juni 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 263

2.5.6 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, bei der Besetzung einer Führungsfunktion (Stellvertretung) auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Die in der InteressentInnensuche angeführten Aufgaben habe sie zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits wahrgenommen und somit habe sie die Anforderungen der gegenständlichen Planstelle erfüllt.

Die Entscheidung sei insbesondere deshalb nicht nachvollziehbar, weil der zum Zug gekommene Mitbewerber weniger Dienstzeiten und demzufolge auch weniger Jahre als dienstführender Beamter aufweise. Ferner seien ihr besonderes Engagement, ihre über den regulären Dienst hinausgehende Einsatzbereitschaft und ihr tadelloses Verhalten für die Entscheidung offenbar nicht von Belang gewesen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Dienstbehörde verwies in ihrer Stellungnahme auf die Beurteilungen der Dienstvorgesetzten.

Der erfolgreiche Mitbewerber konnte somit im Vergleich zur Antragstellerin eine längere Erfahrung im ...bereich vorweisen, und er verfügte über Erfahrungen als ernannter stellvertretender Leiter eines Fachbereiches. Die Antragstellerin konnte als Stellvertreterin des Hauptsachbearbeiters den Fachbereich nur bei Abwesenheit des Leiters und seiner beiden bestellten Stellvertreter leitend wahrnehmen.

Schließlich äußerte auch die Gleichbehandlungsbeauftragte in der Senatssitzung, dass der Mitbewerber über ein deutliches Plus an Führungserfahrung verfügt habe, als Stellvertreter des Fachbereichsleiters habe er jedenfalls einen größeren Bereich stellvertretend geleitet als die Antragstellerin als Stellvertreterin des Hauptsachbearbeiters.

Auf Grund der schriftlichen Unterlagen und des Vorbringens in der Senatssitzung kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte und kein sachfremdes Motiv, etwa das Geschlecht, ausschlaggebend war.

Die Ernennung des Mitbewerbers zum stellvertretenden Fachbereichsleiter stellt keine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GlBG dar.

Verfahrensdauer: 14. Oktober 2020 bis 13. Oktober 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 267

2.5.7 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Fachbereichsleitung im SPK X auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Als Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin sei sie gleichzeitig die Stellvertreterin des Fachbereichsleiters gewesen. Da sie diesen „in vollem Umfang vertreten“ habe, sei sie mit dem gesamten Aufgabengebiet bestens vertraut. Die in der InteressentInnensuche angeführten Aufgaben wie Mitarbeiterführung, Personaladministration, Statistik, technisch-administrative Angelegenheiten, Führung des Vorschriftenwesens und dergleichen seien Aufgaben, die sie wahrnehme.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Dienstbehörde argumentierte die Personalentscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers im Wesentlichen damit, dass dieser Sachbearbeiter im Fachbereich und stellvertretender Fachbereichsleiter X im SPK X gewesen sei. Die Antragstellerin sei lediglich stellvertretende Hauptsachbearbeiterin gewesen. Während ihr Mitbewerber in den höchsten Tönen gelobt worden sei, hätten ihre Vorgesetzten lediglich ihre Eignung für die Funktion bestätigt, ihr unmittelbarer Vorgesetzter habe gar nur von „Basiskompetenz“ gesprochen sowie festgehalten, dass sie die neue Aufgabe „nach einer gewissen Anlaufzeit“ werde erfüllen können.

Neben den Vertretern der Landespolizeidirektion und des BM für Inneres legte auch der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen in der Sitzung des Senates dar, dass schlicht ein Unterschied zwischen der Leitung eines Fachbereiches und der Leitung eines Sachgebietes bestehe, was aus den Arbeitsplatzbeschreibungen ersichtlich sei.

Der Senat stellte fest, dass die Ernennung des Mitbewerbers zum Leiter des Fachbereichs keine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG darstellt.

Das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GIBG war in Anbetracht der besseren Eignung des Mitbewerbers nicht anzuwenden.

Verfahrensdauer: 14. Oktober 2020 bis 13. Oktober 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 268

2.5.8 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die stellvertretende Fachbereichsleitung auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Sie habe sich um die stellvertretende Leitung des Fachbereiches X im SPK X beworben. Hierbei handle es sich um den exakt gleichen Arbeitsplatz, welchen sie beim SPK Y besetze. Ihre Qualifikation für diese Position sei auf Grund dieses Umstandes selbsterklärend.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Dienstbehörde begründete die Personalentscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers insbesondere damit, dass die Stellungnahmen der unmittelbaren Vorgesetzten der Antragstellerin und des Mitbewerbers zu den Bewerbungen sowie die Beschreibung und Reihung schlüssig und eindeutig in dem Sinne gewesen sei, dass der Mitbewerber von allen Bewerberinnen und Bewerbern als der Beste anzusehen sei. Der Mitbewerber wurde von seinen Vorgesetzten hochgelobt, z. B. wurde ausgeführt, dass der Einsatz und das Engagement das ausgezeichnete „Führungsgesamtverhalten“ des Bewerbers „abrunden“ würden. Nun ist aus den Bewerbungsunterlagen nicht ersichtlich, welche Führungsfunktionen der Mitbewerber innehabt haben soll.

Die Feststellung des unmittelbaren Vorgesetzten der Antragstellerin, nämlich sie werde die neuen Aufgaben „nach einer gewissen Anlaufzeit“ zur Zufriedenheit des Dienstgebers erfüllen können, ist nicht überzeugend und insofern nicht nachvollziehbar, als der Antragsteller bereits die mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben erfüllte. Sie hätte ohne jegliche Einschulung die in der InteressentInnensuche angeführten Aufgaben und Tätigkeit ausführen können.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte erläuterte in der Sitzung des Senates glaubwürdig, dass die Antragstellerin auf Grund ihrer Qualifikation zumindest gleich gut für die gegenständliche Planstelle geeignet sei wie der Mitbewerber, dies eben vor allem deshalb, weil die Antragstellerin dieselbe Funktion bereits ausübte.

Der Senat stellt daher fest, dass die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers daher einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GIBG darstellt.

Verfahrensdauer: 14. Oktober 2020 bis 13. Oktober 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 269

2.5.9 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Führungsfunktion einer Polizeiinspektion auf Grund des Geschlechts und auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden sei. Der Antragsteller erfülle alle Voraussetzungen und weise ein höheres Dienst- und Lebensalter auf als die zum Zug gekommene Mitbewerberin. In die Entscheidung habe der Landespolizeidirektor persönlich auf Grund örtlicher Gegebenheiten Erkundigungen eingezogen. Es sei bekannt, dass er eine parteipolitische Funktion innehatte (eine andere Weltanschauung als der damalige Innenminister).

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Die Ernennung der Mitbewerberin stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 B-GIBG dar, jedoch eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z 6 B-GIBG dar.

Für eine Diskriminierung auf Grund des Alters ergaben sich keine Anhaltspunkte.

In der Stellungnahme wird mitgeteilt, dass dem Landespolizeidirektor aus dem Dorfgeschehen bekannt sei, dass der Antragsteller eine politische Funktion inne habe. Den Vorwurf der Diskriminierung des Antragstellers auf Grund dessen Weltanschauung weise der Landespolizeidirektor entschieden zurück. Anhand des Besetzungsaktes und des Beurteilungskataloges sei die Auswahl der Mitbewerberin objektiv nachvollziehbar – bei gleicher Qualifikation sei der Frau der Vorzug zu geben – und offensichtlich, dass der Antragsteller nicht diskriminiert worden sei. Das Vorbringen des Antragstellers, vor allem auch seine Aussage in der Senatssitzung, war für den Senat glaubwürdig. Seitens der Landespolizeidirektion (LPD) erfolgte eine Absage der Teilnahme (die Behörde verzichtet derzeit allgemein auf eine Teilnahme bei Sitzungen der B-GBK). Es wurde daher auf Grund der mündlichen Befragung des Antragstellers und der schriftlichen Stellungnahme der LPD beraten und entschieden.

Verfahrensdauer: 19. November 2020 bis 21. Jänner 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 273

2.5.10 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein. Er habe alle Voraussetzungen erfüllt und aus über ... Jahren Exekutivdienst auf vielen verschiedenen und unterschiedlich gestalteten Dienststellen auch sehr viel Erfahrung für die Planstelle mitgebracht. Die Planstelle sei einer weitaus jüngeren Mitbewerberin verliehen worden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Sowohl in der schriftlichen Stellungnahme als auch bei der mündlichen Verhandlung hat der Dienstgeber die Entscheidung zu Gunsten der Mitbewerberin damit begründet, dass sie an der Entwicklung einer neuen Organisationsstruktur mitgearbeitet habe. Für die Bewerberin hätten weiters ihre Leistungsbereitschaft und ihr Engagement gesprochen. Der Antragsteller habe in seiner Laufbahn einmal eine Vorgesetztenfunktion ausgeübt, diese nach sechs Monaten aber aufgegeben und wieder den Arbeitsplatz eines Sachbearbeiters eingenommen. Daraus habe die Dienstbehörde geschlossen, dass er nicht unbedingt Führungsverantwortung übernehmen wolle.

Der Senat stellt daher nach eingehender Prüfung fest, dass die Bestellung der Mitbewerberin keine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg des Antragstellers auf Grund des Geschlechts oder des Alters darstellt.

Verfahrensdauer: 4. Jänner 2021 bis 2. Februar 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 275

2.5.11 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 19. Februar 2021 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.5.12 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Führungsfunktion auf Grund des Alters und des Geschlechts diskriminiert wurde. Sie bekleidet seit vielen Jahren bereits eine Führungsfunktion und legt dar, dass ihre bisherigen Qualifikationen und Tätigkeiten / Ausbildungen nicht ausreichend und sachlich geprüft wurden und sie mindestens gleich gut wie der erfolgreiche Mitbewerber gewesen ist. Somit hätte das Frauenförderungsgebot angewendet werden müssen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Dienstbehörde legt schriftlich und bei der mündlichen Verhandlung dar, dass der Mitbewerber aus seiner bisherigen Tätigkeit die erforderlichen Qualifikationen und Eigenschaften in einem weit aus höherem Ausmaß für den zu besetzenden Arbeitsplatz mitbrachte als die Antragstellerin.

Den Senat konnten die Argumente nicht überzeugen, zumal zum Teil Tätigkeiten und Qualifikationen, die der Mitbewerber zweifelsohne mitbrachte, nicht mit dem Ausschreibungstext übereinstimmten bzw. gefordert waren. Auch wurden bei der Antragstellerin Karenzzeiten (sowohl für Kinderbetreuung als auch für Weiterbildungen) aus ihrer Dienstzeit „herausgerechnet“ um eine annähernd gleich lange Dienstzeit der Bewerberin und des Bewerbers darzustellen.

Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und des Alters sowie eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes fest.

Verfahrensdauer: 24. Februar 2021 bis 5. April 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 276

2.5.13 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Führungsfunktion auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein. Sie bekleidet bereits eine Führungsfunktion, im Zeitpunkt der Bewerbung ist sie allerdings schwanger und in Teilzeit gewesen, daher wurde ihr ein weniger qualifizierter jüngerer Kollege vorgezogen. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter hat sie nach der Meldung der Schwangerschaft negativ beurteilt, obwohl es vorher bereits eine „mündliche Zusage“ gegeben hat. Gespräche (in Beisein von Kollegen) mit dem Vorgesetzten hatten keine Lösung gebracht, es haben sich im Gegenteil die Fronten verhärtet. Die Dienstbehörde ist dem Vorschlag gefolgt ohne ihr die Möglichkeit zu geben sich gegen die „Anschuldigungen“ zu wehren.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Dienstbehörde legte schriftlich und mündlich dar, dass der Besetzungsvorschlag nachvollziehbar war. Die Differenzen zwischen dem Vorgesetzten und der Antragstellerin waren nicht bekannt; für die Antragstellerin hätte es die Möglichkeit gegeben sich an den Gleichbehandlungsbeauftragten oder Psychologen zu wenden.

Dem Senat waren die angeblichen Defizite der Antragstellerin und die bessere Qualifikation des erfolgreichen jüngeren Mitbewerbers ohne Führungserfahrung nicht nachvollziehbar, sehr wohl aber der zeitliche Zusammenhang zwischen der Schwangerschaftsmeldung und der negativen Beurteilung.

Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im Zusammenhang mit dem Familienstand fest, für eine Altersdiskriminierung gibt es keine Hinweise.

Verfahrensdauer: 27. Mai 2021 bis 6. April 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 278

2.5.14 Landespolizeidirektion

Tatbestand: sonstige Arbeitsbedingungen, sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet von einem Vorgesetzten sexuell belästigt worden zu sein. Im Zuge einer Dienstausbildung hat dieser Vorgesetzte beim Kaffeeautomaten (in Anwesenheit eines Kollegen) dreimal mit der flachen Hand auf ihre rechte Gesäßhälfte geschlagen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Vorgesetzte hat in seiner Stellungnahme die Handlung nicht bestritten und sich entschuldigt. Die Dienstbehörde hat ein Disziplinarverfahren gegen den Vorgesetzten eingeleitet.

Der Senat stellt eine sexuelle Belästigung im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes fest.

Verfahrensdauer: 15. Juni 2021 bis 5. April 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 277

2.5.15 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Abteilungsleitung auf Grund des Geschlechts und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei. Es habe kein Hearing gegeben und sie sei – anders als der erfolgreiche Mitbewerber – nicht allen Kommissionsmitgliedern der Begutachtungskommission bekannt gewesen; der Mitbewerber sei sehr wohl bekannt gewesen; auch aus seiner früheren Tätigkeit als Mitarbeiter in einem politischen Kabinett (im BM.I). Auch ihre Weltanschauung sei dem Dienstgeber bekannt gewesen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die Bestellung des Bewerbers einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot und eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg der Antragstellerin auf Grund der Weltanschauung darstellt.

Dem Dienstgeber ist es nicht gelungen den Senat zu überzeugen, dass rein sachliche Gründe ausschlaggebend für die Personalentscheidung waren.

Die Begutachtungskommission hätte prüfen müssen, in welchem Ausmaß jeweils die Bewerberin und der erfolgreiche Mitbewerber (und die übrigen Bewerberinnen und Bewerber) jedes einzelne Kriterium erfüllen, wobei jedes Einzelergebnis zu begründen und danach das Maß der Gesamteignung der Bewerberin und des Bewerbers für die gegenständliche Abteilungsleitung festzustellen gewesen wäre. Dies erfordert die Festlegung des Bewertungssystems und der Eignungskalküle, d. h. die Festlegung, mit wie vielen (Prozent)Punkten ein Bewerber / eine Bewerberin das Kalkül „im höchsten Maße geeignet“ oder nur das Kalkül „im hohen Maße geeignet“ erreicht. Nur so ist auch für den Entscheidungsträger / die Entscheidungsträgerin nachvollziehbar, ob nicht etwa durch eine Über- oder Unterbewertung einzelner Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen das Gesamtergebnis der Eignungsprüfung verfälscht wird.

Es wurden lediglich die jeweiligen Laufbahnen skizziert und anschließend Feststellungen getroffen.

Verfahrensdauer: 28. Juni 2021 bis 12. Mai 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 280

2.5.16 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Führungsfunktion auf Grund des Geschlechts diskriminiert wurde. Sie sei schon einmal bei der B-GBK gewesen und schon damals wurde eine Diskriminierung bei einer anderen Führungsposition festgestellt. Nunmehr habe man einem Bewerber, der sich bisher noch nie auf eine Führungsposition beworben hat, zur Bewerbung aufgefordert bzw. motiviert und dieser habe sich nach einer „Bedenkzeit“ auch tatsächlich beworben. Obwohl in der gegenständlichen Landespolizeidirektion der Frauenanteil in Führungspositionen extrem niedrig sei, habe man sie wieder nicht mit der Funktion betraut.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Auf Grund der schriftlichen Unterlagen, auch eines Schreibens der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten für die Antragstellerin und der mündlichen Verhandlung konnte der Dienstgeber den Senat von der besseren Qualifikation und der sachlichen Entscheidung für den erfolgreichen Mitbewerber nicht überzeugen. Die Gleichbehandlungsbeauftragte wies auch auf den Umstand hin, dass sich künftig noch weniger Frauen für eine Führungsfunktion interessieren werden, wenn sie sehen, wie erfolglos, trotz besserer Qualifikation, Frauen im Bewerbungsprozess sind. Der Senat kam nach reiflicher Prüfung zum Ergebnis, dass die Antragstellerin neuerlich beim beruflichen Aufstieg auf Grund des Geschlechts diskriminiert wurde.

Verfahrensdauer: 26. Juli 2021 bis 28. Juni 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 284

2.5.17 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Sexuelle Belästigung, Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. August 2021 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.5.18 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie und ihre Kolleginnen durch die geplante Maßnahme der Landespolizeidirektion (LPD) X, nämlich den Umkleide- und Ruheraum der weiblichen Exekutivbediensteten vom Erdgeschoss in das zweite Untergeschoss zu verlegen, eine Diskriminierung der weiblichen Exekutivbediensteten auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 6 B-GIBG bei den sonstigen Arbeitsbedingungen darstelle.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die geplante Maßnahme der LPD X, den Umkleide- und Ruheraum der weiblichen Exekutivbediensteten vom Erdgeschoss in das zweite Untergeschoss der Polizeiinspektion zu verlegen, stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin und der übrigen weiblichen Exekutivbediensteten an dieser Polizeiinspektion auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 4 Z 6 B-GIBG dar. Zu diesem Ergebnis kam der Senat auf Grund der schriftlichen Stellungnahmen und der mündlichen Verhandlung, an der auch Dienstgebervertreterinnen und –vertreter teilgenommen haben. Dem Dienstgeber ist es nicht gelungen sachlich zu argumentieren, warum es zunächst möglich gewesen wäre, dass die weiblichen Exekutivbeamtinnen nicht in den „Keller“ übersiedeln hätten müssen, aber dieser Plan nach Einwendungen verworfen wurde. Der Senat ist der Auffassung, dass bei gutem Willen eine Lösung im Interesse der weiblichen Exekutivbeamtinnen möglich ist.

Verfahrensdauer: 10. September 2021 bis 8. Juni 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 282

2.5.19 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Maßnahmen Aus- und Weiterbildung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 11. November 2021 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020

Landespolizeidirektion (im Bericht 2020 Nr. 2.5.13)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um eine Führungsfunktion beworben. Ihr Vorgesetzter hat die Bewerbung auf Grund ihrer umfassenden Berufserfahrung, ihrer selbständigen Arbeitsweise und der gesamten Persönlichkeitsstruktur befürwortet.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der erkennende Senat konnte keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bzw. keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes feststellen. Dem Dienstgebervertreter gelang es den Senat zu überzeugen, dass der Mitbewerber auf die Aufgaben für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz besser erfüllen wird können als die Antragstellerin.

Empfehlung: Im Zusammenhang mit dem plausiblen Vorbringen der Antragstellerin und auch der Gleichbehandlungsbeauftragten, nämlich dass sachkundigen und fleißigen (vorwiegend weiblichen) Mitarbeiterinnen in den für das Funktionieren einer Behörde sorgenden Verwaltungseinheiten – anders als ihren überwiegend männlichen Kollegen im Exekutivdienst – kaum Möglichkeiten geboten würden, in anderen (Fach)Bereichen Kenntnisse zu erwerben und für den Aufstieg notwendige (Führungs-)Erfahrungen zu sammeln, und sie daher in der Folge weit geringere Aufstiegschancen hätten, weist der Senat darauf hin, dass hierin eine strukturelle Diskriminierung auf Grund des Geschlechts aufgezeigt wird, der entgegenzuwirken wäre. Dem BMI wird daher empfohlen sicherzustellen, dass auch weiblichen (Verwaltungs)Bediensteten mit hervorragendem Verwendungserfolg (wie der Antragstellerin) gezielt die Möglichkeit eröffnet wird, auch Aufgaben außerhalb ihres ursprünglichen Arbeitsbereichs wahrzunehmen.

Verfahrensdauer: 30. Juli 2019 bis 21. Juli 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 250

Landespolizeidirektion (im Bericht 2020 Nr. 2.5.15)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller hat sich um eine Führungsfunktion beworben und sieht sich im Hinblick auf das Anforderungsprofil besser geeignet als seine Mitbewerberin.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Geschlecht

Ergebnis: Der erkennende Senat konnte der Argumentation des Antragstellers folgen, zumal auch ursprünglich die Dienstbehörde den Antragsteller erstgereiht hatte. Die spätere Feststellung der gleichen Eignung und damit die Anwendung des Frauenförderungsgebotes ist für die gegenständliche Arbeitsplatzbesetzung sachlich nicht nachvollziehbar und fälschlich erfolgt.

Durch bestimmte Vorgangsweisen im Bewerbungs- und Auswahlprozess gelangte der Senat zur Überzeugung, dass auch weltanschauliche / parteipolitische Beweggründe für die Postenvergabe vorlagen.

Der Senat kam also zum Schluss, dass der Antragsteller sowohl auf Grund des Geschlechts als auch auf Grund der Weltanschauung diskriminiert wurde.

Verfahrensdauer: 28. August 2019 bis 13. August 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 252

Landespolizeidirektion (im Bericht 2020 Nr. 2.5.16)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller hat sich um eine Führungsfunktion beworben und gibt an, er habe sich um die Planstelle beworben, da er die mit diesem Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen „über das gewöhnliche Maß“ erfülle auf Grund der derzeitigen Personalsituation „in einem nicht geringen Ausmaß bereits interimistisch ausübe bzw. mitbetreue“.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Geschlecht

Ergebnis: Der Dienstgeber ging von einer vergleichbaren Eignung des Antragstellers mit der erfolgreichen Mitbewerberin aus und daher wurde das Frauenförderungsgebot angewandt. Auch wurde mit einer längeren „Nettodienstzeit“ der Mitbewerberin argumentiert, da der Antragsteller im Auftrag des BMI eine gewisse Zeit im Auslandseinsatz verbrachte.

Der erkennende Senat konnte weder durch die schriftlichen Unterlagen noch auf Grund der mündlichen Verhandlung von einer sachlich nachvollziehbaren Personalmaßnahme

überzeugt werden und stellte nicht nur eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, sondern auch auf Grund der Weltanschauung fest.

Verfahrensdauer: 28. August 2019 bis 13. August 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 251

Landespolizeidirektion (im Bericht 2020 Nr. 2.5.17)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um eine Führungsfunktion beworben. Die Formalerfordernisse für die ausgeschriebene Planstelle werden von ihr in vollem Ausmaß erfüllt und die für diese Planstelle geforderten Fähigkeiten bereits in hohem Ausmaß im Rahmen ihrer bisherigen Aufgabenstellungen. Der erfolgreiche Mitbewerber hatte schon vor der Ausschreibung kundgetan, dass er die Funktion bekomme.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Das BMI argumentierte zusammengefasst, es liege trotz der festgestellten Eignung der Bewerberin und des Bewerbers im höchsten Ausmaß keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und der Weltanschauung keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes vor, da innerhalb des festgestellten Kalküls ein Qualifikationsvorsprung des Mitbewerbers gegeben sei. Dieser ergebe sich aus dessen Plus im Bereich der mit dem Arbeitsplatz verbundenen fachspezifischen Anforderungen und in der Führungserfahrung.

Der erkennende Senat stellt in seiner langjährigen Spruchpraxis fest, dass innerhalb eines Kalküls nicht mehr gereiht werden darf, sondern das Frauenförderungsgebot zur Anwendung kommt. Gestützt ist diese Spruchpraxis durch die Auslegung der für das Ausschreibungsgesetz zuständigen Abteilung und durch eine Entscheidung des VWGH vom 15.5.2013, GZ 012/12/0013.

Der Senat stellt sowohl eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts als auch der Weltanschauung fest.

Verfahrensdauer: 26. November 2019 bis 7. Juli 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 249

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

2.6.1 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Abteilungsleitung auf Grund des Geschlechts, des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden sei. Der in der Ausschreibung angegebene Aufgabenbereich umfasse zu einem größeren Anteil Themen, die sie seit Jahren eigenverantwortlich bearbeite bzw. aufgebaut habe. Der erfolgreiche Mitbewerber war im Kabinett des zuständigen Bundesministers tätig und verblieb auch dort nach seiner Bestellung.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Auf Grund der Unterlagen und der mündlichen Verhandlung hält der Senat zusammenfassend fest, dass bei objektiver Beurteilung die Antragstellerin jedenfalls für das Fachwissen die höchste Punkteanzahl hätte bekommen müssen und damit in das Kalkül „in höchstem Maß geeignet“, gereiht hätte werden müssen. Die Antragstellerin war nach Auffassung des Senates jedenfalls besser geeignet als der Mitbewerber. Der Senat kam daher zum Ergebnis, dass die Antragstellerin auf Grund des Geschlechts, des Alters und der Weltanschauung diskriminiert wurde.

Verfahrensdauer: 10. Februar 2020 bis 6. November 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 254

2.6.2 Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung einer Stabstelle in der nachgeordneten Dienststelle auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein.

Er sei Leiter einer Stabstelle gewesen. Die Stabstelle sei in weiterer Folge aufgelöst und durch die gegenständliche Stabstelle ersetzt worden. Gegen diese Entscheidung sei ein Verfahren beim Bundesverwaltungsgericht anhängig.

Die Umstrukturierung mit deckungsgleichen Aufgaben samt Neuausschreibung der Leitung habe lediglich dazu gedient, ihn loszuwerden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Besetzung der Leitung der Stabstelle mit der Mitbewerberin stellt keine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar. Die Dienstgebervertreterin konnte darlegen, weshalb eine neue Stabstelle geschaffen und ausgeschrieben worden sei, sie führte aus, man habe erkannt, dass man etwas Neues machen müsse. Organisationsänderungen seien nichts Ungewöhnliches, sie würden immer wieder vorgenommen. Die Ausschreibung sei sehr offen und eben nicht auf eine bestimmte Person zugeschnitten gewesen. Der Antragsteller habe eben selbst gesagt, dass alle geglaubt hätten, Frau X (nicht die Antragstellerin) werde die Stelle bekommen, was dann aber nicht der Fall gewesen sei.

In der Sitzung des Senates konzidierte die Dienstgebervertreterin dem Antragsteller auf Grund seiner fundierten Ausbildung die fachliche Kompetenz, jedoch sei die Ausbildung lediglich eine von vier Anforderungen gewesen.

Auf Grund der vorgelegten Unterlagen und der überzeugenden Darlegung der für die neue Stabstelle wesentlichen Qualifikationen durch die Dienstgebervertreterin kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die Feststellung der deutlich besseren Eignung der Mitbewerberin für die Leitung der Stabstelle sachlich nachvollziehbar ist.

Verfahrensdauer: 23. Oktober 2020 bis 7. September 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 266

2.6.3 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung der Abteilung X auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei. Sie habe sich schon einmal um diese Abteilung beworben und die B-GBK habe damals eine Diskriminierung festgestellt. Nun habe sie sich wieder beworben und wieder hat sie ein Prozent nicht die Kategorie „im höchsten Ausmaß geeignet“ erreicht (so wie bei der ersten Bewerbung). Wäre sie im höchsten Ausmaß geeignet eingestuft worden, dann hätte sie auf Grund des Frauenförderungsplanes bestellt werden müssen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat kam zum Ergebnis, dass die Bestellung des Mitbewerbers zum Leiter der Abteilung X eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG darstellt.

Die Punktevergaben der Begutachtungskommission betreffend die Antragstellerin bzw. des Mitbewerbers zu einigen Ausschreibungskriterien konnten den Senat nicht überzeugen und auch bei der mündlichen Verhandlung nicht ausgeräumt werden.

Nachdem die Begutachtungskommission ihr Ergebnis der Eignungsprüfung großteils mit den Ausführungen der Bewerber und der Bewerberin im Hearing begründete, ist darauf hinzuweisen, dass das Hearing nur ein Teil des Bewerbungsverfahrens ist und – im Vergleich zu einer Berufslaufbahn – nur eine Momentaufnahme darstellt. Die Eignung der Bewerber und Bewerberinnen ist daher in der Gesamtheit – Ausbildungen, Berufslaufbahn und Hearing – zu beurteilen.

Der Umstand, dass die Antragstellerin – nun schon im zweiten Bewerbungsverfahren – um einen einzigen Punkt das Kalkül „im höchsten Maß geeignet“ verfehlte, belegt ihre sehr gute Eignung zur Führungskraft. Der Umstand, dass – wieder – ein männlicher Mitbewerber dieses Kalkül erreichte, legt den Schluss nahe, dass der Frauenförderung nicht jener Stellenwert beigemessen wird, der vom Gesetzgeber intendiert ist, und letztendlich Bewerber präferiert werden.

Verfahrensdauer: 5. August 2021 bis 21. Juni 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 283

Nachtrag zum 13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020

Zentralstelle (im Bericht 2020 Nr. 2.9.1)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um eine Führungsfunktion im BMK (vormals BMVIT) beworben. Der Antrag an die B-GBK wurde durch die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen eingebracht, die sehr genau beschreibt, warum aus ihrer Sicht bzw. der der Bewerberin ein diskriminierungsfreies Verfahren, in welchem alle Fakten in die Eignungsbeurteilung (auch Bewerbung und Curriculum Vitae) miteinbezogen worden wären, hätte zu einer höheren Bewertung der Kenntnisse und Erfahrungen der Antragstellerin führen müssen.

Befund, Gutachten und Resümee würden zahlreiche subjektive und sachlich nicht nachvollziehbare Wertungen enthalten, um die Punkteabzüge bei der Antragstellerin zu begründen und sie nicht als „im höchsten Ausmaß geeignet“ reihen zu müssen. Dadurch sei die Anwendung des § 11c B-GlBG umgangen worden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Auf Grund der dargestellten Erwägungen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das BMVIT mit seinem gesamten Vorbringen nicht davon überzeugen konnte, dass im Auswahlverfahren objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht das Geschlecht maßgebend waren. Der Senat stellt daher eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts fest. Nach der „Motivbündeltheorie“ genügt es, wenn das geschützte Merkmal (hier: das Alter) bzw. damit in Verbindung stehende Eigenschaften und Verhaltensweisen zumindest mitursächlich für die Auswahlentscheidung war (vgl. auch OGH 02.04.2009, 8 ObA 8/09y). Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Eignungsbeurteilung stellt der Senat fest, dass auch eine Diskriminierung auf Grund des Alters vorliegt.

Empfehlung: Dem BMK wird zur Vermeidung von Verstößen gegen das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (und rechtswidrigen Auswahlverfahren) dringend empfohlen, in Besetzungsverfahren Befund und Gutachten von Begutachtungskommissionen jeweils auf Schlüssigkeit und Unvoreingenommenheit zu prüfen und auf die Erfüllung der

Anforderungen der Ausschreibung durch die Bewerber und Bewerberinnen, insbesondere im Hinblick auf deren Ausbildung, genau zu achten.

Verfahrensdauer: 17. Dezember 2019 bis 20. Oktober 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 253

2.7 Bundesministerium für Landesverteidigung

2.7.1 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Abteilungsleitung auf Grund des Geschlechts und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert wurde.

Neben ihm habe sich nur noch eine weibliche Bedienstete beworben. Die um ... Jahre jüngere Bewerberin sei ihm vorgezogen worden, seine um ... Jahre längere spezifische Berufserfahrung sei überhaupt nicht berücksichtigt worden. Es sei ihm nicht bekannt, dass jemals ein derart junger Bediensteter / eine derart junge Bedienstete auf einen Arbeitsplatz der Funktionsgruppe ... eingeteilt worden wäre, denn die Abteilungsleitung verlange „eine ausgesprochen hohe, lange und breitgestreute Berufserfahrung“.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Der Senat kam zum Ergebnis, dass keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und des Alters vorliegt.

Das BMLV konnte den Senat überzeugen, dass der Antragsteller ein Muss-Kriterium nicht erfüllte. Schließlich ist dem BMLV auch darin zuzustimmen, dass Muss-Kriterien Ausschlusskriterien sind und nur Bewerber und Bewerberinnen, die alle Muss-Kriterien erfüllen, geeignete Bewerberinnen und Bewerber iSd § 10 Abs. 1 Z 1 AusG sind, die am weiteren Beurteilungsverfahren – zur Beurteilung der Eignung in höchstem, in hohem oder in geringerem Ausmaß – teilnehmen können.

Verfahrensdauer: 26. Februar 2021 bis 22. April 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 279

2.7.2 Militärkommando

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um den Arbeitsplatz X beim Militärkommando Y auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 1 B-GIBG diskriminiert worden sei. Er sei als Mann trotz nachweislich besserer fachlicher Qualifikationen und Erfahrungen nicht zum Zug gekommen. Seine Mitbewerberinnen seien ihm willkürlich vorgereicht worden. Das Bewerbungsverfahren sei weder transparent noch fair gewesen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat kam zum Ergebnis, dass die Bestellung der Mitbewerberin beim Militärkommando Y keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts des Antragstellers gemäß § 4 Z 1 B-GIBG darstellt.

Zum Vorwurf des Antragstellers, nämlich es sei seine militärische Laufbahn nicht berücksichtigt worden, wurde in der Stellungnahme des BMLV ausgeführt, dass gerade diese Erfahrung explizit in der verbalen Beurteilung als Vorteil genannt worden sei. Nachdem die militärische Erfahrung – explizit die Dauer – für sich genommen kein Beurteilungskriterium gewesen sei, gehe die Behauptung, er sei auf Grund seiner „Ressortnähe“ besser geeignet ins Leere. Sowohl die Arbeitsplatzbeschreibung als auch der Bekanntmachungstext zeigen, dass militärische Kenntnisse bzw. eine militärische Ausbildung keine Voraussetzung für den verfahrensgegenständlichen Arbeitsplatz waren bzw. sind. Eine „gewisse militärische Erfahrung“ wurde aber von der Dienstbehörde durchaus als einen gewissen Nutzen bringend anerkannt, doch konnte dies nicht dem Antragsteller als zusätzliches „Plus“ angerechnet werden, da auch die Mitbewerberin im Rahmen ihrer Verwaltungspraktika im BMLV Erfahrungen im militärischen Kontext gesammelt hatte.

Die Begründung des BMLV für die letztlich zu Gunsten der erfolgreichen Mitbewerberin getroffene Entscheidung ist auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen, der Eignungsbeurteilung des Militärkommandos Y und der ergänzenden „fachdienstlichen Beurteilung“ der Qualifikationen für den Senat transparent und sachlich nachvollziehbar.

Verfahrensdauer: 23. Juli 2021 bis 23. Mai 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 281

2.7.3 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. September 2021 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.8 Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

2.8.1 Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet bei der Besetzung einer Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Sie habe eine große Übereinstimmung zwischen der Ausschreibung und ihren Qualifikationen gesehen, was sie auch in ihrem Motivationsschreiben dargelegt habe. Sie sei zwar zum Hearing eingeladen worden, habe den Ablauf des Hearings als „unprofessionell“ empfunden und habe schließlich eine Absage erhalten.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat kam auf Grund der schriftlichen Unterlagen und einer durchgeführten mündlichen Befragung zum Ergebnis, dass die Bestellung des Mitbewerbers zum Leiter des X keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG darstellt.

Dem Dienstgeber ist es gelungen die Personalentscheidung transparent und sachlich nachvollziehbar darzustellen. Die Antragstellerin wurde als in hohem Ausmaß geeignet angesehen, der Mitbewerber wurde auf Grund seiner bisherigen Laufbahn und den

Leistungen im höchsten Ausmaß geeignet eingestuft. Der Senat vermochte darin keine geschlechtsspezifische Unsachlichkeit erkennen bzw. feststellen.

Verfahrensdauer: 18. November 2020 bis 20. Dezember 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 270

2.9 Rechnungshof

2.9.1 Rechnungshof

Tatbestand: Sexuelle Belästigung, mangelnde Abhilfe

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie von ihrem ehemaligen Vorgesetzten verbal sexuell belästigt wurde – „*Ich hatte soeben ein besonderes Erlebnis, heute früh hatte ich den Finger einer Krankenschwester im Arsch*“ – und die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers keine angemessene Abhilfe schufen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat kam nach Abwägung aller Umstände zu dem Schluss, dass der ehemalige Vorgesetzte durch die vorgebrachte Äußerung den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllte. Eine Diskriminierung durch die Dienstgeberseite liegt nicht vor, da die Pflicht zur angemessenen Abhilfe im Falle einer sexuellen Belästigung nicht verletzt wurde. Zweifellos wurde mit der gegenständlichen Bemerkung ein Verhalten gesetzt, das die sexuelle Sphäre betrifft. Nachdem der mutmaßliche Belästiger und die Antragstellerin außerhalb des beruflichen Kontexts keinen Kontakt hatten und somit ein rein professioneller Umgang gepflegt wurde, handelt es sich bei der Bemerkung um eine unerwünschte Äußerung sexuellen Inhalts, die selbstverständlich auch unangebracht und anstößig ist. Die Antragstellerin war ferner auch in ihrem Vorbringen glaubwürdig, sie habe den mutmaßlichen Belästiger darauf hingewiesen, dass seine Bemerkung nicht in Ordnung gewesen sei, woraufhin er sich aber nicht entschuldigt, sondern sich lediglich korrigiert habe.

Angesichts des beschriebenen Vorfalles und der unterbliebenen Entschuldigung ist für den Senat plausibel, dass in der Folge für die Antragstellerin eine Arbeitsumwelt entstand, die sie als ausgesprochen unangenehm und demütigend empfand.

In den Gesprächen mit den Dienstgeberverechterinnen und -vertretern informierte die Antragstellerin ihre Vorgesetzten über den konkreten Vorfall. Sie sprach davon, dass „Grenzen überschritten“ worden seien und ihre „Integrität betroffen“ sei, eine sexuelle Belästigung im Rahmen des Dienstes bzw. eine sexuelle Belästigung durch den mutmaßlichen Belästiger erwähnte sie mit keinem Wort.

Das Vorbringen, es sei eine Grenzüberschreitung oder eine Integritätsverletzung passiert, lässt nicht zwangsläufig auf eine erfolgte (sexuelle) Belästigung schließen. Wenn – wie im vorliegenden Fall – auch die Person, der das Fehlverhalten vorgeworfen wird, anonym bleibt, hat die Vertreterin / der Vertreter des Dienstgebers so gut wie keine Möglichkeit, einen allfälligen Missstand zu beurteilen und geeignete Maßnahmen dagegen zu setzen. Die Dienstgeberverechterin nahm jedenfalls das (nicht konkretisierte) Vorbringen der Bediensteten ernst, sie unternahm unverzüglich Schritte, um eine Verwendung in einer anderen Abteilung zu ermöglichen. Dass dies nicht so rasch realisiert wurde, wie von der Antragstellerin gewünscht, stellt – in Anbetracht der Unkenntnis von der sexuellen Belästigung – keine (schuldhafte) Pflichtverletzung der Präsidentin oder einer anderen Vertreterin / eines anderen Vertreters des Dienstgebers dar.

Verfahrensdauer: 15. September 2020 bis 14. Mai 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 262

2.10 Universitätsbereich

2.10.1 Universität

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet von ihrem Diplomarbeitbetreuer gemäß § 8 B-GIBG verbal sexuell belästigt worden zu sein.

In einem Telefonat sei gegen Gesprächsende die Äußerung „Bad einlassen, Massagebrause verwenden“ gefallen. Anlass dieses „Ratschlags“ sei gewesen, dass der

Betreuer den Eindruck gehabt habe, sie nehme die Diplomarbeit zu ernst und sei deshalb verkrampft. Von diesem geschmacklosen „Ratschlag“ sei sie jedenfalls „überrumpelt“ worden. Sie sei wie gelähmt und nicht schlagfertig genug gewesen, um dem Betreuer unmittelbar danach zu kommunizieren, dass ihr die Äußerung sehr unangenehm sei. Sie habe daher den Vorfall in ihrer WhatsApp-Nachricht nicht unerwähnt lassen wollen. Auf ihre Nachfrage, um welche Uhrzeit sie sich treffen sollten (im Zusammenhang mit ihrer Diplomarbeit) und was sie zur Besprechung mitnehmen solle, antwortete der Betreuer „...? Mitnehmen? Nur sexy Outfit“, wobei ein Emoticon Smiley mit herausgestreckter Zunge angefügt war. Weiter schrieb er: „Nein-Spaß beiseite-gar nix mitnehmen-nur Motivation, Bis morgen LG“. Den gesamten Vorfall habe sie der Universität angezeigt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat kam nach Abwägung aller Umstände zu dem Ergebnis, dass der Betreuer durch seine Aussagen

1. „... Mitnehmen? Nur sexy Outfit“, wobei ein Emoticon Smiley mit herausgestreckter Zunge angefügt war

2. „... Lassen Sie sich ein Bad ein, Massagebrause verwenden“

die Antragstellerin gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigte.

Seitens der Universität sei der Betreuer mit den – der Kommission bekannten – Vorwürfen konfrontiert worden und habe die Dienstpflichtverletzung „unverzüglich und vollumfänglich“ eingestanden, sich entschuldigt und glaubhaft versichert, dass es sich um einen unverzeihlichen Einzelfall handle, der sich auch nicht wiederholen werde.

Neben dem Angebot einer Hilfestellung durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlung und dem Hinweis auf die Helpline für sexuelle Belästigung haben Vertreter der Universität versichert, dass die Universität sehr energisch gegen derartige Übergriffe vorgehe. Auf Bitte der Antragstellerin hin sei allerdings die Beurteilung der Diplomarbeit durch den Betreuer abgewartet worden, um nicht auch noch Verzögerungen bzw. Nachteile in ihrem Studienabschluss in Kauf nehmen zu müssen. Danach wurden dienstrechtliche Schritte gesetzt.

Verfahrensdauer: 8. Juli 2021 bis 17. Jänner 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 272

2.10.2 Universität

Tatbestand: Beendigung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 23. Juli 2021 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.10.3 Universität

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 25. November 2021 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3 Anonymisierte Gutachten des Senates II

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung endeten, sind nach Ressorts 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
Bundeskanzleramt	1
BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung	3 (2 offen)
BM für europäische und internationale Angelegenheiten	1 (2 offen)
BM für Finanzen	1
BM für Inneres	27 (3 offen)
BM für Justiz	6
BM für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie	3
BM für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus	1
BM für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	(1 offen)
Universitätsbereich	1
A1 Telekom Austria AG	1
Arbeitsmarktservice	1
insgesamt	46 (8 offen)

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

3.1 Bundeskanzleramt

Nachtrag zum 13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020

Zentralstelle (im Bericht 2020 Nr. 3.1.1)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch eine Organisationsänderung und die damit verbundene Abberufung von Funktionen auf Grund der Weltanschauung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Verfahrensdauer: 28. Oktober 2019 bis 6. Mai 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 165

3.2 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

3.2.1 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet im Verfahren zur Besetzung einer Leitungsfunktion auf Grund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Verfahrensdauer: 12. März 2020 bis 5. August 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 173

3.2.2 Bildungsdirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 24. Februar 2021 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.3 Bildungsdirektion

Tatbestand: Beendigung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 14. Juli 2021 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020

Bildungsdirektion (im Bericht 2020 Nr. 3.2.2)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Ausbildung, Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptete, auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit eine negative Beurteilung ihres Unterrichtspraktikums erhalten zu haben und Mobbing ausgesetzt gewesen zu sein. Auch ihr Alter habe bei der Beurteilung ihres Unterrichts eine Rolle gespielt, es bestehe nämlich der Trend, ältere Lehrer und Lehrerinnen, die mehr

anzurechnende Vordienstzeiten vorweisen, „abzubauen“ und gegen billigeres Lehrpersonal, teilweise sogar durch noch Studierende, auszutauschen.

Diskriminierungsmerkmal: ethnische Zugehörigkeit, Alter

Ergebnis: Die Beurteilung des Unterrichtspraktikums stellt keine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters der Antragstellerin gemäß § 13 Abs. 1 Z 4 B-GIBG dar, und es konnte auch keine Belästigung gemäß § 16 B-GIBG festgestellt werden. Dies konnte von der Dienstgeberinnenseite insbesondere damit belegt werden, dass am selben Schulstandort ein Unterrichtspraktikant der gleichen ethnischen Zugehörigkeit das Unterrichtspraktikum positiv absolvierte. Der Diskriminierungsgrund Alter erwies sich deshalb als nicht glaubhaft, weil für das Unterrichtsfach der Antragstellerin Lehrpersonal dringend benötigt wird, Lehrpersonen würden sogar über das 65. Lebensjahr hinaus beschäftigt.

Verfahrensdauer: 6. November 2019 bis 24. Juni 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 146

Zentralstelle (im Bericht 2020 Nr. 3.2.3)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptete durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund seines Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein. Im Gegensatz zu dem erfolgreichen wesentlich jüngeren und daher viel weniger erfahrenen Mitbewerber stand der Antragsteller bereits am Ende seiner Berufslaufbahn.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung stellt eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters dar. Das BMBWF konnte nicht darlegen, dass die Beurteilung der Eignung des ernannten Mitbewerbers objektiv und ausschließlich nach sachlichen Gesichtspunkten erfolgte.

Verfahrensdauer: 5. Dezember 2019 bis 8. Februar 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 156

3.3 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

3.3.1 Botschaft

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung bei der Besetzung der Funktion „des/der Leiters/Leiterin der Österreichischen Botschaft X“ im Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass keine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit vorliegt.

Dass die ethnische Zugehörigkeit des Bewerbers eine Rolle für den Beschluss der ständigen Begutachtungskommission und in der Folge für die Personalentscheidung gespielt haben soll, konnte der Senat auf Grund der sachlich nachvollziehbaren Begründung für die von der ständigen Begutachtungskommission festgestellten besseren Eignung des Mitbewerbers nicht feststellen.

Für den Senat war die bessere Eignung des Mitbewerbers nachvollziehbar und kein Motiv für das Heranziehen der ethnischen Zugehörigkeit bei der Personalentscheidung zu erkennen.

Verfahrensdauer: 24. August 2020 bis 10. Juni 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 168

3.3.2 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 14. Mai 2021 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.3 Botschaft

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 9. Juni 2021 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.4 Bundesministerium für Finanzen

3.4.1 Finanzamt

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle X im Finanzamt X auf Grund des Alters diskriminiert, weil er zum Zeitpunkt der Bewerbung über fast 29 Jahre Berufserfahrung verfügte, während der zum Zug gekommene Bewerber fast 20 Jahre jünger war und lediglich über 12 Jahre Berufserfahrung verfügte. Zusätzlich behauptete der Antragsteller, im Auswahlverfahren auf Grund seiner Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, da der Mitbewerber „FSG-nahe“ gewesen sei, ebenso wie die für die Personalauswahl zuständigen Bediensteten.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund des Alters des Antragstellers beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG fest, weil die Kompetenzen des Mitbewerbers überbewertet wurden. Bei der Beurteilung der Qualifikationen wurde nicht auf die tatsächlichen Inhalte der Funktion abgestellt, sondern bestätigte sich im Verfahren

vor der B-GBK der Verdacht des Antragstellers, dass der Mitbewerber auf Grund unsachlicher Kriterien von vorne herein präferiert wurde.

Das Argument der Dienstgeberseite, nämlich der Mitbewerber habe einen „proaktiven Zugang“ und mache „einen frischeren und aktuelleren Eindruck“, wohingegen der Antragsteller eher „abwartend und reaktiv“ sei, ließ auf eine Zuschreibung schließen, die im Allgemeinen mit dem Alter konnotiert ist. Für den Senat war überdies auch nicht nachvollziehbar, dass den allgemeinen Managementkenntnissen des Mitbewerbers ein höherer Stellenwert zuerkannt wurde als dem Fachwissen des Antragstellers.

Das behauptete weltanschauliche Motiv für die Auswahlentscheidung wurde nicht hinreichend konkretisiert, somit konnte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung nicht festgestellt werden.

Empfehlung: Die standardisierten Evaluierungsbögen sind seitens des BMF dahingehend zu überarbeiten, dass sie den Dimensionen der Ausschreibung entsprechen und nicht standardisierte, willkürlich erscheinende Kriterien beinhalten.

Verfahrensdauer: 26. Februar 2020 bis 19. März 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 161

3.5 Bundesministerium für Inneres

3.5.1 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller hat sich um die Planstelle „der/des SpeziaIsachbearbeiters/in im Fachbereich X in der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung der Landespolizeidirektion X beworben und behauptet auf Grund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein.

Der Antragsteller ist der Meinung, dass seine politische Gesinnung der Grund dafür sei, warum er in der Vergangenheit und auch im konkreten Fall trotz Besteignung nicht für die Planstelle berücksichtigt worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Es liegt keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung vor.

Im Rahmen der Sitzung des Senats wurde glaubwürdig erläutert, dass die Mitbewerberin höchstgeeignet für die Planstelle ist, da sie Aufgabeninhalte der gegenständlichen Planstelle zu hundert Prozent kenne und sie die idente Planstelle seit 2012 in einem anderen Bundesland innegehabt hat.

Verfahrensdauer: 19. Jänner 2020 bis 11. Mai 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 167

3.5.2 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptete, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 2. Stellvertreter/in des/der Kommandanten/in der Polizeiinspektion X“ auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei.

Entgegen seiner Reihung an die erste Stelle durch den Bezirkspolizeikommandanten habe sich das BMI für seinen drittgereihten Mitbewerber entschieden. Dies offenbar deshalb, weil seine Bewerbung von der Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher Personalvertreter (AUF) unterstützt worden sei, während der Mitbewerber bei der Personalvertretungswahl ... für die Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter (FCG) kandidiert habe, jener Fraktion, die im Zentralausschuss (ZA) die gegenständliche Planstellenbesetzung maßgeblich bestimmt habe.

Auf Grund des Alters fühle er sich diskriminiert, weil er um mehr als drei Jahre älter sei als der Mitbewerber und eine mehr als zwei Jahre längere Exekutivdienst Erfahrung vorweisen könne.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass der Antragsteller auf Grund der Weltanschauung diskriminiert wurde, da die Dienstgeberseite keinen sachlichen Grund für das Abgehen von der Reihung des Bundespolizeikommandanten darlegen konnte, obwohl das BMI in

zahlreichen Verfahren vor der B-GBK argumentierte, dass der Einschätzung der Eignung der Bewerber und Bewerberinnen durch die unmittelbaren Vorgesetzten große Bedeutung zukomme, da diese ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am besten kennen. Eine Diskriminierung des Alters wurde auf Grund des geringen Altersunterschieds ausgeschlossen.

Empfehlung: Der Dienstgebervertreter kündigte in der Sitzung an, dass durch die „Funktionsbesetzungsrichtlinie“ zukünftig verhindert werden soll, dass offensichtliche Scheinbewerbungen von Bediensteten einer anderen als der ausschreibenden LPD dazu führen, dass die Zuständigkeit zur Personalentscheidung von der LPD an das BMI übergeht, da der Senat eine solche Praxis in der letzten Zeit vermehrt wahrgenommen hatte und daher hintangehalten werden sollte.

Verfahrensdauer: 6. Februar 2020 bis 18. Februar 2021

Reaktion des Dienstgebers:

„Unter Bezugnahme auf das oa. Ersuchen darf seitens des Bundesministeriums für Inneres (BMI) folgende Stellungnahme abgegeben werden:

Zu der do. Empfehlung im Gutachten vom zu dem vor dem Senat II der Bundes-Gleichbehandlungskommission geführten Verfahrens von X bei der Nachbesetzung der freien Planstelle des/der Sachbereichsleiters/-in und 2. stellvertretenden Kommandant/-in, Bewertung ..., der PI X bei der LPD X darf mitgeteilt werden, dass sich die angesprochene „Funktionsbesetzungsrichtlinie“ unter Miteinbeziehung der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI derzeit in Ausarbeitung befindet.

Die Landespolizeidirektionen wurden angewiesen, im Zuge von Nachbesetzungen neben den Bewerbungen, Laufbahndatenblättern, BewerberInnenübersicht und der Stellungnahme der Zwischenvorgesetzten auch detaillierte Beschreibungen aller Bewerber/-innen für eine Planstelle vorzulegen, sodass von ho. eine genaue und gerechte Beurteilung und Entscheidungsfindung aller Bediensteten möglich ist.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 160

3.5.3 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er bei der Besetzung der Funktion „des/der weiteren leitenden Beamten/in im Landeskriminalamt (LKA)“ der Landespolizeidirektion X auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert wurde.

Es sei davon auszugehen, dass sein Naheverhältnis zur Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) und / oder sein Alter ausschlaggebend für die Auswahlentscheidung gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Es liegt eine Diskriminierung auf Grund des Alters und der Weltanschauung vor. Insgesamt konnte der Dienstgeber nicht nachvollziehbar darstellen, warum der Mitbewerber für die ausgeschriebene Stelle besser als der Antragsteller geeignet gewesen sein soll.

Für den Senat ist zudem der durch die jeweiligen Vorgesetzten ausgefüllte Beurteilungskatalog, sowie das dem Beurteilungssystem zu Grunde liegende Punktesystem nicht nachvollziehbar. Ein Beurteilungssystem, das von unterschiedlichen Vorgesetzten ausgefüllt wird, kann insbesondere schon allein auf Grund der subjektiven Einschätzung bei der Punktevergabe, zu unterschiedlichen Punkteergebnissen führen. Im vorliegenden Fall ist die Punktevergabe der einzelnen Anforderungen weder nachvollziehbar begründet noch ergibt sich im Bewertungskatalog die Punktevergabe aus der beistehenden textlichen Begründung, sodass die Höhe der vergebenen Punkte willkürlich erscheint.

Verfahrensdauer: 12. Februar 2020 bis 29. April 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 164

3.5.4 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Inspektionskommandant der Polizeiinspektion X“ auf Grund der Weltanschauung diskriminiert.

Die politische Diskriminierung resultiere daraus, dass er während des gesamten Personalentscheidungsverfahrens vor allem von der Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF), aber auch von der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) unterstützt worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Es liegt keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung vor.

Auf Grund der von der Dienstbehörde festgestellten besseren Eignung des Mitbewerbers im Rahmen des Auswahlverfahrens – der Dienstgeber konnte sowohl in seiner schriftlichen Stellungnahme als auch im Rahmen der Sitzung des Senates schlüssig darlegen, dass die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte – kommt der Senat zum Ergebnis, dass bei der gegenständlichen Personalentscheidung kein sachfremdes Motiv ausschlaggebend war.

Empfehlung: Die lückenlose Einbindung der regionalen Gleichbehandlungsbeauftragten in den Entscheidungsprozess.

Verfahrensdauer: 3. April 2020 bis 22. Juni 2021

Reaktion des Dienstgebers:

„Unter Bezugnahme auf das oa. Ersuchen darf seitens des Bundesministeriums für Inneres (BMI) folgende Stellungnahme abgegeben werden:

Zu der do. Empfehlung im Gutachten zu dem vor dem Senat II der Bundes-Gleichbehandlungskommission geführten Verfahrens von X bei der Nachbesetzung der freien Planstelle des/der Kommandanten/-in, Bewertung ..., der PI X bei der LPD X darf mitgeteilt werden, dass bereits in der Vergangenheit und natürlich auch weiterhin im Zuge der Planstellenbesetzungen sowohl von den Landespolizeidirektionen als auch vom BMI die jeweils regional zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten in den jeweiligen Besetzungsvorgang eingebunden werden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 170

3.5.5 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „des/der Sachbereichsleiters/in und 2. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in auf der Polizeiinspektion X“ auf Grund der Weltanschauung diskriminiert.

Es sei davon auszugehen, dass die Zugehörigkeit seines Mitbewerbers zur Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter (FCG) ausschlaggebend für die Vorreihung und Betrauung mit der Planstelle gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Es liegt keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung vor.

Die Dienstbehörde argumentierte die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers mit der besseren Qualifikation im Vergleich zum Antragsteller. Für den Senat sind die Ausführungen des Dienstgebers nachvollziehbar.

Verfahrensdauer: 3. August 2020 bis 28. September 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 177

3.5.6 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Stelle „des stellvertretenden Kommandanten/der stellvertretenden Kommandantin und Leitung des Einsatzreferates beim SPK X“ auf Grund der Weltanschauung und auf Grund des Alters diskriminiert, da seine viel längere Erfahrung in einer Führungsfunktion nicht entsprechend gewürdigt worden sei. Es sei davon auszugehen, dass die Zugehörigkeit seines Mitbewerbers zur sozialdemokratischen

Fraktion und die Unterstützung durch den sozialdemokratischen Vorsitzenden des Dienststellenausschusses für die Personalentscheidung maßgeblich gewesen seien. Er selbst gehöre der Kameradschaft der Exekutive Österreichs (KdEÖ) der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter (FCG) an.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass der Antragsteller auf Grund der Weltanschauung diskriminiert wurde, da nach Gegenüberstellung der Laufbahnen, und vor allem nach einem Vergleich der Führungsfunktionen der Bewerber, nicht erkennbar war, inwiefern der Mitbewerber für die gegenständliche Stelle besser qualifiziert sein sollte. Der Senat konnte insbesondere nicht nachvollziehen, dass es sachlich gerechtfertigt sein soll, die Dauer der Verwendung als „leitender Beamter“ ohne Funktion im Einsatzreferat des SPK X höher zu bewerten als eine mehr als 10jährige Referatsleitung in einem (anderen) SPK in ... und die zusätzlichen Erfahrungen in diversen SPK-Referaten. Mangels Darlegung der Sachlichkeit und Objektivität der Entscheidung kam der Senat zum Ergebnis, dass sachfremde Erwägungen für die Personalentscheidung ausschlaggebend waren. Ein Hinweis darauf, dass der mehr als 10-jährige Altersunterschied einen Einfluss auf die Auswahlentscheidung gehabt hätte, ergab sich im Verfahren vor der B-GBK nicht.

Empfehlung: Der LPD wird empfohlen, bei Besetzungsverfahren auch Stellungnahmen von den unmittelbar Vorgesetzten der Bewerberinnen und Bewerber einzuholen.

Verfahrensdauer: 29. September 2020 bis 22. November 2021

Reaktion des Dienstgebers:

„Zu den Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission aus den beiden Gutachten ..., GZ: ... darf seitens der LPD X bekanntgegeben werden, dass bereits jetzt bei dem weit überwiegenden Teil von Besetzungsverfahren Stellungnahmen (Besetzungsvorschläge) der (unmittelbaren) Vorgesetzten der Bewerberinnen und Bewerber eingeholt werden.

Vorausgeschickt wird, dass die LPD im Zuge von Besetzungsverfahren grundsätzlich einen Besetzungsvorschlag von jenem / jener Vorgesetzten einholt, dem / der der zu besetzende Arbeitsplatz untergeordnet ist. Diese Vorgehensweise trägt jenem Prinzip Rechnung, dass die Person, in deren Bereich der / die „zum Zug Kommende“ zukünftig arbeiten soll, nicht unmaßgeblich an der

Auswahl des / der bestgeeigneten Kandidaten / Kandidatin beteiligt sein soll, zumal er / sie auch in weiterer Folge die Verantwortung für das Handeln seiner Mitarbeiter trägt.

Der Besetzungsvorschlag hat selbstverständlich eine Auseinandersetzung mit allen Bewerbern / Bewerberinnen anhand der in der Bekanntmachung aufgelisteten Erfordernisse zu enthalten und kann sich der / die den Besetzungsvorschlag Erstellende aller Personalauswahlinstrumente (persönliches Gespräch, Einholung Stellungnahmen, Dienstbeschreibungen, etc.) bedienen, welche er / sie für nötig erachtet, um ein aussagekräftiges Bild aller Bewerber / Bewerberinnen zu erhalten. Jedenfalls stehen dem / der den Besetzungsvorschlag Erstellenden die Bewerbung und das Laufbahndatenblatt jedes Bewerbers / jeder Bewerberin sowie ein Laufbahnvergleich aller Kandidaten / Kandidatinnen zur Verfügung. Es kommt im Bereich der LPD auch oftmals vor, dass der / die aktuelle (unmittelbare) Vorgesetzte eines Bewerbers / einer Bewerberin zugleich auch jene Person ist, die dem zu besetzenden Arbeitsplatz vorsteht, weshalb es im Fall der Erstellung des Besetzungsvorschlages durch den / die „zukünftig“ Vorgesetzten automatisch zu einer „Stellungnahme des / der aktuellen Vorgesetzten“ kommt.

Es gibt aber natürlich auch Fälle, in denen sich Bewerber / Bewerberinnen mit aktuell verschiedenen (unmittelbaren) Vorgesetzten bewerben. Hier wird im Einzelfall geprüft, ob die Befassung des / der (unmittelbaren) Vorgesetzten erforderlich ist, um den / die bestgeeigneten Kandidaten / Kandidatin auszuwählen.

Zusammenfassend kann berichtet werden, dass der Empfehlung der Bundes-Gleichbehandlungskommission idR gefolgt wird und nur in Einzelfällen bzw. dort, wo es – auf Grund Eindeutigkeit der Besteigung eines Kandidaten / einer Kandidatin oder einer „Einzelbewerbung“ – nicht erforderlich ist (und die Einholung von Stellungnahmen des / der unmittelbaren Vorgesetzten diesfalls auch den für die Verwaltung geltenden Prinzipien der Raschheit und Zweckmäßigkeit zuwiderlaufen würde), der unmittelbare Dienstvorgesetzte nicht eingebunden wird.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 179

3.5.7 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „des stellvertretenden Leiters/der stellvertretenden Leiterin des Stadtpolizeikommandos (SPK) und Leitung des Einsatzreferates im SPK der Landespolizeidirektion auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei.

Sein Mitbewerber sei mehr als neun Jahre jünger und ihm in allen Belangen des Laufbahnvergleiches nachgereiht.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass der Antragsteller auf Grund des Alters diskriminiert wurde.

Nach der Gegenüberstellung der Laufbahnen kann der Senat nicht erkennen, dass der Mitbewerber auf Grund seiner bisherigen Verwendung und seiner insgesamt kürzeren Dienstzeit im Exekutivdienst sowie der geringeren Erfahrung als E1-Beamter besser qualifiziert sein soll und somit die fachlichen Anforderungen besser als der Antragsteller erfüllen soll.

Weder im schriftlichen noch im mündlichen Vorbringen konnte die LPD darlegen, dass das Alter keine Rolle bei der Besetzung der Funktion des stellvertretenden Leiters des SPK sowie des Leiters des Einsatzreferates im SPK gespielt hat.

Empfehlung: Der LPD wird empfohlen, bei Besetzungsverfahren auch Stellungnahmen von den unmittelbar Vorgesetzten der Bewerberinnen und Bewerber einzuholen.

Verfahrensdauer: 29. September 2020 bis 22. November 2021

Reaktion des Dienstgebers:

„Zu den Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission aus den beiden Gutachten vom..., GZ: ... darf seitens der LPD X bekanntgegeben werden, dass bereits jetzt bei dem weit überwiegenden Teil von Besetzungsverfahren Stellungnahmen (Besetzungsvorschläge) der (unmittelbaren) Vorgesetzten der Bewerberinnen und Bewerber eingeholt werden.

Vorausgeschickt wird, dass die LPD X im Zuge von Besetzungsverfahren grundsätzlich einen Besetzungsvorschlag von jenem / jener Vorgesetzten einholt, dem / der der zu besetzende Arbeitsplatz untergeordnet ist. Diese Vorgehensweise trägt jenem Prinzip Rechnung, dass die Person, in deren Bereich der / die „zum Zug Kommende“ zukünftig arbeiten soll, nicht unmaßgeblich an der Auswahl des / der bestgeeigneten Kandidaten / Kandidatin beteiligt sein soll, zumal er / sie auch in weiterer Folge die Verantwortung für das Handeln seiner Mitarbeiter trägt.

Der Besetzungsvorschlag hat selbstverständlich eine Auseinandersetzung mit allen Bewerbern / Bewerberinnen anhand der in der Bekanntmachung aufgelisteten Erfordernisse zu enthalten und kann sich der / die den Besetzungsvorschlag Erstellende aller Personalauswahlinstrumente (persönliches Gespräch, Einholung Stellungnahmen, Dienstbeschreibungen, etc.) bedienen, welche er / sie für nötig erachtet, um ein aussagekräftiges Bild aller Bewerber / Bewerberinnen zu erhalten. Jedenfalls stehen dem / der den Besetzungsvorschlag Erstellenden die Bewerbung und das Laufbahndatenblatt jedes Bewerbers / jeder Bewerberin sowie ein Laufbahnvergleich aller Kandidaten / Kandidatinnen zur Verfügung.

Es kommt im Bereich der LPD X auch oftmals vor, dass der / die aktuelle (unmittelbare) Vorgesetzte eines Bewerbers / einer Bewerberin zugleich auch jene Person ist, die dem zu besetzenden Arbeitsplatz vorsteht, weshalb es im Fall der Erstellung des Besetzungsvorschlages durch den / die „zukünftig“ Vorgesetzten automatisch zu einer „Stellungnahme des / der aktuellen Vorgesetzten“ kommt.

Es gibt aber natürlich auch Fälle, in denen sich Bewerber / Bewerberinnen mit aktuell verschiedenen (unmittelbaren) Vorgesetzten bewerben. Hier wird im Einzelfall geprüft, ob die Befassung des / der (unmittelbaren) Vorgesetzten erforderlich ist, um den / die bestgeeigneten Kandidaten / Kandidatin auszuwählen.

Zusammenfassend kann berichtet werden, dass der Empfehlung der Bundes-Gleichbehandlungskommission idR gefolgt wird und nur in Einzelfällen bzw. dort, wo es – auf Grund Eindeutigkeit der Besteigung eines Kandidaten / einer Kandidatin oder einer „Einzelbewerbung“ – nicht erforderlich ist (und die Einholung von Stellungnahmen des / der unmittelbaren Vorgesetzten diesfalls auch den für die Verwaltung geltenden Prinzipien der Raschheit und Zweckmäßigkeit zuwiderlaufen würde), der unmittelbare Dienstvorgesetzte nicht eingebunden wird.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 180

3.5.8 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtet sich bei der Besetzung der Funktion „des/der Referenten/Referentin im Büro X“ der Landespolizeidirektion X auf Grund der Weltanschauung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Es liegt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung vor.

Die Antragstellerin erachtet sich auf Grund der Weltanschauung diskriminiert, da sie die parteipolitischen Strukturen in der öffentlichen Verwaltung stets abgelehnt hat und diese Einstellung auch entsprechend kundgetan hat. Weder im schriftlichen Vorbringen noch in der mündlichen Stellungnahme konnte die LPD ausreichend und überzeugend darlegen, dass die politische Weltanschauung bei der Besetzung der Funktion keine Rolle gespielt hat.

Empfehlung: Der LPD wird zur Vermeidung von Verstößen gegen das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (und rechtswidrigen Auswahlverfahren) dringend empfohlen, im Besetzungsverfahren die Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen so zu formulieren, dass die in den Ausschreibungen enthaltenen Anforderungen, auch den tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechen.

Verfahrensdauer: 30. September 2020 bis 10. August 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 174

3.5.9 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „des Referatsleiters/der Referatsleiterin“ beim Bezirkspolizeikommando X der Landespolizeidirektion auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert.

Seine Bewerbung sei von seinem unmittelbaren Vorgesetzten unterstützt worden und er sei auf Grund dessen, weil er das geforderte Anforderungsprofil zu hundert Prozent erfüllt habe, als Bestgeeigneter von insgesamt ... Bewerbern an die erste Stelle gereiht worden.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass der Antragsteller auf Grund der Weltanschauung diskriminiert wurde.

Nach der Gegenüberstellung der Laufbahnen kann der Senat nicht erkennen, dass der Mitbewerber auf Grund seiner bisherigen Verwendung und seiner insgesamt kürzeren Dienstzeit im Exekutivdienst sowie der geringeren Erfahrung als E2a-Beamter besser qualifiziert sein soll und somit die fachlichen Anforderungen besser als der Antragsteller erfüllen soll.

Der Antragsteller erachtet sich auf Grund der Weltanschauung diskriminiert, da er die parteipolitischen Strukturen in der öffentlichen Verwaltung stets abgelehnt und diese Einstellung auch kundgetan habe. Weder im schriftlichen Vorbringen noch in der mündlichen Stellungnahme konnte die LPD ausreichend und überzeugend darlegen, dass die politische Weltanschauung des Mitbewerbers bei der Besetzung keine Rolle gespielt hat.

Verfahrensdauer: 19. Oktober 2020 bis 21. Dezember 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 182

3.5.10 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller führte aus, seine Bewerbungen seien schon öfter mit der Begründung abgelehnt worden, dass es ältere, erfahrenere Kollegen gäbe, er sei noch zu jung für eine Funktion. Nun sei die Planstelle des Kommandanten der Polizeiinspektion X mit dem jüngsten der vier Bewerber aus dem Bezirk X besetzt worden. Der Antragsteller

sei sechs Jahre älter, sechs Jahre länger im Exekutivdienst und um zwölf Jahre länger dienstführender Beamter. Sein unmittelbarer Vorgesetzter habe seine Eignung für die angestrebte Funktion bestätigt. Als er sich wenig später um die Planstelle des 2. Stellvertreters des Kommandanten der PI Y beworben habe, sei ihm wieder ein (dienst)jüngerer Kollege vorgezogen worden.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die Besetzung der Stelle mit dem Mitbewerber auf Grund seiner anstandslosen Tätigkeit als stellvertretener PI-Kommandant nicht unsachlich war. Im Verfahren vor dem Senat trat kein Umstand oder Hinweis zu Tage, der darauf schließen ließe, dass die LPD eine Präferenz für den Mitbewerber auf Grund des Alters gehabt hätte. Im Fall des Antragstellers war auch nicht mit einer baldigen Ruhestandsversetzung zu rechnen, sodass diesbezügliche Erwägungen bei der Auswahlentscheidung nicht naheliegend waren.

Verfahrensdauer: 17. November 2020 bis 22. Juni 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 171

3.5.11 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „des/der 2. Stellvertreters/Stellvertreterin der Kommandantin der Polizeiinspektion X der Landespolizeidirektion“ auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei.

Er sei seit 11 Jahren Personalvertreter der Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF), sowie seit circa 20 Jahren als Umweltkundiges Organ tätig. Die Gründe einer Diskriminierung lägen offenbar in seiner Tätigkeit als Personalvertreter der AUF und in seiner teilweise klaren und direkten Ausdrucksweise.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass der Antragsteller nicht auf Grund der Weltanschauung diskriminiert wurde.

Der Dienstgeber konnte glaubhaft und nachvollziehbar darlegen, warum der Mitbewerber für die ausgeschriebene Planstelle besser als der Antragsteller geeignet ist. Dass die Weltanschauung der Bewerber eine Rolle für den Besetzungsvorschlag und in Folge für die Personalentscheidung gespielt haben soll, kann der Senat nicht erkennen. Der Dienstgebervertreter führte in der Sitzung des Senates glaubhaft aus, dass der Vergleich der Arbeitsweisen und der persönliche Einsatz der beiden Bewerber ausschlaggebend war.

Verfahrensdauer: 23. November 2020 bis 19. Jänner 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr.183

3.5.12 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller hatte den Verdacht, dass im Auswahlverfahren zur Besetzung der Funktion des Stadtpolizeikommandanten/der Stadtpolizeikommandantin von X „im Hintergrund“ eine bestimmte politische Überzeugung, die der Antragsteller nicht teile, *conditio sine qua non* für die Bestellung gewesen sei. Der Antragsteller gehöre weltanschaulich zur Sozialdemokratie, der Bestgereichte zur Österreichischen Volkspartei. Den Verdacht der Altersdiskriminierung habe er auf Grund eines ausdrücklichen Hinweises auf sein Alter von mehr als 60 Jahren und auf Grund der Erwähnung seiner beinahe 40jährigen Dienstzeit in Verbindung mit Frustration und Desinteresse.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass der Antragsteller auf Grund seines Alters diskriminiert wurde, da die Dienstbehörde nicht darlegen konnte, dass die Feststellungen über das Maß der Eignung der Bewerber objektiv und ausschließlich auf sachlichen Grundlagen erfolgt seien. Es ist eindeutig, dass die Führungserfahrungen des um beinahe elf Jahre älteren Antragstellers unterbewertet wurden und trotz tadelloser Dienstverrichtung Defizite in der Persönlichkeit oder der Haltung des Antragstellers gegenüber Behördenvertretern vorgebracht wurden, ohne dass diese aber konkretisiert worden wären. Der Senat kommt daher zu dem Ergebnis, dass das im Vergleich zum Mitbewerber deutlich höhere Alter des

Antragstellers und dessen Regelpensionsalters rund drei Jahre nach Antritt der Funktion, entscheidungsrelevant war.

Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung konnte mangels konkreter Glaubhaftmachung iSd § 25 Abs. 2 B-GIBG nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 23. Dezember 2020 bis 26. Juli 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 172

3.5.13 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung als „Sicherheitskoordinator/in beim Bezirkspolizeikommando X“ der Landespolizeidirektion (LPD) X auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei. Er erachte sich wegen seiner späteren Absolvierung des E2a Kurses auf Grund des Alters diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass der Antragsteller auf Grund des Alters diskriminiert wurde.

Nach Gegenüberstellung der beiden Laufbahnen ist für den Senat eine bessere Qualifikation des Mitbewerbers für die gegenständliche Planstelle im Vergleich zum Antragsteller nicht ersichtlich. Der Antragsteller konnte bereits umfangreiche Erfahrung als Präventionsbeauftragter und Sicherheitsbeauftragter sammeln und absolvierte bereits umfassende Ausbildungen auf diesem Gebiet. Der Dienstgeber konnte zudem nicht schlüssig darlegen, welche konkreten Qualifikationen durch „eine umfangreiche Erfahrung als dienstführender Beamter“ gerade für die Tätigkeit als Sicherheitskoordinator von besonderer Bedeutung sind und dadurch erworben werden, zumal sich diese Anforderung weder in der Ausschreibung noch in der Arbeitsplatzbeschreibung wiederfindet. Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass für die Auswahlentscheidung ein sachfremdes Motiv ausschlaggebend war.

Verfahrensdauer: 28. Dezember 2020 bis 16. Februar 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 184

3.5.14 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die stellvertretende Leitung des Fachbereiches X im Kriminalreferat des Stadtpolizeikommandos X auf Grund des Alters diskriminiert, weil eine um mehr als 20 Jahre jüngere Kollegin die Stelle bekam.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die Bestellung der Mitbewerberin keine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters darstellt, weil sachlich nachvollziehbar ist, dass die Mitbewerberin, die bereits rund 10 Jahre im ausgeschriebenen Fachbereich verwendet wurde, fachlich besser geeignet ist als der Antragsteller, der in diesem Fachbereich nicht tätig war.

Verfahrensdauer: 13. Jänner 2021 bis 14. März 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 185

3.5.15 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „stellvertretende/r Gruppenführer/in im Landeskriminalamt X der Landespolizeidirektion X“ auf Grund der Weltanschauung diskriminiert. Er habe zahlreiche Aus- und Fortbildungen absolviert und werde von der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) unterstützt, der Mitbewerber hingegen habe vor 30 Jahren seine letzte freiwillige Fortbildung getätigt und werde von der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter (FCG) sowie von der Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF) unterstützt.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest. Das BMI begründete seine Entscheidung zugunsten des Mitbewerbers mit dessen wesentlich längeren Dienstzeit im Kriminaldienst und mehr Führungserfahrung. Der Senat erkannte keine bessere Eignung des Mitbewerbers, da der Antragsteller bereits umfangreiche Erfahrung, auch in Führungsposition, in der gegenständlichen Gruppe sammeln konnte. Der Mitbewerber wurde – anders als der Antragsteller – nie von seinem direkten Vorgesetzten beurteilt, jedoch gab es während des gesamten Besetzungsverfahrens Interventionen verschiedener Fraktionen und die Entscheidung wurde mehrmals umgekehrt. Daher kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Weltanschauung für die Auswahlentscheidung ausschlaggebend war.

Empfehlung: Der LPD Wien wird empfohlen, bei Besetzungsverfahren Stellungnahmen von den unmittelbaren Vorgesetzten der Bewerberinnen und Bewerber einzuholen.

Verfahrensdauer: 19. Februar 2021 bis 24. Juni 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 190

3.5.16 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 26. Februar 2021 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.17 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Abteilung X bei der Landespolizeidirektion X auf Grund seiner Weltanschauung und seines Alters diskriminiert, weil er auf Grund seiner bisherigen Tätigkeiten für die Funktion besser geeignet sei als sein Mitbewerber, der Mitglied im

Kabinetts des ÖVP-Bundesministers gewesen sei. Er sei ... der SPÖ in X und Mitglied des Wahlausschusses für die Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) für die Personalvertretungswahl.

Der Mitbewerber sei deutlich jünger, es bestehe daher auch der Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Alters.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung vorliegt, weil im Rahmen des Verfahrens vor der B-GBK hervorkam, dass der Antragsteller offenbar seine Weltanschauung wechselte, wenn es beruflich und / oder in Hinblick auf die privaten Umstände gerade zweckdienlich war.

Es fand sich weiters kein nachvollziehbarer Hinweis darauf, dass das Alter eines der beiden Bewerber im Auswahlverfahren eine Rolle gespielt hätte.

Verfahrensdauer: 30. April 2021 bis 10. Mai 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 187

3.5.18 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die stellvertretende Leitung des Fachbereichs X des Stadtpolizeikommandos X auf Grund der Weltanschauung diskriminiert worden sei. Da er bei der gegenständlichen Bewerbung der älteste und erfahrenste Bewerber aus dem Kriminaldienst und diesem Ermittlungsbereich sei, sei von der Nachbenennungspraxis abgegangen worden und es habe eine jüngere und weniger qualifizierte Bewerberin den Vorzug erhalten.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Es liegt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung vor. Der Antragsteller erachtet sich auf Grund der Weltanschauung diskriminiert, weil er auf Grund seiner politischen und sozialen Gesinnung eine soziale Ader habe, sich gegen häusliche Gewalt und für den Gewaltschutz von Frauen einsetze sowie seit Jahren Mitglied des FGM-

Arbeitskreises sei, wofür er jedoch jahrelang belächelt werde. Der Antragsteller brachte vor, dass er auf der politisch liberalen Seite angesiedelt und „eine zu hohe soziale Ader für den Polizeidienst“ habe. Ebenfalls unterstrichen werde seine Einschätzung, da er von seinem Vorgesetzten als „links-link“ bezeichnet worden sei. Der Dienstgeber konnte weder im schriftlichen Vorbringen noch in der mündlichen Verhandlung dem Senat ausreichend und überzeugend darlegen, warum die Mitbewerberin für die ausgeschriebene Planstelle besser als der Antragsteller geeignet sein soll und dass für die Besetzungsentscheidung nicht seine Weltanschauung ausschlaggebend gewesen ist.

Verfahrensdauer: 21. Mai 2021 bis 7. Juni 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 188

3.5.19 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Sicherheits- und Verwaltungspolizeilichen Abteilung in der Landespolizeidirektion X auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert. Er sei besser qualifiziert, habe die längere Dienstzeit und mehr Erfahrung, jedoch auf Grund seiner länger zurückliegenden Funktion als Personalvertreter der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) eindeutig politisch zuordenbar. Der Mitbewerber arbeite im Kabinett des Herrn Bundesministers, welches zudem der Meinung sei, dass der für die gegenständliche Position betraute Beamte zumindest zehn Jahre in dieser Funktion bleiben solle.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund des Alters und der Weltanschauung fest.

Das BMI begründete seine Entscheidung mit der besseren Eignung des Mitbewerbers, hingegen wies der Antragsteller für den Senat mehr Führungserfahrung und fachliche Erfahrung als der Mitbewerber auf. Der Antragsteller ist auf Grund seiner Funktion als Personalvertreter politisch eindeutig der FSG zuordenbar, genauso wie sein Mitbewerber, der im Kabinett des Herrn Bundesministers zugeteilt war und der ÖVP nahestand. Daher

kam der Senat zum Ergebnis, dass für die Auswahlentscheidung sachfremde Motive (Alter, Weltanschauung) ausschlaggebend waren.

Verfahrensdauer: 21. Mai 2021 bis 24. Juni 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 189

3.5.20 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 17. November 2021 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.21 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 17. November 2021 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020

Landespolizeidirektion (im Bericht 2020 Nr. 3.5.19)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings lag zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch keine Reaktion des Dienstgebers vor.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich auf Grund der Weltanschauung diskriminiert, weil die angestrebte Leitungsfunktion einem Bediensteten übertragen wurde, über welchen der Antragsteller mehr als zehn Jahre die Dienst- und Fachaufsicht ausübte. Der Antragsteller war Personalvertreter der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG), der zum Zug gekommene Bewerber X war Personalvertreter

der Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF). Der Altersunterschied betrug drei Jahre.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest, weil das BMI nicht darlegen konnte, dass es einen sachlichen Grund für die Bevorzugung des Bewerbers X gab. Es waren sowohl die Fachkenntnisse des Antragstellers eindeutig höher zu bewerten, als auch die Eignung zur Führung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. In Anbetracht des lediglich drei Jahre betragenden Altersunterschiedes wurde eine Diskriminierung auf Grund des Alters verneint.

Empfehlung: Dem BMI wird empfohlen, auf eine konsequente Einbindung der regional zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten durch alle im jeweiligen Besetzungsverfahren betroffene Landespolizeidirektionen zu achten.

Verfahrensdauer: 5. Februar 2019 bis 7. Februar 2020

Reaktion des Dienstgebers:

„Wir dürfen zu Ihrem Schreiben in der oben bezeichneten Sache vom ... wie folgt Stellung nehmen und uns für die entstandene Verzögerung in der Beantwortung höflichst entschuldigen.

Das Bundesministerium für Inneres hat vor geraumer Zeit auf Grund der gerade auch durch die demographische Entwicklung bedingten Menge an

Funktionsbesetzungen eine grundlegende Evaluierung der diesbezüglichen Prozesse mit dem Ziel einer Harmonisierung und Optimierung eingeleitet.

Die damit verbundenen umfassenden Arbeitsschritte werden selbstverständlich auch die von Ihnen in den gegenständlichen beiden Fällen angesprochenen

Empfehlungen miteinbeziehen. In die in diesem Bereich tätige Arbeitsgruppe ist der Gleichbehandlungsbeauftragte des Innenressorts maßgeblich eingebunden, und stellt der derzeit vorliegende Entwurf für eine Richtlinie

Funktionsbesetzungen in vielen Verfahrensschritten auf die gegenständlichen, gleichbehandlungsrechtlich relevanten Punkte ab.

Die für die Finalisierung der Arbeiten erforderliche Pilotierung von Führungskräftefunktionen wird im dritten Quartal starten, mit der Inkraftsetzung der Richtlinie ist in der ersten Hälfte des kommenden Jahres zu rechnen. Es ist als

selbstredend zu sehen, dass in der Zusammenarbeit mit den Dienstbehörden – auch in diesem Projekt – die hier intendierten prozessualen Leitsätze ungeachtet der Inkraftsetzung bereits laufend kommuniziert werden.

Wir hoffen, Ihnen mit diesen Informationen zu den laufenden Arbeiten am Thema gedient zu haben.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 133

Landespolizeidirektion (im Bericht 2020 Nr. 3.5.20)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings lag zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch keine Reaktion des Dienstgebers vor.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Fachbereichsleiter FB X, Bewertung E2a/6“ beim Stadtpolizeikommando X auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein.

Die Planstelle sei mit dem elf Jahre jüngeren Mitbewerber vom SPK Y besetzt worden. Auf Grund seiner Tätigkeit als Personalvertreter der Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter (FSG) gehöre er dem sozialdemokratischen Lager an. Sein Mitbewerber sei dem freiheitlichen Lager zuzuordnen und es sei auffällig, dass über Intervention der Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF) die Entscheidung über die Stellenbesetzung an das Bundesministerium für Inneres (BMI) gegangen sei und nicht auf Landesebene innerhalb der Landespolizeidirektion X getroffen worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters und der Weltanschauung fest.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, dass der Dienstgeber die bessere Eignung des Antragstellers außer Acht gelassen hat und davon abgegangen ist den formal besser Qualifizierten mit der Planstelle zu betrauen. Es wird festgehalten, dass die Dienstbehörde den Senat nicht davon überzeugen konnte, dass der ausschlaggebende Grund für die Bestellung des Mitbewerbers nicht dessen Nähe zur FPÖ gewesen ist. Inwiefern elf Jahre weniger an Erfahrung ein Vorteil für die ausgeschriebene Stelle darstellen sollen, konnte vom Dienstgeber nicht erläutert werden.

Empfehlung:

1. Konsequente Einbindung der regional zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten durch sämtliche im jeweiligen Ausschreibungsverfahren betroffene Landespolizeidirektionen.
2. Unterlagen, welche der/die Dienstgeber/in für seine/ihre Entscheidung relevant erachtet, haben dem Senat rechtzeitig vorzuliegen, vollständig und nachvollziehbar.

Verfahrensdauer: 11. Februar 2019 bis 21. Februar 2020

Reaktion des Dienstgebers:

„Wir dürfen zu Ihrem Schreiben in der oben bezeichneten Sache vom ... wie folgt Stellung nehmen und uns für die entstandene Verzögerung in der Beantwortung höflichst entschuldigen.

Das Bundesministerium für Inneres hat vor geraumer Zeit auf Grund der gerade auch durch die demographische Entwicklung bedingten Menge an

Funktionsbesetzungen eine grundlegende Evaluierung der diesbezüglichen Prozesse mit dem Ziel einer Harmonisierung und Optimierung eingeleitet.

Die damit verbundenen umfassenden Arbeitsschritte werden selbstverständlich auch die von Ihnen in den gegenständlichen beiden Fällen angesprochenen Empfehlungen miteinbeziehen. In die in diesem Bereich tätige Arbeitsgruppe ist der Gleichbehandlungsbeauftragte des Innenressorts maßgeblich eingebunden, und stellt der derzeit vorliegende Entwurf für eine Richtlinie

Funktionsbesetzungen in vielen Verfahrensschritten auf die gegenständlichen, gleichbehandlungsrechtlich relevanten Punkte ab.

Die für die Finalisierung der Arbeiten erforderliche Pilotierung von Führungskräftefunktionen wird im dritten Quartal starten, mit der Inkraftsetzung der Richtlinie ist in der ersten Hälfte des kommenden Jahres zu rechnen. Es ist als selbstredend zu sehen, dass in der Zusammenarbeit mit den Dienstbehörden – auch in diesem Projekt – die hier intendierten prozessualen Leitsätze ungeachtet der Inkraftsetzung bereits laufend kommuniziert werden.

Wir hoffen, Ihnen mit diesen Informationen zu den laufenden Arbeiten am Thema gedient zu haben.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 134

Landespolizeidirektion (im Bericht 2020 Nr. 3.5.26)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines „Leiters der Logistikabteilung der Landespolizeidirektion X“ auf Grund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Er weise im Gegensatz zu seinem Mitbewerber einschlägige Kenntnisse für diesen Arbeitsplatz aus und habe bereits verschiedene Funktionen des betreffenden Aufgabengebiets innegehabt. Der Antragsteller sei davon überzeugt, dass seine Zurechnung zum Lager der Kameradschaft der Exekutive Österreichs (KdEÖ) der Grund für den Dienstgeber gewesen sei, ihn nicht als Abteilungsleiter in Erwägung zu ziehen.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Die Besetzung der Planstelle mit dem Mitbewerber stellt für den Antragsteller eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung dar.

Der Senat stellte fest, dass der Antragsteller im Vergleich zum Mitbewerber eine höhere fachliche Qualifikation vorweisen kann. Die behauptete Diskriminierung konnte der Antragsteller glaubwürdig darlegen, indem er ausführte, dass er dem Lager der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter (FCG) – KdEÖ nahestehende und der Mitbewerber habe sich relativ kurz vor der Ausschreibung der FPÖ angeschlossen. Ein Kollege der Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF) im Zentralausschuss (ZA) habe der Antragsteller mitgeteilt, dass er ein guter Kandidat sei, das Kabinett aber auf die eigenen Leute aus den Reihen der FPÖ schauen müsse.

Empfehlung: Bei Beurteilungen von Bewerber/innen wird dem Dienstgeber/der Dienstgeberin empfohlen, nicht nur Feststellungen bezüglich deren Qualifikationen zu treffen, sondern diese Feststellungen zu einem Zeitpunkt, zu dem die Auswahlentscheidung noch offen ist, auch nachvollziehbar zu begründen.

Verfahrensdauer: 8. Mai 2019 bis 3. Juli 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 147

Landespolizeidirektion (im Bericht 2020 Nr. 3.5.29)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Sachbereichsleiter/in und 1. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der Polizeiinspektion (PI) X“ auf Grund der Weltanschauung diskriminiert worden sei.

Auf Grund seiner bisher erlangten Qualifikationen sei der Antragsteller der Meinung den Aufgaben des 1. Stellvertreters des Inspektionskommandanten der PI X bestmöglich gerecht zu werden. Neben der positiven Bewertung des unmittelbaren Vorgesetzten habe auch das Bezirkspolizeikommando seine Bestellung auf der PI X befürwortet. Er führe bereits Kommandantentätigkeit aus, hingegen sei sein Mitbewerber Sachbearbeiter und habe dahingehend noch keine Erfahrung. Zudem weise der obsiegende Mitbewerber, abgesehen vom geringeren Lebensalter, eine kürzere Gesamtdienstzeit bei der Exekutive und auch weniger Dienstzeit in E2a auf.

Der Antragsteller behauptet, dass die Besetzung der Planstelle mit dem Mitbewerber auf Grund seiner politischen Gesinnung erfolgt sei. Dies begründe sich in der Tatsache, dass er eingetragenes Mitglied der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter (FCG) – Kameradschaft der Exekutive Österreichs (KdEÖ) sei und der Mitbewerber der Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitliche/FEG (Freie Exekutiv-Gewerkschaft) angehöre.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass der Antragsteller auf Grund der Weltanschauung diskriminiert wurde.

Das Vorbringen des Dienstgebers, dass der Mitbewerber fachliche und qualitative Vorteile gegenüber dem Antragsteller habe, konnte von diesem nicht ausreichend bewiesen werden. Zusammenfassend stellt der Senat fest, dass der Dienstgeber mit dem gesamten Vorbringen nicht davon überzeugen konnte, dass die getroffene Personalentscheidung auf einer sachlichen und objektiven Grundlage und nicht auf weltanschaulichen Motiven beruht.

Verfahrensdauer: 21. Juni 2019 bis 5. August 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 149

Landespolizeidirektion (im Bericht 2020 Nr. 3.5.30)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptete, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Sachbereichsleiter/in und 1. Stellvertreter/in des/der Polizeiinspektionskommandanten/in der PI X“ auf Grund der Weltanschauung diskriminiert worden sei.

Auf Grund seiner fachlichen Qualifikationen und seines überdurchschnittlichen Engagements wäre der Antragsteller besser für die Funktion geeignet, sein unmittelbarer Vorgesetzter habe ihn positiv beurteilt und auch das Bezirkspolizeikommando habe seine Bestellung befürwortet. Im Gegensatz zu ihm habe sein Mitbewerber noch keine Stellvertretungsfunktion ausgeübt und daher nicht die erforderliche Führungserfahrung. Zudem weise der Mitbewerber, abgesehen vom deutlich geringeren Lebensalter, eine kürzere Gesamtdienstzeit bei der Exekutive und auch weniger Dienstzeit in der Verwendungsgruppe E2a auf. Auf Grund der Weltanschauung erachte er sich deshalb diskriminiert, weil er Funktionär der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter (FCG) – Kameradschaft der Exekutive Österreichs (KdEÖ) und Vorsitzender des Gewerkschaftlichen Betriebsausschusses sei und mehrfach Dispute mit einem Dienststellenausschuss-Mitglied der Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher/Freie Exekutiv-Gewerkschaft (AUF-FEG) gehabt habe. Dieser Kollege sei nicht dezidiert für den Mitbewerber, aber gegen den Antragsteller gewesen. Der erfolgreiche Bewerber sei seit seiner Bestellung zum 1. Stellvertreter des PI-Kommandanten Mitglied der AUF-FEG.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass der Antragsteller auf Grund der Weltanschauung diskriminiert wurde, da der Dienstgeber mit dem gesamten Vorbringen nicht davon überzeugen konnte, dass die getroffene Personalentscheidung auf einer sachlichen und objektiven Eignungsbeurteilung, und eben nicht auf einem weltanschaulichen Motiv beruht.

Verfahrensdauer: 22. Juni 2019 bis 6. Juli 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 148

Landespolizeidirektion (im Bericht 2020 Nr. 3.5.31)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Hauptsachbearbeiter/in X des Anhalte zentrums (AHZ) X der Landespolizeidirektion (LPD) X“ auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein.

Er sei mit Einteilungsvorschlag des AHZ Kommandos an die LPD gegenüber seinem Mitbewerber für die Besetzung dieser Planstelle als bestgeeigneter Bewerber vorgeschlagen worden. Der Antragsteller habe bereits die Stellvertreterfunktion des Hauptsachbearbeiters des AHZ X zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten ausgeübt. Bezüglich seiner Weltanschauung werde er eindeutig der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) und somit auch der Sozialdemokratischen Partei zugerechnet.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund des Alters und der Weltanschauung fest.

Auf Grund der in den letzten fünf Jahren ausgeübten Stellvertretungsfunktion ist der Antragsteller mit den Leitungsaufgaben für den Sachbereich vertraut und in der Lage die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen und die Fachaufsicht auszuüben. Durch die Ausübung dieser Funktion weist der Antragsteller jedenfalls mehr planstellenbezogenes Fachwissen für die angestrebte Verwendung vor als der Mitbewerber.

Der Mitbewerber ist sechs Jahre jünger als der Antragsteller. Inwiefern sechs Jahre weniger an Erfahrung ein Vorteil für die ausgeschriebene Stelle darstellen sollen, konnte vom Dienstgeber nicht erläutert werden.

Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest, weil das BMI nicht darlegen konnte, dass es einen sachlichen Grund für die Bevorzugung des Mitbewerbers gab.

Empfehlung: Empfehlung an das BMI bzw. die LPD:

- 1.) Mit den abgelehnten Bewerberinnen und Bewerbern möge ein Gespräch gesucht werden und ihnen mitgeteilt werden, aus welchen Gründen sie nicht zum Zug gekommen sind und wo ihre Defizite liegen.
- 2.) Dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz möge mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden, denn die immer wieder in den Stellungnahmen angeführte Begründung, dass „eine Diskriminierung nach ho. Ansicht nicht gegeben ist, da kein/e Bedienstete/r einen Rechtsanspruch auf die Betrauung mit einer Planstelle besitzt“ ist schlichtweg nicht haltbar.

Verfahrensdauer: 26. Juni 2019 bis 7. Oktober 2020**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 151**Landespolizeidirektion (im Bericht 2020 Nr. 3.5.33)**

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Leiter/in des Referates X“ beim Stadtpolizeikommando X auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert.

Der Antragsteller brachte vor, dass er politisch grundsätzlich keiner Partei zuzuordnen sei. Es sei jedoch ein offenes Geheimnis, dass er während seiner dienstlichen Tätigkeit als Bezirkspolizeikommandant eher mit der Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter (SPÖ) sympathisiert habe. Mit den christlich-sozialen Gewerkschaftern (ÖVP) habe er weder Kontakt noch Anknüpfungspunkte gehabt, was sich in den letzten ... Jahren negativ auf sein berufliches Fortkommen ausgewirkt habe. Da er über ... Jahre auf verschiedenen Bezirkspolizeikommanden seinen Dienst als leitender Beamter verrichtet habe und zudem auch wiederholt mit der Abwicklung diverser Großeinsätze betraut gewesen sei, sei mit Sicherheit seine Befähigung, die Funktion eines Referatsleiters beim SPK X auszuüben, mehr als gegeben.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass der Antragsteller nicht auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert wurde.

Der Antragsteller gab selbst in der Senatssitzung an, dass er nicht denke für die Funktion „Leiter des Referates X“ besser geeignet zu sein als sein Mitbewerber.

Für den Senat ist sowohl durch das schriftliche als auch durch das mündliche Vorbringen des Dienstgebers nachvollziehbar, dass der Mitbewerber besser qualifiziert ist als der Antragsteller.

Empfehlung: Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen bereits intern und nicht erst im Rahmen der Sitzung der B-GBK erfolgen.

Verfahrensdauer: 15. Juli 2019 bis 5. Juni 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 145

Landespolizeidirektion (im Bericht 2020 Nr. 3.5.34)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“ auf Grund des Alters diskriminiert.

Der Antragsteller behauptet, dass er bezüglich des Dienstalters und der Dauer der Funktion des Stellvertreters des Kommandanten deutlich vor seinem Mitbewerber liege. Er verfüge über drei Jahre mehr an Dienst Erfahrung und sei ca. elf Jahre früher als der Mitbewerber in E2a ernannt worden. An Führungserfahrung habe der Antragsteller neun Jahre als Stellvertreter auf der PI X vorzuweisen. Der Mitbewerber habe im Vergleich rund vier Jahre, davon zweieinhalb Jahre als Stellvertreter auf einer PI und rund 15 Monate als Stellvertreter vorzuweisen.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung stellt eine Diskriminierung auf Grund des Alters dar.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die von den Dienstbehörden festgestellte bessere Eignung des Mitbewerbers im Rahmen des Auswahlverfahrens – die Dienstgeberseite konnte weder mit der schriftlichen Stellungnahme, noch im Rahmen der Sitzung des Senates darlegen, dass die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht – kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass bei der gegenständlichen Personalentscheidung eine Diskriminierung auf Grund des Alters vorliegt.

Verfahrensdauer: 9. August 2019 bis 10. Dezember 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 155

Zentralstelle (im Bericht 2020 Nr. 3.5.35)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Abberufung einer Funktion auf Grund der Weltanschauung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Verfahrensdauer: 11. November 2019 bis 18. Februar 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 159

Landespolizeidirektion (im Bericht 2020 Nr. 3.5.37)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Stellvertretende/r Leiter/ in der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung“ bei der Landespolizeidirektion X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert.

Der Antragsteller brachte vor, dass er politisch grundsätzlich keiner Partei zuzuordnen sei. Es sei jedoch ein offenes Geheimnis, dass er während seiner dienstlichen Tätigkeit als Bezirkspolizeikommandant eher mit der Fraktion Sozialistischer GewerkschafterInnen (SPÖ) sympathisiert habe. Mit den christlich-sozialen Gewerkschaftern (ÖVP) habe er weder Kontakt noch Anknüpfungspunkte gehabt, was sich in den letzten Jahren negativ auf sein berufliches Fortkommen ausgewirkt habe.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg liegt vor. Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die von den Dienstbehörden festgestellte bessere Eignung des Mitbewerbers im Rahmen des Auswahlverfahrens – die Dienstgeberseite konnte weder mit der schriftlichen Stellungnahme, noch im Rahmen der Sitzung des Senates darlegen, dass die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht – kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass bei der gegenständlichen Personalentscheidung eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung vorliegt.

Im Vergleich zum Antragsteller ist der Mitbewerber fünf Jahre später in den Exekutivdienst eingetreten, erst acht Jahre später Dienstführender und 16 Jahre später Leitender Beamter geworden. Da das Gesetz jedoch auf das Lebensalter abstellt, kann keine Diskriminierung auf Grund des Alters festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 5. Dezember 2019 bis 9. Februar 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 157

Landespolizeidirektion (im Bericht 2020 Nr. 3.5.38)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Stellvertretende/r Leiter/in der Einsatzabteilung, bei der Landespolizeidirektion X, auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert.

Der Antragsteller brachte vor, dass er politisch grundsätzlich keiner Partei zuzuordnen sei. Es sei jedoch ein offenes Geheimnis, dass er während seiner dienstlichen Tätigkeit als Bezirkspolizeikommandant eher mit der Fraktion Sozialistischer GewerkschafterInnen (SPÖ) sympathisiert habe. Mit den christlich-sozialen Gewerkschaftern (ÖVP) habe er weder Kontakt noch Anknüpfungspunkte gehabt, was sich in den letzten Jahren negativ auf sein berufliches Fortkommen ausgewirkt habe.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg liegt vor. Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor.

Auch wenn ein Bemühen des BMI erkennbar ist, die berufliche Situation des Antragstellers künftighin zu ändern, kommt mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die von den Dienstbehörden festgestellte bessere Eignung des Mitbewerbers im Rahmen des Auswahlverfahrens – die Dienstgeberseite konnte weder mit der schriftlichen Stellungnahme, noch im Rahmen der Sitzung des Senates darlegen, dass die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht – der Senat zu dem Ergebnis, dass bei der gegenständlichen Personalentscheidung eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung vorliegt.

Da das Gesetz auf das Lebensalter abstellt und im vorliegenden Fall keine aus dem ...jährigen Altersunterschied abgeleitete Mindergewichtung relevanter Berufserfahrung abgeleitet werden konnte, kann eine Diskriminierung auf Grund des Alters nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 6. Dezember 2019 bis 9. Februar 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 158

3.6 Bundesministerium Justiz

3.6.1 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die stellvertretende Leitung der Abteilung X im BMJ auf Grund des Alters diskriminiert, weil er in wenigen Jahren in Pension gehen werde, während der erfolgreiche Mitbewerber noch jung sei und Karriere machen könne. Der Antragsteller habe seinen Dienst in der X vor mehr als 30 Jahren angetreten, der Mitbewerber versehe erst seit ca. 17 Jahren Dienst in der X.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Die Besetzung der Planstelle mit dem Mitbewerber stellt keine Diskriminierung des Antragstellers dar.

Der Senat stimmt der Dienstgeberseite zu, die argumentierte, dass sich der Mitbewerber bereits seit einigen Jahren im Aufgabenbereich der Organisationseinheit engagiert habe und seit etwas mehr als zwei Jahren Referent in der Abteilung X gewesen sei. Solche Erfahrungen in einer leitenden Tätigkeit in einer übergeordneten Organisationseinheit würden dem Antragsteller fehlen.

Verfahrensdauer: 4. August 2020 bis 9. Dezember 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 181

3.6.2 Justizanstalt

Tatbestand: Aus- und Weiterbildung, Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung bei der Besetzung der Funktion „des/der Traktkommandanten/Traktkommandantin – Traktkommando X“ der Justizanstalt X auf

Grund des Alters und bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung diskriminiert.

Der Antragsteller erachte es als diskriminierend, dass er trotz 30 Jahren Diensterfahrung und der Tatsache, dass er als Erster im Anstaltsranking zu keinem Zeitpunkt des Besetzungsverfahrens, weder von der Anstaltsleitung noch vom Dienststellenausschuss, in Betracht gezogen worden sei. Ferner würden im Besetzungsverfahren Aus- und Weiterbildungen berücksichtigt, seine Bewerbungen für Fortbildungen seien von der Anstaltsleitung stets abgelehnt worden.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass keine Diskriminierung auf Grund des Alters vorliegt. Eine Diskriminierung bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung liegt nicht vor.

Für den Senat steht außer Zweifel, dass der geringe Altersunterschied zwischen dem Antragsteller und der Mitbewerberin von ... Jahren, als auch die geringfügig längere Verwendung im Justizwachdienst nicht im Zusammenhang mit der Vergabe der gegenständlichen Planstelle als auch der Maßnahmen der ressortinternen Weiterbildung standen. Anzumerken ist ferner, dass der Vergleich der Laufbahnen des Antragstellers und des Mitbewerbers zeigt, dass beide über gleiche Qualifikation sowie gleiche Eignung verfügen. Diese gleiche Eignung führt auch zu einer gebotenen Anwendung des Frauenförderungsgebotes, es bedarf keiner besseren Eignung/Qualifikation.

Empfehlung: Dem Anstaltsleiter wird empfohlen, ein Gespräch mit dem Antragsteller darüber zu führen, welche Aus- und oder Fortbildungen für den weiteren Karriereverlauf sinnvoll erscheinen würden beziehungsweise aufzuzeigen, in welchen Bereichen Verbesserungspotenzial besteht.

Verfahrensdauer: 26. Oktober 2020 bis 11. August 2021

Reaktion des Dienstgebers:

„Das Bundesministerium für Justiz, Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen nimmt Bezug auf obigen Betreff und kann zur Nachfrage betreffend die Umsetzung der Empfehlung laut Gutachten vom ... mitteilen, dass im Hinblick auf die Empfehlung der Bundes-Gleichbehandlungskommission, mit dem Antragsteller ein Gespräch darüber zu

führen, welche Aus- und / oder Fortbildungen für den weiteren Karriereverlauf sinnvoll erscheinen würden bzw. aufzuzeigen in welchen Bereichen Verbesserungspotential bestehe, am ... ein persönliches Gespräch zwischen dem Anstaltsleiter ... und dem Antragsteller stattgefunden hat, um mögliche weitere Karriereschritte zu erörtern.

In diesem Gespräch teilte der Antragsteller mit, dass ihm sein vielseitiger Einsatz in der Justizanstalt gefalle und ihm dies sehr entgegenkomme.

Gemeinsam mit der Ausbildungsstelle wurden nach dem Gespräch auch zwei Fortbildungsmaßnahmen vereinbart und zwar:

„Modul für Führungskräfte: Gesund führen“ und
„Tagung der Justizsportvereine“

Bedauerlicherweise konnten diese Seminare auf Grund der COVID-19-Pandemie noch nicht stattfinden und werden entsprechend nachgeholt.

Darüber hinaus fanden zwischenzeitlich auch mehrere Gespräche zwischen dem Leiter der Krankenabteilung und dem Antragsteller zur Frage einer möglichen Verwendung des Bediensteten in der Krankenabteilung statt. Dieses Angebot wurde vom Antragsteller jedoch bis dato abgelehnt. Thematisiert wurde auch eine mögliche Verwendung im Wachzimmer der Justizanstalt X, wobei eine (abschließende) Entscheidung noch nicht getroffen wurde.

Zur Frage in welchen Bereichen Verbesserungspotential bestehe ist auszuführen, dass der Antragsteller nach Einschätzung des Anstaltsleiters dazu neigen würde, viele Abläufe in der Justizanstalt X zu beklagen, auf Nachfrage dazu jedoch keine konkreten Angaben machen möchte/könnte. Als Führungskraft müsste dieser allerdings verbesserungswürdige Abläufe aufzeigen und in dieser Rolle auch ansprechen und erforderliche Veränderungen von den ihm unterstellten Mitarbeiter:innen einfordern. Demnach besteht in diesem Bereich noch Verbesserungspotential.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 175

Nachtrag zum 13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020

Justizanstalt (im Bericht 2020 Nr. 3.6.4)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Traktkommando X-Traktkommandant/in“ der Justizanstalt X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Sein Mitbewerber, ein weitaus jüngerer Kollege, mit weniger Berufserfahrung und Ausbildung sei mit der Planstelle betraut worden.

Der Antragsteller behauptet, dass die Entscheidung politisch motiviert gewesen sei, da er bei den Bundespersonalvertretungswahlen ... und ... zum Vorsitzenden des Wahlausschusses der Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF) gewählt worden war. Der Mitbewerber sei Personalvertreter für die Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG).

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg fest. Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung liegt nicht vor. Da der fachliche Qualifikationsvorsprung des Antragstellers aus dem Senat nicht nachvollziehbaren Gründen unberücksichtigt blieb, sondern vielmehr der objektiv geringer qualifizierte und deutlich jüngere Mitbewerber lediglich auf Grund des persönlichen Eindrucks vorgezogen wurde, lag die Vermutung nahe, dass für die Bestellung nicht die fachliche Qualifikation, sondern das Alter ausschlaggebend war.

Für die Glaubhaftmachung des Diskriminierungsgrundes Weltanschauung ist die bloße Angabe der unterschiedlichen Parteizugehörigkeit zu wenig. Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass sich im Zuge des Verfahrens keinerlei Anhaltspunkte ergeben haben, dass die Weltanschauung des Antragstellers bei der Entscheidungsfindung eine Rolle gespielt hat.

Empfehlung: Dem BMVRDJ bzw. den Justizanstalten wird die lückenlose Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten in sämtliche Besetzungsverfahren empfohlen.

Verfahrensdauer: 23. Mai 2019 bis 3. Dezember 2020

Reaktion des Dienstgebers:

„Das BMJ nimmt Bezug auf oa Betreff und teilt hiezu mit, dass den Empfehlungen zu den GZen ..., ..., ... bereits nachgekommen wurde.“

Weiters darf mitgeteilt werden, dass zuletzt auch die Leiter:innen der Justizanstalten im Rahmen der Anstaltsleiter:innen-Konferenz dahingehend erneut sensibilisiert wurden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 153

Justizanstalt (im Bericht 2020 Nr. 3.6.5)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Traktkommando X Trakt-Traktkommandant/in“ auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert.

Die Anstaltsleiterin habe den dienstjüngsten (und auch vom Lebensalter her jüngsten) Bewerber der Generaldirektion für den Strafvollzug des BMVRDJ zur Ernennung vorgeschlagen, weil dieser ihrer Ansicht nach das höchste Ausmaß an Führungsqualitäten aufweise.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg fest.

Der Antragsteller behauptet auf Grund des Alters diskriminiert worden zu sein, da der jüngere Mitbewerber vom Dienstgeber mit der Planstelle betraut worden sei. Der Antragsteller ist 19.. und sein Mitbewerber 19.. geboren. Der Mitbewerber ist ... Jahre jünger als der Antragsteller. Inwiefern ... Jahre weniger an Erfahrung ein Vorteil für die ausgeschriebene Stelle darstellen sollen, konnte vom Dienstgeber nicht erläutert werden. Da der fachliche Qualifikationsvorsprung des Antragstellers, aus dem Senat nicht nachvollziehbaren Gründen, unberücksichtigt blieb, sondern vielmehr der objektiv geringer qualifizierte und deutlich jüngere Mitbewerber lediglich auf Grund des persönlichen Eindrucks vorgezogen wurde, lag die Vermutung nahe, dass für die Bestellung nicht die fachliche Qualifikation, sondern das Alter ausschlaggebend war.

Empfehlung: Den Justizanstalten wird die lückenlose Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten in Besetzungsverfahren empfohlen.

Verfahrensdauer: 10. Juli 2019 bis 10. Dezember 2020

Reaktion des Dienstgebers:

„Das BMJ nimmt Bezug auf oa Betreff und teilt hiezu mit, dass den Empfehlungen zu den GZen ..., ..., ... bereits nachgekommen wurde.
Weiters darf mitgeteilt werden, dass zuletzt auch die Leiter:innen der Justizanstalten im Rahmen der Anstaltsleiter:innen-Konferenz dahingehend erneut sensibilisiert wurden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 154

Justizanstalt (im Bericht 2020 Nr. 3.6.6)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Traktkommando Trakt X – Traktkommandant/in“ der Justizanstalt X auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert.

Durch die Ernennung des jüngsten und um knapp 22 Jahre dienstjüngeren Mitbewerbers erachte sich der Antragsteller, der immer wieder mit Leitungsfunktionen betraut gewesen sei, auf Grund seines Alters unmittelbar diskriminiert, zumal beim Hearing auch ausdrücklich sein Lebensalter thematisiert worden sei („Alter ist kein Privileg“).

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg fest.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, dass die Personalentscheidung lediglich auf Grund des im Rahmen der über ...jährigen Tätigkeit als Leiter der ... gewonnenen Eindrucks und der beim Hearing getätigten Aussagen des Mitbewerbers getroffen und dabei der

deutliche Vorsprung des Antragstellers in Bezug auf die Erfahrungen und das Fachwissen außer Acht gelassen wurde.

Da der fachliche Qualifikationsvorsprung des Antragstellers aus dem Senat nicht nachvollziehbaren Gründen unberücksichtigt blieb, sondern vielmehr der objektiv geringer qualifizierte und deutlich jüngere Mitbewerber lediglich auf Grund des persönlichen Eindrucks vorgezogen wurde, lag die Vermutung nahe, dass für die Bestellung nicht die fachliche Qualifikation, sondern das Alter ausschlaggebend war.

Empfehlung: Den Justizanstalten wird die lückenlose Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten in Besetzungsverfahren empfohlen.

Verfahrensdauer: 10. Juli 2019 bis 7. Oktober 2020

Reaktion des Dienstgebers:

„Das BMJ nimmt Bezug auf oa Betreff und teilt hiezu mit, dass den Empfehlungen zu den GZen ..., ..., ... bereits nachgekommen wurde.

Weiters darf mitgeteilt werden, dass zuletzt auch die Leiter:innen der Justizanstalten im Rahmen der Anstaltsleiter:innen-Konferenz dahingehend erneut sensibilisiert wurden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 152

Zentralstelle (im Bericht 2020 Nr. 3.6.7)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich bei der Besetzung einer Leitungsfunktion im Bereich X auf Grund des Alters diskriminiert, weil ein deutlich (dienst)jüngerer Mitbewerber mit der Funktion betraut wurde.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Empfehlung: Angesichts des Umstandes, dass den Gleichbehandlungsbeauftragten im Bundesministerium für Justiz bzw. der AGG Justiz regelmäßig Unterlagen zu Besetzungsverfahren mit dem (vorgeschobenen) Hinweis auf § 32 RStDG „Rechte der Gleichbehandlungsbeauftragten im Ernennungsverfahren“ („Falls Personen verschiedenen Geschlechts als Bewerber auftreten, hat die Gleichbehandlungsbeauftragte ... das Recht, in die eingelangten Bewerbungsgesuche samt Standesbögen und in die Bewerberübersicht Einsicht zu nehmen.“) nicht übermittelt werden, empfiehlt der Senat diese Bestimmung dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz entsprechend anzupassen.

Verfahrensdauer: 10. Juli 2019 bis 2. Oktober 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 150

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

3.7.1 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion der Leitung der Abteilung X im Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert.

Die generell unsachlichen Gewichtungen der Kriterien der Ausschreibung seien eindeutig als Indiz dafür zu werten, dass die Ausschreibung auf eine bestimmte Person (die Mitbewerberin) zugeschnitten worden sei und dass dies aus Gründen der Weltanschauung motiviert gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Es liegt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung vor. Es liegt keine Diskriminierung auf Grund des Alters vor.

Die Antragstellerin hat bereits auf Grund ihrer jahrzehntelangen Tätigkeit in der ausgeschriebenen Abteilung einschlägige Erfahrungen bezüglich Personal- und dienstrechtlicher Umsetzungsprojekte gesammelt. Für den Senat ist sowohl die Gewichtung als auch die Punktevergabe zu Lasten der Antragstellerin nicht schlüssig und nachvollziehbar. Die Außerachtlassung der 26-jährigen einschlägigen Erfahrung der Antragstellerin in der ausgeschriebenen Abteilung erscheint willkürlich.

Verfahrensdauer: 24. Februar 2020 bis 23. März 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 163

3.7.2 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion „des/der Leiters/Leiterin der Abteilung X, ...“ des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus (BMNT) auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert.

Fachlich, inhaltlich und auf Grund ihrer Erfahrung sowie ihrer Führungserfahrung durch die interimistische Leitung ihrer jetzigen Abteilung halte sie sich für die ausgeschriebene Planstelle als wesentlich geeigneter als ihre Mitbewerberin. Nachdem sie Jahrzehnte mehr an Berufserfahrung als die Mitbewerberin habe und dadurch auch deutlich älter sei, vermute sie eine Diskriminierung auf Grund des Alters. Letztendlich sei aber die Mitbewerberin die zu dieser Zeit im Ministerbüro gearbeitet habe, mit der Planstelle betraut worden.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Die Besetzung der Leitungsfunktion mit der Mitbewerberin stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der Weltanschauung und des Alters dar. Für den Senat ist das Gutachten der Begutachtungskommission nicht nachvollziehbar. Der Senat kann nicht erkennen, warum einerseits auf die längere Berufserfahrung, andererseits auf die Leitungsfunktionen der Antragstellerin in keiner Weise eingegangen

worden ist. Die behauptete bessere Eignung der Mitbewerberin ist sachlich nicht nachvollziehbar, nachdem diese über keinerlei Erfahrung im Bereich der Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter- und Teamführung verfügt. Zwischen der Antragstellerin und der Mitbewerberin besteht ein Altersunterschied von über 24 Jahren.

Verfahrensdauer: 27. Juni 2020 bis 10. Juni 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 169

Nachtrag zum 13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020

Zentralstelle (im Bericht 2020 Nr. 3.8.2)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2020 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle der Leitung der Abteilung X im (damaligen) Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert.

Die Begutachtungskommission habe offensichtlich ihr Gutachten ausschließlich auf die Ausführungen der Bewerberinnen und Bewerber im Hearing gestützt und maßgebliche Angaben in den schriftlichen Bewerbungen außer Acht gelassen. Der Antragsteller hätte bei einem diskriminierungsfreien Verfahren eindeutig Erstgereihter im höchsten Bewertungskalkül sein müssen.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Es liegt eine Diskriminierung auf Grund des Alters vor.

In Summe entstand für den Senat nicht der Eindruck, dass sich die zuständige Dienstbehörde mit der gebotenen Genauigkeit, Sorgfalt und Objektivität mit der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber auseinandergesetzt hat.

Nachdem das BMK (Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie) den Senat nicht davon überzeugen konnte, dass bei

Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers aus sachlichen Gründen erfolgte, kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das vom Antragsteller behauptete Motiv für die Auswahlentscheidung ausschlaggebend gewesen sein muss.

Verfahrensdauer: 9. Dezember 2019 bis 23. März 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 162

3.8 Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus

3.8.1 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion „eines Leiters/einer Leiterin der Abteilung X“ auf Grund der Weltanschauung diskriminiert worden ist. Wie auch in ihrer Bewerbung angeführt, habe sie die Stellvertretung dieser Abteilung innegehabt und habe sogar befristet – für die Dauer der Herabsetzung der Dienstzeit des Leiters dieser Abteilung – die Gelegenheit gehabt, die Abteilung in der Funktion der Abteilungsleiterin zu leiten.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Die Bestellung der Mitbewerberin stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin dar.

Empfehlung: Dem BMLRT wird empfohlen,

- 1) Zu überdenken, ob Personen, wie etwa Generalsekretärinnen und Generalsekretäre, als Mitglied einer unabhängigen und weisungsfreien Begutachtungskommission angehören sollten;
- 2) Die Protokolle der Begutachtungskommission, respektive die gestellten Fragen und Antworten, schriftlich und einem im Vorfeld festgelegten Maßstab entsprechend zu dokumentieren, um objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen

den Bewerberinnen und/oder Bewerbern anstellen zu können und um eine nachgelagerte Überprüfung durch die B-GBK zu ermöglichen.

Verfahrensdauer: 11. Februar 2021 bis 31. März 2022

Reaktion des Dienstgebers:

„Unter Bezugnahme auf do. Anfrage vom ... über die Umsetzung von Empfehlungen betreffend Auswahlverfahren bei Leitungsfunktionen erteilt das ho. Bundesministerium folgende Auskunft:

Die Begutachtungskommission wird bei jeder Ausschreibung basierend auf den ausgeschriebenen Sach- und Aufgabengebieten neu bestellt. Die für das Auswahlverfahren zuständigen Mitglieder der Begutachtungskommission sind gem. § 7 Abs. 6 AusG 1989 in Ausübung dieses Amtes unabhängig und weisungsfrei.

Der Gang des Verfahrens wird – unter Anwendung der im § 9 AusG angeführten Bestimmungen über die Prüfung der Bewerbungsgesuche – von der Begutachtungskommission selbst festgelegt. Auf Grund der Weisungsfreiheit der Begutachtungskommission ist es daher nur möglich, Empfehlungen an diese auszusprechen. Die Empfehlungen in den Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission werden den Mitgliedern der Begutachtungskommission mitgeteilt.

Derzeit werden seitens des ho. BM geeignete Tools, die einen weiteren Schritt in Richtung Standardisierung und Objektivierung bei der Auswahl von Führungskräften gewährleisten sollen, auf Basis der gesetzlichen Grundlagen geprüft.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 186

3.9 Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

3.9.1 Zentralstelle

Tatbestand: Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: ethnische Herkunft

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 21. Juni 2021 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.10 Universitätsbereich

3.10.1 Universität

Tatbestand: Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch Zurückziehung der Bereitschaftserklärung des Univ.-Prof. X auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: Es liegt keine Diskriminierung durch die Zurückziehung der Bereitschaftserklärung des Universitätsprofessors X auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit vor.

Der Antragsteller ist für das Doktoratsstudium an der Universität X zugelassen. Im Rahmen des Zulassungsverfahrens ist es erforderlich, eine „Bereitschaftserklärung“ vorzulegen. Das vom Antragsteller in Aussicht gestellte Dissertationsvorhaben hätte in einem Projekt bei dem Institut X von seiner dortigen Betreuerin durchgeführt werden sollen. Für dieses Vorhaben hatte sich Univ.-Prof. X bereit erklärt, die Betreuung zu übernehmen (Bereitschaftserklärung). Auf Grund der Tatsache, dass der Antragsteller vom Institut X gekündigt worden ist, ist auch die Grundlage seines geplanten Dissertationsvorhabens weggefallen, da das Projekt in der vereinbarten Form nicht mehr durchgeführt worden ist. Aus Sicht des Senates hat die Universität X in ihren Stellungnahmen nachvollziehbar dargelegt, dass ausschließlich der Wegfall des geplanten Dissertationsvorhabens der Grund für die Zurückziehung der Bereitschaftserklärung durch Univ.-Prof. X war. Durch die Zurücknahme der Bereitschaftserklärung verliert der Antragsteller seinen „Doktorandenstatus“ nicht.

Verfahrensdauer: 28. Jänner 2020 bis 6. Mai 2021

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 166

3.11 A1 Telekom Austria AG

3.11.1 A1 Telekom Austria AG

Tatbestand: Festsetzung des Entgelts

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Festsetzung des Entgelts auf Grund des Alters von der A1 Telekom Austria AG diskriminiert.

Auf Grund einer Vereinbarung sei ihm wegen besonderer Leistungen gemäß § 9 BB-SozPG (Bundesbediensteten-Sozialplangesetz) eine Prämie von ... jährlich ausbezahlt worden.

Eine Betriebsvereinbarung für die Prämiengestaltung existiere nicht. Regelungen auf betriebsverfassungsrechtlicher Ebene seien ihm nicht bekannt. Mit der Prämienvereinbarung habe er alle bis dahin bezogenen Nebengebühren und Zulagen verloren. Wegen seiner Gehaltsstufenvorrückung sei diese Vereinbarung von der A1 Telekom Austria AG widerrufen worden.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Es liegt eine Diskriminierung auf Grund des Alters vor.

Die A1 Telekom Austria AG teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass keine Altersdiskriminierung vorliege, da die Prämie laut Vereinbarung jederzeit widerrufen werden könne. Jedem Arbeitsplatz sei ein Gehaltsband zugeordnet, in dessen Rahmen es einen Minimum-, Median- und Maximumbereich gebe. Laut A1 Telekom AG sei die Gehaltsstufenvorrückung nicht der Grund, sondern der Anlass zum Widerruf gewesen. Für den Senat ist die Argumentation der A1 Telekom Austria AG nicht nachvollziehbar, weshalb eine in der Beamtenlaufbahn „automatisch erreichte Gehaltsstufenvorrückung zum Wegfall einer ausdrücklich als Leistungsprämie bezeichneten Zahlung“ führen soll. Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, dass sich die Leistungsprämie an dem Gehaltsband orientiert und nicht an der Leistung eines Dienstnehmers. Der einseitige Widerruf des Dienstgebers darf nicht aus unsachlichen Gründen wie dem des Alters erfolgen.

Empfehlung: Der A1 Telekom Austria AG wird empfohlen, dem Antragsteller die Leistungsprämie wieder auszubezahlen.

Verfahrensdauer: 9. Dezember 2020 bis 20. Oktober 2021

Reaktion des Dienstgebers:

„Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für Ihr Gutachten samt Empfehlung vom ..., GZ ..., und Ihr Schreiben vom ..., GZ

Die A1 Telekom Austria AG achtet auf die Gleichbehandlung ihrer Mitarbeiter:innen und nimmt Diskriminierungsvorwürfe sehr ernst.

Wir schätzen Vielfalt und setzen laufend Initiativen und Maßnahmen um alle Mitarbeiter:innen gleich zu behandeln.

Zu Ihrer Nachfrage vom ... darf ausgeführt werden, dass sich der der Auseinandersetzung mit dem Dienstnehmer zugrunde liegende Sachverhalt tatsächlich anders darstellt als jener Sachverhalt, der dem Gutachten zugrundegelegt wurde. Es ist uns daher nicht möglich, Ihrer Empfehlung zu folgen.

Die Angelegenheit ist aktuell Gegenstand eines Verfahrens beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 178

3.12 Arbeitsmarktservice

3.12.1 Regionale Geschäftsstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion der stellvertretenden Leitung der Regionalen Geschäftsstelle (RGS) X des Arbeitsmarktservice (AMS) X auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Es liegt eine Diskriminierung auf Grund des Alters vor.

Zwischen den Bewerberinnen besteht ein Altersunterschied von zehn Jahren. Weder im schriftlichen noch im mündlichen Vorbringen konnte das AMS bzw. das Landesdirektorium des AMS X darlegen, dass das Alter keine Rolle bei der Besetzung der Funktion der stellvertretenden Leitung der RGS des AMS X gespielt hat. Der Senat stellt fest, dass es sich bei der Begründung, dass die Antragstellerin auf Grund ihrer geplanten Alterspension ... nicht für die gegenständliche Planstelle geeignet ist, nur scheinbar um ein sachliches Argument handelt. Tatsächlich indiziert auch diese bereits eine Diskriminierung auf Grund des Alters.

Nachdem der Senat nicht davon überzeugt werden konnte, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die Entscheidung zu Gunsten der Mitbewerberin aus sachlichen Gründen erfolgte, kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das von der Antragstellerin behauptete Motiv des Alters für die Auswahlentscheidung ausschlaggebend gewesen sein muss.

Empfehlung: Hinsichtlich der Nachvollziehbarkeit betreffend die Punktevergabe wird dem Regionalbeirat empfohlen, die angebotene Weiterbildung, in welcher der gesamte Prozess und das Bewertungsschema dargelegt wird, zu absolvieren.

Verfahrensdauer: 14. August 2020 bis 28. September 2021

Reaktion des Dienstgebers:

„Sehr geehrte Damen und Herren,
zu der im Schreiben vom ... ausgesprochenen Empfehlung möchte ich im Auftrag von X folgendes ausführen:
Selbstverständlich werden wir der Empfehlung, den Mitgliedern des Regionalbeirates eine Weiterbildung anzubieten, in welcher der gesamte Prozess und das Bewerbungsschema dargelegt wird, nachkommen. Im Arbeitsmarktservice X gibt es ... Regionale Geschäftsstellen und für jede Geschäftsstelle gibt es andere Regionalbeiratsmitglieder. Insgesamt sind das also um die ... Personen (jeweils Vertreter_innen von AK, ÖGB, WK und IV). Es ist geplant im Halbjahr 2022 eine Online-Weiterbildung anzubieten, zu der alle ... Regionalbeiratsmitglieder eingeladen werden. Derzeit ist das Programm der Weiterbildung in Ausarbeitung, sobald dieser Prozess abgeschlossen ist, ergehen die Einladungen an die betreffenden Personen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 176

4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist im Bundeskanzleramt, Minoritenplatz 3, 1010 Wien, eingerichtet.

4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder

Vorsitzende:

Frau Mag.^a Ingrid Löscher-Weninger
Bundeskanzleramt

Stellvertretende Vorsitzende:

Frau Mag.^a Dr.ⁱⁿ Anita Pleyer
Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Frau Dr.ⁱⁿ Brigitte Sandara
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Frau Dr.ⁱⁿ Maria Wais
Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG); BMJ

Frau Monika Gabriel
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Susanne Schubert
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Eveline Köberl
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Frau Ulrike Ernstbrunner
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder

Vorsitzende:

Frau Mag.^a Birgit Lanner

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG); BMSGPK

Stellvertretende Vorsitzende:

Frau Mag.^a Ingrid Löscher-Weninger

Bundeskanzleramt

Frau Mag.^a Susanne Haunold-Thiel

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport /

Bundesdisziplinarbehörde

Frau Mag.^a Gerlinde Weilingner

Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus

Frau Mag.^a Ursula Hafner

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Dr.ⁱⁿ Andrea Eisler

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Kerstin Koskarti

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Frau Renate Richter

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

4.3 B-GBK – Geschäftsführung

Senat I und II:

Frau Mag.^a Beatrix Gojakovich
Bundeskanzleramt
Minoritenplatz 3
1010 Wien
Telefon: +43 1 531 15-632433
E-Mail: gleichbehandlung@bka.gv.at

Senat II:

Frau Mag.^a Sandra Ulrich
Bundeskanzleramt
Minoritenplatz 3
1010 Wien
Telefon: +43 1 531 15-632438
E-Mail: gleichbehandlung@bka.gv.at

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum	284
Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen	285
Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK.....	286
Tabelle 4 Gutachten des Senates II der B-GBK.....	325

Bundeskanzleramt

Ballhausplatz 2, 1010 Wien

gleichbehandlung@bka.gv.at

bundeskanzleramt.gv.at

