

16. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2026

Wien, 2026

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung,

Minoritenplatz 3, 1010 Wien

www.bmfwf.gv.at

Wien, 2026

Text und Gesamtumsetzung:

Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung, Abteilung III/3 –

Gleichbehandlung in der Privatwirtschaft und im Bundesdienst,

Bundeskanzleramt, Abteilung III/7 – HR-Controlling und Personalplan

Layout und Endbearbeitung:

Petra Löscher, Brigitta Müller, Sarina Mansour Fallah, Mirela Ramic, 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 Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung 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.bmfwf.gv.at/frauen-und->

[gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/bundes-](https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission.html)

[gleichbehandlungskommission.html](https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission.html)

<https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen/index.html>

Übersicht

Übersicht

Einleitung5

Teil 1 Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst9

Teil 2 Bundes-Gleichbehandlungskommission283

Einleitung

Mit BGBl. I Nr. 10/2025 wurde das Bundesministeriengesetz (BMG) novelliert und mit 01.04.2025 in Kraft gesetzt. Die erhobenen und veröffentlichten Daten beziehen sich auf die am 31.12.2023 bzw. 31.12.2025 geltende Verteilung und geltenden Bezeichnungen der Bundesministerien.

Der Gleichbehandlungsbericht des Bundes erscheint seit 1996 im 2-Jahres-Rhythmus. Die gesetzliche Grundlage dafür ist § 12a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG). Demzufolge hat die Bundesregierung dem Nationalrat jedes zweite Jahr einen umfassenden Gleichbehandlungsbericht vorzulegen. Ziel dieses Berichts ist es, über den Stand der Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst sowie über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission des Bundes (B-GBK) zu informieren. Die aktuelle Ausgabe ist einerseits auf Grund der Novellierung der Verordnung über die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmenden Daten und andererseits auf Grund der BMG-Novelle 2025, die mit 01.04.2025 in Kraft getreten ist, nicht bzw. nur begrenzt mit den Daten der vorherigen Berichte vergleichbar. Für die Ressorts BMWET und BMFWF können daher, bis auf die ressortspezifischen Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen in den nachgeordneten Dienstbereichen, keine Daten für den Stichtag 31.12.2023 dargestellt werden.

Zu Beginn des Berichtes erfolgt eine Übersicht zu den Bundesdaten. Nach der Übersicht werden die Ressorts, die sonstigen obersten Organe als auch das Arbeitsmarktservice (AMS), die Österreichische Nationalbank (OeNB) und die Finanzmarktaufsicht (FMA) ausgewiesen.

- Bundeskanzleramt (BKA)
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK)
- Bundesministerium für Bildung (BMB)
- Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA)
- Bundesministerium für Finanzen (BMF)
- Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung (BMFWF)
- Bundesministerium für Inneres (BMI)
- Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur (BMIMI)

Einleitung

- Bundesministerium für Justiz (BMJ)
- Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV)
- Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft (BMLUK)
- Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET)
- Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport (BMWKMS)
- Parlamentsdirektion (ParlDion)
- Präsidentschaftskanzlei (PräsKanzlei)
- Rechnungshof (RH)
- Verfassungsgerichtshof (VfGH)
- Verwaltungsgerichtshof (VwGH)
- Volksanwaltschaft (VA)
- Arbeitsmarktservice (AMS)
- Oesterreichische Nationalbank (OeNB)
- Finanzmarktaufsicht (FMA)

Der vorliegende Bericht besteht aus zwei Teilberichten:

Teil 1

stellt Daten stichtagsbezogen (31.12.2023 im Vergleich zu 31.12.2025) als auch zeitraumbezogen (31.12.2023 bis 31.12.2025) dar. Daten zu Elternkarenzen werden über einen fünfjährigen Zeitraum (01.01.2021 bis 31.12.2025) dargestellt.

Für folgende Personengruppen wurde eine stichtagsbezogene Darstellung gewählt:

- Gesamtpersonal
- Teilbeschäftigte
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ressortspezifischen Leitungsfunktionen oder weiteren hervorgehobenen Funktionen
- 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 B-GLBG hat jede Leiterin und jeder Leiter einer Zentralstelle der Bundesministerin für Frauen, Wissenschaft und Forschung Vorschläge zu berichten, die zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen beitragen. Die gemeldeten Vorschläge bilden den Abschluss jeder Ressortberichterstattung.

Teil 2

Das B-GLBG sieht vor, dass der von der Bundesregierung vorzulegende Bericht auch die Tätigkeit der 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 01.01.2024 bis 31.12.2025.

Nach der Aufgaben- und Zuständigkeitsauflistung wird der Verfahrensablauf dokumentiert.

Einleitend wird die Anzahl der eingelangten Anträge (aufgeschlüsselt nach Geschlecht der Antragstellerinnen und Antragsteller) und der Sitzungen dargestellt.

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

Seit 2004 werden die Gutachten der Senate laufend auf der Website des BMFWF¹ sowie seit 2014 im RIS (Rechtsinformationssystem des Bundes) veröffentlicht. Daher werden die Antragsfälle im Bericht lediglich zusammengefasst dargestellt und es wird auf die Website verwiesen (samt Gutachten-Nummer zur leichten Auffindbarkeit).

¹ <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission.html>.

Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst

16. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2026

Teil 1

Inhalt

1 Gesamtübersicht der Bundesbediensteten.....	19
1.1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse	19
1.2 Frauen- und Männeranteil – Berufsgruppe	20
1.3 Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe	21
1.4 Frauen- und Männeranteil – Ressorts, sonstige Oberste Organe.....	22
Teilbeschäftigung im Bundesdienst	25
Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen	25
Teilbeschäftigung nach Ressorts und sonstigen Obersten Organen	26
1.5 Frauen- und Männeranteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	26
1.6 Gesamtpersonal des Bundes.....	28
1.7 Teilbeschäftigte des Bundes.....	30
1.8 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	31
1.9 Elternkarenzen	32
2 Ressortberichte im Detail.....	35
2.1 Bundeskanzleramt.....	35
2.1.1 Gesamtes Personal	35
2.1.2 Teilbeschäftigte.....	37
2.1.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	38
2.1.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	39
2.1.5 Ausbildungsverhältnisse	41
2.1.6 Kommissionen und Beiräte.....	41
2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	42
2.1.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	42
2.1.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	43
2.1.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	43
2.2 Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz 47	
2.2.1 Gesamtes Personal	47
2.2.2 Teilbeschäftigte.....	48
2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	49
2.2.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	50
2.2.5 Ausbildungsverhältnisse	51
2.2.6 Kommissionen und Beiräte.....	52

2.2.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	53
2.2.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	53
2.2.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	53
2.2.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	54
2.3	Bundesministerium für Bildung.....	57
2.3.1	Gesamtes Personal	57
2.3.2	Teilbeschäftigte.....	59
2.3.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	60
2.3.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	61
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	74
2.4	Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten	77
2.4.1	Gesamtes Personal	77
2.4.2	Teilbeschäftigte.....	78
2.4.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	79
2.4.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	80
2.4.5	Ausbildungsverhältnisse	82
2.4.6	Kommissionen und Beiräte.....	82
2.4.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	83
2.4.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	84
2.4.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	84
2.4.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	84
2.5	Bundesministerium für Finanzen	86
2.5.1	Gesamtes Personal	86
2.5.2	Teilbeschäftigte.....	87
2.5.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	89
2.5.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	90
2.5.5	Ausbildungsverhältnisse	96
2.5.6	Kommissionen und Beiräte.....	96
2.5.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	97

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	98
2.5.8 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	98
2.5.9 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	98
2.6 Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung	100
2.6.1 Gesamtes Personal	100
2.6.2 Teilbeschäftigte.....	101
2.6.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	102
2.6.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	103
2.6.5 Ausbildungsverhältnisse	105
2.6.6 Kommissionen und Beiräte.....	106
2.6.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	107
2.6.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	108
2.6.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	108
2.6.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	108
2.7 Bundesministerium für Inneres.....	111
2.7.1 Gesamtes Personal	111
2.7.2 Teilbeschäftigte.....	112
2.7.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	114
2.7.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	115
2.7.5 Ausbildungsverhältnisse	119
2.7.6 Kommissionen und Beiräte.....	119
2.7.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	120
2.7.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	121
2.7.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	121
2.7.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	121
2.8 Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur.....	124
2.8.1 Gesamtes Personal	124
2.8.2 Teilbeschäftigte.....	125
2.8.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	126
2.8.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	127
2.8.5 Ausbildungsverhältnisse	129
2.8.6 Kommissionen und Beiräte.....	129
2.8.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	134
2.8.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	134

2.8.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	134
2.8.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	135
2.9	Bundesministerium für Justiz	138
2.9.1	Gesamtes Personal	138
2.9.2	Teilbeschäftigte.....	140
2.9.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	141
2.9.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	142
2.9.5	Ausbildungsverhältnisse	146
2.9.6	Kommissionen und Beiräte	147
2.9.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	148
2.9.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	148
2.9.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	148
2.9.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	149
2.10	Bundesministerium für Landesverteidigung	151
2.10.1	Gesamtes Personal	151
2.10.2	Teilbeschäftigte.....	152
2.10.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	154
2.10.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	155
2.10.5	Ausbildungsverhältnisse	158
2.10.6	Kommissionen und Beiräte	158
2.10.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	161
2.10.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	161
2.10.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	162
2.10.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	162
2.11	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft	165
2.11.1	Gesamtes Personal	165
2.11.2	Teilbeschäftigte.....	166
2.11.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	168
2.11.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	169
2.11.5	Ausbildungsverhältnisse	170
2.11.6	Kommissionen und Beiräte	171
2.11.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	172
2.11.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	172

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

2.11.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	172
2.11.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	173
2.12 Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus.....	175
2.12.1 Gesamtes Personal	175
2.12.2 Teilbeschäftigte.....	176
2.12.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	178
2.12.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	179
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	184
2.12.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	184
2.13 Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport.....	190
2.13.1 Gesamtes Personal	190
2.13.2 Teilbeschäftigte.....	191
2.13.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	192
2.13.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	193
2.13.5 Ausbildungsverhältnisse	195
2.13.6 Kommissionen und Beiräte	195
2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	197
2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	197
2.13.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	198
2.13.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	198
2.14 Parlamentsdirektion	199
2.14.1 Gesamtes Personal	199
2.14.2 Teilbeschäftigte.....	200
2.14.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	201
2.14.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	202
2.14.5 Ausbildungsverhältnisse	203
2.14.6 Kommissionen und Beiräte	203
2.14.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	204
2.14.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	204
2.14.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	205

2.14.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	205
2.15 Präsidentschaftskanzlei	206
2.15.1 Gesamtes Personal	206
2.15.2 Teilbeschäftigte.....	207
2.15.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufung.....	208
2.15.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	209
2.15.5 Ausbildungsverhältnisse	209
2.15.6 Kommissionen und Beiräte	210
2.15.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	211
2.15.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	211
2.15.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	211
2.15.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	212
2.16 Rechnungshof.....	213
2.16.1 Gesamtes Personal	213
2.16.2 Teilbeschäftigte.....	214
2.16.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	215
2.16.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	216
2.16.5 Ausbildungsverhältnisse	217
2.16.6 Kommissionen und Beiräte	217
2.16.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	218
2.16.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	219
2.16.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	219
2.16.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	219
2.17 Verfassungsgerichtshof	221
2.17.1 Gesamtes Personal	221
2.17.2 Teilbeschäftigte.....	222
2.17.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	223
2.17.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	224
2.17.5 Ausbildungsverhältnisse	225
2.17.6 Kommissionen und Beiräte	225
2.17.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	226
2.17.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	226
2.17.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	227
2.17.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	227

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

2.18 Verwaltungsgerichtshof	228
2.18.1 Gesamtes Personal	228
2.18.2 Teilbeschäftigte.....	229
2.18.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	230
2.18.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	231
2.18.5 Ausbildungsverhältnisse	232
2.18.6 Kommissionen und Beiräte	232
2.18.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	233
2.18.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	234
2.18.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	234
2.18.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	235
2.19 Volksanwaltschaft	236
2.19.1 Gesamtes Personal	236
2.19.2 Teilbeschäftigte.....	237
2.19.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	238
2.19.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen	239
2.19.5 Ausbildungsverhältnisse	239
2.19.6 Kommissionen und Beiräte	240
2.19.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	241
2.19.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	241
2.19.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	242
2.19.10Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	242
2.20 Arbeitsmarktservice	243
2.20.1 Gesamtes Personal	243
2.20.2 Vollbeschäftigte Bedienstete	243
2.20.3 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen	244
2.20.4 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen	244
2.20.5 Teilbeschäftigte Bedienstete	245
2.20.6 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen	245
2.20.7 Ausbildungsverhältnisse	246
2.20.8 Kommissionen und Beiräte	246
2.20.9 Zugänge	247

2.20.10 Abgänge	247
2.20.11 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)	247
2.20.12 Weiterbildungstage.....	248
2.20.13 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	248
2.20.14 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	249
2.20.15 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	249
2.21 Oesterreichische Nationalbank	250
2.21.1 Gesamtes Personal	250
2.21.2 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Führungskarriere und Fachkarriere der OeNB.....	251
2.21.3 Zugänge.....	252
2.21.4 Abgänge	252
2.21.5 Neubestellungen Führungskarriere	252
2.21.6 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	253
2.21.7 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	253
2.21.8 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen	253
2.22 Finanzmarktaufsichtsbehörde.....	254
2.22.1 Gesamtes Personal	254
2.22.2 Voll- und teilbeschäftigte Beamtinnen und Beamte der FMA	255
2.22.3 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Führungs- und Fachkarriere der FMA.....	255
2.22.4 Ausbildungsverhältnisse	256
2.22.5 Zugänge.....	256
2.22.6 Abgänge	256
2.22.7 Neubestellungen.....	257
2.22.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	257
2.22.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	257
2.22.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen	258
3 Technischer Annex.....	259
Bezugszeitraum	259
Kommissionen/Beiräte	259
Datenabgrenzung	259
Messgröße	260
Berufsgruppe	260
Was wird unter „höchste besoldungsrechtliche Einstufungen“ verstanden?	260
Elternkarenzen	261
Qualifikation	261

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

Ressortspezifische Leitungsfunktionen inklusive sonstige hervorgehobene Funktionen .	262
Daten- und Informationsquellen.....	262
Tabellenverzeichnis.....	263
Abbildungsverzeichnis.....	276
Abkürzungen.....	277

1 Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

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

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

Von 2023 auf 2025 stieg der Frauenanteil im Bundesdienst von 44,1 Prozent auf 45,0 Prozent.

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

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

1.1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse

Mit Ende 2025 sind zwei Drittel der 952 Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten weiblich (66 Prozent). Rund 7 von 10 Lehrlingen sind weiblich.

Im Vergleich zu 2023 blieb der Frauenanteil bei den Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten und Lehrlingen konstant.

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

Tabelle 1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse

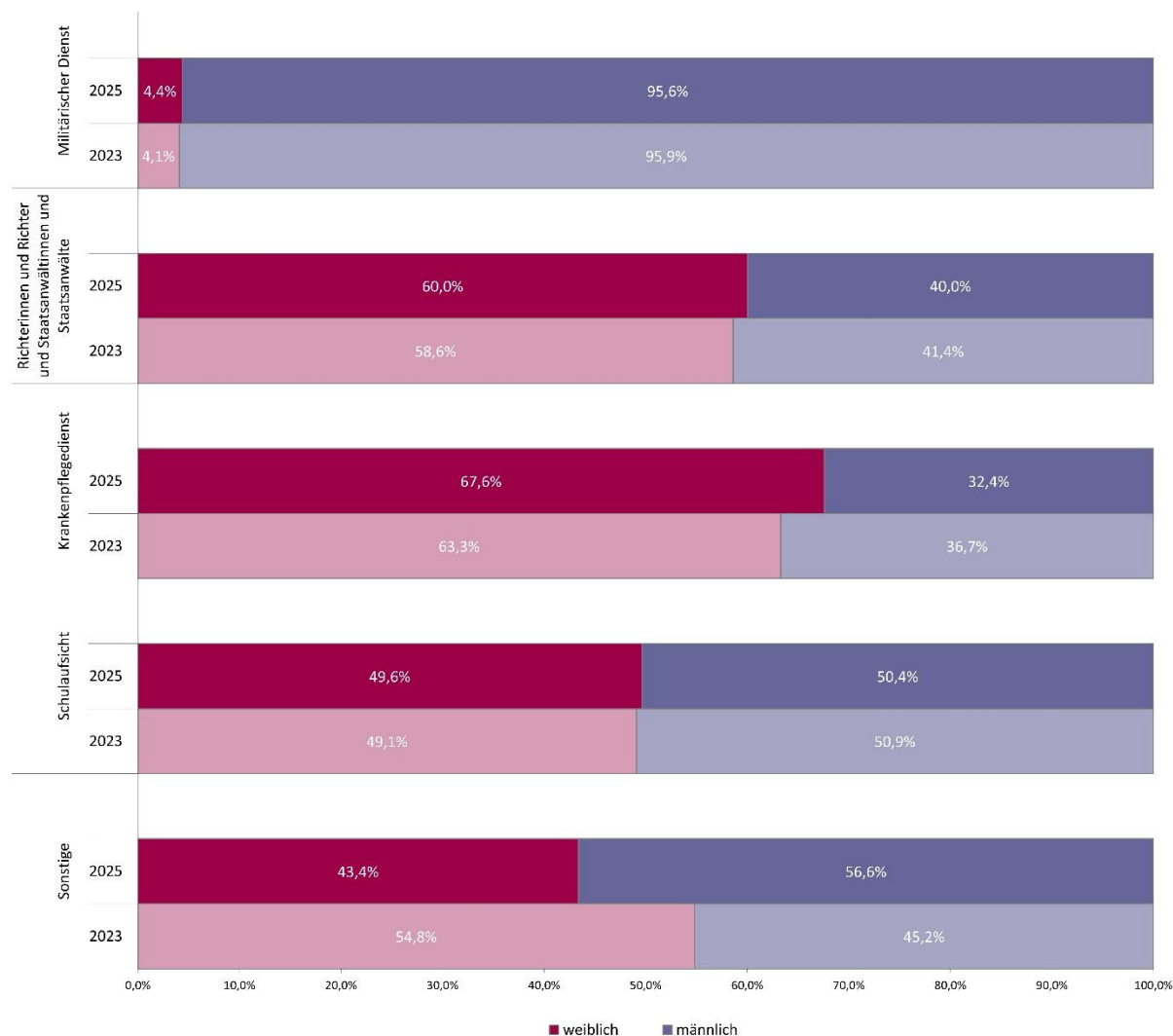
Ausbildungs- verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	1.465	902	62%	563	38%	1.478	959	65%	519	35%
Verwaltungs- praktikantinnen u. -praktikanten	1.452	970	67%	482	33%	952	625	66%	327	34%

1.2 Frauen- und Männeranteil – Berufsgruppe

In den Berufsgruppen Verwaltungsdienst, Lehrpersonen, Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Krankenpflagedienst und Hochschullehrpersonen 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 23,1 Prozent auf 25,2 Prozent und im Militärischen Dienst von 4,1 Prozent auf 4,4 Prozent. Die Berufsgruppe „Sonstige“ umfasst fast ausschließlich Ärztinnen und Ärzte und eine geringe Anzahl von Beschäftigten, daher haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen. Hier liegt der Frauenanteil 2025 bei rund 43 Prozent.

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteil – Berufsgruppe





1.3 Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe

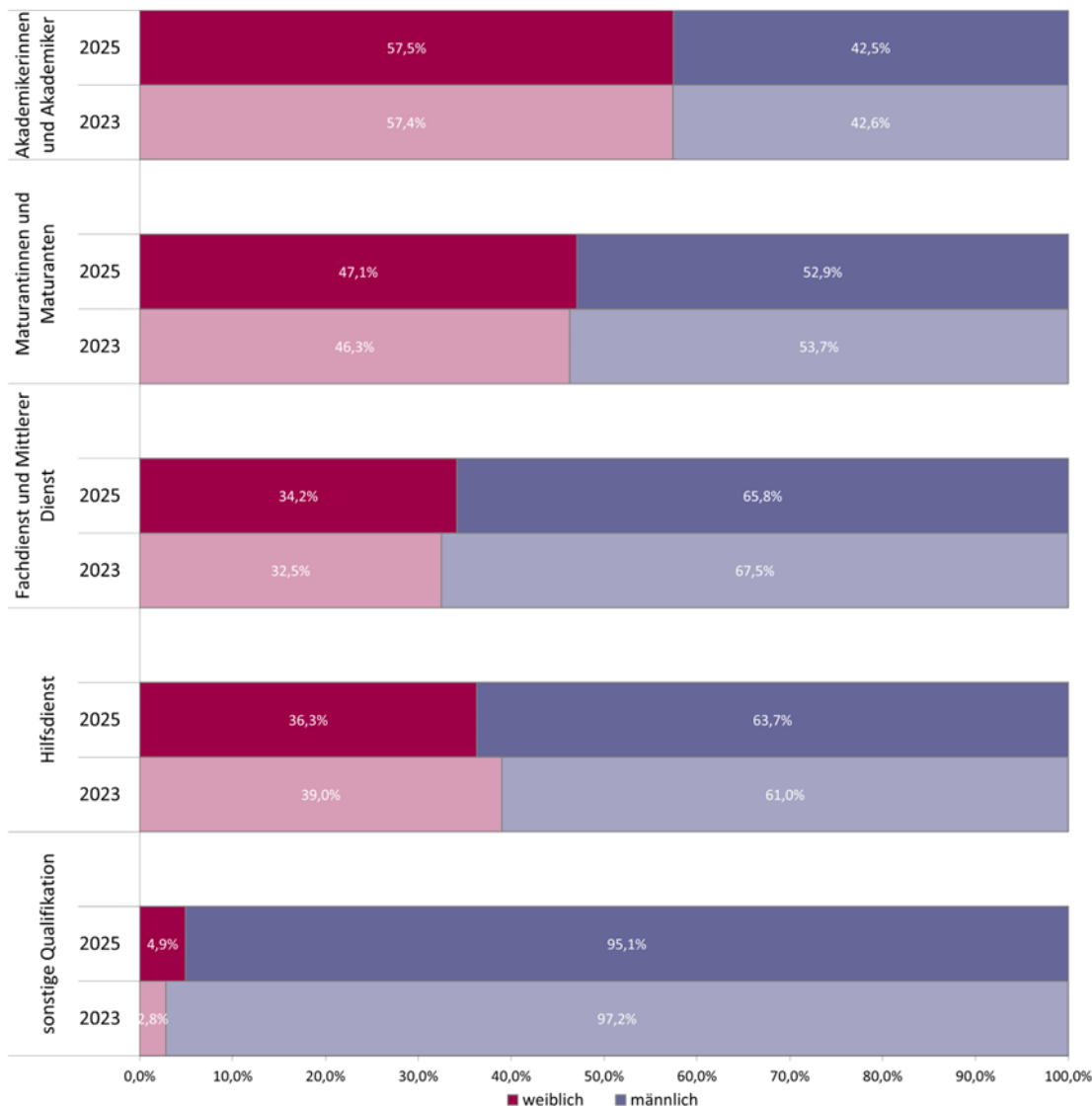
Im Vergleich 2023 zu 2025 erhöht sich der Frauenanteil bei den Akademikerinnen und Akademikern, Maturantinnen und Maturanten, beim Fachdienst und Mittleren Dienst sowie bei den sonstigen Qualifikationen. Der Anstieg des Frauenanteils unter den Akademikerinnen und Akademikern ist eng mit dem Anstieg bei 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.

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

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

Abbildung 2 Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe

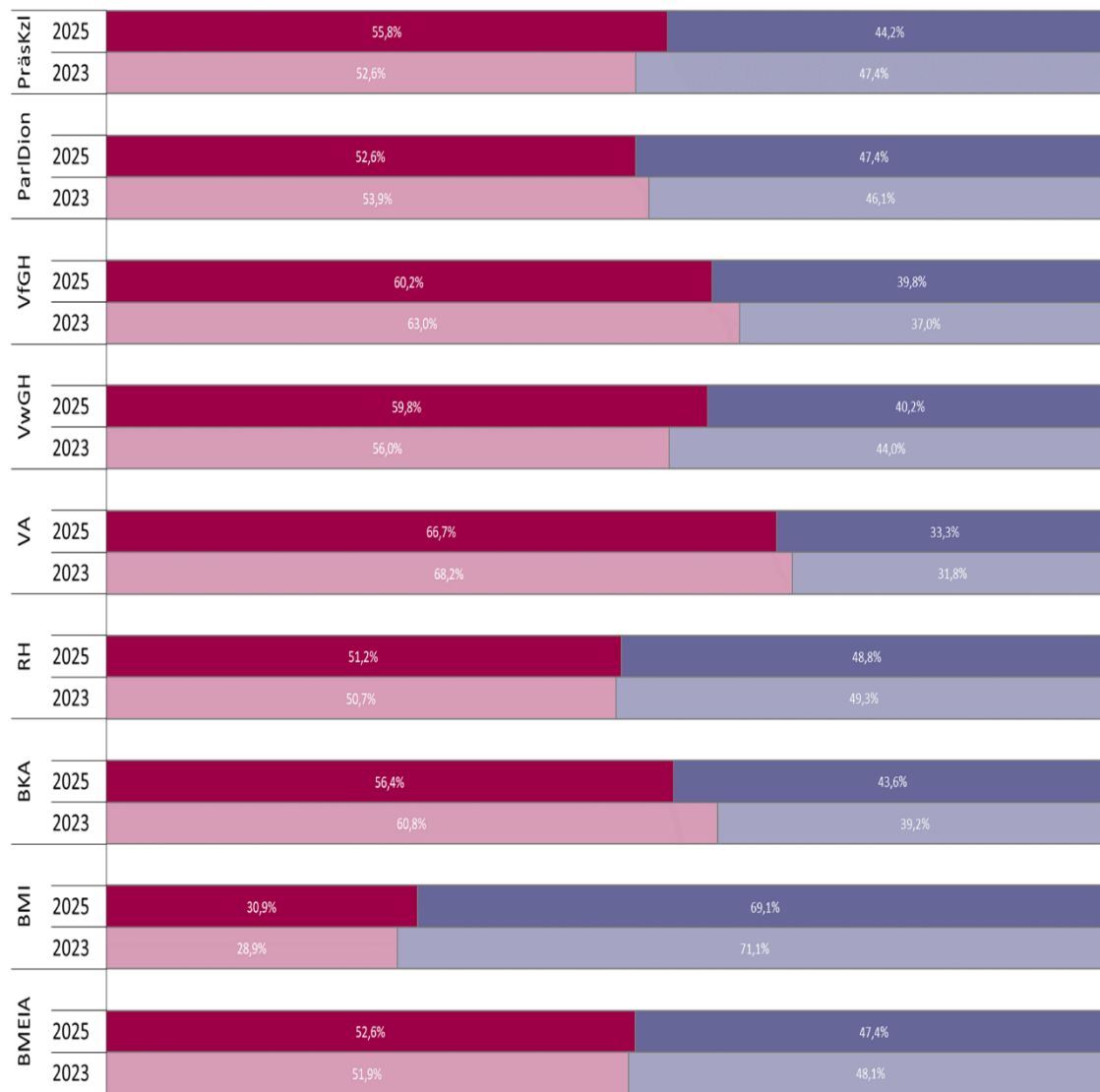


1.4 Frauen- und Männeranteil – Ressorts, sonstige Oberste Organe

Die Ressorts und sonstigen Obersten Organe weisen aufgrund ihrer spezifischen Strukturen und Aufgaben einen unterschiedlichen Frauenanteil auf. Die Analyse und der Vergleich sind aufgrund der BMG-Novelle 2025 in einigen Ressorts nur eingeschränkt möglich. Verglichen mit 2023 erhöht sich der Frauenanteil in 9 von 19 Ressorts und

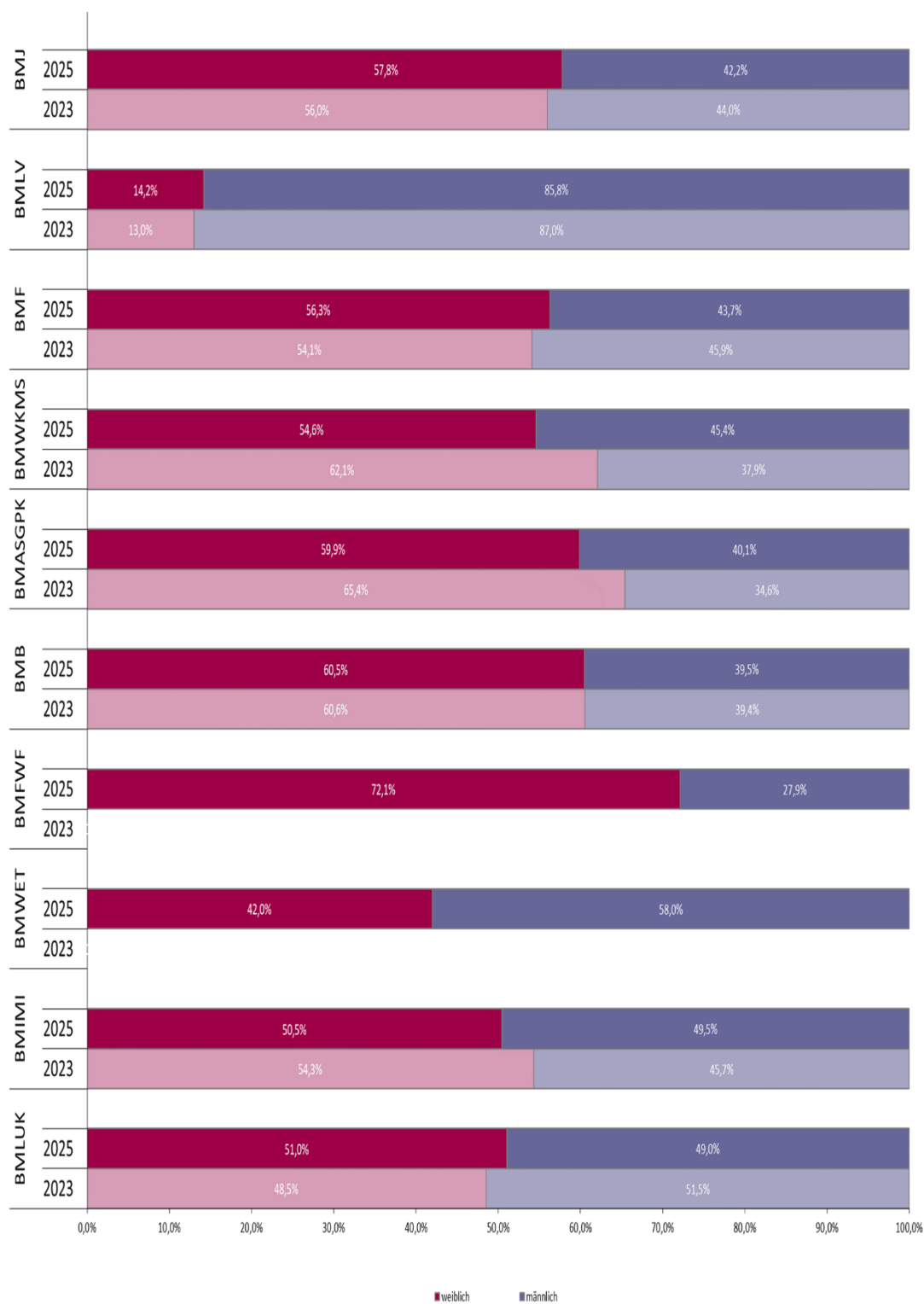
sonstigen Obersten Organen.¹ Die höchsten Steigerungen in Prozentpunkten erzielen der Verwaltungsgerichtshof, die Präsidentschaftskanzlei, das BMF und BMI.

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



¹ In den 19 Ressorts sind das BMWET und BMFWF inkludiert, die für 2023 keine Werte enthalten. Somit verzeichnen rund 53% der Ressorts/sonstigen Obersten Organen einen möglichen erhöhten Frauenanteil.

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten



Teilbeschäftigung im Bundesdienst

Als Teilbeschäftigung gilt jedes Beschäftigungsausmaß kleiner als 100 Prozent.

Mit Vertragsbediensteten kann jedes beliebige Beschäftigungsausmaß vereinbart werden. Bei Beamtinnen und Beamten war ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 50 Prozent bis zum Jahr 2026 nicht möglich. Eine Ausnahme von dieser Regelung, also die Möglichkeit ein Beschäftigungsausmaß von unter 50 Prozent zu vereinbaren, bestand für Beamtinnen und Beamte für jenen Zeitraum, in dem sie Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld haben. Ab dem Jahr 2026 können Beschäftigte, aufgrund der Teilpension, die einen Anspruch auf eine Alterspension, Korridorpension, Schwerarbeitspension oder Langzeitversichertenpension haben, ihre wöchentliche Arbeitszeit um 25 Prozent bis 75 Prozent reduzieren und für den verbleibenden Anteil eine Teilpension erhalten.

31,0 Prozent der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich (inklusive öffentlich Bedienstete) sind teilbeschäftigt (Durchschnitt 2025). Verglichen damit, ist die Teilbeschäftigung im Bundesdienst mit 18,8 Prozent relativ niedrig. Im Vergleich zum Jahr 2023 ist im Bundesdienst die Teilzeitbeschäftigung um 0,6 Prozentpunkte gestiegen. Die Teilzeitquote der unselbstständig erwerbstätigen Frauen beträgt 49,8 Prozent und liegt damit um 17,9 Prozentpunkte höher als im Bundesdienst mit 31,9 Prozent. Männer sind deutlich weniger teilbeschäftigt (14,0 Prozent bei den unselbstständig Erwerbstätigen und 8,2 Prozent im Bundesdienst).²

Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen

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

² Teilzeitarbeit, Teilzeitquote (statistik.at) (27.05.2025).

Tabelle 2 Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023			2025		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	15,5%	25,5%	3,6%	15,8%	25,6%	4,0%
Lehrpersonen	35,6%	42,3%	25,5%	36,9%	44,0%	26,4%
Exekutivdienst	5,9%	18,6%	2,1%	6,5%	18,3%	2,6%
Militärischer Dienst	1,6%	11,7%	1,2%	1,3%	7,6%	1,0%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	15,1%	23,2%	3,5%	15,3%	22,5%	4,5%
Krankenpflegedienst	28,0%	36,2%	13,8%	28,2%	37,0%	10,0%
Schulaufsicht	2,5%	3,0%	2,1%	3,3%	4,4%	2,2%
Sonstige	32,3%	50,0%	10,7%	42,3%	49,6%	36,7%

Teilbeschäftigung nach Ressorts und sonstigen Obersten Organen

Im BMLUK, BMFWF und BMB liegt der Teilbeschäftigtenanteil der Frauen über dem Durchschnitt der Bundesmitarbeiterinnen von 31,9 Prozent. Im BMB ist dies auf den traditionell hohen Anteil an Teilbeschäftigten unter Lehrpersonen zurückzuführen. In diesen beiden Ressorts ist auch der Anteil der teilbeschäftigten Männer mit 23,8 Prozent im BMB und 15,2 Prozent im BMLUK am höchsten. Im BMEIA, in der Präsidentschaftskanzlei, im Verfassungsgerichtshof und im BMLV ist der Anteil der vollbeschäftigten Frauen am höchsten (mehr als 85 Prozent).

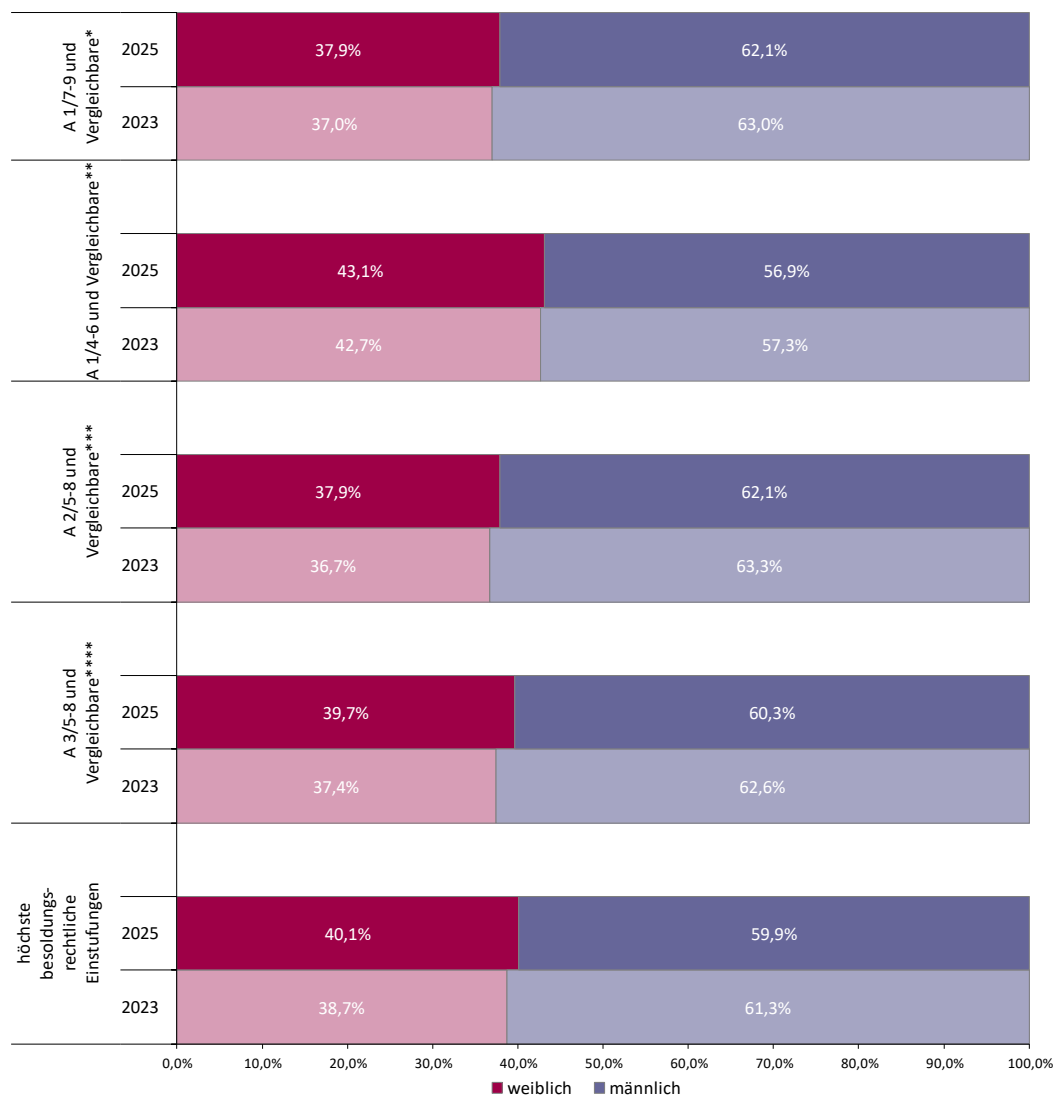
1.5 Frauen- und Männeranteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Eine wesentliche Kennzahl bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist die Frage, wie stark Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen – meist mit Führung verbunden – vertreten sind. Führungsverantwortung geht einerseits mit Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten einher, andererseits

korreliert sie mit der Einkommenshöhe und ist damit einer der Gründe des Einkommensunterschieds (Gender Pay Gap) zwischen Frauen und Männern.

Von 2023 auf 2025 steigt der Anteil von Frauen in drei von vier höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen. Der stärkste Anstieg ist in der Qualifikationsgruppe der Akademikerinnen Gruppe 2 A1/4-6 (und Vergleichbare) zu verzeichnen. 2025 war mehr als ein Drittel der Frauen (40,1 Prozent) in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen vertreten. Verglichen mit dem Anteil der Frauen am Gesamtpersonal (45,0 Prozent) besteht trotz der Verbesserungen in der Vergangenheit Aufholbedarf.

Abbildung 4 Frauen- und Männerteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufung



Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

- 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	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
sonstige Oberste Organe	1.243	686	55%	557	45%	1.301	719	55%	582	45%
Zentralleitungen	15.369	7.038	46%	8.331	54%	13.882	6.532	47%	7.350	53%
Nachgeordneter Bereich	127.925	56.063	44%	71.862	56%	132.314	59.183	45%	73.131	55%
Gesamt	144.537	63.787	44%	80.750	56%	147.497	66.434	45%	81.063	55%

Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungs-dienst	48.590	26.322	54%	22.268	46%	50.581	27.715	55%	22.866	45%
Lehrpersonen	44.654	26.688	60%	17.966	40%	45.017	26.918	60%	18.099	40%
Exekutivdienst	34.871	8.064	23%	26.807	77%	35.182	8.849	25%	26.333	75%
Militärischer Dienst	12.641	515	4%	12.126	96%	12.626	552	4%	12.074	96%

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	3.226	1.891	59%	1.335	41%	3.334	2.002	60%	1.332	40%
Krankenpflege-dienst	218	138	63%	80	37%	216	146	68%	70	32%
Schulaufsicht	275	135	49%	140	51%	276	137	50%	139	50%
Sonstige	62	34	55%	28	45%	265	115	43%	150	57%
Gesamt	144.537	63.787	44%	80.750	56%	147.497	66.434	45%	81.063	55%

Tabelle 5 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	53.594	30.744	57%	22.850	43%	55.711	32.016	57%	23.695	43%
Maturantinnen und Maturanten	22.690	10.505	46%	12.185	54%	22.986	10.825	47%	12.161	53%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	61.273	19.894	32%	41.379	68%	60.962	20.831	34%	40.131	66%
Hilfsdienst	6.768	2.638	39%	4.130	61%	7.574	2.749	36%	4.825	64%
sonstige Qualifikation	212	6	3%	206	97%	264	13	5%	251	95%
Gesamt	144.537	63.787	44%	80.750	56%	147.497	66.434	45%	81.063	55%

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

1.7 Teilbeschäftigte des Bundes

Tabelle 6 Alle Teilbeschäftigten nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
sonstige Oberste Organe	143	121	85%	22	15%	169	142	84%	27	16%
Zentralleitungen	1.775	1.349	76%	426	24%	1.405	1.213	86%	196	14%
Nachgeordneter Bereich	24.318	18.611	77%	5.707	23%	26.193	19.810	76%	6.383	24%
Gesamt	26.236	20.081	77%	6.155	23%	27.771	21.165	76%	6.606	24%

Tabelle 7 Alle Teilbeschäftigten nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	7.516	6.712	89%	804	11%	8.007	7.099	89%	908	11%
Lehrpersonen	15.875	11.301	71%	4.574	29%	16.606	11.834	71%	4.772	29%
Exekutivdienst	2.069	1.498	72%	571	28%	2.299	1.622	71%	677	29%
Militärischer Dienst	202	60	30%	142	70%	166	42	25%	124	75%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	486	439	90%	47	10%	511	451	88%	60	12%
Krankenpflege-dienst	61	50	82%	11	18%	61	54	89%	7	11%
Schulaufsicht	7	4	57%	3	43%	9	6	67%	3	33%
Sonstige	20	17	85%	3	15%	112	57	51%	55	49%
Gesamt	26.236	20.081	77%	6.155	23%	27.771	21.165	76%	6.606	24%

Tabelle 8 Alle Teilbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	16.048	11.753	73%	4.295	27%	17.240	12.602	73%	4.638	27%
Maturantinnen und Maturanten	3.678	2.794	76%	884	24%	3.712	2.847	77%	865	23%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	5.805	4.869	84%	936	16%	6.194	5.136	83%	1.058	17%
Hilfsdienst	693	662	96%	31	4%	617	578	94%	39	6%
sonstige Qualifikation	12	3	25%	9	75%	8	2	25%	6	75%
Gesamt	26.236	20.081	77%	6.155	23%	27.771	21.165	76%	6.606	24%

1.8 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 9 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	487	180	307	37,0%	507	192	315	37,9%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	5.915	2.525	3.390	42,7%	6.492	2.798	3.694	43,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	5.926	2.173	3.753	36,7%	6.171	2.338	3.833	37,9%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	8.365	3.127	5.238	37,4%	8.991	3.568	5.423	39,7%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	20.693	8.005	12.688	38,7%	22.161	8.896	13.265	40,1%

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

1.9 Elternkarenzen

Im Zeitraum 2021 bis 2025 befanden sich 10.244 Beschäftigte in Elternkarenz. 73 Prozent der Beschäftigten waren Frauen und 27 Prozent Männer. Aktuell beträgt der Frauenanteil im Bundesdienst 45,0 Prozent. In jenen Berufsgruppen mit niedrigem Frauenanteil (Militärischer Dienst: 4,4 Prozent, Exekutivdienst 25,2 Prozent) ist ebenfalls die Inanspruchnahme der Elternkarenz bei Frauen (Militärischer Dienst: 19,1 Prozent und Exekutivdienst: 83,6 Prozent) wesentlich höher. Wird die Dauer betrachtet, die die Beschäftigten nicht am Erwerbsleben teilgenommen haben, so sind das im Durchschnitt 280 Tage. Der Unterschied zwischen Frauen und Männern ist bei der Anzahl der Tage, die sie nicht am Erwerbsleben teilnehmen, besonders signifikant. 91 Prozent der Abwesenheitstage in den letzten fünf Jahren werden von Frauen wahrgenommen und 9 Prozent von Männern. Das ist darauf zurückzuführen, dass Frauen durchschnittlich dreimal länger in Elternkarenz sind als Männer.

Tabelle 10 Elternkarenzen nach Geschlecht

Geschlecht	2021-2025					
	Gesamt		weiblich		männlich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beschäftigte	10.244	100%	7.439	73%	2.805	27%
Dauer in KT	280	100%	350	91%	93	9%

Tabelle 11 Elternkarenzen nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021-2025										
	Gesamt			weiblich				männlich			
	Beschäftigte	KT	Dauer in KT	Beschäftigte		Dauer in KT		Beschäftigte		Dauer in KT	
				Anzahl		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Verwaltungs- dienst	2.200	482.798	219	1.104	50%	356	81%	1.096	50%	82	19%
Lehrperso- nen	77	18.790	244	61	79%	284	92%	16	21%	92	8%
Hochschul- lehrpersonen	12	4.093	341	10	83%	390	95%	2	17%	96	5%
Exekutiv- dienst	4.547	1.386.742	305	3.802	84%	344	94%	745	16%	106	6%
Militärischer Dienst	319	42.893	134	61	19%	349	50%	258	81%	84	50%
Richterinnen und Richter und Staats- anwältinnen und Staats- anwälte	373	92.988	249	278	75%	298	89%	95	25%	108	11%
Krankenpfle- gedienst	2	369	185	1	50%	308	83%	1	50%	61	17%
Schulaufsicht	8	1.921	240	7	88%	266	97%	1	13%	61	3%
Sonstige	2.717	836.634	308	2.122	78%	367	93%	595	22%	99	7%
Gesamt	10.244	2.867.228	280	7.439	73%	350	91%	2.805	27%	93	9%

Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

Tabelle 12 Elternkarenzen nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021-2025										
	Gesamt			weiblich				männlich			
	Beschäftigte	KT	Dauer in KT	Beschäftigte		Dauer in KT		Beschäftigte		Dauer in KT	
				Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Akademikerinnen und Akademiker	5.758	1.647.078	286	4.585	80%	333	93%	1.173	20%	104	7%
Maturantinnen und Maturanten	1.152	334.339	290	862	75%	356	92%	290	25%	94	8%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	3.308	869.234	263	1.974	60%	384	87%	1.334	40%	83	13%
Hilfsdienst	46	16.153	351	35	76%	439	95%	11	24%	70	5%
Sonstige Qualifikation	5	424	85	1	20%	181	43%	4	80%	61	57%
Gesamt	10.244	2.867.228	280	7.439	73%	350	91%	2.805	27%	93	9%

2 Ressortberichte im Detail

2.1 Bundeskanzleramt

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.1.1 Gesamtes Personal

Tabelle 13 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	730	456	62%	274	38%	839	483	58%	356	42%
nachgeordneter Bereich	134	69	51%	65	49%	172	87	51%	85	49%
Gesamt	864	525	61%	339	39%	1.011	570	56%	441	44%

Tabelle 14 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	862	525	61%	337	39%	1.008	570	57%	438	43%
Exekutivdienst	0	0	-	0	-	1	0	0	1	100%
Militärischer Dienst	2	0	0%	2	100%	2	0	0	2	100%
Gesamt	864	525	61%	339	39%	1.011	570	56%	441	44%

Tabelle 15 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	426	255	60%	171	40%	547	292	53%	255	47%
Maturantinnen und Maturanten	216	132	61%	84	39%	236	138	58%	98	42%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	215	135	63%	80	37%	222	138	62%	84	38%
Hilfsdienst	7	3	43%	4	57%	6	2	33%	4	67%
Gesamt	864	525	61%	339	39%	1.011	570	56%	441	44%

2.1.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 16 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	99	88	89%	11	11%	119	100	84%	19	16%
nachgeordneter Bereich	8	8	100%	0	0%	16	13	81%	3	19%
Gesamt	107	96	90%	11	10%	135	113	84%	22	16%

Tabelle 17 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	107	96	90%	11	10%	135	113	84%	22	16%
Gesamt	107	96	90%	11	10%	135	113	84%	22	16%

Tabelle 18 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	51	46	90%	5	10%	67	57	85%	10	15%
Maturantinnen und Maturanten	28	24	86%	4	14%	40	31	78%	9	23%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	28	26	93%	2	7%	28	25	89%	3	11%
Gesamt	107	96	90%	11	10%	135	113	84%	22	16%

2.1.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 19 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare *	13	4	9	30,8%	20	6	14	30,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare **	237	139	98	58,6%	309	161	148	52,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	108	64	44	59,3%	129	75	54	58,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	31	22	9	71,0%	37	28	9	75,7%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	389	229	160	58,9%	495	270	225	54,5%

* 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

2.1.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

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

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023 ³				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	6	3	3	50%	6	5	1	17%	2	2	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	4	2	2	50%	7	3	4	57%	4	1	3	75%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	56	22	34	61%	65	28	37	57%	11	4	7	64%
Fachexpertin u. Fachexperte	2	1	1	50%	4	2	2	50%	2	1	1	50%
Stabstellenleiterin u. Stabstellenleiter	1	0	1	100%	2	1	1	50%	1	1	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	57	33	24	42%	49	27	22	45%	13	7	6	46%

³ Daten vor BMG-Novelle 2025.

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

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	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	-
Österreichisches Staatsarchiv												
Generaldirektorin u. Generaldirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Direktorin u. Direktor ⁴	6	5	1	17%	5	3	2	40%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Bestandsgruppe	22	10	12	55%	20	10	10	50%	3	1	2	66%
Bundesdisziplinarbehörde												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Senatsvorsitzende u. Senatsvorsitzender	8	5	3	38%	7	5	2	29%	0	0	0	-
Zivildienstserviceagentur												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-

⁴ inkl. Personal- und Verwaltungsdirektion und Stabstelle.

2.1.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 22 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BKA

Ausbildungs- verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	14	8	57%	6	43%	20	10	50%	10	50%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	57	32	56%	25	44%	61	42	69%	19	31%

2.1.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 23 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BKA

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	9	1	11%	8	89%	7	1	14%	6	86%
Leistungsfeststellungs-kommission	8	3	38%	5	62%	8	4	50%	4	50%
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	4	3	75%	1	25%	4	3	75%	1	25%

Tabelle 24 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BKA

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission *	3	1	33%	2	67%	4	2	50%	2	50%
Aufnahme-kommission	31	18	58%	13	42%	30	16	53%	14	47%

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 25 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BKA

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	35	12	35%	23	65%	42	22	52%	20	48%

2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 26 Ausbildungen / BKA

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildung	82	65	79%	17	21%	107	72	67%	35	33%
Berufsbegleitende Fortbildung	4.457	2.888	65%	1.569	35%	7.157	4.322	60%	2.835	40%

2.1.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 27 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BKA

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

2.1.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 28 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BKA

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	173
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	4.149

2.1.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundeskanzleramt bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Gleichstellung für Frauen und Männer sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Auf Basis des Frauenförderungsplanes (BGBl. II Nr. 60/2026) werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

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

8. die Anhebung des Frauenanteils sowohl in Führungspositionen als auch in Funktionen, Kommissionen und Gremien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
9. in Maßnahmen und Strategien, insbesondere im Bereich des Organisations- und Personalwesens des Bundeskanzleramtes, sollen die Leitgedanken des Gender Mainstreaming, des Gender-Budgeting und der Wirkungsorientierung zu den Gleichstellungszielen Beachtung finden; die Instrumente sollen für die Frauenförderung nutzbar gemacht werden;
10. die Maßnahmen zur Frauenförderung sind in das System der Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren.

Darüberhinausgehend werden folgende Bereiche speziell forciert:

Angebote bei der Aus- und Fortbildung

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

Beruflicher Aufstieg

- Frauenförderung kann nicht nur bei Führungspositionen ansetzen, sondern muss auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen aktiv vom Dienstgeber und unmittelbaren Vorgesetzten unterstützt werden. Eine Familienpause darf keine nachteiligen Auswirkungen auf die Laufbahn- und Karriereplanung haben.
- Aus diesem Grund werden Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren und darauf aufbauend auch zur Übernahme von Eigenverantwortung (Projektleitung) und von Führungspositionen motiviert. Die Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen wird gefördert.

- Mit der Teilnahme an Mentoring-Programmen, wie das Cross Mentoring Programm des Bundes sollen Frauen individuell gefördert und strategisch auf berufliche Positionen vorbereitet werden.

Wiedereinstieg

- Die Bediensteten werden durch die Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Elternschaft informiert. Insbesondere werden auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Papamonats und des Familienzeitbonus, der Elternkarenz bzw. der Elternzeit sowie des Bezugs des Kinderbetreuungsgeldes hingewiesen.
- Bedienstete, die eine Herabsetzung der Wochendienstzeit beantragen, werden nachweislich über die Voraussetzungen und Folgen allgemein informiert.
- Spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg wird der/die Bedienstete von der Personalabteilung oder von den Vorgesetzten zu einem Gespräch eingeladen, bei dem die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird.
- Karenzierte Bedienstete werden über geplante interne und externe Fortbildungsveranstaltungen informiert, sofern die Ausbildungsmaßnahme zeitlich nach Beendigung der Karenz liegt. Weiters wird für eine geeignete, vorrangige Nachschulung der wieder eintretenden karenzierten Bediensteten gesorgt.
- Auf freiwilliger Basis wird karenzierten Bediensteten die Teilnahme an Dienstbesprechungen oder Schulungen gestattet.
- Im Bundeskanzleramt wurde und wird versucht, einen gleitenden Wiedereinstieg nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse in allen Tätigkeitsbereichen mit begleitenden Maßnahmen wie Umorganisation und entsprechender Reduzierung des Aufgabenbereiches zu ermöglichen.

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Nach den budgetären Möglichkeiten und Erfordernissen des Dienstbetriebes werden frauen- und familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen, wie flexible Arbeitszeiten (z. B. Verkürzung der Blockzeit, flexible Möglichkeiten des Freizeitenausgleiches, Telearbeit/Home-Office, Jobsharing, Rotationsmodelle usw.), Wiedereinstiegsprogramme für karenzierte Bedienstete oder die Sicherung von Kinderbetreuungseinrichtungen, angestrebt bzw. beibehalten.
- Zum Zweck der optimalen Umsetzung dieser Zielsetzungen ist eine Arbeitsgruppe aus internen und externen Expertinnen und Experten (Arbeitsgruppe „berufundfamilie“) eingesetzt.

- Im Fall von Betreuungspflichten und für zu pflegende Angehörige (z. B. im Fall von Pflege- und Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit) werden individuelle Regelungen betreffend Arbeitszeit und Arbeitseinteilung geprüft und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse positiv erledigt.
- Betreuungspflichten werden bei der Genehmigung von Telearbeit vorrangig berücksichtigt.

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 vorgesehenen Kommissionen nach Möglichkeit Frauen entsprechend vertreten sind, insbesondere auch als Vorsitzende und Mitglieder mit Stimmrecht.

2.2 Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.2.1 Gesamtes Personal

Tabelle 29 Alle Beschäftigten des BMASGPK nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	704	427	61%	277	39%	1.043	631	60%	412	40%
nachgeordneter Bereich	565	403	71%	162	29%	966	572	59%	394	41%
Gesamt	1.269	830	65%	439	35%	2.009	1.203	60%	806	40%

Tabelle 30 Alle Beschäftigten des BMASGPK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	1.251	815	65%	436	35%	1.972	1.173	59%	799	41%
Krankenpflegedienst	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Sonstige	17	15	88%	2	12%	36	30	83%	6	17%
Gesamt	1.269	830	65%	439	35%	2.009	1.203	60%	806	40%

Tabelle 31 Alle Beschäftigten des BMASGPK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	591	340	58%	251	42%	972	534	55%	438	45%
Maturantinnen und Maturanten	450	328	73%	122	27%	711	414	58%	297	42%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	228	162	71%	66	29%	326	255	78%	71	22%
Gesamt	1.269	830	65%	439	35%	2.009	1.203	60%	806	40%

2.2.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 32 Alle Teilbeschäftigten des BMASGPK nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	92	81	88%	11	12%	145	123	85%	22	15%
nachgeordneter Bereich	151	135	89%	16	11%	202	177	88%	25	12%
Gesamt	243	216	89%	27	11%	347	300	86%	47	14%

Tabelle 33 Alle Teilbeschäftigten des BMASGPK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	235	209	89%	26	11%	328	284	87%	44	13%
Krankenpflegedienst	8	7	88%	1	13%	0	0	-	0	-
Sonstige	0	0	-	0	-	19	16	84%	3	16%
Gesamt	243	216	89%	27	11%	347	300	86%	47	14%

Tabelle 34 Alle Teilbeschäftigten des BMASGPK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	92	77	84%	15	16%	158	127	80%	31	20%
Maturantinnen und Maturanten	105	96	91%	9	9%	122	108	89%	14	11%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	46	43	93%	3	7%	67	65	97%	2	3%
Gesamt	243	216	89%	27	11%	347	300	86%	47	14%

2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 35 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMASGPK

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	23	8	15	34,8%	29	14	15	48,3%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	292	166	126	56,8%	504	278	226	55,2%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	137	94	43	68,6%	173	104	69	60,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	64	49	15	76,6%	57	48	9	84,2%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	516	317	199	61,4%	763	444	319	58,2%

* 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

2.2.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 36 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMASGPK – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023 ⁵				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	7	2	5	71%	9	4	5	56%	2	2	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL- Stellvertretung	12	11	1	8%	19	11	8	42%	6	1	5	83%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	69	31	38	55%	87	38	49	56%	21	9	12	57%
Fachexpertin u. Fachexperte	7	4	3	43%	7	5	2	29%	0	0	0	-
Referatsleiterin und Referatsleiter sowie Kompetenzstellen- leiterin und Kompetenzstellen- leiter	9	5	4	44%	21	11	10	48%	8	5	3	38%

⁵ Daten vor BMG-Novelle 2025.

Tabelle 37 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMASGPK – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Sozialministeriumservice												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Landesstelle, Stabsabteilung	9	5	4	44%	9	5	4	44%	2	1	1	50%
Leiterin u. Leiter Ärztlicher Dienst	9	3	6	67%	8	3	5	63%	4	1	3	75%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	37	16	21	57%	35	11	24	69%	13	4	9	69%
Arbeitsinspektorate												
Leiterin u. Leiter	14	12	2	14%	14	10	4	29%	6	4	2	33%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	28	18	10	36%	29	21	8	28%	9	8	1	11%

2.2.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 38 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMASGPK

Ausbildungs- verhältnis	2023						2025					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Lehrlinge	52	33	63%	19	37%		56	37	66%	19	34%	
Verwaltungsprak- tikantinnen u.- praktikanten	136	86	63%	50	37%		93	63	68%	30	32%	

2.2.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Zentralleitung und Sozialministeriumservice

Tabelle 39 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMASGPK

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Prüfungskommission	100	45	45%	55	55%	114	57	50%	57	50%
Leistungsfeststellungs-kommission	14	7	50%	7	50%	13	7	53,8%	6	46,2%
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	7	3	42,9%	4	57,1%	5	4	80%	1	20%

Tabelle 40 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMASGPK

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Ständige Begutachtungs-kommission	5	2	40%	3	60%	5	2	40%	3	60%
Aufnahmekommission	98	67	68,4%	31	31,6%	142	84	59,2%	58	40,8%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 41 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMASGPK

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Beiräte	166	90	54,2%	76	45,8%	233	136	58,4%	97	41,6%

2.2.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Zentralleitung und Sozialministeriumservice

Tabelle 42 Ausbildungen / BMASGPK

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	86	49	57%	37	43%	234	159	67,9%	75	32,1%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	3.866	2.336	60,4%	1.530	39,6%	12.838	7.827	61%	5.011	39%

2.2.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 43 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMASGPK

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

2.2.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 44 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMASGPK

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0

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

2.2.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Arbeit, 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. 275/2025, wird auf Vorschlag der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen an die aktuelle Entwicklung auf der Grundlage des zum 31. Dezember jedes zweiten Jahres zu ermittelnden Frauenanteils angepasst.

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

Sichtbarkeit und Transparenz

Neben der Festlegung der verbindlichen Vorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich jeder Dienstbehörde, hat sich die Abbildung eines aktuelleren und unabhängig von besoldungsrechtlichen Besonderheiten rein nach Funktionen gegliederten Ist-Zustands der Aufteilung nach Geschlechtern, um einen realistischen Überblick zu liefern und für bestehende Ungleichheiten zu sensibilisieren, bewährt. Um Verzerrungen zu vermeiden, werden dabei Bedienstete mit mehreren Funktionen in jeder Funktion erfasst bzw. wird dies entsprechend vermerkt.

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

Auswahlkommissionen, Hearings, Ausschreibungstexte

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

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

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

Information, Einbeziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Stellungnahmen

Zeitgerechte Informationen über geplante Organisationsänderungen, geplante Neubesetzungen von ständigen Kommissionen, Belohnungsvergaben sowie geplante befristete und unbefristete Neuaufnahmen, Dienstzuteilungen und Versetzungen an die zuständigen Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragten sollen nicht nur die Transparenz erhöhen, sondern auch die Möglichkeit schaffen, geeignete Frauen zur Bewerbung bzw. zur Mobilität zu motivieren.

Die summarische, tabellarische Aufbereitung der Informationen über den Frauenanteil in Kommissionen, Beiräten und Gremien, bei Arbeitsplatzbewertungen und bei der Belohnungsvergabe erleichtert die Identifizierung von Diskriminierungspotenzial und entsprechender Handlungsanleitungen zur Beseitigung.

Organisationsänderungen

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

Teilzeitbeschäftigung

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

Homeoffice verbessert ebenfalls die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sei es die Kombination von flexiblen und regelmäßigen Zeiten des Homeoffice oder auch die Möglichkeit des Homeoffice für Führungskräfte. Bediensteten mit Betreuungspflichten und älteren Bediensteten kann Homeoffice den beruflichen Aufstieg bzw. den Erhalt der erreichten beruflichen Position erleichtern. Gleichzeitig kann Homeoffice in Einzelfällen die Notwendigkeit der Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit beseitigen.

Ermutigung männlicher Mitarbeiter zur Inanspruchnahme des Elternkarenzurlaubs

Die Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenz und Beteiligung an Betreuungspflichten durch männliche Mitarbeiter auf allen Hierarchieebenen verstärkt die Akzeptanz und Motivation, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen. Sie kann durch Vorbildwirkung und gezielte Information auch über alternative Arbeitszeitmodelle und Kommunikation, z. B. auch im Rahmen von Mitarbeiter:innengesprächen, erfolgen.

§ 8a des Frauenförderungsplans regelt die Information von Vätern hinsichtlich Väterkarenz sowie zeitlicher Erfordernisse bzw. Rahmenbedingungen. Nach § 16 Abs. 4 des Frauenförderungsplanes ist die Übernahme von Betreuungspflichten durch Männer zu fördern.

2.3 Bundesministerium für Bildung

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.3.1 Gesamtes Personal

Tabelle 45 Alle Beschäftigten des BMB nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	1.104	712	64%	392	36%	668	433	65%	235	35%
nachgeordneter Bereich	50.072	30.278	60%	19.794	40%	50.531	30.544	60%	19.987	40%
Gesamt	51.176	30.990	61%	20.186	39%	51.199	30.977	61%	20.222	39%

Tabelle 46 Alle Beschäftigten des BMB nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	6.834	4.446	65%	2.388	35%	6.503	4.205	65%	2.298	35%
Lehrpersonen	44.046	26.390	60%	17.656	40%	44.399	26.616	60%	17.783	40%
Krankenpflege- dienst	20	18	90%	2	10%	21	19	90%	2	10%
Schulaufsicht	275	135	49%	140	51%	276	137	50%	139	50%
Sonstige ⁶	1	1	100%	0	0%	0	0	-	0	-
Gesamt	51.176	30.990	61%	20.186	39%	51.199	30.977	61%	20.222	39%

Tabelle 47 Alle Beschäftigten des BMB nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	40.238	24.509	61%	15.729	39%	40.975	24.961	61%	16.014	39%
Maturantinnen und Maturanten	6.362	3.496	55%	2.866	45%	5.706	3.110	55%	2.596	45%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	3.074	2.044	66%	1.030	34%	3.063	2.044	67%	1.019	33%
Hilfsdienst	1.502	941	63%	561	37%	1.455	862	59%	593	41%
Gesamt	51.176	30.990	61%	20.186	39%	51.199	30.977	61%	20.222	39%

⁶ Schulärztinnen und Schulärzte.

2.3.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 48 Alle Teilbeschäftigten des BMB nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	194	172	89%	22	11%	97	92	95%	5	5%
nachgeordneter Bereich	17.339	12.742	73%	4.597	27%	18.136	13.324	73%	4.812	27%
Gesamt	17.533	12.914	74%	4.619	26%	18.233	13.416	74%	4.817	26%

Tabelle 49 Alle Teilbeschäftigten des BMB nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.914	1.746	91%	168	9%	1.891	1.709	90%	182	10%
Lehrpersonen	15.601	11.154	71%	4.447	29%	16.324	11.692	72%	4.632	28%
Krankenpflege-dienst	10	9	90%	1	10%	9	9	100%	0	0%
Schulaufsicht	7	4	57%	3	43%	9	6	67%	3	33%
Sonstige	1	1	100%	0	0%	0	0	-	0	-
Gesamt	17.533	12.914	74%	4.619	26%	18.233	13.416	74%	4.817	26%

Tabelle 50 Alle Teilbeschäftigten des BMB nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	14.261	10.329	72%	3.932	28%	15.143	10.961	72%	4.182	28%
Maturantinnen und Maturanten	1.835	1.239	68%	596	32%	1.650	1.126	68%	524	32%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	902	829	92%	73	8%	963	872	91%	91	9%
Hilfsdienst	535	517	97%	18	3%	477	457	96%	20	4%
Gesamt	17.533	12.914	74%	4.619	26%	18.233	13.416	74%	4.817	26%

2.3.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 51 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMB

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	45	19	26	42,2%	44	22	22	50,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	982	461	521	46,9%	1.026	466	560	45,4%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	369	144	225	39,0%	411	169	242	41,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	579	514	65	88,8%	606	537	69	88,6%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	1.975	1.138	837	57,6%	2.087	1.194	893	57,2%

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

Ressortberichte im Detail: BMB

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.3.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 52 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMB – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023 ⁷				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	5	2	3	60%	4	2	2	50%	0	0	0	-
Gruppen bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	11	6	5	45%	7	3	4	57%	1	0	1	100%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	61	38	23	38%	39	22	17	44%	10	4	6	60%
Fachexpertin u. Fachexperte	10	5	5	50%	5	2	3	60%	1	1	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	73	34	39	53%	43	19	24	56%	5	2	4	80%

⁷ Daten vor BMG-Novelle 2025.

Tabelle 53 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMB – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Bildungsdirektionen – Bundesbedienstete												
Bildungsdirektorin u. Bildungsdirektor	9	7	2	22%	9	6	3	33%	3	1	2	67%
Bereichsleiterin u. Bereichsleiter	11	7	4	36%	10	5	5	50%	1	1	0	0%
Stabstellenleiterin u. Stabstellenleiter	9	2	7	78%	9	2	7	78%	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter ⁸	31	19	12	39%	30	16	14	47%	1	0	1	100%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	81	42	39	48%	74	27	47	64%	3	0	3	100%
Schulaufsicht: Schulqualitätsmanagerinnen u. -manager u. Fachinspektorinnen u. Fachinspektoren	292	148	144	49%	295	150	145	49%	41	17	24	59%
Bundesschulen, Bundesschülerheime												
Schulleiterin u. Schulleiter	707	401	306	43%	726	425	301	41%	93	58	35	38%
Fach-/Abteilungsvorstand	288	165	123	43%	301	174	127	42%	53	32	21	40%
Erziehungsleiterin u. Erziehungsleiter	8	3	5	63%	8	4	4	50%	2	1	1	50%
Pädagogische Hochschulen												
Rektorin u. Rektor	13	7	6	46%	12	4	8	67%	2	0	2	100%

⁸ Abteilungsleitungen im Bereich Pädagogischer Dienst wurden nicht erfasst, da es sich um Schulqualitätsmanagerinnen u. Schulqualitätsmanager handelt. Eine Abteilungsleitung im Präsidialbereich nimmt stets auch die Stellvertretung der Leitung Präsidialbereich wahr.

Ressortberichte im Detail: BMB

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Vizerektorin u. Vizerektor	24	8	16	67%	26	8	18	69%	9	2	7	78%
Institutsleiterin u. Institutsleiter	71	28	43	61%	63	27	36	57%	24	14	10	42%
Praxisschulleiterin u. Praxisschulleiter	22	8	14	64%	22	8	14	64%	6	2	4	67%
Institut des Bundes für Qualitätssicherung im österreichischen Bildungswesen (IQS)												
Dienststellenleitung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter ⁹	2	0	2	100%	3	2	1	33%	1	1	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	9	4	5	56%	9	3	6	67%	0	0	0	-

2.3.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 54 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMB

Ausbildungs- verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	157	111	71%	46	29%	131	98	75%	33	25%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	170	128	75%	42	25%	115	96	83%	19	17%

⁹ Eine Abteilungsleitung nimmt stets auch die Stellvertretung der Dienststellen-Leitung wahr.

2.3.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 55 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Zentralstelle

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen*	27	11	41%	16	59%	38	16	42%	22	58%
Leistungsfeststellungs-kommission	18	9	50%	9	50%	8	4	50%	4	50%

* Die Angaben zum Stichtag 31.12.2025 beziehen sich auf die Untergliederung UG30 (Bildung) und UG31 (Wissenschaft und Forschung) gleichermaßen, eine Trennung ist nicht möglich, zumal auch nach dem 1. April 2025 die Grundausbildung durch ein Verwaltungsübereinkommen weiter vom Bundesministerium für Bildung abgewickelt wurde. Prüferinnen bzw. Prüfer für mehrere Fächer wurden lediglich einmal gezählt.

Tabelle 56 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Zentralstelle und nachgeordneter Bereich

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)*	25	12	48%	13	52%	15	6	40%	9	60%

* 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 vom Zentralausschuss entsendete nebenberufliche Mitglieder (Stellvertretungen), sowie von den jeweiligen Religionsgemeinschaften entsendete nebenberufliche Mitglieder (Ersatzmitglieder).

Tabelle 57 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB –
Bildungsdirektion für Wien

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommissionen	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

Tabelle 58 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB –
Bildungsdirektion für Niederösterreich

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommissionen	22	12	55%	11	45%	22	12	55%	11	45%

Tabelle 59 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB –
Bildungsdirektion für Burgenland

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

Tabelle 60 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB –
Bildungsdirektion für Oberösterreich

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommissionen	24	8	33%	16	67%	24	13	54%	11	46%

Tabelle 61 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB –
Bildungsdirektion für Salzburg

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission*	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

* nicht eingerichtet

Tabelle 62 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB –
Bildungsdirektion für Steiermark

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

Tabelle 63 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB –
Bildungsdirektion für Kärnten

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommissionen*	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

* Die Leistungsfeststellungskommission wird im Bedarfsfall eingerichtet.

Tabelle 64 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB –
Bildungsdirektion für Tirol

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	20	8	40%	12	60%	18	6	33%	12	67%

Tabelle 65 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB –
Bildungsdirektion für Vorarlberg

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	13	6	46%	7	54%	33	16	48%	17	52%

Tabelle 66 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Zentralstelle

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
Ständige Begutachtungs-kommission	0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%
Aufnahmekommission	32	17	53%	15	47%		17	12	71%	5	29%

Tabelle 67 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB –
Bildungsdirektion für Wien

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
Ständige Begutachtungs-kommission	0	0	0%	0	0%		6	4	67%	2	33%
Aufnahmekommissionen	19	10	53%	9	47%		19	9	47%	10	53%

Tabelle 68 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB –
Bildungsdirektion für Niederösterreich

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission	4	2	50%	2	50%	4	1	25%	3	75%
Aufnahmekommissionen	13	5	38%	8	62%	11	5	45%	6	55%

Tabelle 69 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB –
Bildungsdirektion für Burgenland

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme- u. Weiterbestellungskommissionen	6	3	50%	3	50%	6	4	67%	2	33%

Tabelle 70 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB –
Bildungsdirektion für Oberösterreich

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	8	2	25%	6	75%	4	2	50%	2	50%
Begutachtungskommission	14	7	50%	7	50%	14	8	57%	6	43%

Tabelle 71 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB –
Bildungsdirektion für Salzburg

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommission	13	11	85%	2	15%	13	11	85%	2	15%

Tabelle 72 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB –
Bildungsdirektion für Steiermark

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	26	12	46%	14	54%	25	11	44%	14	56%

Ressortberichte im Detail: BMB

Tabelle 73 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB –
Bildungsdirektion für Kärnten

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	20	11	55%	9	45%	20	10	50%	10	50%

Tabelle 74 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB –
Bildungsdirektion für Tirol

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	21	10	48%	11	52%	20	12	60%	8	40%
Ständige Begutachtungs-kommission	6	4	67%	2	33%	6	3	50%	3	50%

Tabelle 75 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB –
Bildungsdirektion für Vorarlberg

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	9	7	78%	2	22%	18	11	61%	7	39%
Ständige Begutachtungs-kommission	--	--	--	--	--	6	4	67%	2	33%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 76 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMB – Zentralstelle

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	16	9	56%	7	44%	13	7	54%	6	46%

2.3.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

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

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

Tabelle 77 Ausbildungen / BMB – Zentralstelle

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	118	74	63%	44	37%	93	52	56%	41	44%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	453	314	69%	139	31%	374	244	70%	103	30%

Tabelle 78 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Wien

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	47	37	79%	10	21%	65	39	60%	26	40%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	71	59	83%	12	17%	57	45	79%	12	21%

Tabelle 79 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Niederösterreich

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	48	33	69%	15	31%	46	21	46%	25	54%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	37	29	78%	8	22%	55	48	87%	7	13%

Tabelle 80 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Burgenland

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	5	2	40%	3	60%	17	13	76%	4	24%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	14	11	79%	3	21%	23	21	91%	2	9%

Tabelle 81 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Oberösterreich

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	36	32	89%	4	11%	55	29	53%	26	47%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	25	23	92%	2	8%	65	58	89%	7	11%

Tabelle 82 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Steiermark

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	35	24	69%	11	31%	44	24	55%	20	45%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	17	13	76%	4	24%	58	45	78%	13	22%

Tabelle 83 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Salzburg

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	24	21	88%	3	13%	13	7	54%	6	46%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	6	4	67%	2	33%	17	13	76%	4	24%

Tabelle 84 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Kärnten

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	16	14	87,5%	2	12,5%	21	13	62%	8	38%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	29	23	79%	6	21%	31	24	77%	7	23%

Tabelle 85 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Tirol

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	23	21	91%	2	9%	30	16	53%	14	47%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	28	25	89%	3	11%	45	41	91%	4	9%

Tabelle 86 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Vorarlberg

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	16	14	87,5%	2	12,5%	9	5	56%	4	44%
Berufsbegleitende Fortbildung	10	8	80%	2	20%	23	19	83%	4	17%

2.3.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 87 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMB – Zentralstelle

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

2.3.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 88 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMB – Zentralstelle

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

2.3.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Bildung bekennt sich zu einer aktiven Gleichstellungspolitik und ist weiterhin auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Positionen und Funktionen bedacht. Dies bedeutet konkret die Geschlechterperspektive auch in Strukturen und Prozessen zu verankern. Die einzelnen Maßnahmen werden in den Arbeitsprozess integriert.

Beruf, Familie und Pflege

Die Förderung von einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist dem Bundesministerium für Bildung ein großes Anliegen. Familienfreundliche Maßnahmen werden in Umsetzung gebracht, und auch entsprechend adaptiert. Die

Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte für das Thema Familie und Beruf stellen einen wichtigen Schritt dar, um die Vereinbarkeit nachhaltig im täglichen Leben und Arbeiten zu verankern.

Gendergerechte Sprache

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

Informationsarbeit

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

Informationsarbeit ist eng mit Bewusstseinsbildung verbunden. Der Schutz der menschlichen Würde ist unversehrt zu halten, daher sind jegliche diskriminierenden Handlungen, Äußerungen und Vorgehensweisen zu unterlassen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind aktiv in die Gestaltung sowohl der Willkommensveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubinden wie auch für Vorträge im Rahmen der Grundausbildung sowie der Aus-, Fort- und Weiterbildung an der Dienststelle einzusetzen.

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

Zwei weitere Personengruppen, die im Rahmen einer effektiven Gleichstellungspolitik aktiv angesprochen werden, sind die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen sowie die Fachstellen für Gender- und Diversitätskompetenz, beide an den Pädagogischen Hochschulen eingerichtet. Vernetzungstreffen ermöglichen einen intensiven Austausch,

um die Themenbereiche Gleichbehandlung und Gleichstellung gut an den Institutionen zu verankern.

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

2.4 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.4.1 Gesamtes Personal

Tabelle 89 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	586	304	52%	282	48%	612	324	53%	288	47%
nachgeordneter Bereich	560	291	52%	269	48%	554	289	52%	265	48%
Gesamt	1.146	595	52%	551	48%	1.166	613	53%	553	47%

Tabelle 90 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.146	595	52%	551	48%	1.166	613	53%	553	47%
Gesamt	1.146	595	52%	551	48%	1.166	613	53%	553	47%

Tabelle 91 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	429	179	42%	250	58%	463	201	43%	262	57%
Maturantinnen und Maturanten	269	129	48%	140	52%	273	129	47%	144	53%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	443	285	64%	158	36%	428	282	66%	146	34%
Hilfsdienst	5	2	40%	3	60%	2	1	50%	1	50%
Gesamt	1.146	595	52%	551	48%	1.166	613	53%	553	47%

2.4.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 92 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Organisationen

Organisation ¹⁰	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	42	38	90%	4	10%	45	40	89%	5	11%
Gesamt	42	38	90%	4	10%	45	40	89%	5	11%

Tabelle 93 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	42	38	90%	4	10%	45	40	89%	5	11%

¹⁰ Lt. Auskunft des BMEIA gibt es bis auf weiteres keine teilbeschäftigten Personen im nachgeordneten Dienstbereich.

Ressortberichte im Detail: BMEIA

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	42	38	90%	4	10%	45	40	89%	5	11%

Tabelle 94 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	10	9	90%	1	10%	14	12	86%	2	14%
Maturantinnen und Maturanten	13	11	85%	2	15%	9	8	89%	1	11%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	19	18	95%	1	5%	22	20	91%	2	9%
Gesamt	42	38	90%	4	10%	45	40	89%	5	11%

2.4.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 95 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMEIA

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	56	21	35	37,5%	50	19	31	38,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	270	106	164	39,3%	301	128	173	42,5%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	172	71	101	41,3%	178	83	95	46,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	16	7	9	43,8%	14	7	7	50,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	514	205	309	39,9%	543	237	306	43,6%

* 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

2.4.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 96 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMEIA – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter inkl. HGS	7	5	2	29%	7	3	4	57%	3	0	3	100%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	8	7	1	13%	4	3	1	25%	5	3	2	40%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter, Generalinspektorin u. Generalinspektor	45	30	15	33%	47	32	15	32%	21	11	10	48%
Fachexpertin u. Fachexperte	6	5	1	17%	2	1	1	50%	1	0	1	100%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	82	52	30	37%	89	52	37	42%	46	28	18	39%

Ressortberichte im Detail: BMEIA

Tabelle 97 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMEIA – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Vertretungsbehörden/Ausland												
Leiterin u. Leiter österreich. Vertretung bei EU u. internat. Organisationen	6	3	3	50%	6	4	2	33%	3	3	0	0%
Leiterin u. Leiter österreichische Botschaft	80	51	29	36%	81	50	31	38%	45	33	12	27%
Leiterin u. Leiter österreich. General- konsulat	10	8	2	20%	10	9	1	10%	3	2	1	33%
Leiterin u. Leiter Kulturforum	27	10	17	63%	30	7	23	77%	14	3	11	79%
Leiterin u. Leiter Konsularabteilung	8	7	1	13%	10	8	2	20%	6	4	2	33%
Erstzugeteilte u. Erstzugeteilter an der österreich. Ver- tretungsbehörde	56	35	21	38%	57	34	23	40%	21	12	9	43%
Kanzlerin u. Kanzler an der österreich. Ver- tretungsbehörde ohne Funktion einer/eines Erstzugeteilten	53	32	21	40%	54	26	28	52%	29	14	15	52%
Kanzlerin u. Kanzler an österreich. Vertretungs- behörde (ÖB) mit Funktion einer/eines Erstzugeteilten	32	21	11	34%	34	15	19	56%	18	9	9	50%

2.4.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 98 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMEIA

Ausbildungs- verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	27	16	59%	11	41%	26	12	46%	14	54%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	48	34	71%	14	29%	46	31	67%	15	33%

2.4.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 99 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMEIA

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Dienstprüfungs-kommission	19	8	42%	11	58%	18	8	44%	10	56%
Leistungsfest-stellungs-kommission	7	2	29%	5	71%	7	3	43%	4	57%
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	5	2	40%	3	60%	5	3	60%	2	40%

Tabelle 100 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMEIA

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission	6	3	50%	3	50%	6	3	50%	3	50%
Begutachtungs-kommission im Einzelfall	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Auswahlkommission	31	11	35%	20	65%	35	18	51%	17	49%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 101 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMEIA

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	60	21	35%	39	65%	65	19	68%	41	32%

2.4.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 102 Ausbildungen / BMEIA

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge*	3.967	2.484	63%	1.482	37%	3.167	1.994	63%	1.173	37%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte-lehrgänge)**	4.397	2.731	62%	1.666	38%	4.898	2.927	60%	1.971	40%

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

2.4.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 103 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMEIA

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

2.4.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 104 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMEIA

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	2
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	93
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	--

2.4.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

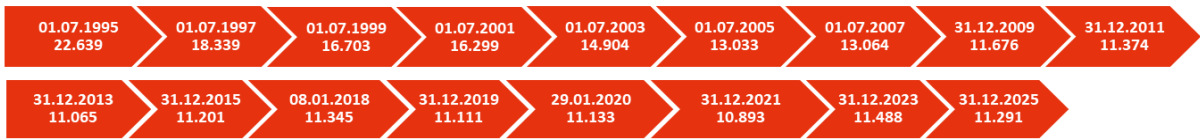
Zur konsequenten Weiterentwicklung der Frauenförderung im Ressort wurde der Frauenförderungsplan überarbeitet und noch weiter an aktuelle Arbeitsrealitäten angepasst. Gleichzeitig hat sich herausgestellt, dass bereits ausformulierte Zielsetzungen, beispielsweise im Bereich der familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung in Teams, auf der Umsetzungsebene immer wieder in den Blickpunkt rücken. Insofern wäre im Zusammenhang mit einem Neuerlass oder einer Überarbeitung eines

Frauenförderungsplans die ressortweite Sensibilisierung hinsichtlich bestehender und neuer Zielsetzungen gewinnbringend.

Mit Blick auf Auswertungen der Geschlechterverteilung, insbesondere bei den Führungspositionen, und dem Anspruch, bereits bei der Rekrutierung entsprechend anzusetzen, hat sich gezeigt, dass auch traditionell eher ausgeglichene Bewerbungspools statistischen Schwankungen bei der Geschlechterverteilung unterworfen sein können. Hier könnte man bei der Berufsinformation und im Recruiting unabhängig von Ausschreibungen ansetzen und die Geschlechterdimension aktiv mitdenken, um vorbeugend tätig zu werden. Wenig ausgeglichene Bewerbungspools zuungunsten von Männern sollten in diesem Zusammenhang ebenfalls berücksichtigt werden.

2.5 Bundesministerium für Finanzen

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.5.1 Gesamtes Personal

Tabelle 105 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	779	379	49%	400	51%	868	422	49%	446	51%
nachgeordneter Bereich	10.709	5.838	55%	4.871	45%	10.423	5.934	57%	4.489	43%
Gesamt	11.488	6.217	54%	5.271	46%	11.291	6.356	56%	4.935	44%

Tabelle 106 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	11.291	6.121	54%	5.170	46%	11.089	6.259	56%	4.830	44%
Exekutivdienst	15	6	40%	9	60%	5	2	40%	3	60%
Militärischer Dienst	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	179	90	50%	89	50%	195	95	49%	100	51%
Gesamt	11.488	6.217	54%	5.271	46%	11.291	6.356	56%	4.935	44%

Tabelle 107 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	2.050	887	43%	1.163	57%	2.143	978	46%	1.165	54%
Maturantinnen und Maturanten	5.403	2.765	51%	2.638	49%	5.406	2.902	54%	2.504	46%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	4.012	2.551	64%	1.461	36%	3.724	2.465	66%	1.259	34%
Hilfsdienst	23	14	61%	9	39%	18	11	61%	7	39%
Gesamt	11.488	6.217	54%	5.271	46%	11.291	6.356	56%	4.935	44%

2.5.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 108 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	89	75	84%	14	16%	70	59	84%	11	16%
nachgeordneter Bereich	1.761	1.598	91%	163	9%	1.844	1.667	90%	177	10%
Gesamt	1.850	1.673	90%	177	10%	1.914	1.726	90%	188	10%

Tabelle 109 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.840	1.665	90%	175	10%	1.899	1.714	90%	185	10%
Exekutivdienst	1	0	0%	1	100%	1	1	100%	0	0%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	9	8	89%	1	11%	14	11	79%	3	21%
Gesamt	1.850	1.673	90%	177	10%	1.914	1.726	90%	188	10%

Tabelle 110 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	247	209	85%	38	15%	267	223	84%	44	16%
Maturantinnen und Maturanten	777	685	88%	92	12%	812	707	87%	105	13%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	821	774	94%	47	6%	831	792	95%	39	5%
Hilfsdienst	5	5	100%	0	0%	4	4	100%	0	0%
Gesamt	1.850	1.673	90%	177	10%	1.914	1.726	90%	188	10%

2.5.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 111 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	29	11	18	37,9%	34	12	22	35,3%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	683	279	404	40,8%	729	310	419	42,5%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	990	385	605	38,9%	963	411	552	42,7%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	2.569	1.590	979	61,9%	2.494	1.634	860	65,5%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	4.271	2.265	2.006	53,0%	4.220	2.367	1.853	56,1%

* 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

2.5.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 112 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023 ¹¹				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	0	0	0	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	6	3	3	50%	6	3	3	50%	0	0	0	-
Gruppen-/ Bereichsleiterin u. - leiter, AL mit SL- Stellvertretung	13	9	4	31%	15	11	4	27%	1	0	1	100%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	58	43	15	26%	50	32	18	36%	14	8	6	43%
Fachexpertin u. Fachexperte	7	7	0	0%	6	6	0	0%	0	0	0	-
Referatsleiterin u. Referatsleiter	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-

¹¹ Daten vor BMG-Novelle 2025.

Tabelle 113 Ressortspezifische Leitungsfunktionen weitere hervorgehobene Funktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Zentrale Services (ZS) u. Zentrale Fachstelle (ZFS)												
Leiterin u. Leiter ZS u. zugleich ZFS	1	1	0	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Geschäftsstelle bzw. Assistenz	0	0	0	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter PACC (ZS)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Recruiting & Sourcing Center (RSC)	0	0	0	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter IT—Betreuung	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter elektr. Personalmanagement (EPM)	0	0	0	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter Datamanagement	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter BFA	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Stabstelle BFA	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Stabstelle akad. Aus- und Weiterbildung BFA	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
(sonstige) Teamleiterinnen u. Teamleiter (ZS/BFA)	5	1	4	80%	5	2	3	60%	2	1	1	50%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil

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

Vorständin u. Vorstand	5	2	3	60%	6	2	4	67%	2	1	1	50%
Bereichsleiterin u. Bereichsleiter	8	5	3	38%	11	8	3	27%	5	4	1	20%
Fachbereichsleiterin u. Fachbereichsleiter	10	5	5	50%	11	6	5	45%	5	2	3	60%
Leiterin u. Leiter Personalabteilung	5	3	2	40%	5	1	4	80%	4	1	3	75%
Leiterin u. Leiter Geschäftsstelle bzw. Assistenz	5	4	1	20%	5	3	2	40%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Budget, Beschaffung, Controlling (BBC)	6	4	2	33%	6	3	3	50%	2	1	1	50%
Dienststellenleiterin u. Dienststellenleiter	36	22	14	39%	33	19	14	42%	10	5	5	50%
Fachdienststellenleiterin u. Fachdienststellenleiter	37	25	12	32%	36	22	14	39%	13	5	8	62%
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 Angelegenheiten (BIA) im FAÖ	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
technische Leiterin u. technischer Leiter Bodenschätzung bzw. Forst im FAÖ	9	8	1	11%	0	0	0	-	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Bodenschätzung bzw. Forst	0	0	0	-	2	2	0	0%	2	2	0	0%

Ressortberichte im Detail: BMF

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Teamleiterin u. Teamleiter Bodenschätzung	0	0	0	-	3	2	1	33%	3	2	1	33%
Teamleiterin u. Teamleiter Umsatzsteuerprüfung Ausland (UMA) im FAÖ	3	2	1	33%	3	2	1	33%	0	0	0	-
CC-Managerin u. CC-Manager, und CC-Teamleiterin u. CC-Teamleiter sowie Teamleiterin und Teamleiter Internet & Cybercrime im ZAÖ	7	5	2	29%	7	6	1	14%	2	2	0	0%
Leiterin u. Leiter VZTA – Verbindliche Zolltarifaukünfte	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Kompetenzzentrum Punzierungskontrolle (PuKo) im ZAÖ	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	-
Leiterin oder Leiter Edelmetallkontrolllabor, zugleich stv. Leiter/in	1	1	0	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
Regionale Leiterin u. Regionaler Leiter Finanzpolizei im ABB	5	4	1	20%	4	3	1	25%	0	0	0	-
Regionale Koordinatorin u. Regionaler Koordinator u. bzw. oder Teamleiterin u. Teamleiter Finanzstrafsachen im ABB	19	10	9	47%	21	13	8	38%	5	4	1	20%
Leiterin u. Leiter „Zentralstelle Internationale Zusammenarbeit“ im ABB	1	1	0	0%	0	0	0	-	0	0	0	-

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Regionale Koordinatorin u. Regionaler Koordinator bzw. Teamleiterin u. Teamleiter Prüfteams im PLB	4	1	3	75%	4	1	3	75%	0	0	0	-
Teamleiterin u. Teamleiter Prüfteams im PLB	18	14	4	22%	17	11	6	35%	3	0	3	100%
Leiterin u. Leiter Aufsichts- und Erhebungsdienst im PLB	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Regionale Koordinatorin u. Regionaler Koordinator bzw. Teamleiterin u. Teamleiter Prüfteams im FAG	5	5	0	0%	4	3	1	25%	2	1	1	50%
Teamleiterin u. Teamleiter (IT)-Prüfteams im FAG	36	26	10	28%	46	34	12	26%	14	9	5	36%
Leiterin u. Leiter Reiserechnungs-Shared-ServiceCenter (RR-SSC) im FAG	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
(sonstige) Teamleiterinnen u. Teamleiter (alle Ämter) ¹²	583	356	227	39%	551	303	248	45%	128	67	61	48%

¹² z.B. AV, BV (FAÖ und FAG), AS, IC, Org, (IT-)Fahndung, Finanzpolizei, ZKO, DIAC, ICFI, CLO, EUROFISC, FS-C, GVG, Prüfung Bundeskonzessionäre, FF/SB, Kundenteams, BPZ, ZOFA, Erhebungsdienst im FAG, Abzugsteuererstattung im FAG, Aufsichts- u. Erhebungsdienst im PLB, BV-Team für ausländische Unternehmen im FAÖ.

Ressortberichte im Detail: BMF

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Fachliche Leiterin o. fachlicher Leiter „Nationaler Emissionszertifikate handel“ (NEH), zugleich stv. DSL ANEH	2	1	1	50%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Teamleiterin o. Teamleiter NEH	2	1	1	50%	3	2	1	33%	1	1	0	0%

Bundesfinanzgericht (BFG)

Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Vizepräsidentin u. Vizepräsident	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Präsidialbüro	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Stv. Leiterin u. Leiter Präsidialbüro	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Richterin u. Richter des BFG	183	89	94	51%	198	100	98	49%	45	23	22	49%

Finanzprokuratur

Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Präsidialanwältin u. Präsidialanwalt	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Leitende Prokuraturanwältin u. leitender Prokuraturanwalt	7	5	2	29%	7	6	1	14%	1	0	1	100%
Präsidialanwältin u. Präsidialanwalt	14	7	7	50%	21	10	11	52%	1	1	0	0%
Prokuraturanwalts-anwärterin u. Prokuraturanwalts-anwärter	30	16	14	47%	25	12	13	52%	13	8	5	38%
Leiterin u. Leiter Rechnungswesen	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%

2.5.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 114 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMF

Ausbildungs- verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	204	131	64%	73	36%	223	144	65%	79	35%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	69	45	65%	24	35%	4	4	100%	0	0%

2.5.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 115 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMF

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	266	109	41%	157	59%	294	122	41%	172	59%
Leistungsfeststellungskommission	30	14	47%	16	53%	8	3	37%	5	63%
Bundesdisziplinarbehörde (Senate)	30	11	37%	19	63%	27	8	30%	19	70%

Tabelle 116 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMF

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission im Einzelfall	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

Ressortberichte im Detail: BMF

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutach- tungskommission	46	21	46%	25	54%	41	18	44%	23	56%
Aufnahmekommission	92	43	47%	49	53%	55	27	49%	28	51%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 117 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMF

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	151	44	29%	107	71%	155	43	28%	112	72%

2.5.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 118 Ausbildungen / BMF

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs- lehrgänge	3.491	2.042	58%	1.449	42%	4.819	2.954	61%	1.865	39%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte- lehrgänge)*	70.663	39.963	57%	30.700	43%	2.031	966	48%	1.065	52%

* Hinweis zur Kennzahl „Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)“: Hier wurden in den vergangenen Perioden sämtliche Bildungstage der Funktions- und Weiterbildung aus den Daten des KLR-Berichtes der Bundesfinanzakademie herangezogen. Diese Zahlen werden mit dem Berichtszeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2025 korrigiert. Künftig werden nicht mehr die Bildungstage als Einheit herangezogen, sondern die Anzahl der Kursteilnahmen, und zwar ausschließlich für berufsbegleitende Fortbildungen mit Fokus auf Führungskräfteformate, -lehrgänge und -fortbildungen.

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 119 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMF

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	2
an die Bundesdisziplinarbehörde weitergeleitete Anzeigen	2
rechtskräftige Schuldsprüche	--

2.5.8 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 120 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMF

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

2.5.9 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Finanzen bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik mit dem Ziel, Chancengleichheit für alle Bediensteten sicherzustellen. Der Frauenförderungsplan dient dabei insbesondere dem Abbau bestehender direkter und indirekter Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sowie der konsequenten Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im beruflichen Umfeld.

Ziel ist es, Frauen auf allen Hierarchieebenen und in sämtlichen Funktionen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen anzuerkennen und sie in ihrer beruflichen Entwicklung gezielt zu unterstützen. Dazu zählen insbesondere die stärkere

Verankerung der Frauenförderung in der Personalplanung und Personalentwicklung, die Förderung des beruflichen Selbstbewusstseins von Frauen sowie die Stärkung ihrer Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, Entscheidungen mitzutreffen und Führungsaufgaben wahrzunehmen.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Erhöhung des Frauenanteils in jenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere in bestimmten Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in Führungspositionen sowie in Kommissionen und Gremien. Bereits erreichte Frauenanteile sind dabei jedenfalls zu sichern. Zugleich soll die Vereinbarkeit von Beruf und privaten beziehungsweise familiären Verpflichtungen für Frauen und Männer weiter verbessert werden. Dies umfasst auch die Förderung der Akzeptanz familiärer Verantwortung durch Männer, etwa im Zusammenhang mit Väterkarenz, sowie die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes.

Darüber hinaus verfolgt der Frauenförderungsplan das Ziel, Gender Mainstreaming als durchgängiges Prinzip in allen Maßnahmen, Politiken und Organisationsstrukturen des Ressorts zu verankern. Ebenso sollen die Würde am Arbeitsplatz geschützt und sexuelle Belästigung wirksam verhindert beziehungsweise bekämpft werden. Das Bundesministerium für Finanzen versteht sich dabei auch in seiner Außenwirkung als Vorbild und setzt sich aktiv dafür ein, Gleichbehandlung und Gleichstellung im gesellschaftlichen Umfeld sichtbar zu vertreten.

2.6 Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:

31.12.2025
714

2.6.1 Gesamtes Personal

Tabelle 121 Alle Beschäftigten des BMFWF nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	0	0	-	0	-	417	293	70%	124	30%
nachgeordneter Bereich	0	0	-	0	-	297	222	75%	75	25%
Gesamt	0	0	-	0	-	714	515	72%	199	28%

Tabelle 122 Alle Beschäftigten des BMFWF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	0	0	-	0	-	712	515	72%	197	28%
Exekutivdienst	0	0	-	0	-	1	0	0%	1	100%
Militärischer Dienst	0	0	-	0	-	1	0	0%	1	100%
Gesamt	0	0	-	0	-	714	515	72%	199	28%

Tabelle 123 Alle Beschäftigten des BMFWF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich	-	Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	0	0	-	0	-	373	256	69%	117	31%
Maturantinnen und Maturanten	0	0	-	0	-	217	176	81%	41	19%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	0	0	-	0	-	107	74	69%	33	31%
Hilfsdienst	0	0	-	0	-	17	9	53%	8	47%
Gesamt	0	0	-	0	-	714	515	72%	199	28%

2.6.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 124 Alle Teilbeschäftigten des BMFWF nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich	-	Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	0	0	-	0	-	67	60	90%	7	10%
nachgeordneter Bereich	0	0	-	0	-	125	112	90%	13	10%
Gesamt	0	0	-	0	-	192	172	90%	20	10%

Tabelle 125 Alle Teilbeschäftigten des BMFWF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich	-	Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	0	0	-	0	-	192	172	90%	20	10%
Gesamt	0	0	-	0	-	192	172	90%	20	10%

Tabelle 126 Alle Teilbeschäftigten des BMFWF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Akademikerinnen und Akademiker	0	0	-	0	-	85	75	88%	10	12%
Maturantinnen und Maturanten	0	0	-	0	-	67	62	93%	5	7%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	0	0	-	0	-	35	32	91%	3	9%
Hilfsdienst	0	0	-	0	-	5	3	60%	2	40%
Gesamt	0	0	-	0	-	192	172	90%	20	10%

2.6.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 127 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMFWF

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	0	0	0	-	9	4	5	44,4%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	0	0	0	-	164	106	58	64,6%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	0	0	0	-	69	54	15	78,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	0	0	0	-	32	22	10	68,8%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	0	0	0	-	274	186	88	67,9%

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

Ressortberichte im Detail: BMFWF

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.6.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 128 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMFWF – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023 ¹³				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	0	0	0	-	4	1	3	75%	0	0	0	-
Gruppen-/ Bereichsleiterin u. -leiter, AL mit SL-Stellvertretung	0	0	0	-	4	3	1	25%	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	0	0	0	-	39	17	22	56%	0	0	0	-
Fachexpertin u. Fachexperte ¹⁴	0	0	0	-	5	1	4	80%	0	0	0	-
Referatsleiterin u. Referatsleiter	0	0	0	-	32	11	21	66%	0	0	0	-

¹³ Daten vor BMG-Novelle 2025.

¹⁴ inkl. 2 (F: 2; M: 0) Stabstellenleitungen.

Tabelle 129 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMFWF – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Studienbeihilfenbehörde												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
Stv. Leiterin u. Leiter	0	0	0	-	1	0	1	100%	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter = Leiterin u. Leiter der Stipendienstelle	9	3	6	67%	9	3	6	67%	0	0	0	-
Referatsleiterin u. Referatsleiter	7	1	6	86%	7	0	7	100%	1	0	1	100%
Psychologischer Studentenberatungsdienst												
Leiterin u. Leiter Beratungsstelle	6	3	3	50%	6	2	4	67%	1	0	1	100%
Stv. Leiterin u. Leiter Beratungsstelle	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Zentraler Hochschulsportausschuss Österreichs												
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Gleichbehandlungsanwaltschaft												
Leiterin u. Leiter	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Büroleiterin u. Büroleiter	6	0	6	100%	6	0	6	100%	0	0	0	-
Bundesinstitut für Erwachsenenbildung												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Österreichische Akademie der Wissenschaften (inkl. Österreichisches Archäologisches Institut)												
Präsidentin u. Präsident (virtuelle Plst.)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-

Ressortberichte im Detail: BMFWF

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Direktorin u. Direktor	2	1	1	50%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Stv. Direktorin u. Direktor ¹⁵	2	1	1	50%	0	0	0	-	0	0	0	-
Gruppenleiterin u. Gruppenleiter	0	0	0	-	2	2	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Abteilung/Archiv/Bib l.	7	2	5	71%	7	2	5	71%	0	0	0	-
Zweigstellenleiterin u. -leiter	1	0	1	100%	0	0	0	-	0	0	0	-

2.6.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 130 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMFWF

Ausbildungs- verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	0	0	-	0	-	16	12	75%	4	25%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	0	0	-	0	-	31	26	84%	5	16%

¹⁵ Änderung Organisationsstruktur durch Fusion dreier archäologisch-altertumskundlicher Institute an der ÖAW.

2.6.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 131 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMFWF

Kommission	Stichtag 31.12.2023 ¹⁶					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungs-kommissionen*	35	15	42,80%	20	57,14%	--	--	--	--	--
Leistungsfeststellungs-kommission	10	5	50%	5	50%	--	--	--	--	--

* Zahlen UG 30 und UG 31

Tabelle 132 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMFWF

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommis-sion im Einzelfall	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Ständige Begutach-tungskommission	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Aufnahmekommission	14	7	50%	7	50%	20	11	55%	9	45%

¹⁶ Daten vor der BMG-Novelle 2025.

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 133 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMFWF

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		Männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	6	4	66,6%	2	33,3%	8	5	62,5%	3	37,5%

2.6.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 134 Ausbildungen / BMFWF

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023			Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Grundausbildungslehrgänge*						
Berufsbegleitende Fortbildung * (Führungskräftelehrgänge)				12	7 58,33%	5 41,67%

* Die Meldung der Daten erfolgt aufgrund des abgefragten Zeitraums und des in Geltung stehenden Verwaltungsübereinkommens zwischen BMB und BMFWF durch das BMB.

2.6.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 135 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMFWF

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

2.6.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 136 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMFWF

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

2.6.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung (BMFWF) bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

Auf Basis des Frauenförderungsplanes des BMFWF (BGBl. II Nr. 198/2025) werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

Bewusstseinsbildung und Chancengleichheit

- Stärkung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen

- Förderung der Anerkennung der Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen
- Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen

Erhöhung des Frauenanteils

- Steigerung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Bevorzugte Aufnahme von Frauen bei gleicher Eignung gemäß den gesetzlichen Vorgaben

Integration in Personalplanung und Personalentwicklung

- Verankerung der Frauenförderung in der Personalplanung und -entwicklung
- Förderung des Potenzials von Frauen
- Sicherstellung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und beruflichem Aufstieg

Gleichberechtigte Repräsentanz

- Erhöhung der Beteiligung von Frauen in Entscheidungsstrukturen
- Gleiche Mitwirkung in Funktionen, Kommissionen, Beiräten und Gremien

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für familiäre Betreuungspflichten und berufliche Interessen
- Vermeidung von Benachteiligungen aufgrund von Betreuungspflichten

Förderung von Elternkarenz und Teilzeit für beide Geschlechter

- Unterstützung der Inanspruchnahme von Elternkarenz
- Förderung der Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung sowohl für Frauen als auch für Männer
- Förderung des Frühkarenzurlaubs

Steuerung und Monitoring

- Beobachtung von Entwicklungen im Bereich Frauenförderung

Frauen sind in ihrer beruflichen Entwicklung auf allen Hierarchieebenen gezielt zu fördern und in der Übernahme von Fach-, Projekt- und Führungsverantwortung zu unterstützen. Dazu zählen insbesondere die rechtzeitige Information über Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote, die Ermöglichung der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse, die Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten sowie die Förderung der Teilnahme an Mentoring-Programmen, Coachingmaßnahmen und Führungskräftelehrgängen. Zeiten der Elternkarenz, der Elternteilzeit sowie sonstige familien- oder pflegebedingte Abwesenheiten dürfen zu

keiner Benachteiligung im Hinblick auf berufliche Entwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten führen. Der Wiedereinstieg nach einer Karenz ist nach Maßgabe der dienstlichen Möglichkeiten durch geeignete Maßnahmen zu unterstützen.

Der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege kommt besondere Bedeutung zu. Im Rahmen der budgetären, organisatorischen und dienstlichen Möglichkeiten sind familienfreundliche und flexible Arbeitsbedingungen sicherzustellen beziehungsweise weiterzuentwickeln. Dies umfasst insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, Homeoffice sowie Wiedereinstiegsmodelle. Bei Betreuungspflichten oder Pflegeerfordernissen sind individuelle Regelungen betreffend Arbeitszeit und Arbeitseinteilung unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse zu prüfen und nach Möglichkeit zu ermöglichen.

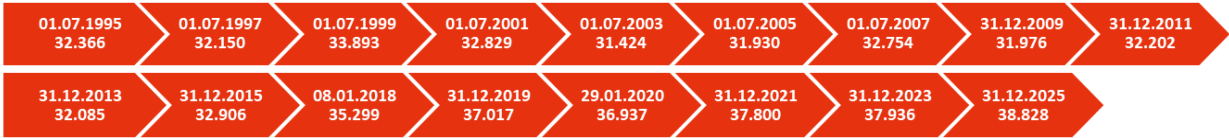
Darüber hinaus ist auf ein diskriminierungsfreies, wertschätzendes und chancengleiches Arbeitsumfeld hinzuwirken. Maßnahmen der Information, Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung von Bediensteten und Führungskräften für Fragen der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie der Vermeidung diskriminierender Verhaltensweisen sind sicherzustellen.

Die Grundsätze des Gender Mainstreaming, des Gender Budgeting sowie der Wirkungsorientierung sind in den einschlägigen Maßnahmen und Strategien, insbesondere im Bereich des Organisations- und Personalmanagements, zu berücksichtigen. Maßnahmen der Frauenförderung sind als Bestandteil der Personalplanung und Personalentwicklung zu verankern. In der internen und externen Kommunikation ist auf die Verwendung diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache Bedacht zu nehmen.

Im Zusammenhang mit Telearbeit und sonstigen ortsungebundenen Arbeitsformen ist dafür Sorge zu tragen, dass Aspekte der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege entsprechend berücksichtigt werden. Darüber hinaus ist auf geeignete arbeitsorganisatorische und arbeitsschutzbezogene Rahmenbedingungen, insbesondere im Hinblick auf ergonomische Anforderungen und psychische Belastungen, Bedacht zu nehmen.

2.7 Bundesministerium für Inneres

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.7.1 Gesamtes Personal

Tabelle 137 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	4.488	1.853	41%	2.635	59%	5.454	1.810	33%	3.644	67%
nachgeordneter Bereich	33.448	9.122	27%	24.326	73%	33.374	10.203	31%	23.171	69%
Gesamt	37.936	10.975	29%	26.961	71%	38.828	12.013	31%	26.815	69%

Tabelle 138 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	6.485	3.620	56%	2.865	44%	6.908	3.868	56%	3.040	44%
Lehrpersonen	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Exekutivdienst	31.450	7.355	23%	24.095	77%	31.836	8.109	25%	23.727	75%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%
Krankenpflege-dienst	0	0	-	0	-	1	1	100%	0	0%

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Sonstige	0	0	-	0	-	80	35	44%	45	56%
Gesamt	37.936	10.975	29%	26.961	71%	38.828	12.013	31%	26.815	69%

Tabelle 139 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	1.536	588	38%	948	62%	1.698	670	39%	1.028	61%
Maturantinnen und Maturanten	2.374	966	41%	1.408	59%	2.713	1.104	41%	1.609	59%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	31.028	8.240	27%	22.788	73%	31.121	8.967	29%	22.154	71%
Hilfsdienst	2.998	1.181	39%	1.817	61%	3.265	1.270	39%	1.995	61%
sonstige Qualifikation	0	0	-	0	-	31	2	6%	29	94%
Gesamt	37.936	10.975	29%	26.961	71%	38.828	12.013	31%	26.815	69%

2.7.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 140 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	667	390	58%	277	42%	369	312	85%	57	15%
nachgeordneter Bereich	1.948	1.662	85%	286	15%	2.539	1.937	76%	602	24%
Gesamt	2.615	2.052	78%	563	22%	2.908	2.249	77%	659	23%

Tabelle 141 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	781	683	87%	98	13%	813	735	90%	78	10%
Exekutivdienst	1.834	1.369	75%	465	25%	2.057	1.498	73%	559	27%
Sonstige	0	0	-	0	-	38	16	42%	22	58%
Gesamt	2.615	2.052	78%	563	22%	2.908	2.249	77%	659	23%

Tabelle 142 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	152	112	74%	40	26%	180	135	75%	45	25%
Maturantinnen und Maturanten	204	170	83%	34	17%	234	204	87%	30	13%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	2.198	1.711	78%	487	22%	2.453	1.870	76%	583	24%
Hilfsdienst	61	59	97%	2	3%	41	40	98%	1	2%
Gesamt	2.615	2.052	78%	563	22%	2.908	2.249	77%	659	23%

2.7.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 143 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	30	2	28	6,7%	31	4	27	12,9%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	550	177	373	32,2%	617	204	413	33,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	1.652	613	1.039	37,1%	1.800	671	1.129	37,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	3.917	580	3.337	14,8%	4.036	656	3.380	16,3%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	6.149	1.372	4.777	22,3%	6.484	1.535	4.949	23,7%

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.7.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 144 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMI – Zentralleitung (inkl. ZMR)

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	0	0	0	-	1	1	0	0%	1	1	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.	9	8	1	11%	11	8	3	27%	3	1	2	67%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	74	52	22	30%	75	52	23	31%	7	3	4	57%
Fachexpertin u. Fachexperte	19	10	9	47%	15	7	8	53%	2	1	1	50%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	200	142	58	29%	224	154	70	31%	26	15	11	42%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Bundeskriminalamt												
Direktorin u. Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
stv. Direktorin und stv. Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	7	5	2	29%	6	3	3	50%	1	0	1	100%
Büroleiterin u. Büroleiter	25	18	7	28%	33	21	12	36%	9	5	4	44%
Referatsleiterin u. Referatsleiter, Fachbereichsleiterin u. -leiter	55	43	12	22%	71	55	16	23%	19	12	7	37%
Gruppenführerin u. Gruppenführer	55	43	12	22%	11	11	0	0%	2	2	0	0%
Direktion für Spezialeinheiten/EKO Cobra												
Direktorin u. Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	11	10	1	9%	4	3	1	25%	0	0	0	-
davon Kommandantinnen und Kommandanten AST (E1 und E2a)	7	7	0	0%	7	7	0	0%	1	1	0	0%
Direktion Staatsschutz und Nachrichtendienst												
Direktorin u. Direktor und Stv. Direktorin u. Direktor	3	2	1	33%	2	1	1	50%	1	1	0	0%
Abteilungsleitung u. Büroleitung	10	6	4	40%	9	8	1	11%	5	4	1	20%
Bundesamt für Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung												
Direktorin u. Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-

Ressortberichte im Detail: BMI

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	3	2	1	33%	3	2	1	33%	1	1	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	5	3	2	40%	7	4	3	43%	5	3	2	40%

Tabelle 145 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil

Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA)

Direktorin u. Direktor	1	1	0	0	1	1	0	0%	0	0	0	-
Vizedirektorin u. Vizedirektor	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter einer Außenstelle	6	5	1	17%	8	7	1	13%	2	0	2	100 %
Stv. Leiterin u. Leiter einer Außenstelle	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Regionaldirektorin u. Regionaldirektor	9	7	2	22%	8	5	3	38%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter einer Erstaufnahmestelle	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	-
Stv. Leiterin u. Leiter einer Erstaufnahmestelle	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter (+ Leiterin u. Leiter Koordinationsbüro)	8	7	1	13%	9	7	2	22%	1	1	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	5	3	2	40%	6	3	3	50%	2	0	2	100%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Teamleiterin u. Teamleiter in den Regionaldirektionen, Erstaufnahmestellen u. Außenstellen	62	43	19	31%	63	46	17	27%	6	4	2	33%

Landespolizeidirektionen (LPD)

Polizeipräsidentin u. Polizeipräsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Polizeivizepräsidentin u. Polizeivizepräsident	2	2	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%
Landespolizeidirektorin u. -direktor	8	7	1	13%	8	6	2	25%	1	0	1	100%
Stv Landespolizei- direktorin u. -direktor	13	10	3	23%	14	14	0	0%	3	3	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter LPD	67	59	8	12%	69	60	9	13%	27	20	7	26%
Leiterin u. Leiter Landeskriminalamt (Wien)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter PK der LPD Wien	14	13	1	7%	14	13	1	7%	2	1	1	50 %
Leiterin u. Leiter Bezirkspolizei- kommando	75	69	6	8%	76	68	8	11%	21	18	3	14%
Leiterin u. Leiter Stadtpolizeikommando	26	26	0	0%	27	27	0	0%	7	7	0	0%
Inspektionskommanda- ntin u. –kommandant, Gruppenführerin und Gruppenführer	944	883	61	6%	917	842	75	8%	282	256	26	9%

Bildungszentren

Leiterin u. Leiter	12	11	1	8%	12	10	2	17%	3	2	1	33%
--------------------	----	----	---	----	----	----	---	-----	---	---	---	-----

2.7.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 146 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMI

Ausbildungs- verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	159	106	67%	53	33%	161	123	76%	38	24%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	431	298	69%	133	31%	115	71	62%	44	38%

2.7.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 147 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	850	216	25,41%	634	74,59%	754	207	27,45%	547	72,55%
Leistungsfeststellungs- kommission	51	10	19,61%	41	80,39%	18	4	22,22%	14	77,78%
Bundesdisziplinar- behörde (Senate)	37	9	24,3%	28	75,5%	46	13	28,26%	33	71,74%

Tabelle 148 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungs- kommission	196	62	31,63%	134	68,37%	102	33	32,35%	69	67,65%

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	33	10	30,30%	23	69,70%	54	19	35,19%	35	64,81%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 149 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMI

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Sicherheits-akademiebeirat	10	3	30%	7	70%	9	4	44,44%	5	55,56%

2.7.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 150 Ausbildungen / BMI

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	5.657	2.087	36,89%	3.570	63,11%	6.202	2.230	35,96%	3.972	64,04%
Berufsbegleitende Fortbildung*	261	69	26,44%	192	73,56%	184	40	21,74%	144	78,26%

- * - Masterstudium „Strategisches Sicherheitsmanagement“ – MSSM 60 Teilnehmer:innen (TN) (8 w und 52 m)
 - Lehrgang „Wirtschaftskriminalität & Cyber Crime“ – MBC 55 TN (10 w und 45 m)
 - Masterstudium „Public Management“ – PUMA 41 TN (17 w und 24 m)
 - Lehrgang „Pädagogisch-Didaktischer Lehrgang für hauptamtliche Lehrende des Exekutivdienstes“ – PDL 28 TN (5 w und 23 m)

2.7.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 151 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMI

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	16
an die Bundesdisziplinarbehörde weitergeleitete Anzeigen	16
rechtskräftige Schuldsprüche	10

2.7.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 152 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMI

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

* Unter Bedachtnahme auf den Frauenförderungsplan – BM.I (BGBl. II Nr. 35/2024) sowie auf die für Bildungsmaßnahmen allgemein geforderte Bedarfs-, Zielgruppen- und Praxisorientierung wird auf den Anteil weiblicher Teilnehmer an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der SIAK, insbesondere durch entsprechende Hinweise in den Ausschreibungen und durch die bevorzugte Berücksichtigung bei gleicher Eignung besonders Bedacht genommen. Schon angesichts der Komplexität und Vielschichtigkeit der Fortbildungsstruktur des BMI sowie der strukturierten Wechselwirkung zwischen zentralen und dezentralen Fortbildungen, aber auch im Hinblick auf die allgemein wirkende Zielgruppengröße von rund 40.000 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:

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

Das BMI nimmt auch weiterhin am Projekt des Bundeskanzleramtes „Ferienbetreuung für Kinder“ teil. Die anfallenden Kosten für die Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zentralstelle werden vom Ressort übernommen.

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

Der Frauenförderungsplan BMI wurde durch Verordnung BGBl II Nr. 35/2024 neuverlautbart und durch die Verordnung BGBl II Nr. 221/2025 angepasst. Dabei wurde besonders auf die Schaffung eines diskriminierungsfreien und wertschätzenden Arbeitsumfeldes für Frauen und Männer hingewirkt. Ebenso wurde die Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten in die Bestellungsverfahren normiert. Im Bereich der E2a-Ausbildung (Dienstführendenausbildung) und der E1-Ausbildung (Offiziersausbildung) werden verpflichtende Schulungen zu Gleichbehandlung und Gleichstellung durchgeführt. Ebenso werden in sämtlichen A1, A2 und A3 Kursen (Grundausbildung) verpflichtende Schulungen zu Gleichbehandlung und Gleichstellung durchgeführt.

Im Rahmen des Führungskräftelehrgangs „Erfolgreich Führen“ wird das Thema Gleichbehandlung, Gleichstellung und Diversität sowohl in einem Basis- als auch in einem Erweiterungsmodul behandelt.

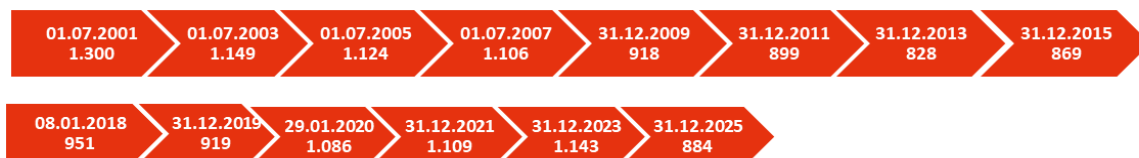
Ein besonderer Fokus wird auf den Wiedereinstieg in das Berufsleben nach längerer Abwesenheit (z. B. Elternkarenz) gelegt, wobei der Onboarding-Prozess für Neu- und Wiedereinsteiger:innen implementiert wurde. Um Wiedereinsteiger:innen nach einer Elternkarenz gezielt zu unterstützen, wurde im Rahmen des Onboardings eine eigene Checkliste für diese Zielgruppe eingeführt sowie eine Broschüre rund um die Themen Schwangerschaft, Elternkarenz und Wiedereinstieg, inklusive eines Handouts für die Zielgruppe der Führungskräfte, entwickelt. Für die spezifischen Anforderungen der Exekutivbediensteten in diesem Bereich gibt es zusätzlich Spezialschulungen, die etwa Handlungssicherheit im Außendienst gewährleisten sollen.

Auf einer internen Schulungsplattform stehen Online-Schulungsmodule zum Thema „Sexuelle Belästigung“ zur Verfügung. 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.

Mit Wirksamkeit vom 1.4.2024 wurde im BMI ein Referat „Frauenkarrieren“ eingerichtet, welches u. a. für das Controlling und Monitoring der im Frauenförderungsplan definierten Quoten und sonstiger Vorgaben der Ressortleitung oder bestehenden Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Ressort zuständig ist. Insbesondere wird in dieser Organisationseinheit auch die strategische Planung sowie Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen durchgeführt. Weitere Zuständigkeiten betreffen Beratungstätigkeiten für weibliche Bedienstete des Ressorts (z. B. im Zusammenhang mit Karriereförderung, mit Karenzen z. B. nach MSchG und Wiedereingliederung nach längerer Abwesenheit und mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie) sowie die Organisation von Netzwerktreffen und frauenfokussierten Veranstaltungen im BMI.

2.8 Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.8.1 Gesamtes Personal

Tabelle 153 Alle Beschäftigten des BMIMI nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	863	505	59%	358	41%	589	322	55%	267	45%
nachgeordneter Bereich	280	116	41%	164	59%	295	124	42%	171	58%
Gesamt	1.143	621	54%	522	46%	884	446	51%	438	49%

Tabelle 154 Alle Beschäftigten des BMIMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.142	620	54%	522	46%	884	446	50%	438	50%
Sonstige	1	1	100%	0	0%	0	0	-	0	-
Gesamt	1.143	621	54%	522	46%	884	446	50%	438	50%

Tabelle 155 Alle Beschäftigten des BMIMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	670	314	47%	356	53%	511	228	45%	283	55%
Maturantinnen und Maturanten	250	159	64%	91	36%	201	109	54%	92	46%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	221	146	66%	75	34%	171	108	63%	63	37%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Sonstige Qualifikation	1	1	100%	0	0%	0	0	-	0	-
Gesamt	1.143	621	54%	522	46%	884	446	50%	438	50%

2.8.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 156 Alle Teilbeschäftigten des BMIMI nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	127	108	85%	19	15%	58	50	86%	8	14%
nachgeordneter Bereich	34	27	79%	7	21%	43	35	81%	8	19%
Gesamt	161	135	84%	26	16%	101	85	84%	16	16%

Tabelle 157 Alle Teilbeschäftigten des BMIMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	161	135	84%	26	16%	101	85	84%	16	16%

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	161	135	84%	26	16%	101	85	84%	16	16%

Tabelle 158 Alle Teilbeschäftigten des BMIMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	95	72	76%	23	24%	60	46	77%	14	23%
Maturantinnen und Maturanten	30	28	93%	2	7%	17	15	88%	2	12%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	36	35	97%	1	3%	24	24	100%	0	0%
Gesamt	161	135	84%	26	16%	101	85	84%	16	16%

2.8.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 159 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMIMI

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	18	9	9	50,0%	13	7	6	53,8%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	436	197	239	45,2%	322	134	188	41,6%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	141	87	54	61,7%	105	57	48	54,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	83	38	45	45,8%	68	31	37	45,6%

Ressortberichte im Detail: BMIMI

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	678	331	347	48,8%	508	229	279	45,1%

* 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

2.8.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 160 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMIMI – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023 ¹⁷				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	5	2	3	60%	4	0	4	100%	1	0	1	100%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	10	5	5	50%	8	5	3	38%	2	1	1	50%

¹⁷ Daten vor BMG-Novelle 2025.

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023 ¹⁷				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	61	34	27	44%	46	26	20	43%	7	2	5	71%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	5	3	2	40%	4	1	3	75%	2	1	1	50%
Fachexpertin u. Fachexperte ¹⁸	6	3	3	50%	4	2	2	50%	1	1	0	0%

Tabelle 161 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMIMI – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Österreichisches Patentamt												
Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Vizepräsidentin u. Vizepräsident	1	0	1	100%	2	2	0	0%	2	2	0	0%
Vorsitzende u. Vorsitzender	2	0	2	100%	2	0	2	100%	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	13	7	6	46%	12	7	5	42%	3	2	1	33%
Leiterin u. Leiter des zentralen Dienstes	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter der Stabstelle	3	1	2	67%	3	1	2	67%	0	0	0	-
Sicherheitsuntersuchungsstelle des Bundes												

¹⁸ inkl. 3 (F: 1; M: 2) Stabstellenleitungen.

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Leiterin u. Leiter	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-

2.8.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 162 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMIMI

Ausbildungs- verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	18	9	50%	9	50%	16	9	56%	7	44%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	45	29	64%	16	36%	20	9	45%	11	55%

2.8.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 163 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMIMI

Kommission	Stichtag 31.12.2023 ¹⁹					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	32	19	59,4%	13	40,6%	29	15	51,7%	14	48,3%
Leistungsfeststellungs- kommission	19	9	47,4%	10	52,6%	10	5	50%	5	50%

¹⁹ Daten vor der BMG-Novelle 2025.

Kommission	Stichtag 31.12.2023 ¹⁹					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Bundesdisziplinarbehörde (Senate)	11	8	72,7%	3	27,3%	5	4	80%	1	20%

Tabelle 164 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMIMI

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission im Einzelfall* u. Ständige Begutachtungskommission	9	3	33,3%	6	66,7%	18	9	50%	9	50%
Aufnahmekommission	78	35	44,9%	43	55,1%	38	16	42%	22	58%

* 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 165 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMIMI

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Bundesseniorenbeirat	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Nutzerbeirat Bundesbeschaffungsges.m.b.H.	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Nutzerbeirat Buchhaltungsgesellschaft	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Beirat des österr. Verkehrssicherheitsfonds	5	2	40%	3	60%	7	3	43%	4	57%

Ressortberichte im Detail: BMIMI

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beirat gem. § 25 Unfallunter-suchungsgesetz (Verkehrssicher-heitsbeirat)	5	3	60%	2	40%	7	2	28,6%	5	71,4%
Beirat für histo-rische Fahrzeuge	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Produktsicher-heitsbeirat	2	0	0%	2	100%	1	1	100%	0	0%
Akkreditierungs-beirat	4	1	25%	3	75%	1	0	0%	1	100%
FFG-Beirat für Basis-programme	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Beirat für Baukultur	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Fachbeirat für Verkehrsstatistik	7	1	14,3%	6	85,7%	9	1	11,1%	8	88,9%
Fachbeirat für Unternehmens- und Außenhandels-statistik	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
NES-Beirat	2	1	50%	1	50%	--	--	--	--	--
Stiftungsbeirat der Nationalstiftung für FTE	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Fahrgastbeirat	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Nutzerbeirat BRZ GmbH	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
ACR-Aufsichtsrat	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Innovationsstiftung für Bildung	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Kommission in Angelegenheiten der Umweltförde-rungen im Inland	6	2	33,3%	4	66,7%	--	--	--	--	--
Kommission in Angelegenheiten des österreichischen JI/CDM-Programms	6	3	50%	3	50%	--	--	--	--	--
Regulierungsbeirat	4	2	50%	2	50%	--	--	--	--	--

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Energiebeirat	5	2	40%	3	60%	--	--	--	--	--
Fachbeirat Energiestatistik	6	1	16,7%	5	83,3%	--	--	--	--	--
Netzsicherheits- beirat	3	2	66,7%	1	33,3%	--	--	--	--	--
ERP-Verkehrs- Kredit-Komm.	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Österr. Freiwilligenrat (FreiwG)	1	1	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Altlastensanierungs- kommission	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%
Normenbeirat	2	0	0%	2	100%	--	--	--	--	--
Umweltrat	2	0	0%	2	100%	--	--	--	--	--
Unabhängige Schiedskommission im BMWET	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Interministerielle Steuerungsgruppe zur naBe- Governance	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Bundes- Versorgungssiche- rungsausschuss des BMWET	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Task-Force Versorgungssicheru ng des BMWET	--	--	--	--	--	4	2	50%	2	50%
Bundeslenkungs- ausschuss des BMLUK	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Energielenkungs- beirat des BMWET	3	1	33,3%	2	66,7%	2	1	50%	1	50%
Task Force Migration des BMI	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Integrated Border Management (IBM) des BMI	3	1	33,3%	2	66,7%	--	--	--	--	--
SKKM des BMI	2	1	50%	1	50%	4	2	50%	2	50%

Ressortberichte im Detail: BMIMI

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
SKKM Koordinationsausschuss des BMI	2	1	50%	1	50%	4	2	50%	2	50%
SKKM Task Force Krisenbedarfsdeckung des BMI	--	--	--	--	--	4	2	50%	2	50%
Fachgruppe Versorgungssicherheit	2	1	50%	1	50%	4	2	50%	2	50%
Fachgremium 2 gem. B-KSG						4	2	50%	2	50%
Fachgremium 3 gem. B-KSG						4	2	50%	2	50%
Fachgremium 5 gem. B-KSG						4	2	50%	2	50%
Fachgremium 7 gem. B-KSG						4	2	50%	2	50%
Strategiebeirat des Disaster Competence Network Austria	1	0	0%	1	100%	2	1	50%	1	50%
EMAS-Zulassungskomitee	3	2	66,7%	1	33,3%	--	--	--	--	--
Biodiversitätsfondskommission	3	1	33,3%	2	66,7%	--	--	--	--	--
Fachbeirat für Bodenfruchtbarkeit und Bodenschutz	1	0	0%	1	100%	--	--	--	--	--
Klimaaktiv mobil Beirat	2	1	50%	1	50%	2	2	100%	0	0%
Begleitausschuss zum GAP Strategieplan (BMIMI)						1	1	100%	0	0%
Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/ Budgeting (IMAG GMB)	1	0	0%	1	100%	1	1	100%	0	0%

2.8.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 166 Ausbildungen / BMIMI

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	144	69	47,9%	75	52,1%	138	78	56,6%	60	43,4%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	1.281	633	49,4%	648	50,6%	1.508	827	54,8%	681	45,2%

2.8.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 167 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMIMI

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

2.8.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 168 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMIMI

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

2.8.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

- Aus- und Weiterbildungen zur Gleichbehandlung beibehalten und fortsetzen
- Frauenfördernde Maßnahmen sollen im Bereich der Chancengleichheit und Frauenförderung zielgerichtet eingesetzt werden
- Umsetzung der festgelegten Maßnahmen im Frauenförderungsplan des BMK/BMIMI
- Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ua. mit Umsetzung der festgelegten Maßnahmen im Frauenförderungsplan des BMK/BMIMI
 - Pilotprojekte zur Kinderbetreuung in den Sommerferien entsprechend der Vorgabe im Frauenförderungsplan
 - Videokampagne zu dem Thema gleichberechtigten Elternschaft als Awareness-Maßnahme
- Umfangreiches Schulungs- und Weiterbildungsangebot zur Planung des persönlichen Karrierekorridors und des beruflichen Aufstiegs
- Beitrag zur Sichtbarkeit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen auf der BMIMI Website, im Intranet und in diversen anderen relevanten Unterlagen
- Einbringen von Gender- und Diversitätsaspekten in die Erarbeitung von Strategien und rechtlichen Rahmenbedingungen
- Ernennung von Frauenbeauftragten in der Zentralleitung im BMIMI und im Österreichischen Patentamt (ÖPA) als weitere Ansprechpersonen
- Geplante Erarbeitung von Karenzgesprächsleitfäden für verpflichtende Karenzgespräche im Rahmen der Zertifizierung des BMIMI als familienfreundlicher Arbeitgeber iVm der dazu passenden Regelung des Frauenförderungsplans

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

- Diversitec – leading innovation
Die BMIMI Diversitec-Initiative wurde Mitte 2024 gestartet, sie vernetzt Menschen, Unternehmen und Netzwerke im Technologiesektor.
Mit Wissenstransfer, Services und Communitybuilding bietet die Initiative, Österreichs FTI-Unternehmen, gezielte Unterstützung beim Aufbau von offenen Unternehmenskulturen. FTI-Organisationen sollen offene und diverse Unternehmenskulturen als strategischen Erfolgsfaktor erkennen und damit zu einem starken, innovativen und wettbewerbsfähigen Standort beitragen.
Link: <https://diversitec.at/>

- Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2024 in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung
 - Die Gleichstellungserhebung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung stellt die Entwicklung von Gleichstellung im Forschungssektor in Österreich dar. Auf Basis der Ergebnisse können empirische Evidenzen und Schlussfolgerungen präsentiert werden, wie sich Gleichstellung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich seit mehr als 20 Jahren entwickelt hat.
 - Insgesamt weisen die Monitoring-Daten im Referenzjahr 2023 einen Anstieg des Anteils der Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung von 29 % im Jahr 2021 auf 31 % im Jahr 2023 aus. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass durch die COVID-19 Pandemie kein Rückgang bei der Partizipation von Frauen zu verzeichnen war. Vielmehr zeigt sich seit 2019 ein deutliches und kontinuierliches Wachstum beim Wissenschaftlerinnen-Anteil vor allem bei neu eingestellten Wissenschaftler:innen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Wissenschaftlerinnen damit deutlich jünger sind als ihre männlichen Kollegen. Ebenso wird sichtbar, dass die Voll- und Teilzeitarbeit zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt ist. Wissenschaftlerinnen übernehmen häufiger Betreuungspflichten. Trotz dieser positiven Entwicklungen gibt es nach wie vor offensichtliche Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern.
 - Nähere Details zur Erhebung und zu den Ergebnissen:
 - https://www.bmimi.gv.at/themen/innovation/publikationen/menschen_qualifikation_gender/gleichstellungserhebung-2024.html
- Genderaspekte in der Forschungsförderung
 - In Zusammenarbeit mit den Forschungsförderungseinrichtungen wie z. B. FFG, aws der Sektion III im BMIMI werden folgende Genderaspekte berücksichtigt:
 - Frauenanteil bzw. vielfältige Teams in Bewertungsgremien, Jurys und Fachgutachter:innen
 - Geschlechterverteilung bei Projektleitungen und Teams
 - Einbindung von Gender- und Diversitätskompetenz im Auswahlverfahren
 - Awareness- und Kompetenzbildung (z. B. via E-Learning-Angebote)
- Wirkungsziel zur Gleichstellung der UG 34 (FTI-Bereich)
 - 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 „Steigerung der Beschäftigung im Bereich Forschung, Technologie und Innovation mit besonderem Augenmerk auf Erhöhung des Anteils der Frauen, Stärkung der Innovationsfähigkeit und Zukunftskompetenzen in Österreich“ zu unterstützen, wird auf den Anteil an Projektleiterinnen in den geförderten FFG Projekten, auf die Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bewertungsgremien (FFG Jury) und bei der Auswahl bzw. bei der Besetzung von Führungspositionen besonderes Augenmerk gelegt.

2.9 Bundesministerium für Justiz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.9.1 Gesamtes Personal

Tabelle 169 Alle Beschäftigten des BMJ nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	394	223	57%	171	43%	428	258	60%	170	40%
nachgeordneter Bereich	12.409	6.942	56%	5.467	44%	12.565	7.250	58%	5.315	42%
Gesamt	12.803	7.165	56%	5.638	44%	12.993	7.508	58%	5.485	42%

Tabelle 170 Alle Beschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	6.286	4.617	73%	1.669	27%	6.458	4.817	75%	1.641	25%
Lehrpersonen	14	2	14%	12	86%	14	2	14%	12	86%
Exekutivdienst	3.405	702	21%	2.703	79%	3.339	738	22%	2.601	78%
Militärischer Dienst	6	0	0%	6	100%	1	0	0%	1	100%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	2.979	1.773	60%	1.206	40%	3.072	1.880	61%	1.192	39%
Krankenpflegedienst	108	69	64%	39	36%	106	71	67%	35	33%
Sonstige	5	2	40%	3	60%	3	0	0%	3	100%
Gesamt	12.803	7.165	56%	5.638	44%	12.993	7.508	58%	5.485	42%

Tabelle 171 Alle Beschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	3.437	2.076	60%	1.361	40%	3.571	2.205	62%	1.366	38%
Maturantinnen und Maturanten	1.936	1.282	66%	654	34%	2.022	1.392	69%	630	31%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	7.160	3.729	52%	3.431	48%	7.127	3.820	54%	3.307	46%
Hilfsdienst	270	78	29%	192	71%	273	91	33%	182	67%
Gesamt	12.803	7.165	56%	5.638	44%	12.993	7.508	58%	5.485	42%

2.9.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 172 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	47	44	94%	3	6%	56	52	93%	4	7%
nachgeordneter Bereich	1.884	1.674	89%	210	11%	1.995	1.751	88%	244	12%
Gesamt	1.931	1.718	89%	213	11%	2.051	1.803	88%	248	12%

Tabelle 173 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.175	1.130	96%	45	4%	1.268	1.213	96%	55	4%
Lehrpersonen	11	0	0%	11	100%	12	0	0%	12	100%
Exekutivdienst	234	129	55%	105	45%	241	123	51%	118	49%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	477	431	90%	46	10%	497	440	89%	57	11%
Krankenpflegedienst	32	27	84%	5	16%	32	27	84%	5	16%
Sonstige	2	1	50%	1	50%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	1.931	1.718	89%	213	11%	2.051	1.803	88%	248	12%

Tabelle 174 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	531	478	90%	53	10%	572	503	88%	69	12%
Maturantinnen und Maturanten	323	296	92%	27	8%	356	325	91%	31	9%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	1.071	938	88%	133	12%	1.118	970	87%	148	13%
Hilfsdienst	6	6	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%
Gesamt	1.931	1.718	89%	213	11%	2.051	1.803	88%	248	12%

2.9.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 175 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMJ

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	91	37	54	40,7%	96	36	60	37,5%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	661	320	341	48,4%	694	353	341	50,9%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	454	255	199	56,2%	452	282	170	62,4%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	323	132	191	40,9%	875	432	443	49,4%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	1.529	744	785	48,7%	2.117	1.103	1.014	52,1%

* 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

2.9.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 176 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMJ – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	5	4	1	20%	5	4	1	20%	1	1	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleitung AL mit SL-Stellvertretung	4	3	1	25%	3	2	1	33%	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	20	13	7	35%	23	12	11	48%	8	3	5	63%
Leiterin u. Leiter der Stabstelle	4	3	1	25%	4	3	1	25%	0	0	0	-
Fachexpertin u. Fachexperte	4	3	1	25%	2	1	1	50%	1	0	1	100%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	18	12	6	33%	16	9	7	44%	3	1	2	66%

Ressortberichte im Detail: BMJ

Tabelle 177 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMJ – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	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	1	0	0%	1	1	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident des OGH	2	1	1	50%	2	1	1	50%	1	1	0	0%
Senatspräsidentin u. Senatspräsident des OGH	14	10	4	29%	14	9	5	36%	10	6	4	40%
Richterin u. Richter des OGH	44	25	19	43%	43	24	19	44%	11	7	4	36%
Leiterin u. Leiter der Generalprokuratur	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
1. Stv. Leiterin u. Leiter der Generalprokuratur	4	4	0	0%	4	4	0	0%	0	0	0	-
Stv. Leiterin u. Leiter der Generalprokuratur	13	6	7	54%	14	7	7	50%	1	1	0	0%
Präsidentin u. Präsident des OLG	4	3	1	25%	4	3	1	25%	2	2	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident des OLG	5	3	2	40%	5	2	3	60%	2	1	1	50%
Senatspräsidentin u. Senatspräsident des OLG	57	29	28	49%	60	33	27	45%	15	10	5	33%
Richterin u. Richter des OLG	131	60	71	54%	133	56	77	58%	33	17	16	48%
Referatsleiterin u. Referatsleiter OLG	38	23	15	39%	38	22	16	42%	10	5	5	50%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Bundeskartellanwältin u. Bundeskartellanwalt	3	2	1	33%	3	2	1	33%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter der Aufsichtsbehörde für Verwertungsgesell- schaften	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Präsidentin u. Präsident des Gerichtshofes 1. Instanz	20	10	10	50%	20	10	10	50%	9	4	5	56%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident des Gerichtshofes 1. Instanz	29	11	18	62%	27	11	16	59%	8	3	5	63%
Vorsteherin u. Vorsteher des Bezirksgerichtes	112	52	60	54%	112	48	64	57%	14	4	10	71%
Leiterin u. Leiter der OSTa	4	4	0	0%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
1. Stv. Leiterin u. Leiter der OSTa	5	5	0	0%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter der OSTa	22	11	11	50%	22	9	13	59%	3	1	2	66%
Leiterin u. Leiter der WKStA	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
1. Stv. Leiterin u. Leiter der WKStA	3	2	1	33%	3	2	1	33%	0	0	0	-
Stv. Leiterin u. Leiter der WKStA	48	28	20	42%	47	24	23	49%	10	3	7	70%
Leiterin u. Leiter der StA	17	9	8	47%	17	8	9	53%	5	3	2	40%
1. Stv. Leiterin u. Leiter der StA	25	17	8	32%	25	17	8	32%	6	4	2	33%
Leiterin u. Leiter einer staatsanwaltschaft. Gruppe	46	21	25	54%	49	20	29	59%	12	5	7	58%

Ressortberichte im Detail: BMJ

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Vorsteherin u. Vorsteher der Geschäftsstellen	156	69	87	56%	154	52	102	66%	42	12	30	71%

Datenschutzbehörde

Leiterin u. Leiter	0	0	0	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter in Datenschutz- behörde in PU mit Leiterin u. Leiter der Gruppe „Verfahren“	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Abteilung I/ Präsidium	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Abteilung II/ Nationale Verfahrensführung	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Abteilung III/ Internationales	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter Abteilung IV/ Nationale und internationale Schwerpunkt- behandlung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Abteilung V/ Verwaltungs- strafverfahren	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%

Bundesverwaltungsgericht

Präsidentin u. Präsident	0	0	0	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Präsidialbüro	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Senatsvorsitzende u. Senatsvorsitzender	8	5	3	38%	8	4	4	50%	1	0	1	100%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Leiterin u. Leiter Präsidialbüro – Abteilung Recht und Strategie	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Präsidialbüro – Abteilung Infrastruktur	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Präsidialbüro – Abteilung Personal und Ausbildung	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Justizanstalten												
Anstaltsleiterin u. Abteilungsleiter	23	14	9	39%	24	14	10	42%	7	4	3	43%
Leiterin u. Leiter der Strafvollzugsakademie	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-

2.9.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 178 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMJ

Ausbildungs- verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	346	282	82%	64	18%	374	308	82%	66	18%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	177	130	73%	47	27%	98	67	68%	31	32%

2.9.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 179 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMJ

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich
Prüfungskommission	551	232	42%	319	58%	443	199	45%	244	55%
Leistungsfeststellungskommission	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Bundesdisziplinarbehörde (Senate)	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%

Tabelle 180 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMJ

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich
Begutachtungskommission	182	83	46%	99	54%	123	62	50%	61	50%
Aufnahmekommission	661	307	46%	354	54%	550	274	50%	276	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 181 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMJ

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich
Beiräte	16	11	69%	5	31%	16	10	62,5%	6	37,5%

2.9.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 182 Ausbildungen / BMJ

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	4.552	3.106	68%	1.446	32%	7.927	5.072	64%	2.855	36%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	17.998	12.515	70%	5.482	30%	29.218	20.529	70%	8.689	30%

2.9.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 183 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMJ

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	16
an die Bundesdisziplinarbehörde weitergeleitete Anzeigen	16
rechtskräftige Schuldsprüche	14

2.9.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 184 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMJ

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	12
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.9.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Der Anteil der weiblichen Bediensteten in den unterschiedlichen Bediensteten-Gruppen wird in Entsprechung des Frauenförderungsplans des Justizressorts alljährlich erhoben, dabei fällt der überdurchschnittlich hohe Prozentsatz an weiblichen Bediensteten unter Richter:innen und Staatsanwältinnen:Staatsanwälten auf. Eine Anhebung der Quote von Frauen in höheren Positionen bzw. Führungspositionen wird weiterhin durch spezifische Maßnahmen gefördert.

So startete im Februar 2024 der zweite Durchgang des speziellen Lehrgangs für weibliche (Nachwuchs-) Führungskräfte der Justiz. Ziel dieses Lehrgangs ist es, Frauen gezielt auf die Übernahme von Führungspositionen und die damit verbundenen Herausforderungen vorzubereiten.

Auch in den Jahren 2024/2025 und 2025/2026 wurde das Cross-Mentoring-Programm des Bundes, bei dem Frauen (Mentees) von erfahrenen Führungskräften (Mentorinnen:Mentoren) aus anderen Ressorts bei ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt werden, angeboten.

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

Darüber hinaus wird auf die Verordnung der Bundesministerin für Justiz über den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Justiz für den Zeitraum bis 31. Dezember 2030 verwiesen.

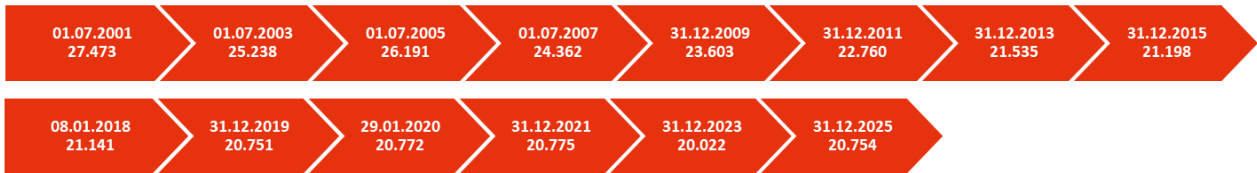
Im September 2023 hat die erste Gerichtskinderkrippe Österreichs in den Räumen des Justizgebäudes in Innsbruck ihren Betrieb aufgenommen. Diese Maßnahme der Kinderbetreuungsmöglichkeit vor Ort wird als sehr wichtiger Schritt gesehen, Frauen bei der Frage des Zeitpunkts der Rückkehr aus der Karenz zu unterstützen. Eine bundesweite Ausweitung in der Justiz könnte Karrierechancen für Frauen wesentlich erhöhen.

Weiters bietet etwa auch die Familienservicestelle in Innsbruck eine direkte Unterstützung bei Fragestellungen im Zusammenhang mit Karenz, Beschäftigungsverbot oder Kinderbetreuung. Die Familienservicestelle leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur

Vereinbarkeit von Beruf und Familie und stärkt zugleich die Position der Justiz als familien- und frauenfreundlicher Arbeitgeber.

2.10 Bundesministerium für Landesverteidigung

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.10.1 Gesamtes Personal

Tabelle 185 Alle Beschäftigten des BMLV nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	3.545	893	25%	2.652	75%	860	334	39%	526	61%
nachgeordneter Bereich	16.477	1.702	10%	14.775	90%	19.894	2.609	13%	17.285	87%
Gesamt	20.022	2.595	13%	17.427	87%	20.754	2.943	14%	17.811	86%

Tabelle 186 Alle Beschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	7.276	2.026	28%	5.250	72%	7.903	2.287	29%	5.616	71%
Lehrpersonen	7	0	0%	7	100%	4	0	0%	4	100%
Militärischer Dienst	12.626	515	4%	12.111	96%	12.615	552	4%	12.063	96%
Krankenpflege-dienst	89	51	57%	38	43%	87	55	63%	32	37%
Sonstige	24	3	13%	21	88%	145	49	34%	96	66%
Gesamt	20.022	2.595	13%	17.427	87%	20.754	2.943	14%	17.811	86%

Tabelle 187 Alle Beschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	1.292	221	17%	1.071	83%	1.489	275	18%	1.214	82%
Maturantinnen und Maturanten	3.589	448	12%	3.141	88%	3.653	520	14%	3.133	86%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	13.106	1.592	12%	11.514	88%	12.991	1.727	13%	11.264	87%
Hilfsdienst	1.824	329	18%	1.495	82%	2.406	416	17%	1.990	83%
sonstige Qualifikation	211	5	2%	206	98%	215	5	2%	210	98%
Gesamt	20.022	2.595	13%	17.427	87%	20.754	2.943	14%	17.811	86%

2.10.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 188 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	132	103	78%	29	22%	45	35	78%	10	22%
nachgeordneter Bereich	511	273	53%	238	47%	652	359	55%	293	45%
Gesamt	643	376	58%	267	42%	697	394	57%	303	43%

Tabelle 189 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	421	302	72%	119	28%	457	309	68%	148	32%
Militärischer Dienst	202	60	30%	142	70%	166	42	25%	124	75%
Krankenpflege- dienst	19	14	74%	5	26%	20	18	90%	2	10%
Sonstige	1	0	0%	1	100%	54	25	46%	29	54%
Gesamt	643	376	58%	267	42%	697	394	57%	303	43%

Tabelle 190 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	96	56	58%	40	42%	107	62	58%	45	42%
Maturantinnen und Maturanten	107	56	52%	51	48%	129	54	42%	75	58%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	380	223	59%	157	41%	401	238	59%	163	41%
Hilfsdienst	48	38	79%	10	21%	52	38	73%	14	27%
sonstige Qualifikation	12	3	25%	9	75%	8	2	25%	6	75%
Gesamt	643	376	58%	267	42%	697	394	57%	303	43%

2.10.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 191 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLV

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	15	1	14	6,7%	26	3	23	11,5%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	447	45	402	10,1%	520	59	461	11,3%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	1.363	186	1.177	13,6%	1.373	181	1.192	13,2%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	479	40	439	8,4%	500	41	459	8,2%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	2.304	272	2.032	11,8%	2.419	284	2.135	11,7%

* 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

2.10.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 192 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMLV – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter, Chefin u. Chef des Generalstabes	3	2	1	33%	3	2	1	33%	0	0	0	-
Stabs-/Gruppen- u. Bereichsleiterin und -leiter, AL mit SL- Stellvertretung	2	2	0	0%	5	4	1	20%	4	3	1	25%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	42	36	6	14%	34	30	4	12%	23	22	1	4%
Fachexpertin u. Fachexperte	4	4	0	0%	7	7	0	0%	3	3	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	246	204	42	17%	215	172	43	20%	118	103	15	13%

Tabelle 193 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMLV – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Militärvertretungen/Verteidigungsattachés												
Leiterin u. Leiter (Militärvertretung u. Büros) u. Attachés	27	27	0	0%	26	26	0	0%	10	10	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Ämter (inkl. Heeresgeschichtliches Museum)												
Leiterin u. Leiter, Kommandantin u. Kommandant (Ämter)	4	4	0	0%	5	5	0	0%	3	3	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	28	22	6	21%	40	33	7	18%	36	30	6	17%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	197	176	21	11%	239	207	32	13%	198	170	28	14%
Akademien und Schulen												
Kommandantin u. Kommandant	7	6	1	14%	8	7	1	13%	2	2	0	0%
Abteilungs- bzw. Institutsleiterin u. Abteilungs- bzw. Institutsleiter	40	39	1	3%	43	43	0	0%	13	13	0	0%
Nachgeordnete Direktionen												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	9	8	1	11%	8	7	1	13%
Stellvertreterin und Stellvertreter, Chefin und Chef des Stabes oder Leiterin oder Leiter der Direktion Rüstung und Beschaffung in der Direktion 5	2	2	0	0%	9	7	2	22%	9	7	2	22%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	20	18	2	10%	33	31	2	6%	29	28	1	3%

Ressortberichte im Detail: BMLV

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Referatsleiterin u. Referatsleiter	60	56	4	7%	162	148	14	9%	151	139	12	8%

Militärkommanden

Militärkommandantin u. Militärkommandant	9	9	0	0%	9	9	0	0%	1	1	0	0%
Stellvertreterin u. Stellvertreter, Leiterin u. Leiter Stabsarbeit	33	33	0	0%	8	8	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter Stabsabteilungen und Abteilungen	61	61	0	0%	60	60	0	0%	14	14	0	0%
Kommandantin u. Kommandant Truppenübungsplätze	4	4	0	0%	4	4	0	0%	0	0	0	-

Brigaden und vergleichbare bzw. ähnliche Verbände

Kommandantin u. Kommandant	5	5	0	0%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
Stellvertreterin u. Stellvertreter, Chefin u. Chef des Stabes	11	11	0	0%	10	10	0	0%	6	6	0	0%
Leiterin u. Leiter Stabsabteilungen	55	52	3	5%	38	36	2	5%	38	36	2	5%

Bataillone und vergleichbar bzw. ähnliche Verbände

Kommandantin und Kommandant	35	33	2	6%	38	36	2	5%	14	14	0	0%
Kommandantin u. Kommandant Heereslogistikzen- trum	5	5	0	0	5	5	0	0%	1	1	0	0%
Kommandantin u. Kommandant Sanitätszentrum	3	1	2	67%	3	1	2	67%	0	0	0	-

2.10.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 194 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLV

Ausbildungs- verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	257	99	39%	158	61%	259	101	39%	158	61%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	195	118	61%	77	39%	296	173	58%	123	42%

2.10.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Aufgrund der Besonderheiten des Ressorts ist eine eigene Kommissionsaufstellung erfolgt:

Tabelle 195 Prüfungskommissionen zivil Verw / Entl.Grp – BMLV

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
A1	80	13	16,2%	67	83,8%	84	15	17,9%	69	82,1%
A2	71	14	19,7%	57	80,3%	77	15	19,5%	62	80,5%
A3	188	17	9%	171	91%	216	18	8,3%	198	91,7%
A4, A5 und Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter-Aufstiegsausbildung	55	11	20%	44	80%	59	12	20,3%	47	79,7%
Gesamt	394	55	14%	339	86%	436	60	13,8%	376	86,2%

Tabelle 196 Prüfungskommissionen militärisch – BMLV

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
M BUO	1.084	105	9,7%	979	90,3%	1.320	24	1,8%	1.296	98,2%
M BO 1	112	18	16,1%	94	83,9%	122	18	14,8%	104	85,2%
M BO 2	289	12	4,2%	277	95,8%	322	14	4,3%	308	95,7%
Musikoffiziere	9	1	11,1%	8	88,9%	8	1	12,5%	7	87,5%
Gesamt	1.494	136	9,1%	1.358	90,9%	1.772	57	3,2%	1.715	96,8%

Tabelle 197 Diverse Kommissionen – BMLV

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	23	7	30,4%	16	69,6%	23	8	34,8%	15	65,2%
Ständige Begutachtungskommission	32	10	31,3%	22	68,7%	32	10	31,3%	22	68,7%
Bundesdisziplinarbehörde (Senate) nach dem HDG 2014	91	24	26,4%	67	73,6%	53	10	18,9%	43	81,1%
Bundesdisziplinarbehörde (Senate) nach dem BDG 1979	36	19	52,8%	17	47,2%	26	10	38,5%	16	61,5%
Leistungsfeststellungskommission	18	3	16,7%	15	83,3%	19	3	15,8%	16	84,2%
Gesamt	200	63	31,5%	137	68,5%	153	41	26,8%	112	73,2%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 198 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLV

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beirat für Baukultur	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Beirat für Buchhaltungs-agentur des Bundes	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Elektrotechnik-Beirat	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%
Integrations-beirat	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Kunstrück-gabe-Beirat	2	0	0%	2	100%	2	1	50%	1	50%
Landeskata-strophenbeirat der Salzburger Landesreg.	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Menschen-rechtsbeirat	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Nutzerbeirat der BBG	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Statistik Austria Fachbeirat Gesundheits-statistik	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Statistik Austria Fachbeirat Sozialstatistik	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Statistik Austria Fachbeirat Wissenschaft-& Technologie-statistik	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Statistik Austria Fachbeirat Volkswirt-schaft	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Statistik Austria Fachbeirat Energie	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Statistik Austria Fachbeirat Umwelt	3	1	33,3%	2	66,6%	3	1	33,3%	2	66,6%
Gesamt	22	6	27,3%	16	72,7%	23	7	30,4%	16	69,6%

2.10.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 199 Ausbildungen / BMLV

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	4.288	411	9,6%	3.877	90,4%	4.452	447	10%	4.005	90%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	7.001	769	10,8%	6.242	89,2%	7.426	837	11,3%	6.589	88,7%

2.10.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 200 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLV

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

2.10.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 201 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMLV

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	6
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	5
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	--

2.10.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Im Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV) sind die Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen seitens der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen vorgeschlagen. Ziel dieser Maßnahmen ist es, bestehende strukturelle Benachteiligungen abzubauen, den Frauenanteil insbesondere im militärischen Bereich zu erhöhen und langfristig gleiche Karrierechancen für Frauen im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG) zu gewährleisten. Dabei setzt der Frauenförderungsplan insbesondere gezielt bei zentralen Problemfeldern wie Rekrutierung, beruflichem Aufstieg sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an.

Zentrale Maßnahmen des aktuellen Frauenförderungsplans im BMLV:

- **Erhöhung des Frauenanteils:**
Aktive Förderung von Frauen bei Aufnahmeverfahren sowie gezielte Ansprache durch Programme wie den freiwilligen Grundwehrdienst für Frauen und Informationsinitiativen (z. B. Girls' Day).
- **Bevorzugung bei gleicher Qualifikation:**
Frauen werden bei gleicher Eignung bevorzugt aufgenommen oder befördert, um bestehende Unterrepräsentation auszugleichen.
- **Karriereförderung und Mentoring:**
Spezielle Mentoring-Programme, Netzwerke und Weiterbildungsangebote unterstützen Frauen beim beruflichen Aufstieg und stärken ihre Position innerhalb der Organisation.

- **Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie:**
Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitmöglichkeiten und Kinderbetreuungsangebote sollen strukturelle Nachteile reduzieren.
- **Bewusstseinsbildung und Gleichbehandlungskultur:**
Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen fördern ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und wirken traditionellen Rollenbildern entgegen.
- **Schutz vor Diskriminierung und Belästigung:**
Ausbau des Netzes von Frauenbeauftragten und die Einrichtung von klaren Beschwerdemechanismen zur Sicherstellung eines respektvollen Arbeitsklimas.
- **Strukturelle Verankerung der Gleichbehandlung:**
Regelmäßige Evaluierung und Monitoring der Maßnahmen, um Fortschritte messbar zu machen und Anpassungen vorzunehmen.

Diese Maßnahmen verdeutlichen, dass der Frauenförderungsplan des BMLV einen umfassenden und praxisorientierten Ansatz verfolgt, um Benachteiligungen von Frauen nachhaltig zu reduzieren.

Initiative „Führung weiblich gedacht“:

Gemäß Frauenförderungsplan des BMLV liegt es in der Verantwortung des Ressorts, Frauen zu motivieren, ihre Laufbahn aktiv zu gestalten und sie dabei zu unterstützen, um dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils Genüge zu tragen. Eine dabei oftmals vergessene, jedoch allenfalls essenzielle Zielgruppe zur Bewusstseinsbildung und Einbindung in Entscheidungsprozesse, stellen dabei weibliche Führungskräfte dar, welche bis dato von keinen eigenen Förder- oder Vernetzungsinitiativen im Ressort Gebrauch machen können, um ihre Karrierewege in der öffentlichen Verwaltung aktiv voranzutreiben. Die Förderung von Frauen in sichtbaren Führungsfunktionen stellt darüber hinaus eine **Maßnahme gemäß Regierungsprogramm 2025-2029** dar.

Um einen geeigneten Rahmen zu bieten und auch dem Anspruch eines Vernetzungsgedankens für Frauen Genüge zu tragen, umfassen die Aktionstage der genannten Initiative stets eine inhaltliche Komponente (Workshops/Arbeitsgruppen) und eine soziale Komponente (Vernetzung mit Impulsvorträgen im Anschluss).

Die Zielgruppe für die Teilnahme an dieser Initiative setzt sich aus Frauen zusammen, welche in Positionen ab stv. Referatsleitung aufwärts tätig sind, und ab dem zweiten Workshop aus ausgewählten männlichen Führungskräften zur Perspektiverweiterung.

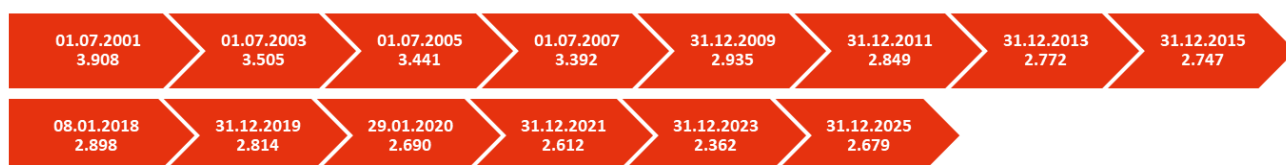
Dies umfasst die Evaluierung und anschließende Bearbeitung der Themenfelder, welche Führungskräfte beschäftigen und vor Herausforderungen stellen, so dass allgemeine Führungsfragen von geschlechterspezifischen Themen- und Fragestellungen ausdifferenziert werden können.

Der Prozessablauf gliedert sich planmäßig wie folgt in einen ersten, zweiten und dritten Aktionstag mit jeweils anschließender Prozessbegleitung und Darstellung der erkannten Themen- und Problemfelder der weiblichen Führungskräfte und einer gemeinsamen Priorisierung der Schwerpunkte anhand einer Ergebnispräsentation.

Das Projekt hat zum Ziel, die Teilnehmenden für die Herausforderungen von Frauen in Führungspositionen zu sensibilisieren und Maßnahmen zu schaffen, um Frauen bestmöglich zu stärken und zu fördern.

2.11 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.11.1 Gesamtes Personal

Tabelle 202 Alle Beschäftigten des BMLUK nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	657	381	58%	276	42%	898	549	61%	349	39%
nachgeordneter Bereich	1.705	765	45%	940	55%	1.781	818	46%	963	54%
Gesamt	2.362	1.146	49%	1.216	51%	2.679	1.367	51%	1.312	49%

Tabelle 203 Alle Beschäftigten des BMLUK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	1.775	850	48%	925	52%	2.079	1.066	51%	1.013	49%
Lehrpersonen	587	296	50%	291	50%	599	300	50%	299	50%
Sonstige	0	0	-	0	-	1	1	100%	0	0%
Gesamt	2.362	1.146	49%	1.216	51%	2.679	1.367	51%	1.312	49%

Tabelle 204 Alle Beschäftigten des BMLUK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	1.009	443	44%	566	56%	1.224	558	46%	666	54%
Maturantinnen und Maturanten	610	294	48%	316	52%	677	351	52%	326	48%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	665	360	54%	305	46%	694	405	58%	289	42%
Hilfsdienst	78	49	63%	29	37%	83	52	63%	31	37%
sonstige Qualifikation	0	0	-	0	-	1	1	100%	0	0%
Gesamt	2.362	1.146	49%	1.216	51%	2.679	1.367	51%	1.312	49%

2.11.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 205 Alle Teilbeschäftigten des BMLUK nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	118	105	89%	13	11%	186	157	84%	29	16%
nachgeordneter Bereich	469	313	67%	156	33%	493	322	65%	171	35%
Gesamt	587	418	71%	169	29%	679	479	71%	200	29%

Tabelle 206 Alle Teilbeschäftigten des BMLUK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	324	271	84%	53	16%	409	337	82%	72	18%
Lehrpersonen	263	147	56%	116	44%	270	142	53%	128	47%
Gesamt	587	418	71%	169	29%	679	479	71%	200	29%

Tabelle 207 Alle Teilbeschäftigten des BMLUK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	271	169	62%	102	38%	352	217	62%	135	38%
Maturantinnen und Maturanten	153	105	69%	48	31%	171	123	72%	48	28%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	145	127	88%	18	12%	138	123	89%	15	11%
Hilfsdienst	18	17	94%	1	6%	18	16	89%	2	11%
Gesamt	587	418	71%	169	29%	679	479	71%	200	29%

2.11.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 208 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLUK

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	16	5	11	31,3%	19	4	15	21,1%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	273	110	163	40,3%	379	168	211	44,3%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	151	79	72	52,3%	190	107	83	56,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	69	44	25	63,8%	76	52	24	68,4%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	509	238	271	46,8%	664	331	333	49,8%

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.11.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 209 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMLUK – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023 ²⁰				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	5	3	2	40%	7	5	2	29%	0	0	0	-
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	5	2	3	60%	6	4	2	33%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter ²¹	40	23	17	43%	47	27	20	43%	5	5	0	0%
Fachexpertin u. Fachexperte	4	3	1	25%	8	5	3	38%	0	0	0	-
Referatsleiterin u. Referatsleiter	28	19	9	32%	28	20	8	29%	9	5	4	44%

²⁰ Daten vor BMG-Novelle 2025.

²¹ exkl. Interim und Ombudsstelle und GGMI.

Tabelle 210 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMLUK – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Land- und Forstwirtschaftliche Schulen												
Direktorin u. Direktor, Leiterin u. Leiter	12	9	3	25%	12	9	3	25%	1	1	0	0%
Bundesamt f. Weinbau, Bundesamt für Wasserwirtschaft, Bundesgärten (Teil der HBLFA f. Gartenbau), Bundesanstalten (Agrarwirtschaft u. Bergbauernfragen, Milchwirtschaft (Teil der HBLFA Tirol), Wald – Bundesforschungs- u. Ausbildungszentrum für Wald, Naturgefahren u. Landschaft)												
Direktorin u. Direktor, Leiterin u. Leiter	4	4	0	0%	4	4	0	0%	2	2	0	0%
Wildbach- und Lawinenverbauung												
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	7	7	0	0%	7	7	0	0%	2	2	0	0%
Gebietsbauleiterin u. Gebietsbauleiter	23	23	0	0%	21	21	0	0%	2	2	0	0%
Bundeskellereiinspektion												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-

2.11.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 211 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLUK

Ausbildungs- verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	94	41	44%	53	56%	76	39	51%	37	49%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	29	14	48%	15	52%	33	21	64%	12	36%

2.11.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 212 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMLUK

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	--	--	--	--	--	16	7	43,75%	9	56,25%
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	13	6	46,15%	7	53,85%	13	6	46,15%	7	53,85%

Tabelle 213 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMLUK

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommis-sion im Einzelfall	11	5	45,5%	6	54,5%	14	8	57%	6	43%
Aufnahmekommission	29	10	34,5%	19	65,5%	21	10	48%	11	52%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 214 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLUK

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	54	23	43%	31	57%	63	27	43%	36	57%

2.11.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 215 Ausbildungen / BMLUK

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	164	86	52%	78	48%	249	144	58%	105	42%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	2.854	1.506	53%	1.348	47%	4.911	2.914	59%	1.997	41%

2.11.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 216 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLUK

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

2.11.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 217 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMLUK

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	0

2.11.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, im Besonderen durch die Ermöglichung von verschiedenen Modellen der Teilzeitbeschäftigung und der Inanspruchnahme von Telearbeit;
- Entsprechend dem prozentuellen Anteil an der Beschäftigung wird die gleichberechtigte Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen gefördert;
- Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie in Führungspositionen;
- Bedachtnahme auf die Frauenförderung für die Personalplanung und Personalentwicklung;
- Der Leitgedanke des Gender Mainstreaming wurde in sämtliche Maßnahmen des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft integriert. Eine Arbeitsgruppe für „Gender Mainstreaming“ wurde eingerichtet und hat bereits mehrere Projekte eingeleitet bzw. abgeschlossen. Besonders hervorzuheben ist die Sensibilisierung aller Bediensteten sowie in verstärktem Ausmaß der politischen und administrativen Führungsebene zu diesem Thema.
- Angebote bei der Aus- und Fortbildung: Mitarbeiterinnen werden umfassend und zeitgerecht über zur Auswahl stehende Bildungsangebote informiert und zur Teilnahme ermutigt. Außerdem wurde die Schulung neu eingetretener Kolleginnen und Kollegen zum Themenbereich „Gender Mainstreaming“ in die Grundausbildung aufgenommen.
- Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Anträge auf Herabsetzung der Wochendienstzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung und Anträge auf Gewährung von Karenzurlauben sowie auch auf „Telearbeit“ werden unter

Würdigung der Situation der Betroffenen geprüft und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse positiv erledigt.

- Die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten, Teilzeitbeschäftigungen gleichermaßen durch Frauen als auch durch Männer und Frühkarenzurlaub im Ressort wird gefördert.
- Cross-Mentoring-Programm des Bundes: Mit der Teilnahme am Cross-Mentoring-Programm des Bundes sollen Frauen individuell gefördert und strategisch auf bestimmte berufliche Positionen vorbereitet werden. Weiters soll den Teilnehmerinnen dadurch bewusst der Einstieg in neue berufliche Kontakt-netze erleichtert werden.
- Sprachliche Gleichbehandlung: In allen Erlässen sowie internen und externen Schriftstücken des Ressorts sind Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher bzw. geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

2.12 Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:

31.12.2025
2.003

2.12.1 Gesamtes Personal

Tabelle 218 Alle Beschäftigten des BMWET nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	0	0	-	0	-	752	436	58%	316	42%
Nachgeordneter Dienstbereich	0	0	-	0	-	1.251	405	32%	846	68%
Gesamt	0	0	-	0	-	2.003	841	42%	1.162	58%

Tabelle 219 Alle Beschäftigten des BMWET nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	0	0	-	0	-	2.003	841	42%	1.162	58%
Gesamt	0	0	-	0	-	2.003	841	42%	1.162	58%

Tabelle 220 Alle Beschäftigten des BMWET nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	0	0	-	0	-	651	272	42%	379	58%
Maturantinnen und Maturanten	0	0	-	0	-	803	286	36%	517	64%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	0	0	-	0	-	517	266	51%	251	49%
Hilfsdienst	0	0	-	0	-	15	12	80%	3	20%
sonstige Qualifikation	0	0	-	0	-	17	5	29%	12	71%
Gesamt	0	0	-	0	-	2.003	841	42%	1.162	58%

2.12.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 221 Alle Teilbeschäftigten des BMWET nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	0	0	-	0	-	88	81	92%	7	8%
Nachgeordneter Dienstbereich	0	0	-	0	-	120	88	73%	32	27%
Gesamt	0	0	-	0	-	208	169	81%	39	19%

Tabelle 222 Alle Teilbeschäftigten des BMWET nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	0	0	-	0	-	208	169	81%	39	19%
Gesamt	0	0	-	0	-	208	169	81%	39	19%

Tabelle 223 Alle Teilbeschäftigten des BMWET nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	0	0	-	0	-	86	65	76%	21	24%
Maturantinnen und Maturanten	0	0	-	0	-	62	47	76%	15	24%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	0	0	-	0	-	49	46	94%	3	6%
Hilfsdienst	0	0	-	0	-	11	11	100%	0	0%
Gesamt	0	0	-	0	-	208	169	81%	39	19%

2.12.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 224 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWET

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	0	0	0	-	15	6	9	40,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	0	0	0	-	328	137	191	41,8%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	0	0	0	-	169	50	119	29,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	0	0	0	-	107	36	71	33,6%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	0	0	0	-	619	229	390	37,0%

* 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

2.12.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 225 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMWET – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023 ²²				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	0	0	0	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter inkl. HGS	5	3	2	40%	6	4	2	33%	0	0	0	-
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	8	5	3	38%	9	4	5	56%	1	0	1	100%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	49	27	22	45%	53	30	23	43%	4	3	1	25%
Fachexpertin u. Fachexperte ²³	3	2	1	33%	4	3	1	25%	4	3	1	25%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	25	14	11	44%	32	20	12	38%	7	6	1	14%

²² Daten vor BMG-Novelle 2025.

²³ inkl. 1 (F: 0; M: 1) Stabstellenleitungen.

Tabelle 226 Ressortspezifische Leitungsfunktionen weitere hervorgehobene Funktionen des BMWET – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Bundeswettbewerbsbehörde												
Generaldirektorin u. Generaldirektor	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter der Geschäftsstelle	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter der Geschäftsstelle	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	4	4	0	0%	6	3	3	50%	4	1	3	75%
Bundesamt für Eich- u. Vermessungswesen (BEV)												
Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
Vizepräsidentin u. Vizepräsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter einer/s Gruppe/Bereichs	5	5	0	0%	5	5	0	0%	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	16	13	3	19%	17	12	5	29%	2	1	1	50%
Leiterin u. Leiter Vermessungsamt	30	24	6	20%	28	22	6	21%	4	3	1	25%
Leiterin u. Leiter Eichamt	8	6	2	25%	8	6	2	25%	2	2	0	0%
Burghauptmannschaft												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	23	15	8	35%	21	14	7	33%	2	0	2	100%
Bundesmobilienvverwaltung												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Beschussämter												
Leiterin u. Leiter	2	2	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%

2.12.5 **Ausbildungsverhältnisse**

Tabelle 227 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMWET

Ausbildungs- verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	0	0	-	0	-	105	54	51%	51	49%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	0	0	-	0	-	19	11	58%	8	42%

2.12.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 228 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMWET

Kommission	Stichtag 31.12.2023 (Bereich Wirtschaft)					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	29	8	27,6%	21	72,4%	33	11	33%	22	67%
Leistungsfeststellungs-kommission	8*	4	50%	4	50%	8*	4	50%	4	50%
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	4*	1	25%	3	75%	4*	1	25%	3	75%

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

Tabelle 229 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMWET

Kommission	Stichtag 31.12.2023 (Bereich Wirtschaft)					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommis-sion im Einzelfall	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Ständige Begutach-tungskommission	3*	2	66,7%	1	33,3%	3*	2	66,7*	1	33,3%
Aufnahmekommission	36	15	41,7%	21	58,3%	35	13	37,1%	22	62,9%

* Das Ungleichgewicht der Geschlechter bzw. der Überhang an männlichen Mitgliedern resultiert daraus, dass die Mitglieder jeweils nur einmal 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 230 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMWET

Beirat	Stichtag 31.12.2023 (Bereich Wirtschaft)					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		Männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	51*	24	47,1%	27	52,9%	101*	55	54,5%	46	45,5%

* Die Mitglieder wurden pro Mitgliedschaft des jeweiligen Beirates gezählt.

2.12.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 231 Ausbildungen / BMWET

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023 (Bereich Wirtschaft)					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	962	339	35,2%	623	64,8%	1.067	360	33,7%	707	66,3%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	272	131	48,2%	141	51,8%	268	128	47,8%	140	52,2%

2.12.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 232 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMWET

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

2.12.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 233 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMWET

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	50
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	700 (35%)

2.12.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus 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 BMWET, sondern auch fester Bestandteil seiner eigenen Organisationsstruktur. Als moderner und attraktiver Arbeitgeber ist es dem BMWET ein großes Anliegen, die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern und sicherzustellen.

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

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

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

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

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

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

Im Folgenden werden einige ausgewählte Maßnahmen näher vorgestellt:

- ZERTIFIZIERUNG AUDIT BERUFUNDFAMILIE

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

Insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels liegt unser Augenmerk neben der intensiven Förderung von Frauen auch auf der Verbesserung der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen für beide Geschlechter. Das BMWET ist seit dem Jahr 2002 als familienfreundlicher Betrieb zertifiziert ist und wurde zuletzt im Jahr 2023 im Rahmen des Audits „Beruf und Familie“ erneut rezertifiziert. Dabei realisiert das BMWET in unterschiedlichen Handlungsfeldern wie beispielsweise Arbeitsorganisation, Führungskultur und Personalentwicklung eine Fülle von Maßnahmen, die der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen. Gefördert werden insbesondere flexible Arbeitszeitgestaltung, die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte bei der Anordnung von Sitzungsterminen, das Angebot eines Betriebskindergartens u.v.m. und tragen diese Aspekte zur Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei.

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

- VÄTERKARENZ UND FRÜHKARENZ VÄTER

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

- KINDERBETREUUNGSZUSCHUSS

Das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus gewährt als familienfreundlicher Arbeitgeber allen Bediensteten der Zentralleitung (auch karenzierten Bediensteten) mit Kindern, die das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, einen Zuschuss zur Kinderbetreuung in der Höhe von bis zu 500 Euro pro Kind/Jahr. Dieses

Vorhaben verfolgt insbesondere das Ziel die finanzielle Belastung der Kinderbetreuung zu reduzieren und den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

- **ELTERNFOLDER – UNTERSTÜTZUNG BEI DER ELTERNSCHAFT**

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

- **CROSS-MENTORING-PROGRAMM**

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

- **TEILZEITBESCHÄFTIGUNG**

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

- **HOMEOFFICE/TELEARBEIT**

Bedienstete mit Betreuungspflichten, die in Teilzeit tätig sind, können durch die Inanspruchnahme von Telearbeit ihre Wochenarbeitszeit in vielen Fällen aufstocken, welches dienstgeberseitig proaktiv unterstützt wird. Ergänzt um die Möglichkeit der fixen Telearbeitstage kann auch flexibel anlassbezogene Telearbeit vereinbart werden.

Die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming beauftragte ein Kurzgutachten zur wissenschaftlichen Analyse möglicher negativer geschlechtsspezifischer Auswirkungen von Telearbeit. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse wurden in die im Jahr 2023 erlassene Telearbeitsrichtlinie des nunmehrigen BMWET integriert.

- GRUND-, AUS- UND WEITERBILDUNG

Gemäß § 16 Abs. 6 des Frauenförderungsplanes ist Teilzeitkräften des BMWET die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Teilzeitbeschäftigten, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, sind die dort geleisteten Stunden, die über ihre normale Wochendienstzeit hinausgehen, im Rahmen der geltenden gesetzlichen Regelung auf die Dienstverpflichtung anzurechnen.

Individuelles Coaching wird auf Anfrage und proaktiv insbesondere weiblichen Führungskräften und Frauen mit Mehrfachbelastungen im Rahmen der budgetären Mittel der Personalentwicklung genehmigt.

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

Des Weiteren steht den Mitarbeiter/innen ein umfassendes Angebot an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung, welches auch auf Anregungen und Wünsche der Kolleg/innen sowie aktuelle Trends und Entwicklungen in der Arbeitswelt (wie Übergangsmanagement, Prompting, Künstliche Intelligenz, ...) beruht.

Zu den Themen "Erfolgsstrategien für Frauen", "Karenz und Wiedereinstieg", Resilienz und Selbstfürsorge sowie „Karenz und Wiedereinstieg“ 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.

2026 wird ergänzend dazu erstmalig ein eigener Lehrgang zum Thema „Female Leadership“ für interessierte Mitarbeiterinnen angeboten. Ziel des Programms ist es, Frauen – unabhängig davon, ob sie bereits Führungsverantwortung tragen oder eine

fachliche Schlüsselrolle innehaben – dabei zu unterstützen, ihre Rolle klar, authentisch und wirkungsvoll zu gestalten.

- **BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT**

Dem BMWET wurde mittlerweile das 7. Mal das Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zuerkannt. Im Zentrum der betrieblichen Gesundheitsförderung des gesamten BMWET steht vor allem die nachhaltige Verbesserung des persönlichen Wohlbefindens und der Lebensqualität der Bediensteten. Ziel ist es die hohe Qualität des gesundheitsfördernden Angebots, wie zahlreiche gesundheitsfördernde (Sport-)Angebote und Seminare beizubehalten sowie neu entstehende Bedürfnisse zu erkennen und darauf mit der gebotenen Sensibilität und Wertschätzung einzugehen. Im ministeriumseigenen Fitnessraum stehen sowohl für Frauen als auch Männern an bestimmten Tagen ausgewiesene Timeslots (women only / men only) zur Verfügung. Zudem wurde dem BMWET 2024 als erste Dienststelle im Öffentlichen Dienst das AUVA-Gütesiegel „Sicher und Gesund arbeiten“ verliehen.

- **ARBEITSGRUPPE FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN UND GENDER MAINSTREAMING/GENDER BUDGETING**

Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMWET ist gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) eingerichtet worden und befasst sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort betreffenden Fragen und Anliegen.

Ein weiterer Schritt zur Förderung der Gleichstellung ist die im BMWET (seit 2009) eingerichtete Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming, die ein Instrument zur regelmäßigen Integration der Gleichstellungsperspektive in alle Tätigkeitsbereiche des Ressorts darstellt. Gender Mainstreaming berücksichtigt die unterschiedlichen Chancen und Lebensbedingungen von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft. Durch die Einbeziehung einer geschlechterbezogenen Sichtweise in Vorhaben von Politik und Verwaltung können die Auswirkungen auf beide Geschlechter hinterfragt und bei der Durchführung die spezifischen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt werden.

2.13 Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.13.1 Gesamtes Personal

Tabelle 234 Alle Beschäftigten des BMWKMS nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	625	388	62%	237	38%	454	237	52%	217	48%
Nachgeordneter Dienstbereich	0	0	-	0	-	211	126	60%	85	40%
Gesamt	625	388	62%	237	38%	665	363	55%	302	45%

Tabelle 235 Alle Beschäftigten des BMWKMS nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	623	388	62%	235	38%	665	363	55%	302	45%
Militärischer Dienst	2	0	0%	2	100%	0	0	-	0	-
Gesamt	625	388	62%	237	38%	665	363	55%	302	45%

Tabelle 236 Alle Beschäftigten des BMWKMS nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	368	203	55%	165	45%	337	188	56%	149	44%
Maturantinnen und Maturanten	109	73	67%	36	33%	188	79	42%	109	58%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	144	111	77%	33	23%	137	95	69%	42	31%
Hilfsdienst	4	1	25%	3	75%	3	1	33%	2	67%
Gesamt	625	388	62%	237	38%	665	363	55%	302	45%

2.13.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 237 Alle Teilbeschäftigten des BMWKMS nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	95	80	84%	15	16%	64	52	81%	12	19%
Nachgeordneter Dienstbereich	0	0	-	0	-	28	25	89%	3	11%
Gesamt	95	80	84%	15	16%	92	77	84%	15	16%

Tabelle 238 Alle Teilbeschäftigten des BMWKMS nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	95	80	84%	15	16%	92	77	84%	15	16%
Gesamt	95	80	84%	15	16%	92	77	84%	15	16%

Tabelle 239 Alle Teilbeschäftigten des BMWKMS nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	45	34	76%	11	24%	44	34	77%	10	23%
Maturantinnen und Maturanten	20	18	90%	2	10%	24	20	83%	4	17%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	29	27	93%	2	7%	23	22	96%	1	4%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	95	80	84%	15	16%	92	77	84%	15	16%

2.13.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 240 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWKMS

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	11	4	7	36,4%	9	5	4	55,6%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	123	63	60	51,2%	112	50	62	44,6%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	62	44	18	71,0%	61	33	28	54,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	24	18	6	75,0%	16	7	9	43,8%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	220	129	91	58,6%	198	95	103	48,0%

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

Ressortberichte im Detail: BMWKMS

** 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 und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 241 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMWKMS – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023 ²⁴				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	4	2	2	50%	2	0	2	100%	1	1	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL- Stellvertretung	2	1	1	50%	3	2	1	33%	2	2	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	33	14	19	58%	30	16	14	47%	10	4	6	60%
Fachexpertin u. Fachexperte	8	5	3	38%	12	7	5	42%	10	6	4	40%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	16	8	8	50%	8	4	4	50%	2	2	0	0%

²⁴ Daten vor BMG-Novelle 2025.

Tabelle 242 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMWKMS – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023 -31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Bundesdenkmalamt												
Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Fachdirektorin u. Fachdirektor	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Leiterin und Leiter Abteilung im Fachbereich	9	6	3	33%	6	3	3	50%	2	0	2	100%
Verwaltungs- direktorin u. - direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Landes- konservatorin u. Landeskonservator	9	7	2	22%	9	6	3	33%	2	1	1	50%
Museen (Museum für Volkskunde)												
Museumsdirektorin u. Museumsdirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Hofmusikkapelle												
Admin. Leiterin u. Admin. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Künstlerische Leiterin u. Künstlerischer Leiter ²⁵	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Kommunikationsbehörde Austria												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-

²⁵ Die Funktion der künstlerischen Leitung wurde mit der der Funktion der adm. Leitung fusioniert.

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023 -31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Fernmeldebüro												
Leiterin u. Leiter Fernmeldebüro	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Abteilung Recht	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Abteilung Technik	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-

2.13.5 **Ausbildungsverhältnisse**

Tabelle 243 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMWKMS

Ausbildungs- verhältnis	2023						2025					
	Gesamt	weiblich		männlich			Gesamt	weiblich		männlich		
Lehrlinge	11	9	82%	2	18%		7	6	86%	1	14%	
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	8	6	75%	2	25%		8	5	63%	3	38%	

2.13.6 **Kommissionen und Beiräte**

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 244 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMWKMS

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Prüfungskommission	--	--	--	--	--	26	12	46,2%	14	53,8%
Leistungsfeststellungs-kommission	12	7	58,3%	5	41,7%	11	7	63,6%	4	36,4%
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	104	41	39,4%	63	60,6%	--	--	--	--	--

Tabelle 245 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMWKMS

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Begutachtungskommis-sion im Einzelfall*	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Ständige Begutachtungs-kommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommission**	19	3	15,8%	16	84,2%	19	3	15,8%	16	84,2%

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

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 246 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMWKMS

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	212	109	51,4%	103	48,6%	22	11	50%	11	50%

2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 247 Ausbildungen / BMWKMS

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	205	145	70,7%	60	29,3%	103	62	60,2%	41	39,8%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	1.201	827	68,9%	374	31,1%	1.653	967	58,5%	686	41,5%

2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 248 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMWKMS

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

2.13.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 249 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMWKMS

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

2.13.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Die Umsetzung des Frauenförderungsplanes des ho. Ressorts (derzeit noch des BMKÖS, BGBl. II Nr. 154/2023, neue Verordnung gerade in Ausarbeitung), gewährleistet die Chancengleichheit für Frauen und Männer.

2.14 Parlamentsdirektion

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.14.1 Gesamtes Personal

Tabelle 250 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	484	261	54%	223	46%	519	273	53%	246	47%

Tabelle 251 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	483	260	54%	223	46%	519	273	53%	246	47%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	1	1	100%	0	0%	0	0	-	0	-
Gesamt	484	261	54%	223	46%	519	273	53%	246	47%

Tabelle 252 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	240	132	55%	108	45%	268	143	53%	125	47%
Maturantinnen und Maturanten	84	59	70%	25	30%	91	64	70%	27	30%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	145	62	43%	83	57%	150	60	40%	90	60%
Hilfsdienst	15	8	53%	7	47%	10	6	60%	4	40%
Gesamt	484	261	54%	223	46%	519	273	53%	246	47%

2.14.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 253 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	51	44	86%	7	14%	73	58	79%	15	21%

Tabelle 254 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	51	44	86%	7	14%	73	58	79%	15	21%
Gesamt	51	44	86%	7	14%	73	58	79%	15	21%

Tabelle 255 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	28	22	79%	6	21%	43	32	74%	11	26%
Maturantinnen und Maturanten	11	11	100%	0	0%	10	10	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	10	9	90%	1	10%	18	14	78%	4	22%
Hilfsdienst	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	51	44	86%	7	14%	73	58	79%	15	21%

2.14.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 256 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der ParlDion

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	18	11	7	61,1%	18	10	8	55,6%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	143	68	75	47,6%	155	73	82	47,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	40	24	16	60,0%	44	28	16	63,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	24	8	16	33,3%	29	7	22	24,1%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	225	111	114	49,3%	246	118	128	48,0%

* 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

2.14.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 257 Ressortspezifische Leitungsfunktionen weitere hervorgehobene Funktionen der ParlDion

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Parlamentsdirektorin u. -direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Parlamentsvize-direktorin u. -direktor	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	-
Dienstleiterin u. Dienstleiter	8	3	5	63%	8	3	5	63%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter einer unterhalb eines Dienstes angesiedelten Organisationseinheit	34	14	20	59%	35	16	19	54%	6	5	1	17%

2.14.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 258 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der ParlDion

Ausbildungs- verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	5	5	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	15	7	47%	8	53%	10	5	50%	5	50%

2.14.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 259 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / ParlDion

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	38	22	58%	16	42%	55	31	56%	24	44%
Leistungsfeststellungskommission	7	3	43%	4	57%	7	3	43%	4	57%
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 260 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / ParlDion

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	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 261 Ausbildungen / ParlDion

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbil- dungslehrgänge	64	43	67%	21	33%	44	22	50%	22	50%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte- lehrgänge)	1.420 (22)	806 (14)	57% (64%)	614 (8)	43% (36%)	1.268 (13)	790 (10)	62% (77%)	478 (3)	38% (23%)

2.14.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 262 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 263 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / ParlDion

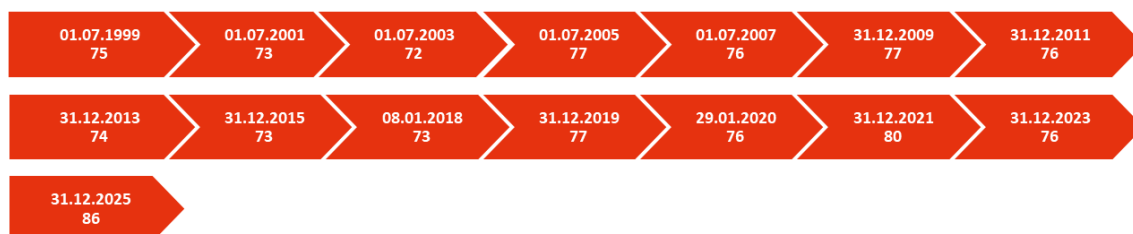
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	--
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	--
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	--

2.14.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Aus Sicht der Parlamentsdirektion ist die laufende Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten, die Umsetzung des Frauenförderungsplans sowie die laufende Analyse der Wirkungsziele vor dem Hintergrund von Gleichstellungsaspekten von großer Bedeutung. Als attraktive Arbeitgeberin sind konkrete Maßnahmen (z. B. flexible Arbeitszeiten, Telearbeit) zentral für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

2.15 Präsidentschaftskanzlei

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.15.1 Gesamtes Personal

Tabelle 264 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	76	40	53%	36	47%	86	48	56%	38	44%

Tabelle 265 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	75	40	53%	35	47%	85	48	56%	37	44%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	76	40	53%	36	47%	86	48	56%	38	44%

Tabelle 266 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	25	14	56%	11	44%	29	15	52%	14	48%
Maturantinnen und Maturanten	24	15	63%	9	38%	29	19	66%	10	34%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	24	9	38%	15	63%	23	9	39%	14	61%
Hilfsdienst	3	2	67%	1	33%	5	5	100%	0	0%
Gesamt	76	40	53%	36	47%	86	48	56%	38	44%

2.15.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 267 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	8	7	88%	1	12%	7	5	71%	2	29%

Tabelle 268 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	8	7	88%	1	12%	7	5	71%	2	29%
Gesamt	8	7	88%	1	12%	7	5	71%	2	29%

Tabelle 269 Alle Teilbeschäftigten der Präskanzlei nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	5	4	80%	1	20%	4	2	50%	2	50%
Maturantinnen und Maturanten	1	1	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	2	2	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	8	7	88%	1	12%	7	5	71%	2	29%

2.15.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufung

Tabelle 270 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der Präskanzlei

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	4	0	4	0,0%	5	2	3	40,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	13	6	7	46,2%	15	6	9	40,0%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	15	10	5	66,7%	16	10	6	62,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	5	1	4	20,0%	6	1	5	16,7%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	37	17	20	45,9%	42	19	23	45,2%

* 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: Präskanzlei

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

Verwendung

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.15.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 271 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen der Präskanzlei

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Kabinettsdirektorin u. Kabinettsdirektor	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Kabinettsvizedirektor in u. -direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter u. sonstige hervorgehobene Funktionen	23	11	12	52%	23	10	13	57%	9	2	7	78%

2.15.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 272 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der Präskanzlei

Ausbildungs- verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	0	0	-	0	-	5	3	60%	2	40%

2.15.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 273 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / Präskanzlei

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%
Leistungsfeststellungs-kommission	6	4	66,7%	2	33,3%	6	2	33,3%	4	66,7%
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	4	2	50%	2	50%	4	1	25%	3	75%

Tabelle 274 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / Präskanzlei

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Kommissionen	8	5	62,5%	3	37,5%	8	2	25%	6	75%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 275 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / Präskanzlei

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	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 276 Ausbildungen / PräsKanzlei

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	6	4	66,7%	2	33,3%	11	6	54,5%	5	45,5%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	20	18	90%	2	10%	15	7	46,7%	8	53,3%

2.15.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 277 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / PräsKanzlei

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

2.15.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 278 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / PräsKanzlei

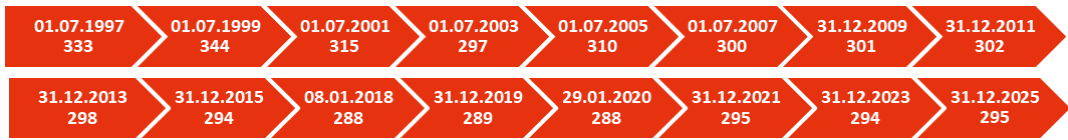
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	4
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	7

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 (BGBl II Nr. 135/2022) verwiesen.

2.16 Rechnungshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.16.1 Gesamtes Personal

Tabelle 279 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	294	149	51%	145	49%	295	151	51%	144	49%

Tabelle 280 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	294	149	51%	145	49%	294	151	51%	143	49%
Militärischer Dienst	0	0	-	0	0%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	294	149	51%	145	49%	295	151	51%	144	49%

Tabelle 281 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	225	107	48%	118	52%	227	109	48%	118	52%
Maturantinnen und Maturanten	23	10	43%	13	57%	21	10	48%	11	52%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	39	31	79%	8	21%	42	32	76%	10	24%
Hilfsdienst	7	1	14%	6	86%	5	0	0%	5	100%
Gesamt	294	149	51%	145	49%	295	151	51%	144	49%

2.16.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 282 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	38	29	76%	9	24%	41	35	85%	6	15%

Tabelle 283 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	38	29	76%	9	24%	41	35	85%	6	15%
Gesamt	38	29	76%	9	24%	41	35	85%	6	15%

Ressortberichte im Detail: RH

Tabelle 284 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	30	22	73%	8	27%	35	29	83%	6	17%
Maturantinnen und Maturanten	1	0	0%	1	100%	0	0	-	0	-
Fachdienst und Mittlerer Dienst	7	7	100%	0	0%	6	6	100%	0	0%
Gesamt	38	29	76%	9	24%	41	35	85%	6	15%

2.16.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 285 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	11	6	5	54,5%	10	6	4	60,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	210	98	112	46,7%	215	102	113	47,4%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	22	9	13	40,9%	18	8	10	44,4%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	16	11	5	68,8%	16	11	5	68,8%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	259	124	135	47,9%	259	127	132	49,0%

* 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

2.16.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 286 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des RH

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Sektionschefin u. Sektionschef	5	2	3	60%	4	1	3	75%	0	0	0	-
AL mit SL-Stellvertretung	4	2	2	50%	4	2	2	50%	0	0	0	-
Bereichsleitung	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	-
Leitung des Büros der Präsidentin u. des Präsidenten	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leitung einer Stabstelle	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter (ohne SL-Stellvertretung)	28	18	10	36%	30	20	10	33%	5	4	1	20%
AL-Stellvertretung, Prüfungsleiterin u. Prüfungsleiter ²⁶	50	31	19	38%	44	25	19	43%	5	3	2	60%
Fachexpertin u. Fachexperte	11	7	4	36%	12	8	4	33%	1	1	0	0%

²⁶ Jede AL-Stellvertretung ist auch Prüfungsleiterin bzw. Prüfungsleiter.

2.16.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 287 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des RH

Ausbildungs- verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	0	0	-	0	-	0	0	-	0	-
Verwaltungsprak- tikantinnen u. -praktikanten	1	0	0%	1	100%	0	0	-	0	-

2.16.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 288 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / RH

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	8	4	50%	4	50%	8	3	37,5%	5	62,5%
Leistungsfeststellungs- kommission	6	4	66,7%	2	33,3%	4	3	75%	1	25%
Disziplinarkommissio- nen	5	3	60%	2	40%	5	2	40%	3	60%

Tabelle 289 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / RH

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommis- sionen im Einzelfall	100	58	58%	42	42%	28	12	43%	16	57%
Aufnahmekommission	5	2	40%	3	60%	5	3	60%	2	40%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 290 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / RH

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Fachbeirat/ Stat. Zentral- kommission	16	5	31,3%	11	68,8%	13	5	38,5%	8	61,5%
Nutzerbeirat/ Bundesbe- schaffung	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Nutzerbeirat/ Buchhaltungs- agentur	3	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%

2.16.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 291 Ausbildungen / RH

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs- lehrgänge	21	14	66,7%	7	33,3%	31	21	67,7%	10	32,3%
Berufsbegleitende Management- u. Führungskräfte- lehrgänge	3	3	100%	0	0%	24	11	45,8%	13	54,2%

2.16.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 292 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 293 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / RH

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

2.16.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

Maßnahmen zur Gleichstellung finden im Rechnungshof in der Personalplanung und in der Organisationsentwicklung ihren adäquaten Niederschlag. Der Rechnungshof strebt

weiterhin eine Ausgewogenheit der Geschlechterverteilung, insbesondere in den Leitungsfunktionen, an.

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

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

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

2.17 Verfassungsgerichtshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.17.1 Gesamtes Personal

Tabelle 294 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	108	68	63%	40	37%	103	62	60%	41	40%

Tabelle 295 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	108	68	63%	40	37%	102	62	61%	40	39%
Militärischer Dienst	0	0	-	0	-	1	0	0%	1	100%
Gesamt	108	68	63%	40	37%	103	62	60%	41	40%

Tabelle 296 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	63	36	57%	27	43%	58	32	55%	26	45%
Maturantinnen und Maturanten	7	5	71%	2	29%	8	3	38%	5	63%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	38	27	71%	11	29%	37	27	73%	10	27%
Gesamt	108	68	63%	40	37%	103	62	60%	41	40%

2.17.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 297 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	9	9	100%	0	0%	8	8	100%	0	0%

Tabelle 298 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	9	9	100%	0	0%	8	8	100%	0	0%
Gesamt	9	9	100%	0	0%	8	8	100%	0	0%

Tabelle 299 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	7	7	100%	0	0%	6	6	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	9	9	100%	0	0%	8	8	100%	0	0%

2.17.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 300 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	5	2	3	40,0%	4	2	2	50,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	53	30	23	56,6%	49	26	23	53,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	1	1	0	100,0%	2	2	0	100,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	7	7	0	100,0%	6	6	0	100,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	66	40	26	60,6%	61	36	25	59,0%

* 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

2.17.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 301 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des VfGH

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Präsidialdirektorin u. Präsidialdirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Stv. Präsidialdirektorin u. Präsidialdirektor	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Büro Präsidentin u. Präsident u. Büro Vizepräsidentin u. Vizepräsident	2	0	2	100%	2	0	2	100%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Rechtsangelegenheiten und Evidenzbüro	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Bibliothek, Information & Innovation	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Finanzen, Wirtschaft, IKT, Veranstaltungsmanagement	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Personal	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin und Leiter Qualitäts- und Wissensmanagement	0	0	0	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiter und Leiter Kommunikation & Strategische Öffentlichkeitsarbeit	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin und Leiter Protokoll	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-

2.17.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 302 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VfGH

Ausbildungs- verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	1	1	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%

2.17.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 303 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH

Kommissionen	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Dienstprüfungs- kommission	16	4	25%	12	75%	14	4	30%	10	70%
Bundesdisziplinar- behörde (Senate)	4	3	75%	1	25%	4	2	50%	2	50%

Tabelle 304 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH

Kommissionen	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	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 305 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	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 306 Ausbildungen/VfGH

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	25	18	72%	7	28%	20	11	55%	9	45%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	5	3	60%	2	40%	--	--	--	--	--

2.17.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 307 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 308 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VfGH

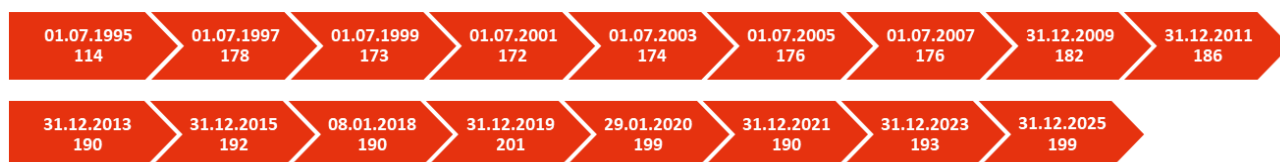
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	w.o.

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 berufs begleitende Fortbildung bzw. Absolvierung von Grundausbildungslehrgängen. Auch Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie fördern, wie beispielsweise 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 309 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	193	108	56%	85	44%	199	119	60%	80	40%

Tabelle 310 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	126	81	64%	45	36%	132	92	70%	40	30%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	67	27	40%	40	60%	67	27	40%	40	60%
Gesamt	193	108	56%	85	44%	199	119	60%	80	40%

Tabelle 311 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	118	58	49%	60	51%	119	62	52%	57	48%
Maturantinnen und Maturanten	10	4	40%	6	60%	12	5	42%	7	58%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	55	36	65%	19	35%	58	42	72%	16	28%
Hilfsdienst	10	10	100%	0	0%	10	10	100%	0	0%
Gesamt	193	108	56%	85	44%	199	119	60%	80	40%

2.18.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 312 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	17	14	82%	3	18%	14	14	100%	0	0%

Tabelle 313 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	17	14	82%	3	18%	14	14	100%	0	0%
Gesamt	17	14	82%	3	18%	14	14	100%	0	0%

Tabelle 314 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	3	3	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%
Maturantinnen und Maturanten	1	1	100%	0	0%	6	6	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	12	9	75%	3	25%	1	1	100%	0	0%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	17	14	82%	3	18%	14	14	100%	0	0%

2.18.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 315 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	67	27	40	40,3%	67	27	40	40,3%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	5	2	3	40,0%	10	6	4	60,0%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	1	1	0	100,0%	2	1	1	50,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	7	7	0	100,0%	11	10	1	90,9%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	80	37	43	46,3%	90	44	46	48,9%

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.18.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 316 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des VwGH

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Richterin u. Richter der Gehaltsgruppe R3	65	39	26	40%	66	40	26	39%	9	5	4	44%
Präsidialvorständin u. Präsidialvorstand (Richterin u. Richter)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter des Evidenzbüros (Richterin u. Richter)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter Medienstelle (Richterin u. Richter)	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter Bereich Personalmanagement, Personalentwicklung u. allgemeine Präsidialangelegenheiten	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Bereich Informations- u. Kommunikationstechnologie, Servicestelle	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Bereich Finanzen, Controlling u. Wirtschaft	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Bibliothek	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Budget u. Controlling	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Leiterin u. Leiter Geschäftsstelle des Evidenzbüros	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Geschäftsstelle	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Wirtschaftsstelle	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Servicestelle	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-

2.18.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 317 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VwGH

Ausbildungs- verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	0	0	-	0	-	0	0	-	0	-
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	0	0	-	0	-	0	0	-	0	-

2.18.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 318 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH

Kommissionen	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	15	7	46,66%	8	53,33%	15	8	53,33%	7	46,67%

Tabelle 319 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	8	4	50%	4	50%	8	4	50%	4	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 320 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	5	1	20%	4	80%	4	1	25%	3	75%

2.18.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 321 Ausbildungen/VwGH

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	16	9	56%	7	44%	17	10	58,82%	7	41,18%

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	34	19	56%	15	44%	47	36	76,60%	11	23,40%
Aufstiegskurse	0	0	0%	0	0%	3	2	66,67%	1	33,33%

2.18.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 322 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 323 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VwGH

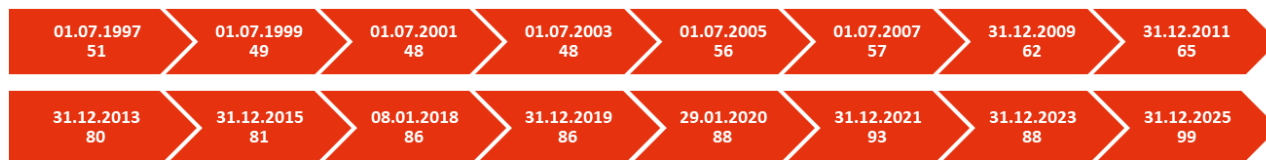
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.18.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Es wird auf den Frauenförderungsplan des VwGH (derzeitige Fassung BGBl. II Nr. 171/2024) 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 324 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	88	60	68%	28	32%	99	66	67%	33	33%

Tabelle 325 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	88	60	68%	28	32%	99	66	67%	33	33%
Gesamt	88	60	68%	28	32%	99	66	67%	33	33%

Ressortbericht im Detail: VA

Tabelle 326 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	53	36	68%	17	32%	56	37	66%	19	34%
Maturantinnen und Maturanten	16	12	75%	4	25%	19	14	74%	5	26%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	19	12	63%	7	37%	24	15	63%	9	38%
Gesamt	88	60	68%	28	32%	99	66	67%	33	33%

2.19.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 327 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	20	18	90%	2	10%	26	22	85%	4	15%

Tabelle 328 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	20	18	90%	2	10%	26	22	85%	4	15%
Gesamt	20	18	90%	2	10%	26	22	85%	4	15%

Tabelle 329 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	15	14	93%	1	7%	12	11	92%	1	8%
Maturantinnen und Maturanten	2	2	100%	0	0%	9	8	89%	1	11%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	3	2	67%	1	33%	5	3	60%	2	40%
Gesamt	20	18	90%	2	10%	26	22	85%	4	15%

2.19.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 330 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	8	3	5	37,5%	8	3	5	37,5%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	40	29	11	72,5%	43	31	12	72,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	15	11	4	73,3%	16	12	4	75,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	5	2	3	40,0%	5	2	3	40,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	68	45	23	66,2%	72	48	24	66,7%

* 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

2.19.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 331 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen der VA

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Leiterin u. Leiter Geschäftsbereich	3	1	2	67%	3	1	2	67%	2	0	2	100%
Stv. Leiterin u. Leiter Geschäftsbereich	3	3	0	0%	3	3	0	0%	3	2	1	33%
Präsidialleitung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Stv. Präsidialleitung	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Abt. Internationales I.O.I.-Generalsekretariat	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Büro der Rentenkommission	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%

2.19.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 332 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der VA

Ausbildungs- verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	0	0	-	0	-	0	0	-	0	-
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	10	8	80%	2	20%	3	1	33%	2	67%

2.19.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 333 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / VA

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Prüfungskommissionen	14	5	36%	9	64%	18	7	39%	11	61%
Leistungsfeststellungs-kommission	6	4	67%	2	33%	6	4	67%	2	33%
Disziplinarkommission gem. Art. 30b B-VG	6	2	33%	4	67%	6	3	50%	3	50%

Tabelle 334 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / VA

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Aufnahme-kommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 335 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / VA

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	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 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	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 336 Ausbildungen / VA

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	9	8	89%	1	11%	5	3	60%	2	40%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	23	11	48%	12	52%	22	12	55%	10	45%
						4	4	100%	0%	0%

2.19.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 337 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 338 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 Benachteiligungen 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 339 Alle Beschäftigten des AMS

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	6.523	4.323	66%	2.200	34%	6.551	4.321	66%	2.230	34%

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 340 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS

Vollbeschäftigte	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	4.237	2.373	56%	1.864	44%	4.258	2.379	56%	1.879	44%

2.20.3 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

Tabelle 341 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS

Verwendungs- gruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beamtinnen und Beamte	387	271	70%	116	30%	263	193	73%	70	27%
Kollektiv- vertraglich angestelltes Personal	6.136	4.052	66%	2.084	34%	6.288	4.128	66%	2.160	34%

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

Tabelle 342 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen des AMS

Höherwertige Verwendung/ Funktion	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Vorstand u. Landesgeschäfts- führung BGS und LGS	11	6	55%	5	45%	10	5	50%	5	50%
Landesgeschäftsf ührung – Stv LGS	9	7	78%	2	22%	9	7	78%	2	22%
Abteilungsleitung LGS, BGS/SEL	129	78	60%	51	40%	73	41	56%	32	44%
Leitung RGS	100	37	37%	63	63%	98	46	47%	52	53%
Stv RGS	99	65	66%	34	34%	95	62	65%	33	35%
Abteilungsleitung RGS /Teamleitung SEL	238	139	58%	99	42%	229	127	56%	102	44%
Gesamt	586	332	57%	254	43%	514	288	56%	226	44%

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 343 Alle Teilbeschäftigten des AMS

Teilbeschäftigte	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	2.286	1.950	85%	336	15%	2.293	1.942	85%	351	15%

2.20.6 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

Tabelle 344 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs-bzw. Entlohnungsgruppen des AMS

Verwendungs- gruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beamtinnen und Beamte	125	111	89%	14	11%	93	87	94%	6	6%
KV	2.161	1.839	85%	322	15%	2.200	1.855	84%	345	16%

2.20.7 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 345 Alle Lehrlinge des AMS

Ausbildungs- verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	73	46	63%	27	37%	109	75	68,8%	34	31,2%

2.20.8 Kommissionen und Beiräte

Tabelle 346 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / AMS

Kommission	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	106	54	51%	52	49%	109	75	69%	34	31%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 347 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / AMS*

Beirat	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	299	135	45%	164	55%	280	125	45%	155	55%

* Regionalbeirat:innen: RGL als Mitglieder

2.20.9 Zugänge

Tabelle 348 Zugänge / AMS

Zugang	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	330	210	64%	120	36%	391	253	65%	138	35%

2.20.10 Abgänge

Tabelle 349 Abgänge / AMS

Abgang	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	452	295	65%	157	35%	399	257	64%	142	36%

2.20.11 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)

Tabelle 350 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen) / AMS

Neubestellung	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	53	35	66%	18	34%	86	37	43%	49	57%

Ressortberichte im Detail: AMS

2.20.12 Weiterbildungstage

Tabelle 351 Weiterbildungstage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Jahresdurchschnitt / Tage pro MA) / AMS

Weiter- bildungstage	2023			2025		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	5,2 Tage	5,4 Tage	4,9 Tage	5,3 Tage	5,3 Tage	5,4 Tage

Tabelle 352 Weiterbildungstage der Führungskräfte (Jahresdurchschnitt / Tage pro FK) / AMS

Weiter- bildungstage	2023			2025		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	9,2 Tage	10,7 Tage	7,5 Tage	8,8 Tage	9,6 Tage	7,8 Tage

2.20.13 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 353 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 354 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / AMS

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	190

2.20.15 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

- Politische Maßnahmen zur gerechten Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit in den Familien und Ausbau von Kinderbildungs-/Kinderbetreuungseinrichtungen mit Vollzeit kompatiblen Öffnungszeiten,
- verpflichtende Quoten und eine Reform der Gleichbehandlungsgesetzgebung mit mehr Verbindlichkeit und
- das Streichen von Förderungen und Unterstützungen, wenn Gleichbehandlung nicht eingehalten wird.

2.21 Oesterreichische Nationalbank

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.21.1 Gesamtes Personal

Tabelle 355 Alle Beschäftigten der OeNB

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	1.210	489	40%	721	60%	1.230	482	39%	748	61%

Tabelle 356 Alle Vollbeschäftigten der OeNB

Vollbeschäftigte	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	937	299	32%	638	68%	925	275	30%	650	70%

Tabelle 357 Alle Teilzeitbeschäftigten der OeNB

Teilzeitbeschäftigte	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	273	190	70%	83	30%	305	207	68%	98	32%

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

Tabelle 358 Führungskarriere in der OeNB

Führungskarriere	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gruppenleitung	57	16	28%	41	72%	53	11	21%	42	79%
Stellvertretende Abteilungsleitung	33	8	24%	25	76%	32	10	31%	22	69%
Abteilungsleitung	37	12	32%	25	68%	42	17	40%	25	60%
Hauptabteilungsleitung	10	3	30%	7	70%	9	3	33%	6	67%
Gesamt	137	39	28%	98	72%	136	41	30%	95	70%

Tabelle 359 Fachkarriere in der OeNB

Fachkarriere	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Expert	80	29	36%	51	64%	139	64	46%	75	54%
Senior Expert	72	24	33%	48	67%	78	26	33%	52	67%
Principal	19	7	37%	12	63%	28	10	36%	18	64%
Senior Principal	39	17	44%	22	56%	37	14	38%	23	62%
Advisor	16	4	25%	12	75%	17	9	53%	8	47%
Senior Advisor	17	4	24%	13	76%	22	4	18%	18	82%
Counselor	10	4	40%	6	60%	9	4	44%	5	56%
Senior Counselor	6	3	50%	3	50%	9	3	33%	6	67%
Gesamt	259	92	36%	167	64%	339	134	40%	205	60%

2.21.3 Zugänge

Tabelle 360 Zugänge / OeNB

Zugänge	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	147	67	46%	80	54%	144	61	42%	83	58%

2.21.4 Abgänge

Tabelle 361 Abgänge / OeNB

Abgänge	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	78	36	46%	42	54%	72	36	50%	36	50%

2.21.5 Neubestellungen Führungskarriere

Tabelle 362 Neubestellungen Führungskarriere / OeNB

Neubestellungen	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	27	9	33%	18	67%	22	10	45%	12	55%

2.21.6 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 363 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB

Dienstverletzung	Gesamt
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.21.7 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 364 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / OeNB

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

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 365 Alle Beschäftigten der FMA

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	463	246	53%	217	47%	500	259	52%	241	48%

Tabelle 366 Alle Vollzeitbeschäftigten der FMA

Vollzeit-beschäftigte	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	351	196	56%	155	44%	381	165	43%	216	57%

Tabelle 367 Alle Teilzeitbeschäftigten der FMA

Teilzeit-beschäftigte	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	112	91	81%	21	19%	119	94	79%	25	21%

2.22.2 Voll- und teilbeschäftigte Beamtinnen und Beamte der FMA

Tabelle 368 Beamtinnen und Beamte der FMA

Beamtinnen und Beamte	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	10	5	50%	5	50%	7	3	43%	4	57%

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

Tabelle 369 Führungskarriere in der FMA

Führungskarriere	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	92	34	37%	58	63%	88	33	38%	55	62%

Tabelle 370 Fachkarriere in der FMA

Fachkarriere	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	97	46	47%	51	53%	113	55	49%	58	51%

2.22.4 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 371 Alle Lehrlinge der FMA

Ausbildungs- verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%

2.22.5 Zugänge

Tabelle 372 Zugänge / FMA

Zugänge	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	46	18	39%	28	61%	55	22	40%	33	60%

2.22.6 Abgänge

Tabelle 373 Abgänge / FMA

Abgänge	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	35	17	49%	18	51%	23	13	57%	10	43%

2.22.7 Neubestellungen

Tabelle 374 Neubestellungen / FMA

Neubestellungen	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Führungskarriere	12	6	50%	6	50%	17	7	41%	10	59%
Fachkarriere	11	7	64%	4	36%	23	12	52%	11	48%
Gesamt	23	13	57%	10	43%	40	19	47,5%	21	52,5%

2.22.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 375 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / FMA

Dienstverletzung	Gesamt
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.22.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 376 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / FMA

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

* Sämtliche Dienstnehmer:innen der FMA müssen Weiterbildungen gemäß vorgegebener Kriterien erfüllen, sodass hier keine Abgrenzung vorgenommen werden kann.

2.22.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen

2025 wurde die Entwicklung der Frauenquote in Führungsfunktionen intensiv behandelt. In diesem Zusammenhang wurde eine vertiefte Analyse durchgeführt und darauf aufbauend mehrere Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote in Führungsfunktion abgeleitet. Für die Vorstands- und Bereichsleitungsebene wird bis Mitte 2026 eine Geschlechterparität erreicht. Auch in den untergeordneten Führungsfunktionen ist im Jahr 2026 bereits eine Steigerung der Frauenquote zu verzeichnen.

3 Technischer Annex

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

Bezugszeitraum

Daten zum Bundespersonal werden im Regelfall stichtagsbezogen dargestellt und beziehen sich auf den 31.12.2023 bzw. 31.12.2025.

Hinsichtlich der ressortspezifischen Leitungsfunktionen und sonstigen hervorgehobenen Funktionen werden Neuaufnahmen zeitraumbezogen, d. h. vom 31.12.2023 bis 31.12.2025, ausgewiesen. Die Elternkarenzen werden über einen fünfjährigen Zeitraum dargestellt, d.h. im Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2025.

Kommissionen/Beiräte

Die Mitglieder der Kommissionen werden

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

dargestellt.

Datenabgrenzung

Angaben zum Bundespersonal beziehen sich üblicherweise auf das ausgabenwirksame Personal, das in einem Dienstverhältnis zum Bund steht und dessen Aufwand im Bundesvoranschlag 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.

Ausgliederte Einrichtungen sind bei den Gesamtberechnungen nicht einbezogen.

Messgröße

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

Berufsgruppe

Die Gruppe „sonstige Berufsgruppe“ umfasst fast ausschließlich Ärztinnen und Ärzte.

Was wird unter „höchste besoldungsrechtliche Einstufungen“ verstanden?

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

Zur ersten Ebene (Akademikerinnen Gruppe 1) zählen: v1/5-7, DKL IX, E1/12, M BO 1/7-9, SV-lph/Rektorinnen, PH/Rektorinnen, R 3, R III, StA 3, StA III, Präsidentin OGH, VwGH, OLG, BVwG und BFinG sowie Vizepräsidentin OGH und VwGH, Leiterin OStA, Leiterin Generalprokuratur, Vors. Komm.Austria

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

Elternkarenzen

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

Mütter-/Väterkarenz: Es werden nur Karenzen gezählt, die im Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2025 begonnen und geendet haben, d.h. nur abgeschlossene Karenzfälle. Die Abwesenheit ist auf „Mütter-/Väterkarenz“ eingegrenzt, d.h. es sind keine Beschäftigungsverbote enthalten. Beschäftigungsverbot ist ein eigener Maßnahmengrund und somit eine eigene An-/Abwesenheitsart.

Anzahl Beschäftigte: Die Kennzahl weist den Stand an Beschäftigten mit der Abwesenheit „Mütter-/Väterkarenz“ bezogen auf den selektierten Zeitraum aus.

Kalendertage: Anzahl der Kalendertage der Abwesenheit „Mütter-/Väterkarenz“ unabhängig vom Beschäftigungsausmaß der Bediensteten.

Anteil Beschäftigte: Die Karenzen von Beschäftigten im Beobachtungszeitraum werden als Anteil am Geschlecht und an den Kalendertagen dargestellt, unabhängig von der Dauer einer bestimmten Karenz und abhängig von der Anzahl der Kinder.

Ø-Dauer in Kalendertagen: Division der Kalendertage durch die Beschäftigten mit der Abwesenheit „Mütter-/Väterkarenz“. Die durchschnittliche Dauer sagt aus, wie lange eine Person im Beobachtungszeitraum in Karenz war bzw. nicht aktiv am Erwerbsleben hat teilnehmen können.

Qualifikation

Um die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen je Ebene (Akademikerinnen Gruppe 1, Akademikerinnen Gruppe 2, Maturantinnen, Fachdienst) in Relation mit den gesamten Bediensteten je Qualifikation setzen zu können, wurden bei der Qualifikation die Einstufungen E1/9-12, SI1, SI2, S1, S2, SQM und sqm von den Maturantinnen aufgrund der Ähnlichkeit mit Akademikerinnen zu den Akademikerinnen Gruppe 2 übergeleitet. Die

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

Ressortspezifische Leitungsfunktionen inklusive sonstige hervorgehobene Funktionen

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

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

Daten- und Informationsquellen

Daten zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bundes wurden zum Großteil dem bundesinternen Managementinformationssystem (MIS) entnommen.

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

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse.....	20
Tabelle 2 Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen	26
Tabelle 3 Alle Beschäftigten nach Organisationen.....	28
Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen	28
Tabelle 5 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen	29
Tabelle 6 Alle Teilbeschäftigten nach Organisationen.....	30
Tabelle 7 Alle Teilbeschäftigten nach Berufsgruppen.....	30
Tabelle 8 Alle Teilbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen.....	31
Tabelle 9 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen	31
Tabelle 10 Elternkarenzen nach Geschlecht	32
Tabelle 11 Elternkarenzen nach Berufsgruppen	33
Tabelle 12 Elternkarenzen nach Qualifikationsgruppen	34
Tabelle 13 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen.....	35
Tabelle 14 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen	36
Tabelle 15 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen	36
Tabelle 16 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Organisationen.....	37
Tabelle 17 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen.....	37
Tabelle 18 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen.....	37
Tabelle 19 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA	38
Tabelle 20 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BKA – Zentralleitung.....	39
Tabelle 21 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich	40
Tabelle 22 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BKA.....	41
Tabelle 23 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BKA	41
Tabelle 24 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BKA	41
Tabelle 25 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BKA	42
Tabelle 26 Ausbildungen / BKA	42
Tabelle 27 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BKA	42
Tabelle 28 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BKA.....	43
Tabelle 29 Alle Beschäftigten des BMASGPK nach Organisationen.....	47
Tabelle 30 Alle Beschäftigten des BMASGPK nach Berufsgruppen	47
Tabelle 31 Alle Beschäftigten des BMASGPK nach Qualifikationsgruppen	48

Tabelle 32 Alle Teilbeschäftigten des BMASGPK nach Organisationen	48
Tabelle 33 Alle Teilbeschäftigten des BMASGPK nach Berufsgruppen	48
Tabelle 34 Alle Teilbeschäftigten des BMASGPK nach Qualifikationsgruppen	49
Tabelle 35 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMASGPK	49
Tabelle 36 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMASGPK – Zentralleitung	50
Tabelle 37 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMASGPK – Nachgeordneter Bereich	51
Tabelle 38 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMASGPK	51
Tabelle 39 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMASGPK	52
Tabelle 40 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMASGPK	52
Tabelle 41 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMASGPK	52
Tabelle 42 Ausbildungen / BMASGPK	53
Tabelle 43 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMASGPK	53
Tabelle 44 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMASGPK	53
Tabelle 45 Alle Beschäftigten des BMB nach Organisationen	57
Tabelle 46 Alle Beschäftigten des BMB nach Berufsgruppen	58
Tabelle 47 Alle Beschäftigten des BMB nach Qualifikationsgruppen	58
Tabelle 48 Alle Teilbeschäftigten des BMB nach Organisationen	59
Tabelle 49 Alle Teilbeschäftigten des BMB nach Berufsgruppen	59
Tabelle 50 Alle Teilbeschäftigten des BMB nach Qualifikationsgruppen	60
Tabelle 51 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMB	60
Tabelle 52 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMB – Zentralleitung	61
Tabelle 53 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMB – Nachgeordneter Bereich	62
Tabelle 54 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMB	63
Tabelle 55 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Zentralstelle	64
Tabelle 56 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Zentralstelle und nachgeordneter Bereich	64
Tabelle 57 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Wien	64
Tabelle 58 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Niederösterreich	65

Tabellenverzeichnis

Tabelle 59 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Burgenland.....	65
Tabelle 60 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Oberösterreich.....	65
Tabelle 61 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Salzburg.....	65
Tabelle 62 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Steiermark.....	66
Tabelle 63 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Kärnten	66
Tabelle 64 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Tirol	66
Tabelle 65 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Vorarlberg	66
Tabelle 66 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Zentralstelle.....	67
Tabelle 67 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Wien.....	67
Tabelle 68 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Niederösterreich.....	67
Tabelle 69 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Burgenland.....	68
Tabelle 70 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Oberösterreich.....	68
Tabelle 71 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Salzburg.....	68
Tabelle 72 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Steiermark.....	68
Tabelle 73 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Kärnten	69
Tabelle 74 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Tirol	69
Tabelle 75 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Vorarlberg	69
Tabelle 76 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMB – Zentralstelle.....	70
Tabelle 77 Ausbildungen / BMB – Zentralstelle	70
Tabelle 78 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Wien.....	71
Tabelle 79 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Niederösterreich.....	71

Tabelle 80 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Burgenland.....	71
Tabelle 81 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Oberösterreich.....	72
Tabelle 82 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Steiermark	72
Tabelle 83 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Salzburg.....	72
Tabelle 84 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Kärnten	73
Tabelle 85 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Tirol	73
Tabelle 86 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Vorarlberg.....	73
Tabelle 87 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMB – Zentralstelle	74
Tabelle 88 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMB – Zentralstelle.....	74
Tabelle 89 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Organisationen	77
Tabelle 90 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen	77
Tabelle 91 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen	78
Tabelle 92 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Organisationen	78
Tabelle 93 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen	78
Tabelle 94 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen	79
Tabelle 95 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMEIA	79
Tabelle 96 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMEIA – Zentralleitung.....	80
Tabelle 97 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMEIA – Nachgeordneter Bereich.....	81
Tabelle 98 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMEIA.....	82
Tabelle 99 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMEIA	82
Tabelle 100 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMEIA.....	83
Tabelle 101 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMEIA.....	83
Tabelle 102 Ausbildungen / BMEIA.....	83
Tabelle 103 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMEIA	84
Tabelle 104 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMEIA.....	84
Tabelle 121 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen.....	86
Tabelle 122 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen	86
Tabelle 123 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen	87
Tabelle 124 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Organisationen	87
Tabelle 125 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Berufsgruppen.....	88
Tabelle 126 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen.....	88
Tabelle 127 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF	89

Tabellenverzeichnis

Tabelle 128 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentralleitung.....	90
Tabelle 129 Ressortspezifische Leitungsfunktionen weitere hervorgehobene Funktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich	91
Tabelle 130 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMF	96
Tabelle 131 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMF.....	96
Tabelle 132 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMF	96
Tabelle 133 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMF	97
Tabelle 134 Ausbildungen / BMF	97
Tabelle 135 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMF	98
Tabelle 136 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMF	98
Tabelle 105 Alle Beschäftigten des BMFWF nach Organisationen	100
Tabelle 106 Alle Beschäftigten des BMFWF nach Berufsgruppen	100
Tabelle 107 Alle Beschäftigten des BMFWF nach Qualifikationsgruppen	101
Tabelle 108 Alle Teilbeschäftigten des BMFWF nach Organisationen.....	101
Tabelle 109 Alle Teilbeschäftigten des BMFWF nach Berufsgruppen	101
Tabelle 110 Alle Teilbeschäftigten des BMFWF nach Qualifikationsgruppen	102
Tabelle 111 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMFWF	102
Tabelle 112 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMFWF – Zentralleitung.....	103
Tabelle 113 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMFWF – Nachgeordneter Bereich.....	104
Tabelle 114 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMFWF.....	105
Tabelle 115 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMFWF	106
Tabelle 116 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMFWF.....	106
Tabelle 117 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMFWF.....	107
Tabelle 118 Ausbildungen / BMFWF	107
Tabelle 119 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMFWF	108
Tabelle 120 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMFWF.....	108
Tabelle 137 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen	111
Tabelle 138 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen	111
Tabelle 139 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen	112
Tabelle 140 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Organisationen.....	112
Tabelle 141 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen.....	113

Tabelle 142 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen.....	113
Tabelle 143 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI	114
Tabelle 144 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMI – Zentralleitung (inkl. ZMR)	115
Tabelle 145 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich	117
Tabelle 146 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMI.....	119
Tabelle 147 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete.....	119
Tabelle 148 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete.....	119
Tabelle 149 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMI	120
Tabelle 150 Ausbildungen / BMI	120
Tabelle 151 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMI	121
Tabelle 152 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMI	121
Tabelle 153 Alle Beschäftigten des BMIMI nach Organisationen	124
Tabelle 154 Alle Beschäftigten des BMIMI nach Berufsgruppen	124
Tabelle 155 Alle Beschäftigten des BMIMI nach Qualifikationsgruppen	125
Tabelle 156 Alle Teilbeschäftigten des BMIMI nach Organisationen	125
Tabelle 157 Alle Teilbeschäftigten des BMIMI nach Berufsgruppen	125
Tabelle 158 Alle Teilbeschäftigten des BMIMI nach Qualifikationsgruppen	126
Tabelle 159 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMIMI	126
Tabelle 160 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMIMI – Zentralleitung	127
Tabelle 161 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMIMI – Nachgeordneter Bereich.....	128
Tabelle 162 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMIMI	129
Tabelle 163 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMIMI	129
Tabelle 164 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMIMI.....	130
Tabelle 165 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMIMI.....	130
Tabelle 166 Ausbildungen / BMIMI.....	134
Tabelle 167 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMIMI.....	134
Tabelle 168 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMIMI	134

Tabellenverzeichnis

Tabelle 169 Alle Beschäftigten des BMJ nach Organisationen	138
Tabelle 170 Alle Beschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen	139
Tabelle 171 Alle Beschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen	139
Tabelle 172 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Organisationen	140
Tabelle 173 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen	140
Tabelle 174 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen	141
Tabelle 175 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMJ	141
Tabelle 176 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMJ – Zentralleitung	142
Tabelle 177 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMJ – Nachgeordneter Bereich	143
Tabelle 178 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMJ	146
Tabelle 179 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMJ	147
Tabelle 180 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMJ	147
Tabelle 181 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMJ	147
Tabelle 182 Ausbildungen / BMJ	148
Tabelle 183 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMJ	148
Tabelle 184 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMJ	148
Tabelle 185 Alle Beschäftigten des BMLV nach Organisationen	151
Tabelle 186 Alle Beschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen	151
Tabelle 187 Alle Beschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen	152
Tabelle 188 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Organisationen	152
Tabelle 189 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen	153
Tabelle 190 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen	153
Tabelle 191 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLV	154
Tabelle 192 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMLV – Zentralleitung	155
Tabelle 193 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMLV – Nachgeordneter Bereich	156
Tabelle 194 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLV	158
Tabelle 195 Prüfungskommissionen zivil Verw / Entl.Grp – BMLV	158
Tabelle 196 Prüfungskommissionen militärisch – BMLV	159
Tabelle 197 Diverse Kommissionen – BMLV	159
Tabelle 198 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLV	160

Tabelle 199 Ausbildungen / BMLV	161
Tabelle 200 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLV	161
Tabelle 201 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMLV	162
Tabelle 202 Alle Beschäftigten des BMLUK nach Organisationen	165
Tabelle 203 Alle Beschäftigten des BMLUK nach Berufsgruppen	165
Tabelle 204 Alle Beschäftigten des BMLUK nach Qualifikationsgruppen	166
Tabelle 205 Alle Teilbeschäftigten des BMLUK nach Organisationen	166
Tabelle 206 Alle Teilbeschäftigten des BMLUK nach Berufsgruppen	167
Tabelle 207 Alle Teilbeschäftigten des BMLUK nach Qualifikationsgruppen	167
Tabelle 208 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLUK	168
Tabelle 209 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMLUK – Zentralleitung.....	169
Tabelle 210 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMLUK – Nachgeordneter Bereich.....	170
Tabelle 211 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLUK.....	170
Tabelle 212 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMLUK	171
Tabelle 213 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMLUK.....	171
Tabelle 214 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLUK.....	171
Tabelle 215 Ausbildungen / BMLUK	172
Tabelle 216 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLUK	172
Tabelle 217 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMLUK.....	172
Tabelle 218 Alle Beschäftigten des BMWET nach Organisationen	175
Tabelle 219 Alle Beschäftigten des BMWET nach Berufsgruppen	175
Tabelle 220 Alle Beschäftigten des BMWET nach Qualifikationsgruppen	176
Tabelle 221 Alle Teilbeschäftigten des BMWET nach Organisationen	176
Tabelle 222 Alle Teilbeschäftigten des BMWET nach Berufsgruppen	177
Tabelle 223 Alle Teilbeschäftigten des BMWET nach Qualifikationsgruppen	177
Tabelle 224 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWET	178
Tabelle 225 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMWET – Zentralleitung	179
Tabelle 226 Ressortspezifische Leitungsfunktionen weitere hervorgehobene Funktionen des BMWET – Nachgeordneter Bereich.....	180
Tabelle 227 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMWET	181

Tabellenverzeichnis

Tabelle 228 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMWET	182
Tabelle 229 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMWET.....	182
Tabelle 230 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMWET.....	183
Tabelle 231 Ausbildungen / BMWET.....	183
Tabelle 232 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMWET.....	183
Tabelle 233 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMWET	184
Tabelle 234 Alle Beschäftigten des BMWKMS nach Organisationen.....	190
Tabelle 235 Alle Beschäftigten des BMWKMS nach Berufsgruppen	190
Tabelle 236 Alle Beschäftigten des BMWKMS nach Qualifikationsgruppen	191
Tabelle 237 Alle Teilbeschäftigten des BMWKMS nach Organisationen.....	191
Tabelle 238 Alle Teilbeschäftigten des BMWKMS nach Berufsgruppen.....	191
Tabelle 239 Alle Teilbeschäftigten des BMWKMS nach Qualifikationsgruppen.....	192
Tabelle 240 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWKMS	192
Tabelle 241 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMWKMS – Zentralleitung	193
Tabelle 242 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMWKMS – Nachgeordneter Bereich	194
Tabelle 243 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMWKMS.....	195
Tabelle 244 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMWKMS	196
Tabelle 245 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMWKMS	196
Tabelle 246 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMWKMS	197
Tabelle 247 Ausbildungen / BMWKMS	197
Tabelle 248 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMWKMS	197
Tabelle 249 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMWKMS.....	198
Tabelle 250 Alle Beschäftigten der Parldion nach Organisationen	199
Tabelle 251 Alle Beschäftigten der Parldion nach Berufsgruppen	199
Tabelle 252 Alle Beschäftigten der Parldion nach Qualifikationsgruppen	200
Tabelle 253 Alle Teilbeschäftigten der Parldion nach Organisationen.....	200
Tabelle 254 Alle Teilbeschäftigten der Parldion nach Berufsgruppen	200
Tabelle 255 Alle Teilbeschäftigten der Parldion nach Qualifikationsgruppen	201
Tabelle 256 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der Parldion	201
Tabelle 257 Ressortspezifische Leitungsfunktionen weitere hervorgehobene Funktionen der Parldion.....	202

Tabelle 258 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der ParlDion.....	203
Tabelle 259 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / ParlDion	203
Tabelle 260 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / ParlDion	204
Tabelle 261 Ausbildungen / ParlDion	204
Tabelle 262 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / ParlDion	204
Tabelle 263 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / ParlDion.....	205
Tabelle 264 Alle Beschäftigten der Präskanzlei nach Organisationen.....	206
Tabelle 265 Alle Beschäftigten der Präskanzlei nach Berufsgruppen.....	206
Tabelle 266 Alle Beschäftigten der Präskanzlei nach Qualifikationsgruppen.....	207
Tabelle 267 Alle Teilbeschäftigten der Präskanzlei nach Organisationen	207
Tabelle 268 Alle Teilbeschäftigten der Präskanzlei nach Berufsgruppen	207
Tabelle 269 Alle Teilbeschäftigten der Präskanzlei nach Qualifikationsgruppen	208
Tabelle 270 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der Präskanzlei	208
Tabelle 271 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen der Präskanzlei	209
Tabelle 272 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der Präskanzlei	209
Tabelle 273 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / Präskanzlei.....	210
Tabelle 274 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / Präskanzlei	210
Tabelle 275 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / Präskanzlei	210
Tabelle 276 Ausbildungen / Präskanzlei	211
Tabelle 277 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / Präskanzlei	211
Tabelle 278 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / Präskanzlei	211
Tabelle 279 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen	213
Tabelle 280 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen	213
Tabelle 281 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen	214
Tabelle 282 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Organisationen.....	214
Tabelle 283 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen	214
Tabelle 284 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen	215
Tabelle 285 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH	215
Tabelle 286 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des RH	216
Tabelle 287 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des RH.....	217

Tabellenverzeichnis

Tabelle 288 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / RH	217
Tabelle 289 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / RH	217
Tabelle 290 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / RH	218
Tabelle 291 Ausbildungen / RH	218
Tabelle 292 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / RH	219
Tabelle 293 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / RH	219
Tabelle 294 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen.....	221
Tabelle 295 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen	221
Tabelle 296 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen	222
Tabelle 297 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Organisationen.....	222
Tabelle 298 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen.....	222
Tabelle 299 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen.....	223
Tabelle 300 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH	223
Tabelle 301 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des VfGH.....	224
Tabelle 302 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VfGH.....	225
Tabelle 303 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH	225
Tabelle 304 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH	225
Tabelle 305 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH	226
Tabelle 306 Ausbildungen/VfGH	226
Tabelle 307 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VfGH	226
Tabelle 308 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VfGH.....	227
Tabelle 309 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen	228
Tabelle 310 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen.....	228
Tabelle 311 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen.....	229
Tabelle 312 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Organisationen	229
Tabelle 313 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen	229
Tabelle 314 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen	230
Tabelle 315 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH.....	230
Tabelle 316 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des VwGH	231
Tabelle 317 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VwGH	232
Tabelle 318 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH.....	233

Tabelle 319 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH	233
Tabelle 320 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH	233
Tabelle 321 Ausbildungen/VwGH	233
Tabelle 322 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VwGH	234
Tabelle 323 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VwGH	234
Tabelle 324 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen.....	236
Tabelle 325 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen	236
Tabelle 326 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen	237
Tabelle 327 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Organisationen.....	237
Tabelle 328 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Berufsgruppen.....	237
Tabelle 329 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen.....	238
Tabelle 330 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA	238
Tabelle 331 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen der VA.....	239
Tabelle 332 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der VA	239
Tabelle 333 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / VA	240
Tabelle 334 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / VA	240
Tabelle 335 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / VA	240
Tabelle 336 Ausbildungen / VA	241
Tabelle 337 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / VA	241
Tabelle 338 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / VA.....	242
Tabelle 339 Alle Beschäftigten des AMS	243
Tabelle 340 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS.....	243
Tabelle 341 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS.....	244
Tabelle 342 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen des AMS	244
Tabelle 343 Alle Teilbeschäftigten des AMS	245
Tabelle 344 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS.....	245
Tabelle 345 Alle Lehrlinge des AMS	246
Tabelle 346 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / AMS	246
Tabelle 347 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / AMS*	246
Tabelle 348 Zugänge / AMS.....	247

Tabellenverzeichnis

Tabelle 349 Abgänge / AMS	247
Tabelle 350 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen) / AMS	247
Tabelle 351 Weiterbildungstage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Jahresdurchschnitt / Tage pro MA) / AMS.....	248
Tabelle 352 Weiterbildungstage der Führungskräfte (Jahresdurchschnitt / Tage pro FK) / AMS	248
Tabelle 353 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / AMS	248
Tabelle 354 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / AMS.....	249
Tabelle 355 Alle Beschäftigten der OeNB	250
Tabelle 356 Alle Vollzeitbeschäftigten der OeNB	250
Tabelle 357 Alle Teilzeitbeschäftigten der OeNB.....	250
Tabelle 358 Führungskarriere in der OeNB.....	251
Tabelle 359 Fachkarriere in der OeNB	251
Tabelle 360 Zugänge / OeNB.....	252
Tabelle 361 Abgänge / OeNB	252
Tabelle 362 Neubestellungen Führungskarriere / OeNB	252
Tabelle 363 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB	253
Tabelle 364 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / OeNB	253
Tabelle 365 Alle Beschäftigten der FMA	254
Tabelle 366 Alle Vollzeitbeschäftigten der FMA	254
Tabelle 367 Alle Teilzeitbeschäftigten der FMA.....	254
Tabelle 368 Beamtinnen und Beamte der FMA.....	255
Tabelle 369 Führungskarriere in der FMA.....	255
Tabelle 370 Fachkarriere in der FMA	255
Tabelle 371 Alle Lehrlinge der FMA	256
Tabelle 372 Zugänge / FMA.....	256
Tabelle 373 Abgänge / FMA	256
Tabelle 374 Neubestellungen / FMA.....	257
Tabelle 375 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / FMA	257
Tabelle 376 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / FMA.....	257

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteil – Berufsgruppe	20
Abbildung 2 Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe	22
Abbildung 3 Frauen- und Männeranteil – Ressorts und sonstige Oberste Organe	23
Abbildung 4 Frauen- und Männeranteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufung	27

Abkürzungen

Abkürzungen

ACR	Austrian Cooperative Research
AMS	Arbeitsmarktservice
APK	Allgemeine Pensionskasse
AST	Außenstelle
AusG	Ausschreibungsgesetz
BDG	Beamten-Dienstrechtsgesetz
BFA	Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl
BFinG	Bundesfinanzierungsgesetz
B-GBK	Bundes-Gleichbehandlungskommission
BGBI.	Bundesgesetzblatt
B-GIBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
BGS	Bundesgeschäftsstelle
BHAG-G	Buchhaltungsagenturgesetz
BKA	Bundeskanzleramt
BMASGPK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumerschutz
BMB	Bundesministerium für Bildung
BMEIA	Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMFWF	Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung
BMI	Bundesministerium für Inneres
BMIMI	Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur
BMJ	Bundesministerium für Justiz
BMLV	Bundesministerium für Landesverteidigung
BMLUK	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft
BMWET	Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus
BMWKMS	Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport
BRZ	Bundesrechenzentrum

Abkürzungen

BVwG	Bundesverwaltungsgericht
ERP	European Recovery Program
EU	Europäische Union
FAÖ	Finanzamt Österreich
FFG	Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft
FMA	Finanzmarktaufsichtsbehörde
FTE	Forschung, Technologie und Entwicklung
FTI	Forschung, Technologie und Innovation
GGMI	Gender Mainstreaming, Gleichbehandlung, Menschenrechte und Integration
HBLFA	Höhere Bundeslehr- und Forschungsanstalt für Gartenbau
IKT	Informations- und Kommunikationstechnik
I.O.I	International Ombudsman Institute
JI/CDM	Joint Implementation / Clean Development Mechanism Commission
KLR	Kosten- und Leistungsrechnung
KV	Kollektivvertrag
LGS	Landesgeschäftsstelle
LPD	Landespolizeidirektion
NEH	Nationaler Emissionszertifikatehandel
NES	Nuclear Engineering Seibersdorf
OeNB	Oesterreichische Nationalbank
OGH	Oberster Gerichtshof
OLG	Oberlandesgericht
OStA	Oberstaatsanwaltschaft
PACC	Predictive Analytics Competence Center
ParlDion	Parlamentsdirektion
PK	Polizeikommissariat
PräsKanzlei	Präsidentschaftskanzlei
PUMA	fremden- und grenzpolizeiliche Einheit
RGL	Regionalbeirat
RH	Rechnungshof

Abkürzungen

SEL	Serviceline
SIAK	Sicherheitsakademie
Stv.	Stellvertretung
u.v.m	und vieles mehr
VA	Volksanwaltschaft
VBÄ	Vollbeschäftigtenäquivalenten
VfGH	Verfassungsgerichtshof
VwGH	Verwaltungsgerichtshof
ZAÖ	Zollamt Österreich

Bundes- Gleichbehandlungskommission

16. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2026

Teil 2

Inhalt**1 Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission 286**

1.1 Aufgaben / Zuständigkeit der B-GBK	286
1.1.1 Aufgaben.....	286
1.1.2 Zuständigkeit.....	286
1.2 Verfahren vor der B-GBK	287
1.2.1 Sitz der B-GBK	287
1.2.2 Verfahrensablauf	287
1.2.3 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum	288
1.2.4 Anzahl und Ort der Sitzungen	289

2 Anonymisierte Gutachten des Senates I 290

2.1 Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft	292
2.1.1 Zentralstelle	292
2.2 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.....	296
2.2.1 Nachgeordneter Bereich.....	296
2.3 Bundesministerium für Finanzen.....	298
2.3.1 Zollamt	298
2.4 Bundesministerium für Inneres	300
2.4.1 Landespolizeidirektion.....	300
2.5 Bundesministerium für Justiz	301
2.5.1 Gericht	301
2.6 Bundesministerium für Landesverteidigung	303
2.6.1 Nachgeordneter Bereich.....	303
2.7 Gericht	307
2.7.1 Gericht	307
2.8 Universitätsbereich.....	311
2.8.1 Hochschule.....	311
2.8.2 Universität.....	313
2.8.3 Universität.....	316

3 Anonymisierte Gutachten des Senates II 319

3.1 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.....	323
3.1.1 Zentralstelle	323
3.2 Bundesministerium für Finanzen.....	324
3.2.1 Zentralstelle	324
3.3 Bundesministerium für Inneres	326
3.3.1 Landespolizeidirektion.....	326

3.4 Bundesministerium Justiz	328
3.4.1 Nachgeordneter Bereich.....	328
3.5 Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie	329
3.5.1 Zentralstelle	329
3.6 Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport	331
3.6.1 Zentralstelle	331
3.7 Bundesministerium für Landesverteidigung	333
3.7.1 Zentralstelle	333
3.8 Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.....	335
3.8.1 Zentralstelle	335
3.9 Österreichische Post AG	337
3.9.1 Österreichische Post AG	337
3.10 Bundesmuseen	340
3.10.1 Bundesmuseum	340
4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK	342
Tabellenverzeichnis.....	343

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 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 B-GlBG 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 Website des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung (BMFWF) (in vollem Wortlaut, in anonymisierter Form) veröffentlicht.¹

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

Im Berichtszeitraum war Dr.ⁱⁿ Maria Wais als Vorsitzende des Senates I und Mag.^a Birgit Lanner als Vorsitzende des Senates II der B-GBK bestellt.

Eigene Domain: www.gleichbehandlungskommission.gv.at.

1.2 Verfahren vor der B-GBK

1.2.1 Sitz der B-GBK

Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung, Minoritenplatz 3, 1010 Wien

1.2.2 Verfahrensablauf

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

- Einbringung des Antrages (formlos; aber Achtung: Fristen sind zu beachten)

¹ <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission/gutachten-b-gbk-senat-i.html>; <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission/gutachten-b-gbk-senat-ii.html>.

- Eventuell Aufforderung an den:die Antragsteller:in zur Beibringung weiterer Unterlagen oder zur näheren Konkretisierung des Antrages
- Verständigung des:der Antragstellers:Antragstellerin vom Einlangen des Antrages
- Verständigung des:der Vertreters:Vertreterin des Dienstgebers vom Einlangen eines Antrages (in Fällen von (sexueller) Belästigung auch des:der vermeintlichen Belästigers:Belästigerin)
- Aufforderung an den:die Vertreter:in des Dienstgebers zur Stellungnahme und zur Beibringung von Unterlagen (in Fällen von (sexueller) Belästigung auch des:der vermeintlichen Belästigers:Belästigerin)
- Ladungen zur Sitzung
- Durchführung der Sitzung, an der auch immer der:die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte teilnehmen kann (Recht auf Teilnahme)
- Beschlussfassung über die Erledigung
- Ausfertigung der Erledigung
- Zustellung der Erledigung
- Veröffentlichung der Gutachten auf der Website des BMFWF – sofern keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können (im vollen Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form)
- Anfrage an den:die Vertreter:in 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 2024 bis 31. Dezember 2025 sind 260 Anträge behandelt worden.

Von den 260 Antragsfällen wurden 91 Anträge von Frauen und 168 von Männern eingebracht. 1 Antrag wurde von einer diversen Person gestellt.

Ein Teil der Anträge wurde wegen Unzuständigkeit, Verspätung der Antragseinreichung, Zurückziehung des Antrages beendet und nicht durch ein Gutachten.

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum

Senat	Anträge	weiblich		männlich		divers	
B-GBK Senat I	85	61	71,8 %	23	27 %	1	1,2 %
B-GBK Senat II	175	30	17,1%	145	82,9 %	--	--
Gesamt	260	91	35 %	168	64,6 %	1	0,4 %

1.2.4 Anzahl und Ort der Sitzungen

Im Berichtszeitraum fanden 39 Sitzungen statt:

Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen

Jahr	B-GBK Senat I	B-GBK Senat II
2024	12	8
2025	9	10
Gesamt	21	18

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

Unter besonderen Umständen kann eine Sitzung auch virtuell stattfinden (z. B. langer Anfahrtsweg oder Betreuungspflichten der Antragsteller:innen). In der Praxis werden die Sitzungen in diesem Modus allerdings selten abgehalten.

2 Anonymisierte Gutachten des Senates I

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung endeten, sind nach Ressorts, Universitäten und ausgegliederten Unternehmen, die das B-GlBG anzuwenden haben, geordnet und zusammengefasst. Seit 1. Juli 2004 sind alle Gutachten im vollen Wortlaut in anonymisierter Form auf der Website des BMFWF veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden.²

Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK

Ressort*	Gutachten
BM für Arbeit und Wirtschaft	2
BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung	2
BM für europäische und internationale Angelegenheiten	2
BM für Finanzen	2
BM für Inneres	10
BM für Justiz	2
BM für Landesverteidigung	4
Gericht	1
Universitätsbereich	6
Insgesamt	31

* Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

² <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/bundesgleichbehandlungskommission.html>.

Tabelle 4 Anonymisierte, nicht exzerpierte Gutachten – B-GBK-Senat I

Website-Zahl	Ressort	Grund	Tatbestand
338	BM Arbeit und Wirtschaft	Geschlecht Weltanschauung Alter	Beruflicher Aufstieg
346	BM Bildung, Wissenschaft und Forschung	Geschlecht Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen
332	BM europäische und internationale Angelegenheiten	Geschlecht	Begründung des Dienstverhältnisses
334	BM europäische und internationale Angelegenheiten	Geschlecht	Sexuelle Belästigung, Belästigung, mangelnde Abhilfe
322	BM Finanzen	Geschlecht Alter	Beruflicher Aufstieg
319	BM Inneres	Geschlecht Alter	Beruflicher Aufstieg
325	BM Inneres	Geschlecht	Beruflicher Aufstieg
328	BM Inneres	Geschlecht Alter	Beruflicher Aufstieg
330	BM Inneres	Geschlecht	Beruflicher Aufstieg
333	BM Inneres	Geschlecht Ethnische Zugehörigkeit Weltanschauung Alter	Beruflicher Aufstieg
337	BM Inneres	Geschlecht Weltanschauung Alter	Beruflicher Aufstieg
339	BM Inneres	Geschlecht	Beruflicher Aufstieg
340	BM Inneres	Geschlecht Weltanschauung Alter	Beruflicher Aufstieg
341	BM Inneres	Geschlecht Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
335	BM Justiz	Geschlecht Alter	Sonstige Arbeitsbedingungen

Website-Zahl	Ressort	Grund	Tatbestand
326	BM Landesverteidigung	Geschlecht Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen
329	BM Landesverteidigung	Geschlecht	Festsetzung Entgelt
344	BM Landesverteidigung	Geschlecht Alter	Begründung des Dienstverhältnisses
323	Universitätsbereich	Geschlecht	Begründung des Dienstverhältnisses
342	Universitätsbereich	Geschlecht	Begründung des Dienstverhältnisses
343	Universitätsbereich	Geschlecht	Begründung des Dienstverhältnisses

Mit Stand 31. Dezember 2025 sind 64 Anträge bei Senat I der B-GBK offen.

In der nachfolgenden Darstellung werden ausgewählte Gutachten angeführt, die kanzleitechnisch bis 31. Dezember 2025 genehmigt wurden.

2.1 Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

2.1.1 Zentralstelle

Gutachten: 321

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Organisationseinheit X auf Grund des Geschlechts, der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert. Diesen Verdacht begründete er damit, dass die zum Zug gekommene Bewerberin über deutlich weniger Berufs- und Führungserfahrung verfüge, nur geringfügige Kenntnisse im Aufgabenbereich der Gruppe und keine Erfahrung mit der Kernkompetenz der Sektion, in der die Gruppe eingegliedert sei, habe. Er hingegen sei seit

rund 30 Jahren im Bundesdienst und seit 25 Jahren auch Leiter, sein Wissen im Fachbereich der Gruppe habe er in Forschungsprojekten und Publikationen bewiesen. Die Mindergewichtung seiner Berufserfahrung stelle auch eine mittelbare Diskriminierung auf Grund seines Alters dar.

Letztlich erachte er sich auch auf Grund seiner Weltanschauung, die im Ressort bekannt und vermutlich eine andere sei als die der derzeitigen Ressortführung, diskriminiert. Aus der früheren Tätigkeit der bevorzugten Bewerberin sei zu schließen, dass sie die Weltanschauung der Ressortleitung teile.

Seitens der Dienstbehörde wurde vorgebracht, dass sowohl der Bewerber als auch die Bewerberin in den drei Anforderungsdimensionen, nämlich 1) Kenntnisse/Erfahrungen, 2) Managementkompetenzen, 3) Sozial-kommunikative Kompetenzen, von der Begutachtungskommission als im höchsten Ausmaß für die Gruppenleitung geeignet befunden worden seien. Die Kenntnisse/Erfahrungen des Antragstellers seien unbestritten, die Bewerberin sei mit den Aufgaben der Sektion bereits seit rund zehn Jahren bei ihrem vorherigen Arbeitgeber befasst gewesen, sie habe in diversen Gremien mit der Sektion zusammengearbeitet und sei auch international im Aufgabenbereich der Sektion tätig gewesen. Die Bewerberin, die auch wissenschaftlich ausgewiesen sei, habe die ihr vor rund zwei Jahren übertragene Leitung erfolgreich ausgeübt. Was die deutlich längere Berufserfahrung des Antragstellers anbelange, werde angemerkt, dass Studien gezeigt hätten, dass der Erfahrungszugewinn nach 10 Jahren am Arbeitsplatz vernachlässigbar sei. Zu den Managementkompetenzen wurde ausgeführt, dass die Bewerberin zwar erst wenige Jahre in formalen Führungsfunktionen mit Personalverantwortung sei, allerdings sei sie schon seit vielen Jahren als Fachexpertin und Verhandlerin in steuernden Funktionen gewesen. Die Begutachtungskommission habe jedenfalls im Bereich Management beiden Bewerbenden die Eignung „im höchsten Ausmaß“ bestätigt. Die „Sozial-kommunikativen Kompetenzen“ betreffend wurde festgehalten, dass im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem Antragsteller kommunikative Defizite festgestellt worden seien, die Bewerberin hingegen habe hervorragende kommunikative Fähigkeiten und soziale Intelligenz erkennen lassen.

In der Gesamtschau der drei Anforderungsdimensionen seien letztlich beide Bewerbenden als im „höchsten Ausmaß geeignet“ erachtet worden.

Für die behauptete Altersdiskriminierung gebe es keinen Beleg, die langjährige Zugehörigkeit des Antragstellers zur Sektion sei gewürdigt worden. Die langjährige Tätigkeit in einem Fachbereich könne auch nicht das alleinige Kriterium bei der Eignungsbeurteilung sein, und einer Bewerberin, die über die geforderten Kenntnisse und Erfahrungen verfüge, könne auch nicht allein auf Grund der Tatsache, dass sie später geboren worden sei, eine schlechtere Eignung zuerkannt werden, dies würde auch eine

mittelbare Diskriminierung auf Grund des Alters darstellen. Selbst wenn die Kenntnisse des Antragstellers höher bewertet worden wären als die der Bewerberin, hätte sich dies nicht auf das Endergebnis ausgewirkt, zumal ihm im Bereich der „Sozial-kommunikativen Kompetenzen“ eine geringere Eignung zu attestieren war.

Was eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung anbelange, habe der Antragsteller lediglich eine Vermutung geäußert. Der Bewerberin allein auf Grund der Tatsache, dass sie für einen bestimmten Dienstgeber gearbeitet habe, die Fachkompetenz abzusprechen und sie als Politgünstling darzustellen, stelle eine Diskriminierung dar.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht oder Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Die Bestellung der Bewerberin zur Gruppenleiterin stellt eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der Weltanschauung und des Alters gemäß 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar. Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG wurde nicht festgestellt, aber eine falsche Anwendung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG. Dieses Ergebnis ist wie folgt zu begründen: Die Feststellung der fachlichen Eignung des Antragstellers in höchstem Ausmaß ist auf Grund seiner unbestreitbaren Expertise im Fachbereich sachlich gerechtfertigt. Wenngleich auch die Karriere der Bewerberin beachtlich war, so war nach Ansicht des Senates die Entscheidung der Begutachtungskommission, ihr in den Anforderungsdimensionen Kenntnisse/Erfahrungen („Kenntnisse und Erfahrungen in jenen Aufgabengebieten, die in die Zuständigkeit der Organisationseinheit fallen“) und Managementkompetenzen („Organisationstalent, strategisches Denken, Zielorientiertheit und Entscheidungsfähigkeit“) gleichermaßen eine Eignung im höchsten Ausmaß zu attestieren im Quervergleich zum Antragsteller nicht nachvollziehbar. Der etwa 25-jährigen Führungserfahrung des Antragstellers stand die rund zweijährige Führungserfahrung der Bewerberin gegenüber (davon lediglich ein Jahr als Leiterin in der Zentralstelle). Die Bewerberin hatte sich zwar in ihrer vorherigen Tätigkeit umfassende Kenntnisse und Erfahrungen in den Aufgabengebieten der Organisationseinheit angeeignet, diese können aber schon deshalb keine mit jenen des Antragstellers vergleichbare Qualität haben, weil dieser seine Kenntnisse und Erfahrungen in einer langjährigen Führungsfunktion gerade im Aufgabenbereich der Organisationseinheit erwarb. Zum Vorbringen der Dienstbehörde, dass der Erfahrungszugewinn nach zehn Jahren am Arbeitsplatz vernachlässigbar sei, ist zu bemerken, dass auch bei Betrachtung eines 10-jährigen Zeitraums eine bessere Eignung des Antragstellers in den ersten beiden Anforderungsdimensionen anzunehmen ist, weil die Bewerberin nur knapp mehr als ein Jahr eine Leitung in der Zentralstelle ausgeübt hatte. § 11c B-GIBG enthält die Verpflichtung des Dienstgebers, die

fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen. Nach Ansicht des Senates wurden die geforderten fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen und die Managementfähigkeiten der Mitbewerberin im Vergleich zum Bewerber überbewertet.

Die Ausführungen der Dienstgeberseite zur (angeblich eingeschränkten) sozialen Eignung des Antragstellers waren für den Senat nur bedingt nachvollziehbar, zumal dem Antragsteller offenbar in 30 Dienstjahren soziale Defizite nicht kommuniziert worden waren. Auch war dessen Gegendarstellung der von der Dienstgeberseite geschilderten Konfliktsituation glaubhaft. Die Entscheidung für die Bewerberin war sohin für den Senat angesichts der besseren Eignung des Antragstellers in den ersten beiden Qualifikationsdimensionen und keiner nachgewiesenen erheblich eingeschränkten Eignung des Bewerbers in der dritten Qualifikationsdimension im Ergebnis sachlich nicht nachvollziehbar.

Für die Bejahung einer Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und des Alters reicht es bereits aus, wenn dieser Grund im Rahmen des „Motivbündels“ eine Rolle gespielt hat. Das Vorliegen anderer, ebenfalls ausschlaggebender Motive kann einen Arbeitgeber vom Vorwurf einer diskriminierenden Behandlung nicht entlasten, weil den Realitäten der Arbeitswelt folgend auch mehrere Motive („Motivbündel“) eine Rolle spielen können. Der Antragsteller konnte glaubhaft darlegen, dass eben die geschützten Merkmale Weltanschauung und Alter bei der Eignungsbeurteilung und der darauf basierenden Personalentscheidung zumindest mitentscheidend waren, weil der (bis auf ein Jahr nicht leitenden) Tätigkeit der Mitbewerberin vor ihrem Eintritt ins Ressort – nicht nachvollziehbar – übermäßige Bedeutung zuerkannt wurde und der langjährigen einschlägigen Erfahrung und Führungsqualifikation des Antragstellers – nicht nachvollziehbar – nicht mehr an Bedeutung zugemessen wurde. Nach rein sachlichen Gesichtspunkten wäre dem Antragsteller eine Eignung im höheren Ausmaß zu attestieren gewesen als der Bewerberin. Der Umstand, dass gleiche Eignung der Bewerbenden angenommen und die Bewerberin in Anwendung des Frauenförderungsgebotes zur Leiterin bestellt wurde, stellt eine falsche Anwendung des Frauenförderungsgebots des § 11c B-GIBG dar.

Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts konnte vom Senat mangels eines ausreichend substantiierten diesbezüglichen Vorbringens nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 4. April 2023 bis 15. Juli 2024

2.2 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

2.2.1 Nachgeordneter Bereich

Gutachten: 317

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle als wissenschaftliche Leiterin der X auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters gemäß §§ 4 Z 1 und 13 Abs. 1 Z 1 B-GIBG bei der Begründung eines Dienstverhältnisses diskriminiert. Sie führte in ihrem Antrag aus, dass sie auf Grund der ihr im Bewerbungsgespräch gestellten Fragen glaube, dass man ihr mangelnde Führungserfahrung unterstellt und daher den bereits in Aussicht gestellten zweiten Gesprächstermin wieder abgesagt habe. Es sei ihr (und anderen Frauen) bereits im Schwesterunternehmen der X, in welchem sie tätig gewesen sei, nicht ermöglicht worden, Führungspositionen einzunehmen und dementsprechende Erfahrung zu sammeln.

Seitens des verantwortlichen Ressorts wurde ausgeführt, dass die Bewerbungen nach einem Kriterienkatalog beurteilt und gereiht worden seien. Zusätzlich seien Gutachten zur wissenschaftlichen Qualifikation eingeholt worden. Die Antragstellerin habe auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen, des standardisierten Interviews und der wissenschaftlichen Gutachten lediglich ein Drittel der insgesamt zu erzielenden Punkte erreicht, weshalb entschieden worden sei, die Bewerberin nicht zum abschließenden Hearing einzuladen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter

Ergebnis: Der Senat kam aus folgenden Gründen zum Ergebnis, dass die Antragstellerin nicht im Sinne des B-GIBG diskriminiert wurde: Die Eignung der Bewerber:innen ist anhand der fachlichen und persönlichen Anforderungen in der Stellenausschreibung zu prüfen, eine allfällige Diskriminierung im Rahmen von früheren Bewerbungsverfahren ist – schon wegen Verfristung – im aktuellen Verfahren nicht zu beurteilen. Die geforderten wissenschaftlichen Kenntnisse mit Relevanz zum Aufgabenbereich waren von Gutachter:innen zu bewerten, die zum Ergebnis kamen, dass die wissenschaftliche Qualifikation des zum Zug gekommenen Bewerbers deutlich höher lag als die der

Antragstellerin. Die zusammenfassenden Erklärungen dafür, nämlich dass der Bewerber auf Grund seiner Funktionen in der Anstalt Y die Abläufe aus wissenschaftlicher Perspektive gut kenne, während die Karriere der Antragstellerin nicht auf eine ausreichende Tiefe und Breite der wissenschaftlichen Qualifikation schließen lasse, dass ihre wissenschaftlichen Netzwerke nicht so gut ausgebaut seien wie jene des Mitbewerbers und dass sie in einigen Handlungsfeldern im Gegensatz zum Mitbewerber keine großen Erfahrungen habe, war für den Senat an Hand der eingereichten Lebensläufe und Publikationslisten sachlich nachvollziehbar. Zur Beurteilung der sonstigen Qualifikationen durch die Auswahlkommission (Vorabprüfung) und das Personalberatungsunternehmen ist festzuhalten, dass die Antragstellerin in drei von sechs Kriterien die Höchstpunktzahl erzielen konnte. Für Führungskompetenz wurde ihr kein Punkt zuerkannt, weil sie – unbestritten – bislang keine Führungsfunktion innegehabt hatte. Für die praktischen Erfahrungen im Förderwesen erhielt sie ebenfalls keine Punkte, was nachvollziehbar war, weil der Nachweis für eine solche Erfahrung fehlte. Für die Kenntnisse der Strukturen und Gremien erhielt die Antragstellerinnen möglicherweise ungerechtfertigt nicht die volle Punktzahl, dies wirkte sich aber nicht auf das Gesamtergebnis der besseren Eignung des Mitbewerbers aus. Im Bereich der persönlichen Eignung erhielt die Antragstellerin (vom Personalberatungsunternehmen) für das Kriterium „Erfahrung(!) in der Führung und Entwicklung von Personal“ weniger Punkte als der Bewerber, was nachvollziehbar war, da sie (noch) keine Führungsfunktion innehatte. Nicht recht nachvollziehbar war aber, weshalb nicht – wie in Auswahlverfahren für Funktionsbesetzungen durchaus üblich – auf Grund des bisherigen Umgangs mit Menschen im beruflichen Kontext eine Prognose im Hinblick auf die Führungsfähigkeit erstellt, sondern nur auf bereits gewonnene Erfahrung abgestellt wurde. Festzuhalten ist, dass mehr oder weniger negative Beurteilungen der Kenntnisse und Erfahrungen der Antragstellerin als „nicht ausreichend vorhanden, als nicht passend oder als zu vage“ nicht weiter begründet wurden. Dennoch war aber das Endergebnis der Eignungsprüfung zugunsten des Mitbewerbers sachlich nachvollziehbar. Für einen Zusammenhang der Personalentscheidung mit dem Geschlecht oder dem Alter oder der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin fanden sich jedenfalls keine tragfähigen Anhaltspunkte.

Empfehlung: Der Senat I der B-GBK empfahl dem BMBWF zur Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen und zur Erleichterung der Nachprüfung der Entscheidung durch die B-GBK, transparente Auswahlverfahren (auch in Ansehung der Begründung durch externe Gutachter:innen und Dienstleister:innen) vorzusehen und durchzuführen.

Verfahrensdauer: 27. März 2023 bis 11. April 2024

2.3 Bundesministerium für Finanzen

2.3.1 Zollamt

Gutachten: 331

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Teamleitung auf Grund des Geschlechts diskriminiert, weil es keine objektiven, nachvollziehbaren sachlichen Gründe für die Bevorzugung ihres Mitbewerbers gebe. Sie sei seit 1988 im gehobenen Dienst, teilweise in leitenden Funktionen, habe Kenntnisse in diversen steuerrechtlichen Materien, in Strafsachen, einschließlich Rechtsmittelsachen, und sei seit 2017 Auditorin in einem Team, mit Arbeitsplatzbewertung A2. Bei Abwesenheit des Teamleiters habe sie tw. diesen vertreten. Ihr damaliger Teamleiter und auch Teammitglieder hätten sie zur Bewerbung um die Teamleitung ermuntert. Ihr erfolgreicher Mitbewerber habe erst vor wenigen Jahren die Berufsreifeprüfung abgelegt und sei erst Anfang 202x in den gehobenen Dienst überstellt worden: Er habe zuvor lediglich einen A3-wertigen Arbeitsplatz gehabt. Im Gegensatz zu ihr habe er das Anforderungsprofil der Ausschreibung nicht zur Gänze erfüllt. Im Feedback-Gespräch sei die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung damit begründet worden, dass ihre Präsentation nicht so gut gewesen wäre wie jene des Mitbewerbers. Sie hätte immer wieder auf ihre PowerPoint-Präsentation gesehen und keinen Kontakt zu den Kommissionsmitgliedern gesucht. Zudem soll sie ihr Rollenverständnis als Führungskraft nicht gut genug beschrieben haben. Darüber hinaus sei ihr vorgeworfen worden, Texte ihrer Präsentation aus dem Organisationshandbuch kopiert zu haben. Zu ihrem Ansatz, ältere Mitarbeiter durch Homeoffice länger im Arbeitsprozess zu halten, sei unterstellt worden, dass so nicht die geforderte Leistung erbracht werden würde. Dem Hearing sei ein zu hoher Stellenwert beigemessen, Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten seien in den Hintergrund gestellt worden. Es sei ein Manko im Bereich ihrer Präsentation gesucht worden, um den Mitbewerber präferieren zu können.

Die Dienstbehörde argumentierte im Wesentlichen, dass der Bewerber seit rund zehn Jahren im Kund:innenteam mit der anzuwendenden einschlägigen steuerrechtlichen Materie gearbeitet habe und er habe im Hearing sein Rollenverständnis klar zum Ausdruck gebracht. Die für die Stellenbesetzung Verantwortlichen hätten sich dem objektiven und nachvollziehbaren Gutachten der weisungsfreien, unabhängigen Begutachtungskommission angeschlossen. Aus Sicht des Zollamtes Österreich sei die Beschwerde nicht nachvollziehbar.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass es der Dienstbehörde nicht gelungen ist, den Senat – wie in § 25 Abs. 2 B-GIBG verlangt – davon zu überzeugen, dass ein sachliches, und nicht das von der Antragstellerin glaubhaft gemachte und vom B-GIBG verpönte Motiv des Geschlechts für die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers ausschlaggebend war. Die Punktebewertung der von der Bewerberin und vom Bewerber zu erfüllenden Anforderungen durch die Mitglieder der Begutachtungskommission war größtenteils nicht nachvollziehbar, die verbale Begründung für die Beurteilung des Bewerbers mit in höchstem Ausmaß geeignet und für die Antragstellerin mit in geringem Ausmaß geeignet war kursorisch und unstrukturiert, mitunter waren Feststellungen auch unzutreffend. Insgesamt fehlte der im Sinne des § 11c B-GIBG anzustellende Vergleich der beruflichen Erfahrungen, des Wissens, der Kompetenzen und der persönlichen Fähigkeiten der Bewerberin und des Bewerbers anhand der einzelnen (Unter)Kriterien. Im Ergebnis ergab sich für den Senat, dass die Punkteunterschiede und in der Folge das Ergebnis der Eignungsprüfung aus den Laufbahndaten und der dargelegten Berufserfahrung der Bewerberin und des Bewerbers nicht nachvollziehbar sind. Das Vorbringen der Dienstgeberseite in der Senatssitzung, nämlich dass die Antragstellerin beim Hearing die Punkte von ihren PowerPoint-Folien „runtergelesen“ habe, aber nicht vermitteln habe können, wie sie die Rolle als Teamleiterin anlegen wolle, konnte den Senat auch nicht überzeugen, weil nicht dargelegt wurde, wie der Bewerber die Rolle als Teamleiter anlegen wollte. Jedenfalls ist die Eignung von Bewerber:innen nicht auf Grund eines Eindrucks nach einem kurzen Hearing zu beurteilen, sondern sind der bisherige Verwendungserfolg und die Kenntnisse und Erfahrungen aus den bisherigen Tätigkeiten heranzuziehen. Der Senat stellte daher eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG fest.

Verfahrensdauer: 26. Juni 2023 bis 19. Dezember 2024

2.4 Bundesministerium für Inneres

2.4.1 Landespolizeidirektion

Gutachten: 320

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Besetzung der Planstelle des 2. stellvertretenden Kommandanten einer Polizeiinspektion (PI) mit einem um zehn Jahre jüngeren Mitbewerber auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert, weil der Antragsteller zur Betreuung seines Kindes seine Wochendienstzeit gemäß § 50b Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) herabsetzen habe lassen und ihm ein Bewerber vorgezogen worden sei, der – anders als der Antragsteller – keine Erfahrungen in der Leitung einer PI gehabt habe. Der Antragsteller habe seit rund zehn Jahren als dienstführender Beamter Dienst als (qualifizierter) Sachbearbeiter und über ca. drei Jahre als 3. Stellvertreter des PI-Kommandanten versehen, die angestrebte Funktion des 2. stellvertretenden PI-Kommandanten habe er schon für einige Monate ausgeübt, sodass er mit den Aufgaben der ausgeschriebenen Funktion bereits vertraut gewesen sei. Der erfolgreiche Mitbewerber hingegen sei erst seit knapp einem Jahr (vor der Ausschreibung) an der PI als (qualifizierter) Sachbearbeiter tätig gewesen, davor habe er in einer Dienststelle des LPD (nicht in einer PI) Dienst versehen. Dem Mitbewerber habe der Antragsteller zwölf Jahre im Exekutivdienst, fünf Jahre in der Dienstführung und Erfahrungen in einem PI-Kommando und auch im Stadtpolizeikommando voraus.

Die LPD begründete die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers mit dem Besetzungsvorschlag des zuständigen Stadtpolizeikommandos (SPK) und Dienstbeschreibungen der unmittelbaren Vorgesetzten; das Lebensalter oder eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit habe keine Rolle gespielt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Der Senat kam in Anwendung der „Motivbündeltheorie“ (OGH 02.04.2009, 8 ObA 8/09y) zum Ergebnis, dass der Antragsteller auf Grund des Geschlechts diskriminiert wurde. Nach der Motivbündeltheorie liegt eine Diskriminierung auch dann vor, wenn das geschützte Merkmal, im gegenständlichen Fall das Geschlecht (im Zusammenhang damit steht nach §§ 4 und 5 B-GlBG ua. auch der Umstand, dass jemand Kinder hat und deshalb

Teilzeit bzw. Herabsetzung der Wochendienstzeit in Anspruch nimmt, was bei Auswahlentscheidungen nicht zu einer Benachteiligung führen darf) innerhalb eines „Motivbündels“ eine Rolle spielt, also zumindest mitursächlich für die unterschiedliche Behandlung gegenüber einer Person ist, die dieses Merkmal (hier Herabsetzung der Wochendienstzeit verbunden mit dem Entfall von Mehrdienstleistungen und Nachtdiensten) nicht aufweist. Der Senat folgte dem Vorbringen des Antragstellers in Bezug auf die erforderlichen Qualifikationen, nämlich dass er auf Grund der stellvertretenden PI-Leitung (als 3., 2. und 1. Stellvertreter des PI-Kommandanten) mit den genannten Aufgaben (Dienstplanung, Einteilung, Koordination) bereits vertraut war, während aus der Berufslaufbahn des Mitbewerbers auf für einen stellvertretenden PI-Kommandanten einschlägige Kenntnisse und Erfahrungen nicht zu schließen war. Die Dienstgeberseite fokussierte im Rahmen der Beurteilung des Antragstellers auf dessen verkürzte Wochendienstzeit mit der Befreiung von Journaldienststunden und schloss daraus, dass die Familie für den Antragsteller offenbar Priorität habe, woraus wieder geschlossen wurde, dass es ihm an Kollegialität mangle. Damit und auf Grund geringer Wahrnehmbarkeit im Außendienst sei der Antragsteller für eine wichtigere Rolle im PI-Kommando nicht vorstellbar. Diese Ausführungen ließen nach dem Dafürhalten des Senates darauf schließen, dass der Hauptgrund für den Ausschluss des Antragstellers von einer höheren Funktion im PI-Kommando der war, dass er die Möglichkeit der verkürzten Wochendienstzeit in Anspruch genommen hatte. Eine Diskriminierung auf Grund des (höheren Lebens-)Alters des Antragstellers gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG konnte mangels eines Indizes in diese Richtung nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 29. März 2023 bis 13. Juni 2024

2.5 Bundesministerium für Justiz

2.5.1 Gericht

Gutachten: 336

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich dadurch auf Grund des Geschlechts und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert, dass ihm im Verfahren zur Besetzung der Leitung des Referates Y eine jüngere, weniger gut geeignete Bewerberin vorgezogen worden sei. Die Begutachtungskommission sei nämlich zu dem Ergebnis gekommen, dass er im höchsten und die Mitbewerberin im hohen Ausmaß geeignet sei. Er sei seit Jahrzehnten im Bereich der Justiz tätig, aktuell als Vorsteher der Geschäftsstelle des Gerichtes in X. In seinen Aufgabenbereich würden die Organisation sämtlicher Personalangelegenheiten, die Diensterteilung, die Aus- und Fortbildung sowie Personalentwicklung im gesamten nicht richterlichen Bereich, dies auch für die ... Dienststellen, fallen. Er habe federführend an Projekten für den Bereich der Justiz mitgearbeitet und sei Mitglied der Prüfungskommission gewesen. Die Betrauung der nur im hohen Ausmaß geeigneten Bewerberin mit der ausgeschriebenen Funktion sei somit nicht auf einer objektiven und sachlichen Grundlage erfolgt, sondern seien die unsachlichen Motive Geschlecht und Alter maßgebend gewesen.

Das BMJ führte in seiner Stellungnahme aus, dass die Bewerberin seit Jahrzehnten Sachbearbeiterin im Referat Y und seit vielen Jahren stellvertretende Leiterin des Referates gewesen sei. Seit rund einem Jahr leite sie das Referat mit ausgezeichnetem Verwendungserfolg interimistisch. Die Bewerberin sei daher mit allen Aufgabenbereichen bestens vertraut, sie erfülle sämtliche Voraussetzungen des Arbeitsplatzes in fachlicher, persönlicher und sozialer Hinsicht. Sie verfüge über hervorragende Sprengelkenntnisse aus dem Aufgabenbereich des Referates und habe bereits ausreichend Erfahrung in der Dienstaufsicht gesammelt. Die Begutachtungskommission habe ihre Bewertung ausschließlich damit begründet, dass die Bewerberin im Vergleich zum Antragsteller über eine deutlich geringere Erfahrung in der Führung von Mitarbeiter:innen und in der Justizverwaltung verfüge. Damit habe die Begutachtungskommission ihren Qualifikationsvergleich nicht auf die ausgeschriebene Referatsleitung, sondern auf eine Geschäftsstellenleitung gestützt. Da laut dem Frauenförderungsplan zum Stichtag sowohl in der Verwendungsgruppe A2/7 als auch bei den Funktionen des Gehobenen Dienstes Referatsleiter:innen der Anteil der weiblichen Bediensteten unter 50 Prozent gelegen sei, seien die Vorgaben des B-GIBG zu berücksichtigen gewesen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung des Antragstellers vorliegt, weil die Begutachtungskommission offenbar für die Festlegung des jeweiligen Eignungskalküls die bisher wahrgenommenen Aufgaben und ausgeübten Funktionen für sich genommen herangezogen und eben nicht auf den konkret zu besetzenden

Arbeitsplatz abgestellt hatte. Die Bewerberin konnte zwar von der Anzahl der Mitarbeiter:innen her bei Weitem keine so umfassende Führungserfahrung vorweisen wie der Antragsteller, doch ist dieser Umstand vernachlässigbar, denn im Referat Y sind nicht einmal zehn Bedienstete zu führen. Der Bewerberin wurde durchaus Führungskompetenz bestätigt, und ihre Fachkenntnisse überwiegen jene des Antragstellers deutlich. Die Bestellung des Antragstellers wäre – in Gegensatz zur Bewerberin – mit einer Einschulungsphase verbunden gewesen. Die Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern ist nicht nach den diversen im Berufsleben bewiesenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen zu beurteilen, sondern im Hinblick auf die mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen.

Verfahrensdauer: 24. August 2023 bis 18. März 2025

2.6 Bundesministerium für Landesverteidigung

2.6.1 Nachgeordneter Bereich

Gutachten: 324

Tatbestand: Sexuelle Belästigung, mangelnde Abhilfe

Sachverhalt: Die Antragstellerin brachte vor, dass sie (als Lehrling) von einem Kollegen sexuell belästigt und seitens des Dienstgebers keine angemessene Abhilfe dagegen geschaffen worden sei. Die sexuelle Belästigung habe darin bestanden, dass ihr der Kollege aufs Gesäß gestarrt und auch gefasst habe, einmal habe er sie so fest in den Hintern gekniffen, dass sie ihm als Reflex einen Schlag mit ihrem Ellbogen in den Brustbereich gegeben habe. Diesen Vorfall habe sie ihrem direkten Vorgesetzten gemeldet und dabei auch gesagt, dass es nicht das erste Mal gewesen sei. Gegenüber dem Dienststellenleiter habe sie den Sachverhalt noch einmal schildern müssen, und dabei sei sie gefragt worden, ob sie nicht wisse, dass besagter Kollege verheiratet sei und Kinder habe. Ihr sei eher das Gefühl vermittelt worden, dass man sie als Auslöser für das Fehlverhalten des Kollegen sehe, als dass man sie unterstütze. Nach einiger Zeit sei sie in das Büro des Dienststellenleiters beordert worden, in dem der Kollege bereits anwesend gewesen sei, und es sei ihr mitgeteilt worden, dass der Beschuldigte gestanden habe. Sie sei davor weder gefragt worden, ob sie eine Vertrauensperson, die Personalvertretung

oder einen rechtlichen Beistand hinzuziehen wolle, noch sei jemand von ihrer Abteilung oder ihrem Referat anwesend gewesen. Unter dem Druck des Gespräches und vermutlich auch, weil sie sich eher auf einer Anklagebank als bei einer Aussprache gesehen habe, habe sie gesagt, dass sie zwar nicht mehr mit dem Kollegen arbeiten wolle, sie wolle aber auch nicht, dass er gekündigt werde. Es sei dann zwei Jahre nichts passiert, und sie habe auf die Problematik aufmerksam gemacht, weiter mit dem Kollegen an derselben Dienststelle arbeiten zu müssen. Schließlich habe sich ihr neuer Vorgesetzter für ihr Anliegen zuständig gefühlt. Sie habe psychologische Betreuung bekommen und der Fall sei der nächsthöheren Dienststelle gemeldet worden. Ihr sei gesagt worden, sie müsse sich um nichts kümmern, es werde Anzeige erstattet. Ihre Situation sei aber immer unangenehmer geworden, auch weil ihr zugetragen worden sei, dass der Beschuldigte im Kollegenkreis erzählt hätte, sie wolle ihm das Leben schwer machen, weil er die Affäre mit ihr beendet habe. Schließlich sei sie drei Jahre nach Meldung der sexuellen Belästigung darüber informiert worden, dass das Verfahren gegen den Kollegen eingestellt worden sei. Aus Angst, dass sie wieder an derselben Dienststelle mit ihm arbeiten müsse, habe sie sich einem anderen Ressort dienstzuteilen lassen. Der Kollege sei wieder auf ihrer Stammdienststelle tätig gewesen.

Der Beschuldigte schilderte gegenüber der Dienstbehörde den Vorfall so, dass die Antragstellerin auf einer Leiter gestanden sei, während er Werkzeug ausgefasst habe. Nachdem er seine Gegenstände ausgefasst habe, sei sie von der Leiter runtergekommen und habe sich neben ihn gestellt. Es sei sehr eng in dem Bereich gewesen, sodass er beim Weggehen das Eck eines Regals gestreift habe. Er habe daher zur Antragstellerin gesagt, sie solle weitergehen, und dabei habe er ihr reflexartig mit der Handrückseite auf den Hintern geklopft. Sie habe mit einem Faustschlag in die Magengegend reagiert, da habe er verstanden, dass sie die Berührung als sexuelle Belästigung empfunden habe. Er glaube, er habe sich auch entschuldigt.

Der Vorgesetzte gab bei seiner Befragung durch die Dienstbehörde an, er habe den Beschuldigten mündlich ermahnt und angeordnet, dass jeglicher Körperkontakt zu unterlassen sei. Eine Anzeige habe die Antragstellerin abgelehnt.

Die Dienstbehörde führte in ihrer Stellungnahme an den Senat I der B-GBK aus, dass nach Kenntnis des Verdachts der sexuellen Belästigung als Sofortmaßnahme die Dienstzuteilung des Beschuldigten zu einem anderen Bereich erfolgt sei. Diese sei auf Grund des Krankenstandes und des anschließenden Erholungsurlaubes des Bediensteten wieder aufgehoben worden. Danach sei wieder eine Dienstzuteilung erfolgt. Ende des Jahres sei dann die Antragstellerin einem anderen Ressort dienstzugeteilt (und mittlerweile auch in dessen Planstellenbereich übernommen) worden. In weiterer Folge habe eine Gleichbehandlungsbeauftragte zum Thema „Frauen im männerdominierten Berufsbild“

einen Vortrag gehalten. Der „Leitfaden gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ sei mit dem Hinweis auf „zwingende Kenntnissnahme durch alle Bediensteten“ an die Dienststellen verteilt worden. Da das Verfahren gegen den Bediensteten von der Staatsanwaltschaft eingestellt worden sei, seien keine weiteren Maßnahmen ergriffen worden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: 1.) Das Verhalten des X stellt eine sexuelle Belästigung der Antragstellerin gemäß § 8 Abs. 1 Z 3 B-GIBG dar.

2.) Die Dienstbehörde hat die in § 8 Abs. 1 Z 2 B-GIBG geforderte angemessene Abhilfe schuldhaft nicht zeitgerecht geschaffen.

Gemäß § 8 Abs. 1 B-GIBG liegt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienstverhältnis 1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers sexuell belästigt wird, und 2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen oder 3. durch Dritte sexuell belästigt wird. Im vorliegenden Fall kam die Belästigung durch Dritte gem. § 8 Abs. 1 Z 3 B-GIBG in Betracht, weil die Antragstellerin und der Belästiger auf gleicher Ebene – Arbeitskollege und -kollegin – tätig waren.

Gemäß § 8 Abs. 2 Z 1 B-GIBG liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, welches die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist, und welches eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Nach den Erläuterungen zum B-GIBG sind unter einem der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen zu verstehen, die objektiv gesehen sexuell konnotiert sind. Der Begriff der Würde stellt darauf ab, dass der Umgang von Kolleginnen und Kollegen von gegenseitigem Respekt gekennzeichnet sein sollte. Ob die Würde einer Person beeinträchtigt ist, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen.

Das wesentliche Merkmal einer sexuellen Belästigung ist, dass das Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist. Dieses Merkmal ist subjektiv, d.h. allein bezogen auf die „betroffene Person“ zu

beurteilen. Subjektive Elemente auf Seiten des Belästigers:der Belästigerin sind hingegen irrelevant, es ist unerheblich, ob er:sie die Absicht hatte, zu belästigen.

Das Verhalten muss weiters eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schaffen oder dies bezwecken. Die Arbeitsumwelt kann durch mehrere Belästigungshandlungen negativ verändert werden, es kann aber auch bereits durch eine einzelne Belästigungshandlung ein für die betroffene Person einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld geschaffen werden. Gemäß der Beweislastregel des § 25 Abs. 2 B-GIBG hat ein:e Antragsteller:in die behauptete sexuelle Belästigung lediglich glaubhaft zu machen. Es obliegt dem:der Beschuldigten, darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass die von ihr:ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Auf Grund des glaubhaften und widerspruchsfreien Vorbringens der Antragstellerin ergab sich für den Senat, dass der Beschuldigte die Antragstellerin nicht zufällig am Gesäß berührte. Eine Berührung am Gesäß stellt zweifellos ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten dar. Die Darstellung der Antragstellerin, nämlich dass dadurch ihre Würde beeinträchtigt und eine einschüchternde und demütigende Arbeitsumwelt entstanden sei, sodass sie letztendlich auch psychotherapeutische Behandlung in Anspruch nehmen musste, war glaubhaft. Demgegenüber war die (bloß schriftliche) Ausführung des Beschuldigten – er sagte seine Teilnahme an der Senatsitzung unter Hinweis auf seine schriftliche Stellungnahme ab –, es habe sich nur um ein versehentliches Streifen mit dem Handrücken gehandelt, vor dem Hintergrund seiner Entschuldigung bei der Antragstellerin, der mündlichen Ermahnung und der (vorübergehenden) Dienstzuteilung des Beschuldigten nicht glaubwürdig. Der Senat stellte daher die sexuelle Belästigung im Sinne des B-GIBG fest.

Des Weiteren liegt eine Diskriminierung der Antragstellerin durch die Dienstbehörde vor, weil diese keine umgehende und wirksame Abhilfe schuf. Die Antragstellerin meldete den Vorfall noch am selben Tag bei ihrem direkten Vorgesetzten und einem weiteren Dienstgebervertreter und ersuchte mehrfach darum, nicht mehr mit besagtem Kollegen zusammenarbeiten zu müssen. Diesem Ersuchen wurde über Monate bzw. Jahre nicht entsprochen. Auch sonst wurden keine spezialpräventiven Maßnahmen gesetzt oder die Antragstellerin über weitere Schritte informiert. Erst nachdem sie auf Grund der nach mehr als zwei Jahren für sie psychisch nicht mehr tragbaren Situation laut über eine Beendigung des Dienstverhältnisses nachdachte, sorgte ein Vorgesetzter für psychologische Betreuung. Die Einbindung der zuständigen Personalstelle, die die Dienstzuteilung des Beschuldigten verfügte, erfolgte verzögert.

Verfahrensdauer: 16. Oktober 2023 bis 19. August 2024

2.7 Gericht

2.7.1 Gericht

Gutachten: 327

Tatbestand: Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin, die sich als *Person of Color (PoC)* versteht und bezeichnet, erachtete sich durch die Äußerung eines Kollegen, nämlich das „*Black Voices* Anti-Rassismus-Volksbegehren“ nicht unterschreiben zu wollen, weil er „nicht für mehr Rechte“ sei, auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 16 Abs. 1 Z 3 belästigt. Diese Äußerung sei im Rahmen eines Mittagessens unter Kolleg:innen als Antwort auf die Frage der Antragstellerin erfolgt, ob der Kollege dieses Volksbegehren unterschreiben werde. Mit dieser Antwort habe der Kollege klar zum Ausdruck gebracht, dass Schwarze Menschen nicht die gleichen Rechte haben sollen wie *weiße* Menschen. Daran ändere auch der Umstand nichts, dass der Kollege später, nachdem er von einer Kollegin darauf aufmerksam gemacht worden war, dass seine Aussage rassistisch sei, sich per E-Mail damit entschuldigt habe, dass seine Äußerungen nicht gegen die Antragstellerin gerichtet gewesen seien, es tue ihm leid, wenn sie diese so empfunden habe. Er werde versuchen, in Zukunft überspitzte oder zynische Bemerkungen zu unterlassen. Für die Antragstellerin sei eine Entschuldigung nur unter der Prämisse, dass sie die Bemerkung auf eine bestimmte Weise empfunden habe, keine Entschuldigung für die Aussage selbst. Bereits vor diesem Gespräch bzw. Vorfall habe die Antragstellerin eine unangenehme Erfahrung mit dem Kollegen gemacht. Er habe in ihrer Abwesenheit ohne ihre Einwilligung einen Akt aus ihrem Aktenvorrat an sich gezogen. Nachdem sie den Kollegen darauf aufmerksam gemacht habe, dass er ihre Zustimmung dafür einholen müsse, habe er einer Kollegin davon berichtet und gefragt, ob die Antragstellerin immer so „bitchig“ sei. In der Senatssitzung ergänzte die Antragstellerin, dass der Kollege ihr gegenüber mitunter herablassend aufgetreten sei, so habe er z. B. schon an seinem ersten Tag am Gericht auf ihr Angebot, nach einem größeren Büro für ihn zu fragen, geantwortet, ja, sie möge das für ihn veranlassen. Es habe immer wieder Momente des mangelnden Respekts gegeben, der Kollege habe etwa in Besprechungen für sie das Wort ergriffen und das Gespräch

weitergeführt. Sie erachte sich durch dieses Verhalten auch auf Grund ihres Geschlechts gemäß § 8a Abs. 1 Z 3 B-GIBG belästigt.

Die Dienstgeberseite habe es unterlassen, angemessene Abhilfe gegen die Belästigungen zu schaffen. Der gemeinsame unmittelbare Vorgesetzte habe zunächst gefragt, ob es nicht möglich wäre, dass sie sich „wieder vertragen“. Nach ca. zwei Wochen habe ein Dienstgebervertreter mit dem Kollegen ein Gespräch geführt. Auf ihre Nachfrage sei ihr mitgeteilt worden, der Kollege habe glaubwürdig vorgebracht, dass seine Aussage nicht rassistisch gemeint gewesen sei. Es sei ihm mitgeteilt worden, dass solche Aussagen nicht akzeptiert würden, es werde aber nichts weiter passieren, weil die Aussage nicht die „Schwelle“ für eine dienstrechtliche Maßnahme überschritten habe, nicht jede unsensible Äußerung (gegen)über einer PoC sei rassistisch. Nachdem keinerlei Abhilfemaßnahmen getroffen und offenbar auch nicht ernsthaft geplant worden seien, habe sich die Antragstellerin entschlossen, das Dienstverhältnis zu beenden, sie habe sich nicht geschützt und nicht mehr wohl am Gericht gefühlt.

Der der Belästigung und Diskriminierung beschuldigte Bedienstete führte in einer Stellungnahme gegenüber dem Senat I der B-GBK bezüglich der angeblich eigenmächtigen Aktenzuweisung aus, dass es dazu auf Grund der Dringlichkeit der Angelegenheit und des Krankenstandes der Antragstellerin gekommen sei. Zum Vorwurf, er habe die Antragstellerin als „bitchig“ bezeichnet, führte der Bedienstete aus, es hätten zwischen ihnen Unstimmigkeiten bestanden, nicht nur wegen der Aktenzuweisung. Im Gespräch mit einer anderen Kollegin habe er dies thematisiert und transportieren wollen – an den Wortlaut könne er sich nicht mehr erinnern –, dass er das Verhalten der Antragstellerin ihm gegenüber als unnötig unfreundlich („bissig“) empfinde.

Zum Vorwurf der rassistischen Aussage führte der Bedienstete aus, dass er die Frage der Antragstellerin, ob er das „Black Voices-Volksbegehren“ unterzeichnen werde, mit der Begründung verneint habe, dass er Volksbegehren generell nicht unterzeichne. Die Frage nach der Ausübung seiner politischen Rechte habe er unpassend gefunden. Gefragt nach den Gründen seiner Enthaltung habe er sinngemäß geantwortet, dass er die Einführung von immer mehr Regelungen bzw. Rechten in die Rechtsordnung nicht für sinnvoll erachte, weil man mit den bestehenden verfassungsrechtlichen Rechten das Auslangen finde. An die möglichen persönlichen Implikationen, die sich für die Antragstellerin als PoC aus diesem Volksbegehren ergeben könnten, habe er in diesem Moment nicht gedacht. Die weitere Nachfrage der Antragstellerin habe er als angriffig empfunden, er habe den Eindruck gehabt, dass es ihr allein darum gehe, ihn für seine Position zu kritisieren. Er habe, nachdem er erfahren habe, dass sich die Antragstellerin durch seine Aussagen verletzt fühle, einen kollegialen Kaffee vorgeschlagen. Nachdem das abgelehnt worden sei, habe er in einer E-Mail erklärt, dass die Äußerung nicht gegen sie gerichtet gewesen

sei, und er sich dafür entschuldige, wenn sie es so empfunden habe. Die Antragstellerin habe die – anschließend auch persönlich abgegebene – Entschuldigung nicht akzeptiert. In der Folge sei die Zusammenarbeit mit ihr de facto unmöglich gewesen, obwohl er mehrmals versucht habe, die Situation zu bereinigen. Letztlich habe er in einem Gespräch mit Dienstgebervetretern, der Personalvertretung und der Gleichbehandlungsbeauftragten gegenüber der Antragstellerin wiederholt, dass er die Situation bedaure und nach wie vor Interesse an einer Klärung der Sache habe und für ein Gespräch zur Verfügung stehe.

Seitens des Gerichts wurde ausgeführt, dass unmittelbar nach Bekanntwerden der ersten Vorwürfe Vertreter:innen des Gerichts sowohl mit der Antragstellerin als auch mit dem Bediensteten Gespräche geführt hätten. Die Antragstellerin sei auch über den jeweiligen Stand der Gespräche informiert worden. Sie habe Unterstützung durch den Dienststellenausschuss und auch durch die Gleichbehandlungsbeauftragte erfahren, die in die Gespräche einbezogen und regelmäßig informiert worden sei. Der beschuldigte Bedienstete sei mehrfach auf die an Mitarbeitende des Gerichtes gestellten hohen Anforderungen in Bezug auf Kollegialität und respektvollen Umgang erinnert worden. Unter Berücksichtigung der getätigten Entschuldigung, der wiederholten „Normverdeutlichungsgespräche“ sowie auf Grund der Tatsache, dass es zu keinem weiteren zu beanstandenden Verhalten gekommen sei, sei der Dienstgeber – ungeachtet der Frage, ob eine Belästigung im rechtlichen Sinn vorliege oder nicht – davon ausgegangen, dass die getroffenen Maßnahmen ausreichen würden, für die Antragstellerin ein belästigungsfreies Weiterarbeiten zu gewährleisten. Als Präventivmaßnahme seien Schulungsmaßnahmen, Informationen von neuen Mitarbeitenden beim Onboarding und Verbesserungen im Bereich der internen Ansprechstellen beschlossen worden. Zu bedenken sei auch, dass die freie Meinungsäußerung sowie das Wahl- oder Abstimmungsverhalten (zu welchem auch das Recht gehöre, ein Volksbegehren zu unterzeichnen oder auch nicht) persönlichkeitsrechtlich geschützt seien. Zusammengefasst habe das Gericht die vom B-GIBG geforderte angemessene Abhilfe geschaffen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: Die Äußerung des Bediensteten gegenüber der Antragstellerin stellt eine Belästigung gemäß § 16 Abs. 1 Z 3 B-GIBG auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin dar. Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts wurde nicht festgestellt.

Unter einer Belästigung im Sinne des B-GIBG versteht man, dass (u. a.) auf Grund des Geschlechts oder im Zusammenhang mit der ethnischen Herkunft der betroffenen Person ein unerwünschtes Verhalten gesetzt wird, das die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt schafft oder dies bezweckt.

Das Verhalten des Kollegen war nach Ansicht des Senates in der konkreten Situation objektiv geeignet, die Würde der Antragstellerin als *PoC* zu beeinträchtigen und war für sie (subjektiv) unerwünscht (was auch objektiv nachvollziehbar ist). Sie fühlte sich in weiterer Folge an ihrem Arbeitsplatz sehr unwohl, was nachvollziehbar ist, zumal sie weiterhin in ihrer täglichen Arbeit engen Kontakt zum Kollegen haben musste. Es ist absolut nachvollziehbar, dass für die Antragstellerin eine feindselige und beleidigende Arbeitsumwelt entstand, auch verstärkt dadurch, dass ihre Versuche, den Vorfall durch den Dienstgeber aufarbeiten zu lassen, erfolglos blieben. Das Vorbringen des Kollegen, nämlich er habe keinen Vorsatz gehabt, die Antragstellerin rassistisch zu beleidigen, ist unbeachtlich, weil es auf subjektive Elemente auf Seiten des Belästigers nicht ankommt. Das gegenständliche Gespräch war kein fachliches (in diesem Fall wäre die Äußerung des Kollegen anders zu beurteilen), sondern fand im Rahmen einer Mittagspause auf persönlicher Ebene statt. Vor dem Hintergrund, dass seine Kollegin (eben) nicht eine Person mit *weißer* Hautfarbe ist, hätte er nicht verletzend antworten dürfen. Der Zusammenhang mit der ethnischen Herkunft der Antragstellerin ergibt sich bereits aus dem Inhalt des abgelehnten Volksbegehrens, die Antragstellerin gehörte jener Gruppe an, um deren Rechte es ging und deren Chancengleichheit in der Gesellschaft (noch) nicht voll gegeben ist. Der Äußerung, nicht für mehr Rechte zu sein, kann in diesem Zusammenhang nur der Gehalt zugemessen werden, dass der Ist-Zustand aus Sicht des Sprechers befriedigend sei, was auch objektiv geeignet ist, die Würde einer *PoC* zu verletzen und bei fortdauernder enger Zusammenarbeit zu einer demütigenden Arbeitsumwelt zu führen. Der Senat gewann nicht den Eindruck, dass der Kollege seinen Standpunkt zum *Black-Voices* Volksbegehren bei einem männlichen Gegenüber in gleicher Situation anders zum Ausdruck gebracht hätte, weshalb eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts verneint wurde. Auch die einmalige Bezeichnung der Antragstellerin als „bitchig“ stellt für sich genommen keine geschlechtsbezogene Belästigung dar, insbesondere da die Aussage nicht gegenüber der Antragstellerin selbst, sondern gegenüber einer Kollegin in einem privaten Gespräch getroffen wurde.

Die Vertreter des Gerichtes haben es schuldhaft verabsäumt, geeignete Abhilfemaßnahmen zu setzen. Die Wochen bzw. Monate nach Meldung des „Vorfalles“ geführten Gespräche ließen keinerlei strukturiertes Prozedere unter klarer

Verantwortungsverteilung erkennen, im Rahmen dessen der Vorfall aufgearbeitet und die Antragstellerin als betroffene Person über geplante oder durchgeführte Schritte in Kenntnis gesetzt worden wäre. Vielmehr wurde es der Betroffenen selbst überlassen, sich um Abhilfe zu kümmern. Der Bedienstete, der die Aussage getätigt hatte, wurde nicht dienstrechtlich verwarnt bzw. ernsthaft ermahnt, sondern lediglich „auf die Bedeutung eines sensiblen Umgangs im (juristischen) Berufsleben hingewiesen“. Kritisch zu sehen ist auch, dass das Gericht die (neu eintretenden) Mitarbeitenden offenbar nicht über die gemäß dem B-GIBG eingesetzte Gleichbehandlungsbeauftragte und deren Aufgaben informierte. Es erfolgte auch keine Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten zur Unterstützung und Beratung der Antragstellerin, diese hatte nur von der Personalvertretung von einer Gleichbehandlungsbeauftragten erfahren, und das erst als sie schon beschlossen hatte, ihr Dienstverhältnis zu beenden.

Verfahrensdauer: 30. März 2023 bis 23. Oktober 2024

2.8 Universitätsbereich

2.8.1 Hochschule

Gutachten: 316

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich im Verfahren zur Bestellung eines Rektors: einer Rektorin der Hochschule X dadurch diskriminiert, dass ein Zweiertorschlag mit zwei Bewerberinnen beschlossen worden sei. Gemäß § 23a Abs. 2 Z 3 UG sei die Findungskommission zur Erstellung eines Vorschlags mit den „drei für die Besetzung der Funktion am besten geeigneten Kandidaten: Kandidatinnen“ verpflichtet, gemäß § 4 Abs. 5 der Wahlordnung sei ein Zweiertorschlag nur zulässig, wenn „keine ausreichende Anzahl an geeigneten Bewerbern: Bewerberinnen vorhanden ist.“ Der Antragsteller sei zum Hearing beim zum Besetzungsverfahren hinzugezogenen Personalberatungsunternehmen eingeladen worden, nach diesem Hearing sei er auch in die „nächste Runde“ gekommen, nämlich zum Hearing mit Mitgliedern der Findungskommission, des Senates und des Universitätsrates sowie allen Universitätsangehörigen. Dass er für die Funktion des Rektors (grundsätzlich) nicht geeignet sein sollte, sei sohin nicht schlüssig. Der Umstand,

dass trotz des bereits erreichten Gleichstellungsziels in der Ausschreibung der Passus aufgenommen wurde, dass die Uni eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen anstrebe und bei gleicher Qualifikation Frauen vorrangig aufgenommen würden, deute im Zusammenhang mit der Vorlage des Vorschlages mit bloß zwei Bewerberinnen auf die „unzulässige Absicht“ hin, unbedingt eine Rektorin zu wählen. Der Antragsteller habe im Vorfeld der Ausschreibung auch wahrgenommen, dass es das Ziel sei, jedenfalls – auch wenn die Prüfung seiner Qualifikation seine prinzipielle Eignung ergeben hätte – eine Frau zur Rektorin zu wählen.

Der Universitätsrat führte aus, dass die Findungskommission laut dem Universitätsgesetz (UG) 2002 und der Wahlordnung dem Senat einen – nicht bindenden – Vorschlag mit höchstens drei von den als am besten geeignet erscheinenden Personen vorzulegen habe. Über die Aufnahme von Kandidaten:Kandidatinnen in den dem Universitätsrat vorzulegenden Wahlvorschlag entscheide – bindend – allein der Senat. Der Antragsteller sei nicht in den Wahlvorschlag aufgenommen worden. Zu bemerken sei, dass sowohl der Vorschlag der Findungskommission, als auch der Vorschlag des Senates im Einklang mit den Ergebnissen eines außeruniversitären und unabhängigen Personalberatungsunternehmens erstellt worden sei, welches das Anforderungsprofil durch den Antragsteller als nur bedingt erfüllt angesehen habe, während das Anforderungsprofil bei den in die Wahlvorschläge aufgenommenen Kandidatinnen als gänzlich erfüllt beurteilt worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat folgte dem Vorbringen des Antragstellers und stellte fest, dass der Zweievorschlag eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG darstellt.

Festzuhalten ist, dass das UG 2002 keine Bestimmung enthält, die explizit die Möglichkeit eines Zweievorschlags nennt. Aus der Formulierung des § 23a Abs. 2 Z 3 UG 2002, nämlich dass der Wahlvorschlag die drei „am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten“ zu enthalten habe, kann aber – so auch die rechtliche Einschätzung des BMBWF – abgeleitet werden, dass mangels dreier geeigneter Bewerber:innen die Erstattung eines Zweievorschlags zulässig ist, weil ungeeignete Bewerber:innen nicht zu berücksichtigen sind. Damit bestätigte das BMBWF auch die entsprechende Festlegung in der Wahlordnung der Uni, nämlich dass im Fall, dass keine ausreichende Anzahl an geeigneten Bewerber:innen vorhanden sei, Findungskommission bzw. Senat das Recht hätten, beim Universitätsrat einen Zweievorschlag oder eine Neuausschreibung anzuregen. Umgekehrt ist wohl ein Zweievorschlag unzulässig, wenn es mehr als zwei

geeignete Bewerber:innen gibt. Nachdem der Antragsteller nach dem Hearing beim Personalberatungsunternehmen auch zum Hearing mit Mitgliedern der Findungskommission, des Senates und des Universitätsrates sowie allen Universitätsangehörigen eingeladen wurde, kann der Senat I der B-GBK nicht erkennen, aus welchen objektiv-sachlichen Gründen der Antragsteller für die Funktion des Rektors ungeeignet und daher nicht in einen Dreivorschlag aufzunehmen gewesen sein soll. Das UG bietet der Findungskommission und dem Senat nicht die Möglichkeit, von der Aufnahme einer dritten geeigneten Person in den Wahlvorschlag deshalb abzusehen, weil nach dem Dafürhalten dieser Gremien die Eignung dieser Person im Vergleich zu den beiden anderen – ohnedies vorgereichten – Personen in einem geringeren Maße gegeben ist. Diese Vorgangsweise schränkt die Wahlmöglichkeit des Universitätsrates in einer im Gesetz nicht vorgesehenen Weise ein.

Findungskommission und Senat einer Universität sind verpflichtet, die Diskriminierungsverbote des B-GIBG (§§ 4 und 13 B-GIBG iVm § 44 UG 2002) zu beachten. Aus den Unterlagen zum Auswahlverfahren ist ersichtlich, dass ursprünglich ein Dreivorschlag mit drei Bewerberinnen erstellt wurde, und nachdem eine Kandidatin abgesagt hatte, sei es zum Zweivorschlag gekommen. Nach dem Ausscheiden der dritten Kandidatin standen nach dem (universitäts)öffentlichen Hearing zwei Frauen und ... Männer im Bewerbungsverfahren, ein Dreivorschlag hätte somit zwangsläufig einen geeigneten Bewerber enthalten müssen. Das Fehlen einer überzeugenden Begründung für die Nichteignung des Antragstellers (und ggf. auch der übrigen ... Bewerber) für die Funktion des Rektors, lässt nur den Schluss zu, dass das Geschlecht ein wesentliches Motiv für das Absehen von der Vorlage des gesetzlich vorgesehenen Dreivorschlags an den Universitätsrat war. Der Senat I der B-GBK stellte daher die Diskriminierung des Antragstellers aus diesem Grund fest.

Verfahrensdauer: 6. Februar 2023 bis 14. März 2024

2.8.2 Universität

Gutachten: 318

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich durch den Abbau der personellen Ausstattung und sonstiger Ressourcen ihrer Professur auf Grund des Geschlechts und des

Alters diskriminiert. Konkret sei eine befristete Dissertant:innenstelle nicht nachbesetzt, aber der bisherige Stelleninhaber bei einem anderen Professor *PostDoc* eingestellt worden. Eine zweite Dissertant:innenstelle werde mit deren Ablauf wegfallen, ebenso eine durch einen Ruhestand freiwerdende ao.-Prof.-Stelle. Die verbleibende Ass.-Prof.-Stelle sei mit einer Kollegin besetzt, die vorrangig nicht im Fach der Antragstellerin tätig sei. Ein Assistent ihres Fachs sei für Aufsichtsdienste bei Klausurarbeiten in einem anderen Fach herangezogen worden. Der schrittweise Personalabbau in ihrem Arbeitsbereich sei umso unverständlicher als die anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter:innenstellen im Fachbereich weiter nachbesetzt würden. Die den Kollegen zugeordneten Stellen würden in der Zielvereinbarung abgesichert und teilweise sogar zu *PostDoc*-Stellen aufgewertet [Anm.: wurde mit Beispielen belegt]. Es liege daher die Vermutung nahe, dass die in ihrem Bereich freiwerdenden finanziellen Mittel zu anderen Professuren umgeschichtet würden, gefördert, berufen und mit personellen Ressourcen ausgestattet werden sollen – soweit möglich – nur Männer. Als einzige Professorin im Fachbereich werde sie auf Grund ihres Geschlechts und auch auf Grund ihres Alters – in einem der Gespräche zur personellen Ausstattung sei auf das Herannahen ihres Ruhestands hingewiesen worden – bei der Wahrnehmung ihrer Lehr- und Forschungsaufgaben massiv diskriminiert. Neben den Ungleichbehandlungen in der personellen Ausstattung sei eine Vielzahl anderer Herabsetzungen erfolgt, wie die räumliche Unterbringung unter dem Dach abseits der anderen Fachbereichskollegen:Fachbereichskolleginnen, wobei der ihr zugewiesene kleine Sekretariatsraum vom Bauinspektorat nur als Lager (nicht als Büro) geeignet ausgewiesen worden sei.

Seitens der Universität wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass sich die Antragstellerin ihre Büroräume selbst ausgesucht und bis dato keinerlei Unzufriedenheit geäußert habe. Die Dissertant:innenstelle sei aus budgetären Gründen nicht nachbesetzt worden. Der Antragstellerin seien dennoch drei Stellen zugeordnet, was eine vergleichsweise sehr gute Ausstattung sei. Über eine Stellenbesetzung werde aktuell diskutiert, allerdings werde es keine Dissertant:innenstelle sein können, weil die übliche Laufzeit einer Dissertationsstelle vier Jahre betrage und die Antragstellerin vor dem Ende der Laufzeit in Pension gehen werde. Zur monierten Klausuraufsicht wurde ausgeführt, dass alle Assistent:innen des Fachbereichs ungeachtet ihrer spezialfachlichen Zuordnung dafür eingesetzt würden, da auf Grund der zahlreichen Prüfungen auf die Unterstützung der Assistent:innen nicht verzichtet werden könne. In die Erstellung und die Verhandlungen betreffend die Zielvereinbarung seien alle Betroffenen eingebunden oder zumindest eingehend informiert worden, es seien keinerlei Beschwerden hinsichtlich einer Diskriminierung vorgebracht worden. Es habe auch keine Diskriminierung der Antragstellerin stattgefunden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Vorgehensweise der Verantwortlichen der Universität im Zusammenhang mit der personellen Ausstattung der Professur der Antragstellerin und der Umstand, dass sie nicht in ausreichendem Maße in die universitäre Kommunikation eingebunden wurde, stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts und des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 4 Z 6 und § 13 Abs. 1 Z 6 B-GIBG dar. Zu diesem Ergebnis kam der Senat, nachdem sich die Angaben der Antragstellerin als zutreffend erwiesen hatten. Zu einer der im Fachbereich der Antragstellerin freigewordenen Stelle wurde in der Zielvereinbarung festgehalten, dass die Stelle vorerst nicht nachbesetzt werde, allenfalls frühestens im Jahr X. Im Jahr X wird die Antragstellerin in den Ruhestand treten. Die Zusage der Nachbesetzung einer weiteren Stelle wurde mit dem Hinweis auf gestiegene Energiekosten widerrufen. Diese Begründung stellte sich als vorgeschoben heraus, denn den von der Antragstellerin vorgelegten E-Mails war zu entnehmen, dass über diese Stelle noch einmal beraten und dann beschlossen wurde, sie erst im Jahr X – dem Jahr der Pensionierung der Antragstellerin – nachzubesetzen. Die Begründung der Universität für die Nicht-Nachbesetzung einer weiteren Stelle mit zu geringen budgetären Mitteln war ebenfalls nicht nachvollziehbar, denn der Stelleninhaber bekam eine idente Stelle bei einem Professorin. Aus dem Organigramm des Fachbereichs war die bessere personelle Ausstattung aller Professoren im Fachbereich ersichtlich, ohne dass dafür sachliche Gründe erkennbar waren. Der Senat konstatierte daher eine gegenüber den Kollegen benachteiligende Behandlung der Antragstellerin. Die in die Zukunft, nämlich auf das Jahr der Pensionierung der Antragstellerin verschobenen Stellennachbesetzungen stellen auch eine Benachteiligung auf Grund des Alters der Antragstellerin dar, der unmittelbare Zusammenhang der Maßnahme mit dem Lebensalter der Antragstellerin war hier nicht zu übersehen. Neben der Benachteiligung der Antragstellerin bei der Schaffung und Verteilung der diversen universitären Stellen konstatierte der Senat auch eine gewisse Nichtbeachtung der Antragstellerin in anderen Bereichen ihrer Arbeitsbedingungen. So wurde ihr beispielsweise das neue Organigramm des Fachbereichs nicht mehr zur Verfügung gestellt, wurden „ihre“ Dissertanten für Arbeiten im Rahmen von Klausuren anderer Fachbereiche eingeteilt, wurden Maßnahmen mit ihr nicht abgesprochen und auch nicht nachfolgend klar kommuniziert. Insgesamt kam es dadurch zu einem Einfluss- und Informationsdefizit bei der Antragstellerin und dadurch wiederum – im Vergleich zu ihren Kollegen – zu erschwerten Arbeitsbedingungen für sie.

Verfahrensdauer: 27. Februar 2023 bis 26. April 2024

2.8.3 Universität

Gutachten: 345

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses oder Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich durch die Ausschreibung der Stelle eines Universitätsassistenten: einer Universitätsassistentin (*PraeDoc*) an der Universität X auf Grund des Geschlechts und des Alters bei der Begründung eines Dienstverhältnisses und bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung im Sinne des B-GIBG diskriminiert. Sie habe die geforderten Qualifikationen gehabt, und das Auswahlkomitee habe sie für die Stelle auch ausgewählt. Die Personalabteilung habe jedoch ihre Bewerbung mit einer fadenscheinigen Begründung abgelehnt. Die Antragstellerin vermute, dass der wahre Grund der Ablehnung einerseits in ihrem Geschlecht (weiblich), ihrem Alter (30+) und ihrer nicht abgeschlossenen Familienplanung (noch keine Kinder) liege. Weiters habe wohl eine Rolle gespielt, dass ihr nach mehr als drei Jahren Berufserfahrung laut § 49 des Kollektivvertrages mehr bezahlt werden hätte müssen als einem: einer neuen Bewerber:in. Da das Fach Y aktuell nur an der Universität X absolviert werden könne, bedeute die Absage auch eine Verhinderung in der Ausbildung.

Seitens der Universität wurde ausgeführt, dass als Muss-Kriterium der Ausschreibung „Universitätsassistent:in (*PraeDoc*)“ eine Befristung von vier Jahren vorgesehen sei, und diese Befristung sei gemäß § 109 Abs. 2 UG für die Antragstellerin auf Grund der Anzahl der bereits abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge nicht mehr möglich gewesen. Die Möglichkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen zur Universität werde im § 109 Abs. 1 UG geregelt: „Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden, Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags einmalig bis zu einer Dauer von höchstens sechs Jahren zu befristen (...)“ § 109 Abs. 2 UG laute: „Eine zweimalige Verlängerung bzw. ein zweimaliger neuerlicher Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse von Personen, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs. 2 angehören, ist bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren unter Berücksichtigung von Abs. 1 zulässig.“ Diese Regelung erlaube generell beim wissenschaftlichen/künstlerischen Personal den Abschluss von bis zu drei befristeten Arbeitsverhältnissen, und zwar entweder eine unmittelbare Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses oder einen erneuten Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses. § 109 Abs. 7 UG lege fest, dass Arbeitsverhältnisse, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt hätten, bis zum Ausmaß von bis zu vier Jahren für die höchstzulässige Gesamtdauer und die

höchstzulässige Anzahl der Arbeitsverhältnisse unberücksichtigt bleiben. Unter Berücksichtigung des § 109 Abs. 7 UG würden daher beispielsweise im Anschluss an einen Vier-Jahres-Vertrag als *PraeDoc*, wobei auch der Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses gehöre, noch drei befristete Verträge als wissenschaftliche Mitarbeiterin bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren abgeschlossen werden können. Die Antragstellerin habe bereits vier befristete Arbeitsverträge gehabt, sodass unabhängig davon, ob ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis auf die Anzahl der Befristungen hinzugezählt würde oder nicht, eine weitere Befristung nach dem § 109 UG nicht mehr zulässig sei. Weiters bestehe für die Vereinbarung des Doktorates entsprechend § 109 Abs. 7 UG am Ende der Befristungskette ein hohes Risiko, dass ein unbefristeter Vertrag entstehe. Auch die Vermeidung dieses Risikos sei für die Entscheidung, die Antragstellerin nicht mehr zu bestellen, maßgeblich gewesen. Eine solche Entscheidung liege im Beurteilungsspielraum des stellenbesetzenden Organs. Für die Frage der Beurteilung der Bestimmung des § 109 Abs. 7 UG sei weiters auch die Frage des Betreibens des Doktoratsstudiums maßgeblich. Für die Antragstellerin liege keine Zulassung oder laufende Meldung zum Doktoratsstudium vor. Würde ein befristeter Arbeitsvertrag zwar formal den Abschluss eines Doktoratsstudiums oder das Verfassen einer Dissertation beinhalten, tatsächlich aber zu keinem Zeitpunkt eine Inskription im Doktoratsstudium vorliegen oder zwar formal eine Inskription vorliegen, das Studium aber nicht ernsthaft betrieben werden, würde ein Gericht von einer Umgehung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen des § 109 UG ausgehen und bei Unzulässigkeit einer weiteren Befristung ohne Anwendung des § 109 Abs. 7 UG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis feststellen. Da die Stelle als Universitätsassistent:in (*PraeDoc*) auf Grund des Bildungsauftrags der Universität jedenfalls eine Rotationsstelle bleiben solle, sei es nach einer Risikoabwägung nicht möglich, am Ende der Befristungskette Ausnahmen nach § 109 Abs. 7 UG neu zu ermöglichen. Die Nichtberücksichtigung der Antragstellerin sei somit sachlich begründet und stelle keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder des Alters dar.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter, Familienstand

Ergebnis: Für den Senat war die Begründung der Universität für die Nichtberücksichtigung der Antragstellerin für die ausgeschriebene Stelle sachlich nachvollziehbar. Die Antragstellerin hatte bereits den vierten befristeten Arbeitsvertrag, sodass unabhängig davon, ob ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis für eine *PraeDoc*-Stelle letztlich der Anzahl der Befristungen hinzuzurechnen wäre oder nicht (je nach dem Zeitpunkt des Abschlusses des Doktoratsstudiums), eine weitere Befristung nicht mehr rechtmäßig gewesen wäre, wenn keine Dauerstelle (für ein unbefristetes Dienstverhältnis) zur

Anonymisierte Gutachten des Senates I

Verfügung stand. Die Motivation, in Ermangelung einer Dauerstelle im Stellenplan kein neuerliches (fünftes) wieder rechtswidrig befristetes Dienstverhältnis zu begründen, wäre für Personen jedweden Geschlechts, Alters oder Familienstands zum Tragen gekommen. Eine Diskriminierung im Sinne des B-GIBG liegt somit nicht vor.

Verfahrensdauer: 20. Juni 2024 bis 7. November 2025

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 Website des BMFWF veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden.³

Tabelle 5 Gutachten des Senates II der B-GBK

Ressort*	Gutachten
BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung	6
BM für Finanzen	1
BM für Inneres	40
BM für Justiz	2
BM für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie	1
BM für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport	2
BM für Landesverteidigung	4
BM für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	1
Österreichische Post AG	1
Universitätsbereich	2
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	1
Bundesmuseen	1
Insgesamt	62

* Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

³ <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission.html>.

Tabelle 6 Anonymisierte, nicht exzerpierte Gutachten – B-GBK-Senat II

Website-Zahl	Ressort	Grund	Tatbestand
258	BM Bildung, Wissenschaft und Forschung	Alter	Beruflicher Aufstieg
262	BM Bildung, Wissenschaft und Forschung	Ethnische Zugehörigkeit Religion	Zulassung zum ordentlichen/ außerordentlichen Studium
265	BM Bildung, Wissenschaft und Forschung	Alter Weltanschauung	Festsetzung Entgelt, beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung, mangelnde Abhilfe, Verletzung Benachteiligungsverbot
276	BM Bildung, Wissenschaft und Forschung	Alter sexuelle Orientierung	Beruflicher Aufstieg
290	BM Bildung, Wissenschaft und Forschung	Alter	Beruflicher Aufstieg
233	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
234	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
235	BM Inneres	Alter	Beruflicher Aufstieg
236	BM Inneres	Alter	Beruflicher Aufstieg
237	BM Inneres	Alter	Beruflicher Aufstieg
238	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
239	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
240	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
241	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
242	BM Inneres	Alter	Beruflicher Aufstieg
244	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
245	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
246	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg

Website-Zahl	Ressort	Grund	Tatbestand
247	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
248	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
249	BM Inneres	Alter	Ressortinterne Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen
250	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
251	BM Inneres	Alter	Beruflicher Aufstieg
252	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
255	BM Inneres	Alter	Beruflicher Aufstieg
256	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
261	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
266	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
267	BM Inneres	Alter	Beruflicher Aufstieg
268	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen
269	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
270	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Sonstige Arbeitsbedingungen
271	BM Inneres	Alter	Beruflicher Aufstieg
272	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
274	BM Inneres	Ethnische Zugehörigkeit Weltanschauung	Beendigung des Dienstverhältnisses, sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung, Abhilfe
277	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
279	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg

Anonymisierte Gutachten des Senates II

Website-Zahl	Ressort	Grund	Tatbestand
280	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
281	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
284	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
286	BM Inneres	Alter	Beruflicher Aufstieg
288	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
292	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
293	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
243	BM Justiz	Alter	Beruflicher Aufstieg
264	BM Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
257	BM Landesverteidigung	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
275	BM Landesverteidigung	Alter	Beruflicher Aufstieg
282	BM Landesverteidigung	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
263	Universitätsbereich	Ethnische Zugehörigkeit Alter	Begründung des Dienstverhältnisses
283	Universitätsbereich	Alter	Begründung des Dienstverhältnisses
254	Bundesimmobiliengesell- schaft m.b.H	Alter	Beendigung des Dienstverhältnisses, ressortinterne Aus- und Weiterbildung, sonstige Arbeitsbedingungen

Mit Stand 31. Dezember 2025 sind 86 Anträge bei Senat II der B-GBK offen.
In der nachfolgenden Darstellung werden ausgewählte Gutachten angeführt, die
kanzleitechnisch bis 31. Dezember 2025 genehmigt wurden.

3.1 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

3.1.1 Zentralstelle

Gutachten: 253

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion der Leitung der X im BMBWF auf Grund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Sie brachte in ihrem Antrag an die B-GBK im Wesentlichen vor, dass sie ihre Diskriminierung darin sehe, dass sie als im geringeren und nicht wie die zum Zug gekommene Mitbewerberin im höchsten Ausmaß geeignet beurteilt worden sei. Sie habe jedenfalls alle Voraussetzungen der Ausschreibung erfüllt. Die zum Zug gekommene Mitbewerberin weise nicht nur ein wesentlich jüngeres Lebensalter als sie auf, auffällig und wesentlich sei, dass die zum Zug gekommene Mitbewerberin im Rahmen einer als politisch zu wertenden Funktion im jeweiligen Kabinett des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft und Forschung (...) und (...) sowie ab (...) auch als stellvertretende Kabinettschefin tätig gewesen sei. Die Antragstellerin habe eine andere politische Gesinnung als der seinerzeitige und der nachfolgenden Minister, die der ÖVP angehörig seien, sei Bezirksrätin für die SPÖ, was sie dem Dienstgeber gemeldet habe. Die zum Zug gekommene Mitbewerberin gehöre der ÖVP an. Das BMBWF lege alle entscheidungsrelevanten Unterlagen einschließlich des Gutachtens der Begutachtungskommission vor und berief sich auf die darin festgestellte bessere Eignung der Mitbewerberin im Vergleich zur Antragstellerin. Im Wesentlichen brachte das BMBWF vor, dass die Mitbewerberin durch eine strukturierte schriftliche Bewerbung, ein souveränes Auftreten im Hearing, fachliche Kompetenz und modernes Managementverständnis sowie die Fähigkeit, sich in die Rolle der Leitungsfunktion hineinzusetzen, überzeugt habe. Demgegenüber erfülle die Bewerberin zwar formal die Voraussetzungen, habe sich aber nicht von ihrer früheren Rolle als Rektorin lösen und die neue Funktion nicht ausreichend antizipieren können. Sie habe zudem fachlich wenig innovativ gewirkt und ihr Konzept unschlüssig präsentiert.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG fest. Die Antragstellerin verfügte über deutlich mehr Berufserfahrung im Bildungsbereich und eine wesentlich längere Führungserfahrung als die ausgewählte Mitbewerberin, was im Auswahlverfahren nicht ausreichend berücksichtigt wurde. Trotz ihrer langjährigen Tätigkeit im Bildungsressort und klar umfassenderer Fachkenntnisse wurden beide Bewerberinnen bei den fachlichen Kriterien gleich im „höchsten Ausmaß“ bewertet. Die Beurteilung der Führungskompetenz und Soft Skills stützte sich stark auf das Hearing und den externen Berater; der Antragstellerin wurden Defizite ohne sachliche Begründung zugeschrieben, während die Mitbewerberin ausführlich positiv, die Antragstellerin hingegen nur knapp beschrieben wurde. Das Verfahren war nach Ansicht des Senats intransparent und ohne klare Bewertungsmaßstäbe. Die Qualifikationen der Antragstellerin wurden unterbewertet, jene der Mitbewerberin überbewertet und das Hearing übermäßig gewichtet.

Der Dienstgeber konnte nicht schlüssig darlegen, dass die politische Weltanschauung bei der Besetzung keine Rolle gespielt hat. Die Angaben der Antragstellerin zu ihrer politischen Tätigkeit und zur Kabinetttätigkeit der Mitbewerberin erachtete der Senat als glaubhaft. Der Dienstgeber konnte weder ein transparentes Bestellungsverfahren noch nachvollziehbare Gründe für die Entscheidung zugunsten der Mitbewerberin vorbringen. Ebenso konnte das BMBWF nicht überzeugend darlegen, dass das biologische Alter der Antragstellerin bei der Besetzung der Funktion keine Rolle spielte. Die langjährige spezifische Berufserfahrung der Antragstellerin wurde im Auswahlprozess aus Sicht des Senats nicht angemessen berücksichtigt (mittelbare Altersdiskriminierung).

Verfahrensdauer: 17. Mai 2023 bis 27. Dezember 2024

3.2 Bundesministerium für Finanzen

3.2.1 Zentralstelle

Gutachten: 285

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller brachte vor, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „(...) Expertinnen Spezial/Experten Spezial X“ auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei. Laut Antragsteller habe es sich um ein rechtswidriges Bewerbungsverfahren gehandelt, da es entgegen der BMF-Richtlinie zur Nachbesetzung von freien Arbeitsplätzen eine ressortinterne Ausschreibung gegeben habe, obwohl bei der amtsinternen Ausschreibung geeignete Bewerber:innen vorhanden gewesen seien. Die von der Richtlinie geforderte zeitnahe Verständigung von der Absage sei bewusst hinausgezögert worden, um eine ressortinterne Ausschreibung zu starten und die Betrauung des zum Zug gekommenen Mitbewerbers sicherzustellen. Er erfülle alle Ausschreibungsvoraussetzungen, habe jede erforderliche Ausbildung absolviert und sei für die Stelle in höchstem Maß geeignet gewesen. Die als wünschenswert genannte Fachausbildung habe er vollständig absolviert und verfüge über langjährige Erfahrung im konkret ausgeschriebenen Bereich. Die Ablehnung mit der Begründung, ihm fehle ein das rechtswissenschaftliche Studium, sei vorgeschoben, da zwei andere Nicht-Juristen betraut worden seien. Er sei in einer FPÖ-nahen Gewerkschaft aktiv, während die Bereichsleitung und Personalvertretung der ÖVP/FCG nahestünden. Bereits vor der Absage habe der Antragsteller die Information erhalten, dass der Bereichsleiter kommuniziert habe, dass er nicht sein „Wunschkandidat“ sei und er überlegen müsse, wie er die Besetzung der Stelle mit ihm verhindern könne. Für den zum Zug gekommenen Mitbewerber sei gezielt ressortintern ausgeschrieben worden, da er ein „Wunschkandidat“ sei. Dieser verfüge weder über die für die Tätigkeit erforderliche Ausbildung noch über die gewünschte Funktionsausbildung und habe keine einschlägige Erfahrung.

Der Dienstgeber brachte im Wesentlichen vor, dass der Antragsteller nach Durchführung eines amtsinternen Bewerbungsverfahrens als „eher nicht geeignet“ eingestuft worden sei, da dessen Motivationsschreiben kein großes Engagement und der Antragsteller im Gespräch keine ausreichende Erfahrung in der Abwicklung komplexer Gespräche gezeigt habe. Zusätzlich habe es Versäumnisse in der Ausbildung gegeben. Nach durchgeführtem amtsinternen Ausschreibungsverfahren sei einer der zu besetzenden Arbeitsplätze unbesetzt geblieben, weshalb eine ressortinterne Ausschreibung erfolgt sei. Der Mitbewerber habe sich daraufhin beworben und sei im Bewerbungsverfahren als „geeignet“ eingestuft worden, da dieser realistisch eingeschätzt habe, was ihm noch fehle und er einen Willen zur Zusammenarbeit demonstriert habe.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam zur Ansicht, dass der Antragsteller im gegenständlichen Besetzungsverfahren auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert wurde. Weshalb der Antragsteller für keine der Planstellen geeignet gewesen sein soll, war nicht nachvollziehbar. Aus den vorgelegten Unterlagen ergab sich, dass er sämtliche verpflichtenden Erfordernisse der Ausschreibung erfüllte, die „wünschenswerte“ Funktionsausbildung absolvierte und langjährige einschlägige Erfahrung im Fachbereich sowie entsprechende Funktionsausbildungen vorweisen konnte. Die Mitteilung an den Antragsteller, dass die Bewerbung auf Grund eines fehlenden Abschlusses eines rechtswissenschaftlichen Studiums gescheitert sei, war nicht verständlich, da ein Fachhochschulstudiengang in den Bereichen Recht und Wirtschaft ausdrücklich als gleichwertige Alternative genannt war und zwei andere Bewerber mit demselben (nur im Bachelor abgeschlossenen) FH-Studium aufgenommen wurden. Die Argumente gegen den Antragsteller (mangelnde Gerichtserfahrung, geringe Qualität des Motivationsschreibens) fanden in der Ausschreibung und/oder im Vergleich mit anderen Bewerbungen keine sachliche Grundlage. Für den Senat war die bessere Eignung des zum Zug gekommenen Mitbewerbers nicht nachvollziehbar, da er keine Ausbildungen im einschlägigen Bereich und keine einschlägige Berufserfahrung vorwies. Der Senat erachtete die Angaben des Antragstellers, dass er auf Grund seiner Funktion in der FGÖ als FPÖ-nahe wahrgenommen werde, als glaubwürdig. Der Dienstgeber konnte weder schriftlich noch mündlich nachvollziehbare Gründe darlegen, dass die politische Weltanschauung bei der Besetzung der Planstellen keine Rolle spielte.

Verfahrensdauer: 26. April 2024 bis 23. Oktober 2025

3.3 Bundesministerium für Inneres

3.3.1 Landespolizeidirektion

Gutachten: 259

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller brachte vor, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Fachbereichsleiter/in (A2/5 bzw. v2/4) in der Abteilung X, FB X (...)“ der Landespolizeidirektion X auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen

Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, da er in einem internen Bewerbungsverfahren von der LPD X als der bestgeeignete Bewerber aus dem eigenen Behördenbereich gereiht worden sei, das BMI jedoch entgegen der Meinung der LPD X den zum Zug gekommenen Mitbewerber ihm vorgereiht habe. Er sei besser geeignet als der zum Zug gekommene Mitbewerber, der lediglich die AHS-Matura abgeschlossen habe und erst seit wenigen Jahren in der Abteilung X als (...) tätig sei. Der Antragsteller habe die E2a-Ausbildung absolviert und sei stellvertretender Abteilungsleiter gewesen und habe knapp ein halbes Jahr in Vertretung einen Fachbereich geleitet. Ihm sei von verschiedensten Seiten (auch der örtlichen Personalvertretung) mitgeteilt worden, dass die Umreihung lediglich auf Grund massiver politischer Interventionen erfolgt sei. Er sei in der Gemeindepolitik tätig gewesen und habe in einer Gemeinde kandidiert. Er habe seine Mitgliedschaft bei der ÖVP beendet, woraufhin er parteiintern angerufen und gefragt worden sei, ob er „das ernst meine“. Er sei auf Grund seines Parteiaustritts in seinem beruflichen Fortkommen diskriminiert worden.

Das BMI begründete die Entscheidung für den zum Zug gekommenen Mitbewerber damit, dass dieser im Gegensatz zum Antragsteller bereits seit Längerem in der Abteilung X tätig sei, zeitweise die Stellvertretung der Fachbereichsleitung übernommen und in Abwesenheit des Fachbereichsleiters teilweise dessen Aufgaben wahrgenommen habe. Der Mitbewerber sei von seinem Dienstvorgesetzten als bester Bewerber genannt und an erster Stelle vorgeschlagen worden, die Abteilungsleitung habe zugestimmt, das BMI sei dieser Einschätzung gefolgt. Die Weltanschauung der Bewerber sei dem BMI nicht bekannt gewesen.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Dienstgeber konnte für den Senat nicht nachvollziehbar erklären, warum von dem Besetzungsvorschlag der LPD X zugunsten des Antragstellers abgewichen wurde. Das Argument, dass der zum Zug gekommene Mitbewerber bereits in der gegenständlichen Abteilung in Verwendung gewesen sei, war für sich allein nicht nachvollziehbar, da es nur ein Teilaspekt der Anforderungen und folglich Bewerbung der besseren Eignung darstellte. Der Antragsteller hatte einschlägige Erfahrung im facheinschlägigen Bereich sowie entsprechende Kenntnisse, was aus den Unterlagen für den Dienstgeber auch erkennbar war. Zudem verfügte der Antragsteller über deutlich umfangreichere (stellvertretende) Führungserfahrung und eine absolvierte E2a-Ausbildung. Es war die Gewichtung dieser Unterschiede durch den Dienstgeber nicht erkennbar. Insgesamt war die Abkehr vom Besetzungsvorschlag – anders als in anderen Verfahren, in denen der Dienstgeber gerade auf die bessere Kenntnis der nachgeordneten

Dienststellen verwies – angesichts des ausführlich begründeten Besetzungsvorschlags und der, anhand der Laufbahndaten auch deutlich nachvollziehbaren, Unterschiede der Bewerber nicht nachvollziehbar. Das Argument, der zum Zug gekommene Mitbewerber sei vom Dienstvorgesetzten als bester Bewerber genannt worden, überzeugte nicht, weil diesem der Antragsteller und seine Laufbahn mangels Tätigkeit in Abteilung X nicht bekannt waren und ihre Beurteilung daher einseitig blieb. Der Senat erachtete die Angaben des Antragstellers zur Weltanschauung als glaubwürdig. Der Dienstgeber konnte nicht schlüssig darlegen, dass die Weltanschauung bei der Entscheidung keine Rolle spielte. Die pauschale Behauptung, die politische Einstellung sei nicht bekannt gewesen, reichte angesichts der unbestrittenen Angaben zum Parteiaustritt nicht aus.

Empfehlung: Dem Dienstgeber wurde empfohlen, der B-GBK sämtliche entscheidungsrelevante Unterlagen, einschließlich die Vorgesetztenbeurteilungen sowie Besetzungsvorschläge, vorzulegen.

Verfahrensdauer: 20. Oktober 2023 bis 24. März 2025

3.4 Bundesministerium Justiz

3.4.1 Nachgeordneter Bereich

Gutachten: 232

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich auf Grund der Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Funktion „Hauptsachbearbeiter:in“ Kompetenzstelle im BMJ auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Auf Grund von Mängeln im Auswahlverfahren und Diskriminierungen seitens der Dienstbehörde sei er nicht mit der Planstelle betraut worden. Der Dienstgeber habe auf Grund seiner politischen Einstellung schon im Vorhinein kein Interesse gehabt, ihn mit der Stelle zu betrauen. Der Antragsteller begründete seinen Antrag im Wesentlichen damit, dass seine Aufgaben und Tätigkeiten jenen der ausgeschriebenen Stelle gleichen würden. Auf Grund seiner langjährigen Tätigkeit sei er bestens mit den wahrzunehmenden Aufgaben, die mit dem Arbeitsplatz verbunden seien, vertraut.

Das BMJ begründete die gegenständliche Personalentscheidung mit der Beurteilung der Anhörung durch Vertreter:innen der Dienstgeberseite, welche einhellig zu dem Ergebnis gekommen seien, dass B mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz zu betrauen sei, da diesem ein Eignungsvorsprung eingeräumt werde, da er bereits längere Zeit in der Kompetenzstelle X eingesetzt werde und im Zuge dessen mit vielen konstruktiven und innovativen Ideen aufwarten habe können. Außerdem verfüge B über tiefgreifende Kenntnisse in den wichtigsten Bereichen.

Diskriminierungsmerkmal: Religion oder Weltanschauung, Alter

Ergebnis: In Summe entstand für den Senat nicht der Eindruck, dass sich die zuständige Dienstbehörde mit der gebotenen Genauigkeit, Sorgfalt und Objektivität mit der Eignung des Antragstellers auseinandergesetzt hat. Das BMJ konnte insgesamt nicht darlegen, warum der mit der Planstelle betraute Bewerber besser für die gegenständliche Planstelle geeignet sein soll und seine Erfahrung als Sachbearbeiter mehr wiegen als die Erfahrung des Antragstellers. Der Senat erhielt den Eindruck, dass der Dienstgeber die Qualifikationen des Antragstellers im Bewerbungsverfahren nicht entsprechend berücksichtigt und gewürdigt hat. Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass für die Auswahlentscheidung sachfremde Motive ausschlaggebend waren, denn der Verdacht des Antragstellers, nämlich, maßgebend für die Entscheidung der Behörde seien sein Alter und seine Tätigkeit als Personalvertreter gewesen, konnte von der Dienstgeberseite nicht mit Sachargumenten entkräftet werden.

Verfahrensdauer: 29. Dezember 2022 bis 11. Jänner 2024

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

3.5.1 Zentralstelle

Gutachten: 291

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich bei der Besetzung der Funktion „der/des Leiters/in der Abteilung X“ im BMK auf Grund ihres Alters und ihrer Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Ihres Erachtens liege eine unvertretbare Mindergewichtung ihrer beruflichen Erfahrung sowohl in fachlicher Hinsicht als auch bei der Personalführung vor, da sie über mehrere Jahre Berufserfahrung in genau jenen Bereichen, für die die betreffende Abteilung zuständig sei, zudem eine langjährige Erfahrung als stellvertretende Abteilungsleiterin in zwei verschiedenen Abteilungen (darunter eine in der gegenständlichen Abteilung), habe. Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung vermute sie, da die zum Zug gekommene Mitbewerberin zum Zeitpunkt der Ausschreibung und Bewerbung im Ministerbüro tätig gewesen sei und ein Naheverhältnis zur Grünen Partei daher wahrscheinlich scheine.

Das BMK führte aus, dass beide Bewerberinnen sehr gut beurteilt worden seien und die Antragstellerin besonders durch ihre Berufserfahrung überzeugt habe. Da die Kommission keine eindeutige Präferenz gehabt habe, seien beide vorgeschlagen worden; die Bundesministerin habe anschließend sachlich und ohne sachfremde Motive entschieden. Eine Altersdiskriminierung verneinte das BMK, weil der bloße Verweis auf den Altersunterschied dafür nicht ausreiche. Auch eine Diskriminierung wegen der Weltanschauung schloss das BMK aus, da die Kommissionsmitglieder unabhängig seien und die politische Einstellung der Antragstellerin im Haus nicht bekannt gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat hielt die gleich hohe Bewertung von der Antragstellerin und zum Zug gekommenen Mitbewerberin bei der Ausbildung und Erfahrung für nicht nachvollziehbar und unsachlich, weil die zum Zug gekommene Mitbewerberin über keine praktische Führungserfahrung und Personalkenntnis verfügte, die Antragstellerin hingegen über langjährige stellvertretende Leitungserfahrung mit Personalverantwortung. Die unterschiedliche Fragestellung im Hearing widersprach aus Sicht des Senats dem Gebot der Chancengleichheit und Fairness eines Begutachtungskommissionsverfahrens. Der Senat stellte fest, dass die Antragstellerin deutlich älter war und über viele Jahre einschlägige Fach- und Führungserfahrung – insbesondere als stellvertretende Leiterin der betroffenen Abteilung – verfügte, die im Verfahren untergewichtet wurde. Der Dienstgeber konnte nicht plausibel darlegen, dass das Alter bei der Entscheidung keine Rolle spielte. Der Senat erachtete das Vorbringen zur Weltanschauung der Antragstellerin als glaubhaft, wonach ihre eigene politische Gesinnung im Haus nicht bekannt, die zum Zug gekommene Mitbewerberin aber auf Grund ihrer Kabinettstätigkeit der Grünen Partei zuzurechnen war. Dem Dienstgeber gelang es iSd der Beweislastumkehr nach

§ 25 Abs. 2 B-GIBG nicht überzeugend darzulegen, dass ausschließlich sachliche Gründe für die Entscheidung zugunsten der zum Zug gekommenen Mitbewerberin ausschlaggebend waren.

Verfahrensdauer: 27. März 2024 bis 17. November 2025

3.6 Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport

3.6.1 Zentralstelle

Gutachten: 289

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller brachte vor, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Leitung der Abteilung X“ im BMKÖS auf Grund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei. Auf Grund des Alters sah sich der Antragsteller diskriminiert, da er deutlich älter sei und über mehr Dienstjahre, Erfahrung und Fachkenntnisse verfüge, dies aber aus seiner Sicht nicht ausreichend berücksichtigt worden sei. Zudem habe man entgegen der Ausschreibung einem anderen Themenbereich Vorrang eingeräumt und den geforderten Schwerpunkt nur gering gewichtet. Wegen der Weltanschauung erachtete sich der Antragsteller diskriminiert, da er langjähriger Personalvertreter und Mitglied der Fraktion sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen sei, während der ausgewählte Mitbewerber grüner Gemeinderat gewesen sei.

Das BMKÖS entgegnete, dass die Entscheidung der Begutachtungskommission auf den Bewerbungsunterlagen und dem Hearing beruht habe. Maßgeblich sei für die Begutachtungskommission gewesen, alle Bereiche der Abteilung abzudecken. In der Gesamtbewertung habe der ausgewählte Mitbewerber über breiteres Fachwissen und mehr Erfahrung verfügt, während der Antragsteller stärker auf einzelne Bereiche fokussiert gewesen sei. Ausschlaggebend sei insbesondere ein Bereich gewesen, den der Antragsteller gar nicht, der Mitbewerber hingegen vollumfänglich erfüllt habe. Auch im maßgeblichen Schwerpunktbereich habe der Mitbewerber besser abgeschnitten. Das Alter und die Weltanschauung hätten laut BMKÖS keine Rolle gespielt; die politische

Zugehörigkeit des erfolgreichen Mitbewerbers sei der Kommission zum Entscheidungszeitpunkt nicht bekannt gewesen.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Für den Senat war die Bewertung des Antragstellers im Vergleich zum ausgewählten Mitbewerber sachlich nicht ausreichend nachvollziehbar. Kritisch sah der Senat insbesondere, dass die langjährige Erfahrung des Antragstellers auf Bundesebene bei mehreren Ausschreibungskriterien nicht stärker berücksichtigt wurde. So war etwa nicht nachvollziehbar, warum beide Bewerber bei den verwaltungsrechtlichen Kenntnissen oder bei den Kenntnissen der Bundes- und Landesverwaltung teils gleich oder nahezu gleich bewertet worden seien, obwohl der Antragsteller über langjährige praktische Erfahrung im Bundesbereich verfügt habe, während der Mitbewerber im Wesentlichen nur Erfahrung auf Landesebene aufgewiesen habe. Auch bei der einschlägigen mehrjährigen Berufserfahrung in den besonders hervorgehobenen Aufgabenbereichen habe der Senat keine sachliche Erklärung dafür gesehen, weshalb die deutlich umfassendere Erfahrung des Antragstellers nicht zu einer besseren Bewertung geführt habe. Ebenso sei nicht überzeugend gewesen, warum ein bestimmter Bereich als ausschlaggebend und besonders wichtig dargestellt worden sei, obwohl sich eine solche stärkere Gewichtung aus der Ausschreibung nicht ergeben habe. Auch bei der Bewertung der praktischen Erfahrung in einem weiteren Fachbereich konnte der Senat die unterschiedliche Beurteilung der Bewerber nicht nachvollziehen. Im Hinblick auf das Alter konnte der Dienstgeber für den Senat keine nachvollziehbaren sachlichen Gründe dafür darlegen, warum die längere und einschlägige Berufserfahrung des Antragstellers nicht stärker berücksichtigt wurde. Der Senat gewann den Eindruck, dass die Qualifikationen des erfolgreichen Mitbewerbers überbewertet und jene des Antragstellers herabgesetzt wurden, und bejahte deshalb eine (mittelbare) Diskriminierung auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg.

Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung verneinte der Senat hingegen. Der Antragsteller habe zwar auf seine Zugehörigkeit zu den sozialdemokratischen Gewerkschafter:innen und seine langjährige Tätigkeit als Personalvertreter verwiesen, jedoch keine konkreten Umstände glaubhaft machen können, aus denen sich ergeben hätte, dass dieses Merkmal für die Auswahlentscheidung mitentscheidend war. Zudem habe sich gezeigt, dass auch beim erfolgreichen Mitbewerber auf Grund eines Parteiwechsels noch vor dem Bewerbungsverfahren keine gegensätzliche politische Zuordnung bestand.

Verfahrensdauer: 21. Mai 2024 bis 6. November 2025

3.7 Bundesministerium für Landesverteidigung

3.7.1 Zentralstelle

Gutachten: 273

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich bei der Besetzung der Planstelle „Referatsleiter (...) X“ im BMLV auf Grund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert und machte geltend, bei der Besetzung der Funktion wegen seiner Weltanschauung und seines Alters diskriminiert worden sei. Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung liege darin, dass der ausgewählte Mitbewerber einer der ÖVP zuzuordnenden Fachausschussliste angehöre und damit eine politische Nähe zur Ressortspitze des BMLV aufweise, während er selbst parteifrei sei. Eine Altersdiskriminierung leitete er aus seinem deutlich höheren einschlägigen Dienstalster und seiner langjährigen Erfahrung ab. Zudem brachte er vor, für die ausgeschriebene Funktion wesentlich besser geeignet zu sein, da er seit Jahren im betroffenen Referat tätig gewesen sei, während der ernannte Mitbewerber in einem anderen Referat verwendet worden sei und weder Erfahrung im ausgeschriebenen Referat noch die erforderlichen Berechtigungsprofile besessen habe.

Das BMLV begründete die Auswahl des zum Zug gekommenen Mitbewerbers damit, dass dieser bereits seit vielen Jahren in einer Abteilung des BMLV tätig und dort der dienstälteste Mitarbeiter sei. Für ihn habe gesprochen, dass er durch weitere Aufgabenbereiche und seine Lehrtätigkeit zusätzliche Perspektiven eingebracht habe und daher für eine Modernisierung des Arbeitsbereichs geeignet erscheine. Ausschlaggebend seien letztlich seine umfangreichere Führungserfahrung, die breitere Erfahrung innerhalb der Abteilung und die bessere Erfassung der Gesamtspezifikation gewesen. Dass ihm bestimmte Berechtigungsprofile noch gefehlt hätten, sei unerheblich, weil diese nachträglich erteilt werden könnten. Beim Antragsteller habe es laut BMLV nur geringfügige Punkteabzüge bei einem Kriterium gegeben, weil zwar praktische Kenntnisse vorhanden seien, eine weitergehende fachliche Qualifikation in diesem Bereich aber noch nicht vorgelegen habe.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass die Ausschreibung lediglich sehr allgemein formuliert gewesen sei und spezielle Kenntnisse im Beschaffungsbereich oder bestimmte Berechtigungen daraus nicht hervorgingen. Die allgemein gehaltene Bekanntmachung wurde als grundsätzlich zulässig erachtet. Kritisch betrachtete der Senat jedoch die fehlende Transparenz im weiteren Verfahren bzgl. der vorgenommenen abteilungsinternen Zuständigkeitsverschiebungen. Auch die generelle Praxis, wonach Bedienstete im BMLV teils nicht entsprechend ihrer offiziellen Zuweisung verwendet würden, bewertete der Senat wegen der damit verbundenen Intransparenz als bedenklich. Trotz dieser Kritik hielt der Senat die Begründung des BMLV im konkreten Fall noch für nachvollziehbar. Auf Grund der allgemein gehaltenen Ausschreibung war es nicht entscheidend, ob jemand schon im konkret zu leitenden Referat tätig war. Der ausgewählte Bewerber wies über eine umfangreichere Führungserfahrung, eine breitere Verwendung innerhalb der Abteilung und vollständig erfüllte Fachkenntnisse auf und wurde daher nach den Ausschreibungskriterien vertretbar als besser geeignet angesehen. Eine Altersdiskriminierung verneinte der Senat, weil der Antragsteller tatsächlich jünger gewesen sei als der ausgewählte Bewerber und dieser zudem auch mehr Dienstjahre sowie eine längere Verwendung in der Abteilung aufgewiesen habe. Auch eine Diskriminierung wegen der Weltanschauung erachtete der Senat nicht als glaubhaft, da es keine ausreichenden Hinweise auf eine Bevorzugung wegen der Zugehörigkeit des erfolgreichen Bewerbers zur FCG bzw. einer der ÖVP zuordenbaren Fraktion gegeben habe. Insgesamt kam der Senat daher zum Ergebnis, dass zwar erhebliche Intransparenz im Verfahren bestanden habe und möglicherweise andere, nicht vom Gleichbehandlungsrecht erfasste Überlegungen eine Rolle gespielt hätten, eine Diskriminierung wegen des Alters oder der Weltanschauung aber nicht nachgewiesen werden konnte.

Verfahrensdauer: 13. Februar 2024 bis 10. Juli 2025

3.8 Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

3.8.1 Zentralstelle

Gutachten: 278

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich bei der Besetzung der Planstelle „Leitung der Abteilung X der Gruppe X in der Sektion X“ im BMSGPK auf Grund seines Alters und seiner Weltanschauung diskriminiert. Er war der Ansicht, dass seine langjährige berufliche Erfahrung bei der Auswahlentscheidung nicht angemessen berücksichtigt worden sei. Er sei seit vielen Jahren im Bundesdienst tätig gewesen. Zudem habe er die Abteilung, in der die Planstelle ausgeschrieben sei, bereits über einen längeren Zeitraum als stellvertretender Leiter faktisch mitgeführt und dabei umfangreiche Führungs-, Organisations- und Fachkompetenz erworben. Es sei daher sachlich nicht nachvollziehbar, dass ein deutlich weniger erfahrener Mitbewerber ausgewählt worden sei. Der Antragsteller sehe darin eine unververtretbare Mindergewichtung seiner jahrzehntelangen Erfahrung und leite daraus die Vermutung ab, dass sein höheres Alter bzw. seine längere berufliche Laufbahn zu seinem Nachteil gewertet worden seien. Eine Diskriminierung wegen der Weltanschauung vermute der Antragsteller deshalb, weil er davon ausgehe, dass die Auswahlentscheidung nicht ausschließlich nach objektiven und sachlichen Kriterien getroffen worden sei. Er brachte vor, dass der Vorsitzende der Begutachtungskommission der ÖVP nahestehende, während er selbst keiner politischen Partei angehöre. Zudem habe der ausgewählte Mitbewerber nach seinem Wissen politische bzw. persönliche Nahebeziehungen zum Kommissionsvorsitzenden, die bis in die Zeit gemeinsamer Tätigkeiten in der Hochschülerschaft zurückreichen würden. Der Antragsteller vermute daher, dass politische Nähe oder weltanschauliche Übereinstimmungen bei der Besetzung der Funktion eine Rolle gespielt hätten. Dies werde für ihn auch dadurch verstärkt, dass das Gutachten der Begutachtungskommission aus seiner Sicht mangelhaft, unvollständig und unsachlich gewesen sei und seine Qualifikationen nicht objektiv gewürdigt habe.

Das BMSGPK gab an, dass die Bewertung der Bewerber objektiv, transparent und nachvollziehbar erfolgt sei, weshalb eine Diskriminierung des Antragstellers auszuschließen sei. Dies wurde unter anderem damit begründet, dass seitens des

Antragstellers keine konkreten Angaben zur Weltanschauung gemacht worden seien. Was die Eignung der Bewerber angehe, verfüge der Antragsteller zwar über langjährige Erfahrung in der betreffenden Abteilung und in stellvertretenden Führungsfunktionen, diese sei jedoch nur einer von mehreren maßgeblichen Faktoren gewesen. Der Mitbewerber sei nicht wesentlich unerfahrener gewesen, sondern habe über umfangreiche nationale und internationale Fachpraxis, Tätigkeiten als Experte und Konsulent unter anderem für die Europäische Kommission und die Vereinten Nationen, mehrjährige Führungserfahrung als Büroleiter sowie langjährige Vortragstätigkeit verfügt. Aus diesem Grund sei er bei Kenntnissen und Erfahrungen einstimmig als „in höchstem Ausmaß“ geeignet bewertet worden, während der Antragsteller dort nur „in hohem Ausmaß“ geeignet gewesen sei, da diesem insbesondere ein konzeptioneller Ausblick für das neu geschaffenen Amt gefehlt habe. Bei den Managementkompetenzen seien beide als „in hohem Ausmaß“ geeignet beurteilt worden, wobei der Mitbewerber durch einen strukturierten strategischen Zugang und umfassende Lösungsvorschläge überzeugt habe. Bei den sozialkommunikativen Kompetenzen seien beide „in höchstem Ausmaß“ geeignet gewesen. Insgesamt sei der Mitbewerber somit auf Grund seiner breiteren fachlichen und internationalen Erfahrung, seiner Führungspraxis sowie seiner überzeugenderen strategisch-konzeptionellen Antworten besser geeignet gewesen.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte zunächst fest, dass der zum Zug gekommene Mitbewerber von der Begutachtungskommission insgesamt mit „in höchstem Ausmaß geeignet“ beurteilt wurde, wobei er bei den Kriterien Kenntnisse/Erfahrungen sowie sozialkommunikative Kompetenzen jeweils einstimmig und bei den Managementkompetenzen mehrheitlich sehr hoch bewertet wurde.

Zwar vertrat der Senat die Auffassung, dass die Kenntnisse und Erfahrungen des Antragstellers von der Begutachtungskommission nicht ausreichend gewürdigt worden seien. Dennoch hielt er die Ausführungen der Dienstgebervvertretung für nachvollziehbar, wonach der ausgewählte Mitbewerber insbesondere durch ein ausführlicheres und überzeugenderes Eignungsschreiben, durch seine konzeptiven Leitvorstellungen zur Aufgabenerfüllung, durch sein schriftliches Konzept zur Frauenförderung und Gleichbehandlung sowie durch seine Antworten im Hearing insgesamt besser abgeschnitten habe. Auch hinsichtlich der stellvertretenden Leitungsfunktion des Antragstellers folgte der Senat der Argumentation der Dienstgebervvertretung, dass aus einer stellvertretenden Funktion kein automatischer Anspruch auf die definitive Leitungsfunktion abgeleitet werden könne.

Im Hinblick auf die behauptete Altersdiskriminierung stellte der Senat fest, dass zwischen dem Antragsteller und dem erfolgreichen Mitbewerber lediglich ein Altersunterschied von vier Monaten bestand. Da das B-GIBG auf das Lebensalter abstellt und aus diesem minimalen Altersunterschied keine Benachteiligung oder Mindergewichtung der Berufserfahrung des Antragstellers abgeleitet werden konnte, verneinte der Senat eine Diskriminierung auf Grund des Alters.

Auch eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung sah der Senat nicht als glaubhaft an. Der Antragsteller hatte selbst erklärt, keiner politischen Partei anzugehören, zugleich aber nicht zu wissen, ob der ausgewählte Mitbewerber überhaupt eine Partei unterstütze. Bekannt sei ihm nur eine Nähe des Vorsitzenden der Begutachtungskommission zur ÖVP gewesen. Zudem gab der Antragsteller an, dass aus seiner Sicht weniger parteipolitische Erwägungen als vielmehr ein persönliches Naheverhältnis zwischen dem Vorsitzenden und dem ausgewählten Mitbewerber ausschlaggebend gewesen sein könnten. Die Dienstgebervertretung konnte demgegenüber nachvollziehbar darlegen, dass eine frühere Mitwirkung in einem Aktionskomitee während der Studienzeit kein ausreichendes Indiz für eine bestimmte Parteizugehörigkeit oder weltanschauliche Nähe darstelle.

Insgesamt kam der Senat daher zu dem Schluss, dass die Auswahlentscheidung auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte und dass kein sachfremdes Motiv für die Entscheidung mit ausschlaggebend war.

Verfahrensdauer: 18. August 2023 bis 25. September 2025

3.9 Österreichische Post AG

3.9.1 Österreichische Post AG

Gutachten: 287

Tatbestand: Beendigung des Dienstverhältnisses, Belästigung, mangelnde Abhilfe

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtverlängerung seines befristeten Dienstverhältnisses bei der Beendigung des Dienstverhältnisses auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert. Darüber hinaus seien eine Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und mangelnde Abhilfe des Dienstgebers im

Zusammenhang mit der Belästigung erfolgt. Der Antragsteller war der Ansicht, dass die Nichtverlängerung seines befristeten Dienstverhältnisses nicht sachlich begründet gewesen sei, sondern damit zusammenhänge, dass er Syrer sei und Asylstatus habe. Der Schichtleiter habe absichtlich ein schlechtes Feedback über seine Arbeitsleistung an seinen Vorgesetzten gegeben, weil ihn gestört habe, dass er als Syrer mit Asylstatus dort beschäftigt gewesen sei und ihn daher habe loswerden wollen. Darüber sei der Antragsteller durch wiederholte Aussagen des Schichtleiters, die sich auf seine Herkunft und seinen Asylstatus bezogen hätten, belästigt worden. Der Schichtleiter habe sich immer wieder über ihn lustig gemacht, was für den Antragsteller sehr belastend und unangenehm gewesen sei. Aus Angst, seinen Arbeitsplatz zu verlieren, habe er diese Vorfälle zunächst nicht gemeldet und in der Arbeit versucht, dem Schichtleiter aus dem Weg zu gehen. Nachdem der Antragsteller seinem Vorgesetzten von dem belästigenden Verhalten des Schichtleiters berichtet habe, habe dieser nichts unternommen. Der Antragsteller sehe daher nicht nur in der Beendigung seines Dienstverhältnisses und in den belästigenden Äußerungen selbst, sondern auch im Ausbleiben einer Reaktion des Vorgesetzten eine Diskriminierung auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit.

Der Dienstgeber begründete die Beendigung des Arbeitsverhältnisses damit, dass von Anfang an klar gewesen sei, dass es sich um ein befristetes Dienstverhältnis handle und für eine Verlängerung auch die Rückmeldungen aus dem Team maßgeblich seien. Zwar habe sich der Antragsteller anfangs bemüht gezeigt, im weiteren Verlauf hätten jedoch Motivation, Pünktlichkeit und Verlässlichkeit deutlich nachgelassen. Zudem habe sich gezeigt, dass er Arbeitsanweisungen wegen mangelnder Sprachkenntnisse oft nicht richtig verstanden habe, dies aber nicht offengelegt habe, was zu mehreren sicherheitsrelevanten Vorfällen geführt habe. Trotz wiederholter Rückmeldungen und Erklärungen seien weiterhin Fehler passiert. Laut den befragten Techniker:innen habe der Antragsteller nicht über die notwendigen fachlichen und sprachlichen Voraussetzungen verfügt. Der Dienstgeber betonte daher, dass die Nichtverlängerung ausschließlich aus arbeitsbezogenen Gründen erfolgt sei und nicht wegen der ethnischen Herkunft des Antragstellers. Bezüglich der vorgeworfenen Belästigung und fehlenden Abhilfe bei der Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gab der Dienstgeber an, dass das Verhalten des Schichtleiters nicht belästigend gewesen sei, weil dessen Aussagen und Bemerkungen weder beleidigend noch böse gemeint gewesen seien, sondern als „Schmäh“ oder allgemeine Kommentare verstanden werden hätten sollen und sich nicht gegen die ethnische Herkunft des Antragstellers gerichtet hätten. Deshalb werde die Auffassung vertreten, dass keine belästigende Behandlung vorgelegen habe und somit auch keine Pflicht des Dienstgebers bestanden habe, Abhilfe zu schaffen.

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Antragstellers fest, da der Dienstgeber glaubhaft machte, dass das Dienstverhältnis auf Grund der mangelnden Leistungen des Antragstellers nicht verlängert wurde. Der Senat kam allerdings zu dem Schluss, dass der Antragsteller die Diskriminierung durch Belästigung glaubhaft machen konnte. Auch wenn der Senat nicht ausschließen konnte, dass der Antragsteller gewisse Punkte seines Vorbringens übersteigert darstellte, war festzuhalten, dass der Großteil der von ihm vorgebrachten Vorfälle (wenn auch mit teilweise anderem Wortlaut) vom Schichtleiter bestätigt wurden. Das Verhalten des Schichtleiters stand im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers, weil sich die Äußerungen und Zuschreibungen an seiner Herkunft, seiner als fremd wahrgenommenen Sprache und kulturellen Merkmalen orientierten. Nach der Rechtsprechung genügt dafür bereits eine herabsetzende „Fremdzuschreibung“. Die Würde des Antragstellers wurde dadurch beeinträchtigt, weil er die getätigten Aussagen und Bezeichnungen, als herabwürdigend empfand. Das Verhalten war für ihn unerwünscht und unangebracht, weil es gegen seinen Willen erfolgte und ihn stark belastete. Insgesamt führte dies zu einem von Einschüchterung, Erniedrigung und Entwürdigung geprägten Arbeitsumfeld, in dem er den Schichtleiter mied. Aufgrunddessen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass der Antragsteller die Diskriminierung durch Belästigung durch den Vertreter des Dienstgebers – seinem Schichtleiter – glaubhaft machen konnte, während der Dienstgeber nicht darlegen konnte, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürsprach, dass die von ihm behaupteten Tatsachen der Wahrheit entsprachen. Darüber hinaus stellte der Senat fest, dass der Vorgesetzte des Antragstellers, sobald er von den Vorwürfen der Belästigung erfahren hatte, verpflichtet war, nötige Abhilfe zu schaffen. Nach Ansicht des Senates spiegelte diese Aussage des Vorgesetzten, dass es klar sei, dass man nicht gut behandelt werden, wenn man nicht leistungsbereit sei, dessen Einstellung zu den Belästigungsvorwürfen des Antragstellers wider und zeigte eindrucksvoll, dass der Vorgesetzte, der der Meinung war, der Antragsteller sei nicht leistungsbereit und erwartete von seinen Mitarbeiter:innen offenbar gar nicht, den Antragsteller ordnungsgemäß zu behandeln. Das Vorbringen des Dienstgebers, alle Führungskräfte seien geschult, unverzüglich zu reagieren, wenn ein „Mobbingvorwurf“ im Raum stehe, wurde daher vom Senat angezweifelt, weshalb der Senat feststellte, dass der Vorgesetzte nicht angemessen auf die Belästigungsvorwürfe des Antragstellers reagierte. Der Senat gewann daher zusammenfassend den Eindruck, dass von den Vertreter:innen des Dienstgebers auch keine angemessene Abhilfe geleistet wurde.

Zusammengefasst kam der Senat daher zum Ergebnis, dass der Antragsteller zwar bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht diskriminiert wurde, es sehr wohl zu einer Diskriminierung durch Belästigung im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit und mangelnder Abhilfe bei Belästigungsvorwürfen gekommen ist.

Verfahrensdauer: 13. Oktober 2023 bis 6. November 2025

3.10 Bundesmuseen

3.10.1 Bundesmuseum

Gutachten: 260

Tatbestand: Beendigung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich bei der Beendigung des Dienstverhältnisses durch das Bundesmuseum X auf Grund der sexuellen Orientierung gemäß § 13 Abs. 1 Z 7 B-GIBG diskriminiert, da er nach einem Gespräch mit seiner ehemaligen Kollegin Frau Y, in dem er ihr von seiner Homosexualität erzählt habe, schlechter von ihr behandelt worden sei. Überdies sei ihm im Bewerbungsgespräch nicht mitgeteilt worden, dass ein Probemonat im Vertrag stehen würde, welchen er letztendlich unterschrieben habe. Die Beendigung des Dienstverhältnisses während des Probemonats könne er nicht nachvollziehen, da er seine Englischkenntnisse als ausreichend einstufe und es weder von Kollegen:Kolleginnen noch Kunden:Kundinnen Beschwerden gegeben habe bzw. keine an ihn herangetragen worden seien.

Das Bundesmuseum X brachte im Wesentlichen vor, dass die Entscheidung, das Probendienstverhältnis nicht fortzusetzen allein aus sachlichen Gründen getroffen worden sei. Der Antragsteller habe nahezu alle dienstlichen Anweisungen ignoriert, sein Diensthandy beharrlich nicht genutzt und verfüge nicht über die behaupteten Sprachkenntnisse. Zudem habe der Antragsteller seine sexuelle Orientierung gegenüber der Mitarbeiterin nicht erwähnt und bringe auch nicht vor, inwiefern das von ihm als diskriminierend empfundene Verhalten dieser Mitarbeiterin Einfluss auf die Beendigung des Dienstverhältnisses gehabt haben solle.

Diskriminierungsmerkmal: Sexuelle Orientierung

Ergebnis: Zunächst stellte der Senat klar, dass Gegenstand des Verfahrens der B-GBK die vorgebrachte Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung bei der Beendigung des Dienstverhältnisses war und auch die Beendigung während eines Probemonats geeignet ist, um eine Diskriminierung nach dem B-GIBG darzustellen.

Der Senat kam zum Schluss, dass der Antragsteller sein Vorbringen nicht weiter substantiierte und der Senat somit im Verfahren keine konkreten Indizien für eine Diskriminierung erkennen konnte, wenngleich der Antragsteller nach seinem persönlichen Empfinden durch die Mitarbeiterin unpassend behandelt worden sei. Vor dem Hintergrund, dass das Bundesmuseum X die Gründe für die Auflösung für den Senat nachvollziehbar dargelegt hat, konnte der Senat bei der Beendigung des Dienstverhältnisses keine Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung feststellen. Zusammenfassend machte der Senat die Wahrnehmung, dass die Stärken des Antragstellers nicht zu den konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes gepasst haben und die Beendigung somit nicht auf sachfremde Beweggründe zurückzuführen ist.

Verfahrensdauer: 18. August 2023 bis 24. März 2025

4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist im Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung, Minoritenplatz 3, 1010 Wien, eingerichtet.

Die jeweils aktuelle Mitgliederliste kann auf der Website nachgesehen werden. Die Geschäftsführungen der Senate sind ebenfalls auf der Website angeführt.⁴

⁴ <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission.html>.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum	289
Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen	289
Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK.....	290
Tabelle 4 Anonymisierte, nicht exzerpierte Gutachten – B-GBK-Senat I.....	291
Tabelle 5 Gutachten des Senates II der B-GBK.....	319
Tabelle 6 Anonymisierte, nicht exzerpierte Gutachten – B-GBK-Senat II.....	320

Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung

Minoritenplatz 3, 1010 Wien

gleichbehandlung@bmfwf.gv.at

www.bmfwf.gv.at

