

# BUNDESGESETZBLATT

## FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

---

**Jahrgang 2014**
**Ausgegeben am 23. Dezember 2014**
**Teil II**


---

**378. Kundmachung: Frauenförderungsplan für die Parlamentsdirektion**


---

### **378. Kundmachung der Präsidentin des Nationalrates betreffend den Frauenförderungsplan für die Parlamentsdirektion**

Gemäß § 11a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 210/2013, wird kundgemacht:

#### **Frauenförderungsplan der Parlamentsdirektion 2015-2020**

##### **Inhaltsverzeichnis**

##### **1. Abschnitt**

##### **Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung**

##### § 1. Ziele

##### **Maßnahmen zur Zielerreichung**

##### § 2. Frauenförderung

##### § 3. Beseitigung von Ungleichheiten

##### § 4. Schutz der Würde am Arbeitsplatz

##### § 5. Sprachliche Gleichstellung

##### § 6. Ausschreibung

##### § 7. Auswahlkriterien

##### § 8. Unterstützung der/des Gleichbehandlungsbeauftragten

##### **2. Abschnitt**

##### **Besondere Fördermaßnahmen**

##### § 9. Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

##### § 10. Laufbahn- und Karriereplanung

##### **Förderung des Wiedereinstiegs**

##### § 11. Information

##### § 12. Gleitender Wiedereinstieg

##### **Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

##### § 13. Kinderbetreuungspflichten und/oder Teilzeitbeschäftigung

##### § 14. Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

##### § 15. Zusammensetzung von Kommissionen und Beiräten

##### § 16. Organisatorische Maßnahmen

##### § 17. Verweisung auf andere Bundesgesetze

##### § 18. Inkrafttreten

##### § 19. Außerkrafttreten der Kundmachung vom 11. Februar 2009

##### Anlage Darstellung der Bediensteten gegliedert nach Geschlecht sowie nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen:

## **1. Abschnitt**

### **Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung**

#### **Ziele**

§ 1. Die Parlementsdirektion bekennt sich zum Grundsatz der Gleichwertigkeit und Gleichstellung der Geschlechter und auf dieser Basis zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

1. Die Unterstützung von Maßnahmen zur Frauenförderung durch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere durch die Führungskräfte;
2. die Implementierung der Strategie des Gender Mainstreaming sowie von Maßnahmen zur Frauenförderung in sämtliche Prozesse der Personalplanung und Personalentwicklung, einschließlich allfälliger strategischer Personalplanung und strategischer Personalentwicklung;
3. die Förderung der Anerkennung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und die Schaffung von positiven und Karriere fördernden Bedingungen für Frauen;
4. die Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen, um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen;
5. der Abbau von Benachteiligungen von Frauen, die durch bestehende gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen vorgegeben sind und in das Berufsleben hineinwirken;
6. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer;
7. die Umsetzung der rechtlichen Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und Nutzung moderner Arbeitsformen (z. B. Telearbeit).
8. die Festlegung von geeigneten Maßnahmen und Vorgaben zur Erreichung eines Anteils an weiblichen Bediensteten in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie bei allen einer Funktionsgruppe zugeordneten Arbeitsplätzen von mindestens 50%; eine bereits erreichte Frauenquote von mindestens 40% ist jedenfalls zu wahren;
9. die Förderung der Inanspruchnahme von Väterkarenz und Teilzeitbeschäftigung durch Männer mittels geeigneter Maßnahmen und deren Akzeptanz bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

#### **Maßnahmen zur Zielerreichung**

##### **Frauenförderung**

§ 2. (1) Die Bedingungen für eine gleichberechtigte Beteiligung der Frauen an den Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung sind zu schaffen bzw. beizubehalten.

(2) Allen, auch neu eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ist das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, insbesondere der Frauenförderungsplan, in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen.

(3) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die Funktion und die Aufgaben der/des Gleichbehandlungsbeauftragten zu informieren.

(4) Die Kommunikation der Frauen untereinander über ihre spezifischen Herausforderungen und Probleme sowie der Aufbau von Informationsnetzwerken sind im Rahmen der finanziellen und personellen Möglichkeiten zu unterstützen.

(5) Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der/des Gleichbehandlungsbeauftragten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.

(6) In den Geschäfts- und Personaleinteilungen ist eine Ansprechperson für frauen- bzw. elternrelevante Rechtsfragen (z. B. Teilzeit, Karenz usw. und diesbezügliche dienst- und besoldungsrechtliche Fragen) auszuweisen. Die Parlementsdirektion hat für die Beantwortung frauen- und elternrechtlicher Rechtsfragen dienst- und besoldungsrechtlicher Natur zur Verfügung zu stehen.

(7) An der Zielerreichung der Gleichstellung der Geschlechter haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Parlementsdirektion gemeinsam mitzuwirken. Die Maßnahmen zur Zielerreichung sind insbesondere von allen Personen in leitenden Funktionen und den funktional zuständigen Organisationseinheiten mitzutragen und gegebenenfalls umzusetzen.

### **Beseitigung von Ungleichheiten**

§ 3. (1) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Frauen und Männer sowie strukturelle Rahmenbedingungen, die zur Benachteiligung eines der Geschlechter führen, sind zu beseitigen.

(2) Die Vorgesetzten haben die Maßnahmen zur Frauenförderung sowie zur Beseitigung bestehender geschlechtsspezifischer Unterschiede mitzutragen und umzusetzen.

### **Schutz der Würde am Arbeitsplatz**

§ 4. (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Vorgangsweisen, welche die Würde von Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen. Jeder Form von diskriminierendem Vorgehen oder Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist entgegenzutreten.

(2) Die Parlamentsdirektion wird erforderlichenfalls geeignete Maßnahmen zur diesbezüglichen Bewusstseinsbildung treffen. Insbesondere haben auch die Führungskräfte auf eine von gegenseitigem Respekt getragene Zusammenarbeit und Arbeitsatmosphäre zu achten.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Gelegenheit zu geben, sich über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich gegen Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen, umfassend zu informieren (Intranet, Broschüren, Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie etc.). In diesen Angelegenheiten hat die Parlamentsdirektion die Bediensteten entsprechend zu unterstützen.

### **Sprachliche Gleichstellung**

§ 5. (1) Auf die sprachliche Gleichstellung ist in allen internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen zu achten. Personenbezeichnungen sind in weiblicher und männlicher bzw. in geschlechtsneutraler Form zu verwenden. Unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern sind zu unterlassen.

(2) Alle weibliche Bedienstete betreffenden Bezeichnungen sowie alle Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen von Frauen sind, soweit es sprachlich möglich ist, in der weiblichen Form zu verwenden.

(3) Im Rahmen der derzeitigen und künftig zum Einsatz gelangenden EDV-Software ist auf den geschlechtergerechten Sprachgebrauch Bedacht zu nehmen und soweit technisch möglich umzusetzen.

### **Ausschreibung**

§ 6. (1) Sämtliche Ausschreibungstexte nach dem Ausschreibungsgesetz (AusG), BGBI. Nr. 85/1989, und interne Ausschreibungen sind in geschlechtsneutraler Form abzufassen.

(2) Bei Ausschreibungen und Funktionsbetrauungen sind die Vorgaben des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes zu beachten. Die jeweilige Ausschreibung hat einen entsprechenden Hinweis zu enthalten.

(3) Bewerbungen insbesondere von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst sind gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

(4) Anforderungsprofile für Funktionen müssen so formuliert sein, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen.

(5) Vor jeder Ausschreibung ist zu prüfen, ob diese auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit ausgeübt werden kann. Gegebenenfalls ist im Ausschreibungstext ein entsprechender Hinweis aufzunehmen.

(6) Der/Dem Gleichbehandlungsbeauftragten ist jeweils eine Ausfertigung des Ausschreibungstextes vor der Veröffentlichung bzw. internen Bekanntmachung zu übermitteln.

### **Auswahlkriterien**

§ 7. (1) In Bewerbungsgesprächen sind diskriminierende Fragestellungen (wie etwa nach Familienplanung) unzulässig. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren (wie beispielsweise Kinderbetreuungspflichten).

(2) Das Vorliegen einer Schwangerschaft ist, sofern alle anderen Voraussetzungen zutreffen, kein Grund zur Ablehnung der Aufnahme oder der Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis.

(3) Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich kein Ausschließungsgrund im Hinblick auf die Übernahme von leitenden Funktionen.

### **Unterstützung der/des Gleichbehandlungsbeauftragten**

§ 8. (1) Die Tätigkeit der/des Gleichbehandlungsbeauftragten, ihrer/seiner Stellvertreter/innen und der Frauenbeauftragten gemäß B-GIBG ist Teil ihrer Dienstpflichten. Es darf ihnen aus ihrer Funktion weder während der Ausübung noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(2) Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind die/der Gleichbehandlungsbeauftragte, ihre/seine Stellvertreter/innen und die Frauenbeauftragte zu unterstützen. Die dafür erforderliche Zeit, notwendigen Budgetmittel und sonstigen Ressourcen sind ihnen zur Verfügung zu stellen. Die Sach- und Personalressourcen sind nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit zu nutzen.

(3) Der/Dem Gleichbehandlungsbeauftragten sind im Rahmen der Wahrnehmung ihrer/seiner Aufgaben gemäß B-GIBG Auskünfte zu erteilen und auf Wunsch die für die Durchführung der Aufgaben erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

(4) Der/Dem Gleichbehandlungsbeauftragten ist jede geplante Änderung der Geschäfts- und Personaleinteilung sowie jede geplante Organisationsänderung bekannt zu geben.

(5) Die Funktion der/des Gleichbehandlungsbeauftragten ist in der Geschäftseinteilung der Parlamentsdirektion auszuweisen.

(6) Der aktuelle Frauenförderungsplan ist für alle Bediensteten über das Intranet zugänglich. Bedienstete ohne EDV-Zugang sind über Möglichkeiten der Einsichtnahme zu informieren.

## **2. Abschnitt**

### **Besondere Fördermaßnahmen**

#### **Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung**

§ 9. (1) Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten ist es, ihre Mitarbeiter/innen über zur Auswahl stehende Bildungsangebote zeitgerecht zu informieren, sie zur Teilnahme zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen. Die Information hat nachweislich (z. B. im Rahmen des Mitarbeiter/innengesprächs) zu erfolgen.

(2) Gemäß § 11d B-GIBG sind Frauen – einschließlich jener mit herabgesetzter Wochendienstzeit – zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere die zur Übernahme höherwertiger Verwendung (Funktionen) qualifizieren, vorrangig zuzulassen.

(3) Die Kurszeiten der Seminare sind nach Möglichkeit so anzusetzen, dass unaufschiebbare familienbezogene Tätigkeiten trotz des Seminarbesuches durchgeführt werden können.

(4) Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Die dabei geleisteten Stunden sind auf die Dienstverpflichtung anzurechnen.

(5) Im internen Bildungsprogramm bzw. im Rahmen der Grundausbildung sind Themen wie Frauenförderung, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und Gender Mainstreaming zu implementieren.

(6) Bei der Auswahl von Seminarleiter/innen und Vortragenden für Veranstaltungen der Aus- und Weiterbildung werden zusätzliche Qualifikationen wie geschlechtergerechter Sprachgebrauch und Kenntnisse der Methodologie des Gender Mainstreamings berücksichtigt.

(7) Die Parlamentsdirektion hat dafür zu sorgen, dass Personalverantwortliche und alle Bediensteten, die eine Vorgesetztenfunktion ausüben, über das B-GIBG, die damit verbundenen Fragen der Frauenförderung und der Gleichbehandlung sowie den ressortspezifischen Frauenförderungsplan informiert sind. Führungskräfte sind im Zuge ihrer Ausbildung besonders auf ihre Verpflichtung zur Frauenförderung hinzuweisen.

#### **Laufbahn- und Karriereplanung**

§ 10. (1) Die Parlamentsdirektion hat darauf zu achten, dass eine Familienpause sich auf die Laufbahn- und Karriereplanung von Frauen und Männern nicht nachteilig auswirkt.

(2) Frauenförderung hat nicht nur bei Führungspositionen anzusetzen, sondern muss auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen aktiv von Dienstgeber und unmittelbaren Vorgesetzten gefördert werden.

(3) Im Mitarbeiter/innengespräch soll auch der Bereich Arbeitszeitgestaltung explizit angesprochen werden.

(4) Seitens der Parlamentsdirektion sind geeignete Maßnahmen zu setzen, um weibliche Bedienstete verstärkt für die Übernahme leitender Funktionen zu qualifizieren und zu motivieren sowie sie durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (Projektleitung, Erteilung und Erweiterung der Approbationsbefugnis etc.) zu fördern.

(5) Die Teilnahme von weiblichen – auch teilzeitbeschäftigten – Bediensteten an Führungskräftelehrgängen ist seitens der Parlamentsdirektion zu fördern. Dies gilt insbesondere für Bereiche, in denen weibliche Bedienstete unterrepräsentiert sind. Bei allfälligen Nachwuchsführungskräfteprogrammen ist die/der Gleichbehandlungsbeauftragte über die Nominierung nachweislich zu informieren.

## **Förderung des Wiedereinstiegs**

### **Information**

**§ 11.** (1) Die Bediensteten sind durch die Personalabteilung über sämtliche Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Elternschaft zu informieren. Insbesondere sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes bzw. des Frühkarenzurlaubes für Väter hinzuweisen.

(2) Spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg ist die/der Bedienstete vom/von der Vorgesetzten nachweislich zu einem Gespräch betreffend den Wiedereinstieg einzuladen sowie die/der Gleichbehandlungsbeauftragte nachweislich davon in Kenntnis zu setzen.

(3) Die karenzierten Bediensteten sind von den unmittelbaren Vorgesetzten nachweislich über aktuelle Projekte und von der Personalentwicklung über geplante interne und externe Fortbildungsveranstaltungen auf geeignete Weise in Kenntnis zu setzen. Eine diesbezügliche Information ergeht nachweislich an die/den Gleichbehandlungsbeauftragte/n.

(4) Auf freiwilliger Basis ist karenzierten Bediensteten die Teilnahme an Schulungen und Dienstbesprechungen bereits vor dem Wiedereinstieg zu gestatten.

(5) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind durch gezielte Maßnahmen nach dem Wiedereinstieg bei der raschen Reintegration zu unterstützen.

### **Gleitender Wiedereinstieg**

**§ 12.** (1) Ein gleitender Wiedereinstieg ist, insbesondere auch in qualifizierten Bereichen mit begleitenden Maßnahmen wie Umorganisation und entsprechende Reduzierung des Aufgabenbereiches, zu ermöglichen.

(2) Bediensteten, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, ist auf Wunsch nach Möglichkeit eine geringfügige Beschäftigung anzubieten.

## **Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

### **Kinderbetreuungspflichten und/oder Teilzeitbeschäftigung**

**§ 13.** (1) Nach den budgetären Möglichkeiten und den Erfordernissen des Dienstbetriebes sind familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen, wie flexiblere Arbeitszeiten, Telearbeit, Wiedereinstiegsprogramme für karenzierte Bedienstete oder die Sicherung von Kinderbetreuungseinrichtungen anzustreben.

(2) Für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten sind bei Bedarf im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten individuelle Regelungen ihrer Arbeitszeit und ihrer Arbeitseinteilung zu ermöglichen.

(3) Anträgen gemäß §§ 50a und 75 Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) ist unter Würdigung der Situation der Betroffenen nach Möglichkeit zu entsprechen. Bei Vertragsbediensteten ist sinngemäß vorzugehen.

(4) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, im Rahmen der Arbeitsplanung einer Organisationseinheit dafür Sorge zu treffen, dass die Aufgaben der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel in der Normalarbeitszeit einschließlich des festgesetzten Überstundenpauschales zu bewältigen sind. Teilzeitbeschäftigung ist angemessen zu berücksichtigen.

(5) Bei der Festlegung von Besprechungs- und Kommissionssitzungszeiten ist auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit Kinderbetreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Die Termine sind im Rahmen der Normalarbeitszeit festzulegen und den Bediensteten jedenfalls zeitgerecht bekannt zu geben.

(6) Für die Bediensteten dürfen durch Teilzeitbeschäftigung und/oder Betreuungspflichten weder unmittelbar noch mittelbar sachlich nicht gerechtfertigte Benachteiligungen entstehen. Dies gilt insbesondere für den beruflichen Aufstieg, die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen und die Entlohnung bzw. Einstufung der Bediensteten.

(7) In der Personalplanung und –entwicklung ist die Möglichkeit einer Familienpause in der Karriereplanung für Frauen und Männer zu berücksichtigen.

#### **Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung**

§ 14. Die Parlamentsdirektion ist bestrebt, die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, sodass Leitungspositionen grundsätzlich auch in Teilzeitbeschäftigung möglich sind.

#### **Zusammensetzung von Kommissionen und Beiräten**

§ 15. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, ist auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit zu achten. Seitens der Dienstgeberin ist zwingend zumindest ein weibliches Mitglied zu bestellen. Das Recht der Gleichbehandlungsbeauftragten oder einer von ihr namhaft gemachten Bediensteten an den Kommissionssitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen, bleibt davon unberührt.

(2) Personalverantwortliche und Vorgesetzte haben Frauen, die die Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten anstreben und dafür geeignet sind, zu unterstützen und zu fördern.

(3) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist über jede erfolgte Neubesetzung von den in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen zu informieren.

#### **Organisatorische Maßnahmen**

§ 16. (1) In Arbeitsgruppen betreffend Verwaltungsreformmaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation und Zukunftsprojekte ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Arbeitsgruppen-Mitglieder Bedacht zu nehmen. Der/Dem Gleichbehandlungsbeauftragten sind die diesbezüglichen Informationen sowie die Möglichkeit, sich beratend einzubringen, zu geben.

(2) In Struktur- und Reorganisationsprogrammen für die Personalplanung und Personalentwicklung ist auf die Frauenförderung sowie auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Bedacht zu nehmen.

#### **Verweisung auf andere Bundesgesetze**

§ 17. Soweit in dieser Kundmachung auf Bestimmungen von Bundesgesetzen verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

#### **Inkrafttreten**

§ 18. Diese Kundmachung tritt mit 1. Jänner 2015 in Kraft.

#### **Außerkräfttreten der Kundmachung vom 11. Februar 2009**

§ 19. Mit Inkrafttreten der Kundmachung betreffend Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Wirkungsbereich der Parlamentsdirektion gemäß § 18 tritt die Kundmachung vom 11. Februar 2009, BGBl. II Nr. 34/2011, außer Kraft.

**Bures**

## Anlage

## Darstellung der Bediensteten gegliedert nach Geschlecht sowie nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen:

## Gegenüberstellung der weiblichen und männlichen Beschäftigten in der Parlamentsdirektion \*)

Stichtag: 01.07.2014

| Beamtin/er<br>(Verwendungsgr.) | Vertragsbedienstete/r<br>(Entlohnungsgr.) | Frauenanteil<br>in Köpfen ♀ | %-Anteil an ♀<br>Gesamtbeleg-<br>schaft | Männeranteil in<br>Köpfen ♂ | %-Anteil an ♂<br>Gesamtbeleg-<br>schaft | Beschäftigte<br>Gesamt ♂♀ | Zielvorgaben<br>in % |
|--------------------------------|---|-----------------------------|---|-----------------------------|---|---------------------------|----------------------|
| A1/7 – A1/9                    | v1/5 – v1/7                               | 7                           | 43,75%                                  | 9                           | 56,25%                                  | 16                        | 50%                  |
| A1/5 – A1/6                    | v1/4                                      | 25                          | 53,19%                                  | 22                          | 46,81%                                  | 47                        | mind. 50%            |
| A1/3 – A1/4                    | v1/3                                      | 25                          | 59,52%                                  | 17                          | 40,48%                                  | 42                        | mind. 50%            |
| sonstige A1                    | sonstige v1/2                             | 18                          | 72%                                     | 7                           | 28%                                     | 25                        |                      |
| A2/7                           | v2/5                                      | 1                           | 33,33%                                  | 2                           | 66,67%                                  | 3                         | 50%                  |
| A2/5 + A2/6                    | v2/4                                      | 16                          | 55,17%                                  | 13                          | 44,83%                                  | 29                        | 50%                  |
| A2/3 + A2/4                    | v2/3                                      | 22                          | 73,33%                                  | 8                           | 26,67%                                  | 30                        |                      |
| A2/2                           | v2/2                                      | 2                           | 66,67%                                  | 1                           | 33,33%                                  | 3                         |                      |
| A2/1 + Grdlfb.                 | v2/1                                      | 0                           | 0%                                      | 2                           | 100%                                    | 2                         |                      |
| A3/7                           | v3/5                                      | 1                           | 33,33%                                  | 2                           | 66,67%                                  | 3                         | 50%                  |
| A3/5 + A3/6                    | v3/4 + h1/4                               | 7                           | 46,67%                                  | 8                           | 53,33%                                  | 15                        | 50%                  |
| alle weiteren Gruppen in A3    | v3 + h1                                   | 45                          | 49,45%                                  | 46                          | 50,55%                                  | 91                        |                      |
| A4                             | v4/3 bis v4/2 + h2                        | 14                          | 25,45%                                  | 42                          | 74,55%                                  | 56                        |                      |
| A5 + A6                        | v4/1 + h4                                 | 19                          | 46,34%                                  | 22                          | 53,66%                                  | 41                        |                      |
| Lehrlinge                      |   | 2                           | 66,67%                                  | 1                           | 33,33%                                  | 3                         |                      |
| Gesamtsumme                    |   | 204                         | 50,25%                                  | 202                         | 49,75%                                  | 406                       |                      |

\*) ADV-Sonderverträge wurden entsprechend der PCP berücksichtigt; exkl. Sonderverträge im Ausmaß von weniger als einem Drittel der Vollbeschäftigung

