

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2002

Ausgegeben am 25. Juni 2002

Teil II

248. Verordnung: Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

248. Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit betreffend den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

Auf Grund des § 41 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 87/2001, wird verordnet:

Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

§ 1. (1) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

(2) Maßnahmen zur Frauenförderung sind von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere den Führungskräften, zu unterstützen.

1. Hauptstück

Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

1. Ziele

§ 2. Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplanes sollen folgende Ziele erreicht werden:

1. **Erhöhung des Frauenanteils:** Der Anteil der weiblichen Beschäftigten soll in allen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen im Bereich des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit mindestens 40% betragen. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und die Personalentwicklung zu integrieren.
2. **Chancengleichheit:** Frauen sind als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt anzuerkennen und eine positive Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen ist auf allen Hierarchieebenen zu fördern.
3. **Gender Mainstreaming:** Die Strategie des Gender Mainstreamings – die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen politischen und gesellschaftlichen Belangen – soll als durchgängiges Prinzip in allen Tätigkeitsbereichen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit verankert werden.
4. **Bewusstseinsbildung:** Das Selbstbewusstsein von Frauen ist zu stärken und ihre berufliche Identität zu fördern – um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen, Verantwortung zu übernehmen. Neue Wege der Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern im Beruf sind als Chance für beide Geschlechter zu verstehen. Die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub durch Männer bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Ressorts ist zu fördern.
5. **Ausgleich bestehender Belastungen:** Die Voraussetzungen zur Vereinbarkeit familiärer Verpflichtungen und beruflicher Interessen sind durch Ausgleich der Benachteiligungen, die auf Grund der gesellschaftlichen Arbeitsteilung bestehen, zu verbessern.
6. **Information:** Die Kommunikation der Frauen untereinander über ihre spezifischen Probleme und der Aufbau von Informationsnetzwerken sind zu fördern.
7. **Einbindung in Entscheidungsprozesse:** Es sind Bedingungen für eine gleichberechtigte Beteiligung der Frauen an den Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung zu schaffen. Der Frauenanteil in Funktionen, Kommissionen und Gremien ist zu erhöhen.
8. **Personalentwicklung:** In der Personalplanung und -entwicklung ist insbesondere das bisher zuwenig genutzte Potenzial der Frauen zu fördern. Im Sinne des Best-practice-Verfahrens sind

Entwicklungen und Tendenzen aus dem In- und Ausland zu beobachten und in Rahmen der Möglichkeiten zu übernehmen.

2. Maßnahmen zur Zielerreichung

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisationsentwicklung

§ 3. Gender Mainstreaming: Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit überprüft alle von ihm gesetzten Handlungen permanent auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen, um jede negative Diskriminierung von Frauen zu vermeiden.

§ 4. (1) Die Maßnahmen zur Frauenförderung sind in das System der Personalplanung und Personalentwicklung integriert.

(2) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Männer und Frauen sind zu beseitigen.

(3) Die Vertreter/innen der Personalabteilungen und aller funktional zuständigen Abteilungen haben die zu ergreifenden Maßnahmen mitzutragen, sich an der Erarbeitung zu beteiligen und so Vorbildfunktion zu übernehmen.

Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 5. (1) Zu Vorgangsweisen, welche die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzen, zählen insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung.

(2) Die Mitarbeiterinnen sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei sexueller Belästigung zur Wehr zu setzen, zu informieren.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 6. In allen Rechtsvorschriften, internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen des Ressorts sind Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder in geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

Informationsarbeit

§ 7. (1) Allen – auch allen neu eintretenden – Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Frauenförderungsplan von der Personalabteilung bzw. Dienststellenleitung zur Kenntnis zu bringen. Der aktuelle Frauenförderungsplan ist in jeder Dienststelle zur Einsicht aufzulegen.

(2) In einschlägigen Publikationen des Ressorts, insbesondere in Mitarbeiter/innen-Zeitungen und digitalen Medien, ist Fragen der Gleichbehandlung entsprechend Raum zu geben.

(3) Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten oder die individuelle Kontaktaufnahme mit der/dem zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.

(4) In den Geschäfts- und Personaleinteilungen aller Dienststellen ist zumindest ein/e Vertreter/in des Dienstgebers für frauen- und elternrelevante Rechtsfragen (zB Auskünfte oder Merkblätter über Mutterschutz, Karenzurlaub, Pflegefreistellung, Arztbesuche mit Kindern, Gewährung von Sonderurlauben, Teilzeitbeschäftigung und deren dienst-, besoldungs- und pensionsrechtliche Folgen) besonders auszuweisen.

Ressourcen

§ 8. (1) Die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen gemäß dem B-GBG ist Teil ihrer Dienstpflichten. Den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Kontaktfrauen darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(2) Die Agenden Gleichbehandlung und Frauenförderung sind in der Geschäfts- und Personaleinteilung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit berücksichtigt.

(3) Die Center-, Bereichs- und Sektionsleitungen sowie die Leitungen der Dienstbehörden und -stellen haben dafür Sorge zu tragen, dass den Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen die zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erforderlichen Ressourcen (EDV, Personal-, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung gestellt werden.

(4) Den Gleichbehandlungsbeauftragten sind im Rahmen des § 32 B-GBG Auskünfte zu erteilen und nach Möglichkeit die erforderlichen Informationen wie zB Auswertungen aus dem Personalsystem des Bundes, sonstige statistische Auswertungen, zur Verfügung zu stellen.

2. Hauptstück

Besondere Fördermaßnahmen

1. Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils an den Beschäftigten

§ 9. (1) Bei Neuaufnahmen, bei Übernahmen in den Planstellenbereich und insbesondere bei der Aufnahme von Karenzersatzkräften ist § 42 B-GBG strikt einzuhalten.

(2) Bei Ausschreibungen von Planstellen ist auf das Frauenförderungsgebot gemäß § 42 B-GBG hinzuweisen, solange die Vorgaben des § 42 B-GBG nicht erfüllt sind.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragte des jeweiligen Vertretungsbereiches gemäß **Anlage 2** ist über die Bewerbungen und das Ergebnis, wer namentlich aufgenommen wurde, zu informieren.

(4) Die Personalabteilungen sind verpflichtet, jede Frau, die sich um eine Stelle im Ressort bewirbt und deren Aufnahme in die engere Wahl kommt, über die einschlägigen Bestimmungen des B-GBG zu informieren.

2. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Kinderbetreuungspflichten und/oder Teilzeitbeschäftigung

§ 10. (1) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, im Rahmen der Arbeitsplanung einer Organisationseinheit dafür Vorsorge zu treffen, dass die Aufgaben der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel in der Normalarbeitszeit zu bewältigen sind. Besonderes Augenmerk ist dabei auf die entsprechende Reduzierung der Aufgabenbereiche bei einem Umstieg auf Teilzeitbeschäftigung zu legen.

(2) Bei der Festlegung von Sitzungszeiten soll auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit Kinderbetreuungspflichten Rücksicht genommen werden. Sitzungen sollen innerhalb der Blockzeit stattfinden oder sind möglichst langfristig zu planen und rechtzeitig den Bediensteten bekannt zu geben.

(3) Bei der Anordnung von dienstlichen Terminen, insbesondere bei Überstunden oder Mehrarbeit, ist auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus (Kinder-)Betreuungspflichten ergeben, Rücksicht zu nehmen. Es darf daraus keine Benachteiligung für die Bediensteten erwachsen.

(4) Für die Bediensteten darf durch Teilzeitbeschäftigung keinerlei Benachteiligung entstehen.

(5) Eltern schulpflichtiger Kinder ist es zu ermöglichen, pro Jahr einige ganze Arbeitstage einzuarbeiten, um ihren Betreuungspflichten individuell nachkommen zu können.

(6) Führungspositionen sind derart zu gestalten, dass sich ihre Übernahme mit der Verantwortung für Kinder und Familie vereinbaren lässt.

(7) In der Personalplanung und -entwicklung ist zu berücksichtigen, dass die Möglichkeit einer Familienpause in die Karriereplanung beider Geschlechter einfließt.

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 11. Teilzeitbeschäftigung darf grundsätzlich kein Ausschlussgrund von Funktionsbetrauungen sein. Die organisatorischen Voraussetzungen dafür sind zu prüfen. Teamarbeit und Projektverantwortlichkeit in Abteilungen sollen gefördert werden.

Kinderbetreuungseinrichtungen

§ 12. Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Dienststelle sind zu überprüfen und die Information darüber ist den Bediensteten zur Verfügung zu stellen.

3. Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

Erhöhung des Frauenanteiles an den Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

§ 13. (1) Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten ist es, ihre Mitarbeiterinnen über zur Auswahl stehende Bildungsangebote zeitgerecht zu informieren, sie zur Teilnahme zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen. Die Information hat nachweislich zu erfolgen.

(2) Die Personalabteilungen bzw. die Bildungskontaktpersonen in der Arbeitsinspektion haben die Dienstnehmerinnen ihres Zuständigkeitsbereiches auf geeignete interne und externe Fortbildungsveranstaltungen aufmerksam zu machen.

(3) Entsprechend § 44 B-GBG sind Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendung (Funktionen) qualifizieren, vorrangig zuzulassen. Bei

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen mit beschränkter Teilnehmerzahl sind mindestens so viele Plätze für Frauen zu reservieren, wie es ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe entspricht.

(4) Die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte ist über die Zahl der männlichen und weiblichen Teilnehmer an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen regelmäßig zu informieren. Die Personalabteilungen der einzelnen Dienststellen bzw. die Bildungskontaktpersonen in der Arbeitsinspektion sollen laufend mit der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrau zusammenarbeiten.

(5) Bei Seminaren am Dienort sind die Kurszeiten so anzusetzen, dass unaufschiebbare soziale Tätigkeiten, zB das Abholen der Kinder vom Kindergarten, trotz des Kursbesuches durchgeführt werden können.

(6) Die Teilnahme von Teilzeitkräften an Bildungsmaßnahmen ist durch die Bereitstellung entsprechender Rahmenbedingungen zu gewährleisten. Es ist zu prüfen, ob Seminare und Schulungen für Teilzeitbeschäftigte in verstärktem Ausmaß durchgeführt werden können.

(7) Teilzeitbeschäftigten, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, sind die dort geleisteten Stunden im Rahmen der geltenden gesetzlichen Regelung auf die Dienstverpflichtung anzurechnen.

(8) Bei der Auswahl von Vortragenden für Veranstaltungen der Aus- und Weiterbildung ist § 43 B-GBG sinngemäß anzuwenden.

Spezielle Maßnahmen für Dienstnehmer/innen der Verwendungs-/Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4

§ 14. (1) Es sind in verstärktem Maße Kurse für die Verwendungs-/Entlohnungsgruppe C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4 anzubieten, die Grundqualifikationen, wie zB Kommunikation, Sprachkenntnisse und Teamarbeit, vermitteln.

(2) Die Arbeitszufriedenheit dieser Bediensteten soll durch folgende Maßnahmen erhöht werden:

1. Schaffung von mehr Arbeitszufriedenheit durch Intensivierung der Kenntnisse von Arbeitsabläufen und -inhalten;
2. Mitgestaltung ergonomischer Arbeitsplätze und Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsabläufe;
3. Erleichterung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe durch verbesserte interne Organisation und Information über Rechte und Pflichten der Bediensteten.

Grundausbildung

§ 15. (1) Im Rahmen der Grundausbildung ist der Kontaktfrau und/oder Gleichbehandlungsbeauftragten ausreichend Möglichkeit zu bieten, sich vorzustellen und über das B-GBG und den Frauenförderungsplan zu informieren.

(2) Wird in einer Dienststelle keine Grundausbildung durchgeführt, hat die Vorstellung der Kontaktfrau und der Gleichbehandlungsbeauftragten in anderer geeigneter Form zu erfolgen.

Schulung von Führungskräften

§ 16. (1) Personalverantwortliche und alle Bediensteten, die Vorgesetztenfunktion ausüben, haben sich über das B-GBG und damit verbundene Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung zu informieren. Führungskräfte sind im Zuge ihrer Ausbildung besonders auf ihre Verpflichtung zur Frauenförderung hinzuweisen. Die Einhaltung des B-GBG und die Umsetzung des Frauenförderungsplanes ist beim Mitarbeitergespräch von Führungskräften zu berücksichtigen.

(2) Für Frauen in Führungspositionen, Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen sowie Frauen in beruflichen Problemsituationen soll die Teilnahme an Einzelsupervisionen bzw. Coaching ermöglicht werden.

Nachwuchsführungskräfte

§ 17. (1) Im Hinblick auf die Entwicklung eines ressortinternen Nachwuchsführungskräfteprogramms haben die Vorgesetzten – unabhängig von der Besetzung konkreter Führungspositionen – geeignete Nachwuchsführungskräfte dem Dienstgeber zu melden, wobei insbesondere förderungswürdige Frauen und Teilzeitkräfte berücksichtigt werden sollen. Darauf aufbauend wird mit der Schaffung und Entwicklung eines Nachwuchsführungskräftepools begonnen.

(2) In den Führungskräfeschulungen des Ressorts sind Themen wie Frauenförderung, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Dienstrecht, Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu behandeln. Besonderes Augenmerk ist auf die Fähigkeit zur Delegation von Verantwortung und zur Teamarbeit zu legen.

4. Förderung des beruflichen Aufstiegs

Laufbahn- und Karriereplanung

§ 18. (1) Frauenförderung darf nicht nur bei Führungspositionen ansetzen, sondern auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen.

(2) Im Mitarbeitergespräch sind auch Themen, die insbesondere Frauen betreffen – wie etwa flexiblere Arbeitszeitgestaltung –, zu behandeln.

(3) Aufgabe des/der Vorgesetzten ist es, auch Mitarbeiterinnen zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren bzw. geeignete Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren anzuregen und sie durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung zu fördern.

(4) Die Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen ist zu fördern, besonders in jenen Bereichen, wo Frauen bei den Funktionen unterrepräsentiert sind.

Besetzung von Führungspositionen

§ 19. (1) Gemäß den Vorgaben in der **Anlage 1** sind bei allen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen) Bewerberinnen entsprechend § 43 B-GBG vorrangig zu bestellen.

(2) Die beabsichtigte Besetzung eines Arbeitsplatzes, der innerhalb einer Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe einer Funktionsgruppe oder einer höheren Bewertungsgruppe zugeordnet ist und nicht bereits auf Grund von in anderen Bundesgesetzen enthaltenen Bestimmungen über die Ausschreibung von Funktionen oder Planstellen auszuschreiben ist, ist in der Dienststelle, in der der Arbeitsplatz besetzt werden soll, umfassend bekannt zu machen. Die Bekanntmachung hat in geeigneter Weise derart zu erfolgen, dass der für die Funktion oder den Arbeitsplatz in Betracht kommende Personenkreis in der betreffenden Dienststelle jedenfalls davon Kenntnis erlangt (zB interne Ausschreibung, Job-Börse, Aushang).

(3) Die Ausschreibungstexte müssen so formuliert sein, dass sich speziell Frauen zur Bewerbung motiviert fühlen. Sofern Frauenförderungsmaßnahmen nach den §§ 42 und 43 des B-GBG geboten sind, ist in den Ausschreibungen ausdrücklich darauf hinzuweisen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind von beabsichtigten Funktionsbesetzungen zu informieren.

(4) Anforderungsprofile für Funktionen müssen klar definiert werden und den tatsächlichen Erfordernissen der Funktion entsprechen. Sie sind so zu formulieren, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen.

(5) Von der Dienstbehörde sind geeignete Maßnahmen zu setzen, um Frauen für die Übernahme von Führungsverantwortung zu qualifizieren und zu motivieren.

(6) Kriterienkataloge für Bewerbungsgespräche sind so zu erstellen, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen. Zur Beurteilung von Führungsqualitäten sind auch Kriterien wie zB soziale Kompetenz heranzuziehen.

(7) Die in den Absätzen 1 bis 6 genannten Maßnahmen sind in regelmäßigen Gesprächen zwischen Gleichbehandlungsbeauftragten und Personalverantwortlichen zu beraten und deren Umsetzung zu beobachten.

§ 20. Der Gleichbehandlungsbeauftragten des jeweiligen Vertretungsbereiches ist jeweils eine Ausfertigung der Ausschreibung zu übermitteln und die Zusammensetzung der Begutachtungskommission bekannt zu geben. Nach Abschluss des Verfahrens ist ihr mitzuteilen, wie viele Frauen und Männer sich beworben haben und wer namentlich mit der Funktion betraut wurde.

Verbesserung der internen Information

§ 21. Um die Mobilität der Mitarbeiterinnen zu fördern und das Potenzial an interessierten Bewerberinnen zu erhöhen, sollen alle Möglichkeiten des internen Informationsaustausches genutzt bzw. bekannt gemacht werden.

Organisationsänderungen

§ 22. (1) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist jede geplante Änderung der Geschäfts- und Personaleinteilung oder jede geplante Organisationsänderung bekannt zu geben.

(2) In Arbeitsgruppen betreffend Verwaltungsreformmaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation und Zukunftsprojekte, wie Verwaltungs-Innovations-Programm, ist auf einen angemessenen Frauenanteil hinzuwirken.

(3) Bei Struktur- und Reorganisationsprogrammen ist auf die Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

5. Förderung des Wiedereinstiegs

Information

§ 23. (1) Die Mitarbeiterinnen sind durch die zuständige Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Mutterschaft zu informieren. Im Besonderen sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes bzw. Teilzeitkarenzurlaubes hinzuweisen.

(2) Vor Beginn des Mutterschutzes und bei Inanspruchnahme der Elternkarenz spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg ist die Bedienstete von der zuständigen Personalabteilung oder von ihrer/ihrem Vorgesetzten zu einem Gespräch einzuladen, bei dem die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird.

(3) Die Ausbildungsabteilung wird die Vorgesetzten anhalten, Karenzurlauber/innen über geplante interne und externe Fortbildungsveranstaltungen zu informieren.

(4) Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs soll der soziale Kontakt zwischen der betreffenden Organisationseinheit mit ihren karenzierten Bediensteten gepflegt werden. Insbesondere in den letzten drei Monaten vor dem Wiedereinstieg sollen von der Organisationseinheit aktuelle Informationen über das Ressort, die Abteilung sowie über laufende Projekte am Arbeitsplatz weitergegeben werden.

Gleitender Wiedereinstieg

§ 24. Es soll ein gleitender Wiedereinstieg, insbesondere auch in qualifizierten Bereichen mit begleitenden Maßnahmen wie Umorganisation, entsprechende Reduzierung des Aufgabenbereiches, Mitarbeiter/innengespräch, Schulungsbedarf im Einzelfall, ermöglicht werden.

Spezielle Schulung der Wiedereinsteigerinnen

§ 25. (1) Die Mitarbeiterinnen sind durch die gezielte Förderung der Fortbildung nach dem Wiedereinstieg bei der raschen Reintegration an ihrem Arbeitsplatz zu unterstützen.

(2) Die Vorgesetzten haben die Teilnahme an einem Wiedereinstiegsseminar zu ermöglichen.

(3) Wiedereinsteigerinnen sind im Sinne des § 44 B-GBG vorrangig zu Fortbildungsseminaren zuzulassen.

6. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen und Beiräten

Förderung der Mitarbeit von Frauen

§ 26. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen im Sinne des § 9 Abs. 1 B-GBG ist das Frauenförderungsgebot zu beachten. Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, hat der Dienstgeber bei der Bestellung der Mitglieder auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit hinzuwirken. Insbesondere ist auch darauf Bedacht zu nehmen, dass Frauen als Vorsitzende und ordentliche Mitglieder bestellt werden.

(2) Sind vom Dienstgeber mehrere Mitglieder zu bestellen, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen. Wird keine Frau zum Mitglied einer solchen Kommission oder des entsprechenden Senats bestellt, hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder die von ihr namhaft gemachte Bedienstete das Recht, an den Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Senats mit beratender Stimme teilzunehmen. In diesem Fall sind die Einladung und alle erforderlichen Unterlagen zeitgerecht vom Dienstgeber an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln.

(3) Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist über jede erfolgte Neubesetzung von den in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen zu informieren.

§ 27. Soweit Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmen, gilt der Frauenförderungsplan auch für die Bediensteten, die von zukünftigen Ausgliederungen betroffen sein werden.

7. In-Kraft-Treten

§ 28. Diese Verordnung tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

Bartenstein

Anlage 1**zum Frauenförderungsplan gemäß § 41 B-GBG
für das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit****Zentralleitung (Planstellenbereich 6300)**

§ 41 Abs. 2 B-GBG	Männer	Frauen	Gesamtzahl	Frauenanteil	Männeranteil
-------------------	--------	--------	------------	--------------	--------------

Höherer Dienst					
VD/A1/9	4	0	4	0,00%	100,00%
VD/A1/8	1	2	3	66,67%	33,33%
VD/A1/7	10	3	13	23,08%	76,92%
VD/A1/6	8	4	12	33,33%	66,67%
VD/A1/5	7	3	10	30,00%	70,00%
VD/A1/4	18	7	25	28,00%	72,00%
VD/A1/3	13	15	28	53,57%	46,43%
VD/A1/2	25	30	55	54,55%	45,45%
VD/A1/GL	6	1	7	14,29%	85,71%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	92	65	157	41,40%	58,60%

AV/A/VIII	156	22	178	12,36%	87,64%
AV/A/VII	31	26	57	45,61%	54,39%
AV/A/VI	11	17	28	60,71%	39,29%
AV/A/V	0	6	6	100,00%	0,00%
AV/A/IX	2	1	3	33,33%	66,67%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	200	72	272	26,47%	73,53%

VB v1/5	1	0	1	0,00%	100,00%
VB v1/4	1	1	2	50,00%	50,00%
VB v1/3	12	4	16	25,00%	75,00%
VB v1/2	11	14	25	56,00%	44,00%
VB v1/1	18	20	38	52,63%	47,37%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	43	39	82	47,56%	52,44%

VB I/a	3	3	6	50,00%	50,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	3	3	6	50,00%	50,00%

Gehobener Dienst					
VD/A2/7	5	2	7	28,57%	71,43%
VD/A2/6	15	2	17	11,76%	88,24%
VD/A2/5	18	8	26	30,77%	69,23%
VD/A2/4	27	40	67	59,70%	40,30%

VD/A2/3	4	10	14	71,43%	28,57%
VD/A2/2	2	4	6	66,67%	33,33%
VD/A2/1	0	1	1	100,00%	0,00%
VD/A2/GL	0	1	1	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	71	68	139	48,92%	51,08%

AV/B/VII	21	11	32	34,38%	65,62%
AV/B/VI	7	6	13	46,15%	53,85%
AV/B/V	3	10	13	76,92%	23,08%
AV/B/IV	1	5	6	83,33%	16,67%
AV/B/III	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	33	32	65	49,23%	50,77%

VB v2/4	0	6	6	100,00%	0,00%
VB v2/3	9	23	32	71,88%	28,12%
VB v2/2	3	8	11	72,73%	27,27%
VB v2/1	1	1	2	50,00%	50,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	13	38	51	74,51%	25,49%

VB I/b	1	2	3	66,67%	33,33%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	2	3	66,67%	33,33%

Fachdienst					
VD/A3/8	3	10	13	76,92%	23,08%
VD/A3/6	2	5	7	71,43%	28,57%
VD/A3/5	4	5	9	55,56%	44,44%
VD/A3/4	9	11	20	55,00%	45,00%
VD/A3/3	4	16	20	80,00%	20,00%
VD/A3/2	7	23	30	76,67%	23,33%
VD/A3/1	3	3	6	50,00%	50,00%
VD/A3/GL	9	2	11	18,18%	81,82%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	41	75	116	64,66%	35,34%

AV/C/IV	0	4	4	100,00%	0,00%
AV/C/III	0	5	5	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	9	9	100,00%	0,00%

VB v3/4	1	1	2	50,00%	50,00%
VB v3/3	4	36	40	90,00%	10,00%
VB v3/2	3	38	41	92,68%	7,32%
VB v3/1	9	14	23	60,87%	39,13%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	17	89	106	83,96%	16,04%

VB I/c	1	2	3	66,67%	33,33%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	2	3	66,67%	33,33%

Qualifizierter mittlerer Dienst					
VD/A4/2	0	6	6	100,00%	0,00%
VD/A4/1	0	4	4	100,00%	0,00%
VD/A4/GL	4	11	15	73,33%	26,67%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	4	21	25	84,00%	16,00%

AV/D/III	0	3	3	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	3	3	100,00%	0,00%

VB v4/3	5	50	55	90,91%	9,09%
VB v4/2	9	86	95	90,53%	9,47%
VB v4/1	5	12	17	70,59%	29,41%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	19	148	167	88,62%	11,38%

VB I/d	1	10	11	90,91%	9,09%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	10	11	90,91%	9,09%

Mittlerer Dienst					
VD/A5/GL	0	1	1	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	1	1	100,00%	0,00%

AV/E/III	0	1	1	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	1	1	100,00%	0,00%

VB v5/2	1	0	1	0,00%	100,00%
VB v5/1	4	6	10	60,00%	40,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	5	6	11	54,55%	45,45%

VB I/e	4	1	5	20,00%	80,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	4	1	5	20,00%	80,00%

Handwerklicher Dienst					
HW/P1/IV	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

HW/P2/III	2	0	2	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	2	0	2	0,00%	100,00%

VB h1/1	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

VB h3/1	0	1	1	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	1	1	100,00%	0,00%

VB h4/1	0	2	2	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	2	2	100,00%	0,00%

VB II/p4	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

VB II/p5	0	1	1	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	1	1	100,00%	0,00%

Sonderverträge ADV					
SV-ADV/GR 2	4	0	4	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	4	0	4	0,00%	100,00%

SV-ADV/GR 3	2	1	3	33,33%	66,67%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	2	1	3	33,33%	66,67%

SV-ADV/GR 4	5	0	5	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	5	0	5	0,00%	100,00%

SV-ADV/GR 5	9	4	13	30,77%	69,23%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	9	4	13	30,77%	69,23%

SV-ADV/GR 6	0	1	1	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	1	1	100,00%	0,00%

Gesamtsumme 6300	573	695	1 268	54,81%	45,19%
------------------	-----	-----	-------	--------	--------

Bergbehörden (Planstellenbereich 6330)

§ 41 Abs. 2 B-GBG	Männer	Frauen	Gesamtzahl	Frauenanteil	Männeranteil
-------------------	--------	--------	------------	--------------	--------------

Höherer Dienst					
VD/A1/6	3	0	3	0,00%	100,00%
VD/A1/4	5	0	5	0,00%	100,00%
VD/A1/2	4	0	4	0,00%	100,00%
VD/A1/1	2	1	3	33,33%	66,67%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	14	1	15	6,67%	93,33%

AV/A/VIII	1	0	1	0,00%	100,00%
AV/A/VII	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	2	0	2	0,00%	100,00%

Gehobener Dienst					
VD/v2/2	0	1	1	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	1	1	100,00%	0,00%

Fachdienst					
VD/A3/4	0	6	6	100,00%	0,00%
VD/A3/2	0	3	3	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	9	9	100,00%	0,00%

VB v3/2	0	1	1	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	1	1	100,00%	0,00%

Qualifizierter mittlerer Dienst					
VD/A4/1	0	5	5	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	5	5	100,00%	0,00%

VB v4/2	0	5	5	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	5	5	100,00%	0,00%

VB I/d	0	1	1	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	1	1	100,00%	0,00%

Handwerklicher Dienst					
VB h5/1	0	3	3	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	3	3	100,00%	0,00%

VB II/p5	0	1	1	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	1	1	100,00%	0,00%

Gesamtsumme 6330	16	27	43	62,79%	37,21%
------------------	----	----	----	--------	--------

Heimarkbeitskommissionen (Planstellenbereich 6390)

§ 41 Abs. 2 B-GBG	Männer	Frauen	Gesamtzahl	Frauenanteil	Männeranteil
-------------------	--------	--------	------------	--------------	--------------

Gehobener Dienst					
VB v2/2	2	1	3	33,33%	66,67%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	2	1	3	33,33%	66,67%

Fachdienst					
VD/A3/8	0	1	1	100,00%	0,00%
VD/A3/1	0	1	1	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	2	2	100,00%	0,00%

Gesamtsumme 6390	2	3	5	60,00%	40,00%
------------------	---	---	---	--------	--------

Arbeitsinspektion (Planstellenbereich 6392)

§ 41 Abs. 2 B-GBG	Männer	Frauen	Gesamtzahl	Frauenanteil	Männeranteil
-------------------	--------	--------	------------	--------------	--------------

Höherer Dienst					
VD/A1/5	13	0	13	0,00%	100,00%
VD/A1/3	15	3	18	16,67%	83,33%
VD/A1/2	9	3	12	25,00%	75,00%
VD/A1/1	33	4	37	10,81%	89,19%
VD/A1/GL	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	71	10	81	12,35%	87,65%

AV/A/VIII	8	0	8	0,00%	100,00%
AV/A/VII	3	0	3	0,00%	100,00%
AV/A/VI	1	1	2	50,00%	50,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	12	1	13	7,69%	92,31%

VB v1/1	5	5	10	50,00%	50,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	5	5	10	50,00%	50,00%

VB I/a	2	8	10	80,00%	20,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	2	8	10	80,00%	20,00%

Gehobener Dienst					
VD/A2/4	77	34	111	30,63%	69,37%
VD/A2/3	69	6	75	8,00%	92,00%
VD/A2/2	9	1	10	10,00%	90,00%
VD/A2/1	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	156	41	197	20,81%	79,19%

AV/B/VII	1	1	2	50,00%	50,00%
AV/B/VI	2	1	3	33,33%	66,67%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	3	2	5	40,00%	60,00%

VB v2/3	5	2	7	28,57%	71,43%
VB v2/2	12	1	13	7,69%	92,31%
VB v2/1	7	0	7	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	24	3	27	11,11%	88,89%

VB I/b	2	1	3	33,33%	66,67%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	2	1	3	33,33%	66,67%

Fachdienst					
VD/A3/8	0	2	2	100,00%	0,00%
VD/A3/6	2	1	3	33,33%	66,67%
VD/A3/2	0	16	16	100,00%	0,00%
VD/A3/1	1	8	9	88,89%	11,11%
VD/A3/GL	0	1	1	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	3	28	31	90,32%	9,68%

VB v3/4	2	0	2	0,00%	100,00%
VB v3/2	1	3	4	75,00%	25,00%
VB v3/1	0	2	2	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	3	5	8	62,50%	37,50%

Qualifizierter mittlerer Dienst					
VD/A4/2	1	1	2	50,00%	50,00%
VD/A4/1	0	1	1	100,00%	0,00%
VD/A4/GL	0	20	20	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	22	23	95,65%	4,35%

AV/D/III	1	4	5	80,00%	20,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	4	5	80,00%	20,00%

VB v4/2	3	59	62	95,16%	4,84%
VB v4/1	1	2	3	66,67%	33,33%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	4	61	65	93,85%	6,15%

VB I/d	0	1	1	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	1	1	100,00%	0,00%

Mittlerer Dienst					
VD/A5/GL	3	0	3	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	3	0	3	0,00%	100,00%

Handwerklicher Dienst					
HW/P3/III	2	0	2	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	2	0	2	0,00%	100,00%

VB h3/1	2	0	2	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	2	0	2	0,00%	100,00%

VB h5/1	0	8	8	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	8	8	100,00%	0,00%

Gesamtsumme 6392	294	200	494	40,49%	59,51%
------------------	-----	-----	-----	--------	--------

Bundesmobilienverwaltung (Planstellenbereich 6401)

§ 41 Abs. 2 B-GBG	Männer	Frauen	Gesamtzahl	Frauenanteil	Männeranteil
-------------------	--------	--------	------------	--------------	--------------

Gehobener Dienst					
VD/A2/4	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

AV/B/VII	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

Fachdienst					
VD/A3/7	1	0	1	0,00%	100,00%
VD/A3/3	3	1	4	25,00%	75,00%
VD/A3/1	2	0	2	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	6	1	7	14,29%	85,71%

VB v3/3	1	0	1	0,00%	100,00%
VB v3/2	1	0	1	0,00%	100,00%
VB v3/1	2	1	3	33,33%	66,67%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	4	1	5	20,00%	80,00%

Qualifizierter mittlerer Dienst					
VD/A4/2	6	0	6	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	6	0	6	0,00%	100,00%

AV/D/III	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

VB v4/3	1	0	1	0,00%	100,00%
VB v4/2	1	1	2	50,00%	50,00%
VB v4/1	0	1	1	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	2	2	4	50,00%	50,00%

Handwerklicher Dienst					
HW/P2/III	3	0	3	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	3	0	3	0,00%	100,00%

VB h1/1	2	1	3	33,33%	66,67%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	2	1	3	33,33%	66,67%

VB h2/3	3	1	4	25,00%	75,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	3	1	4	25,00%	75,00%

VB h3/1	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

VB h4/1	2	0	2	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	2	0	2	0,00%	100,00%

Gesamtsumme 6401	32	6	38	15,79%	84,21%
------------------	----	---	----	--------	--------

Schönbrunner Tiergartenamt (Planstellenbereich 6402)

§ 41 Abs. 2 B-GBG	Männer	Frauen	Gesamtzahl	Frauenanteil	Männeranteil
-------------------	--------	--------	------------	--------------	--------------

Gehobener Dienst					
VD/A2/4	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

Fachdienst					
VD/A3/5	2	0	2	0,00%	100,00%
VD/A3/4	2	0	2	0,00%	100,00%
VD/A3/3	1	1	2	50,00%	50,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	5	1	6	16,67%	83,33%

Qualifizierter mittlerer Dienst					
VD/A4/2	1	0	1	0,00%	100,00%
VD/A4/1	4	0	4	0,00%	100,00%
VD/A4/GL	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	6	0	6	0,00%	100,00%

Mittlerer Dienst					
VD/A5/GL	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

Handwerklicher Dienst					
HW/P2/III	1	1	2	50,00%	50,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	1	2	50,00%	50,00%

Gesamtsumme 6402	14	2	16	12,50%	87,50%
------------------	----	---	----	--------	--------

Beschussämter (Planstellenbereich 6403)

§ 41 Abs. 2 B-GBG	Männer	Frauen	Gesamtzahl	Frauenanteil	Männeranteil
-------------------	--------	--------	------------	--------------	--------------

Gehobener Dienst					
VD/A2/6	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

Fachdienst					
VD/A3/6	1	0	1	0,00%	100,00%
VD/A3/4	2	0	2	0,00%	100,00%
VD/A3/2	4	0	4	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	7	0	7	0,00%	100,00%

VB v3/2	2	0	2	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	2	0	2	0,00%	100,00%

Qualifizierter mittlerer Dienst					
VB v4/2	0	1	1	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	1	1	100,00%	0,00%

Handwerklicher Dienst					
VB h5/1	0	2	2	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	2	2	100,00%	0,00%

Gesamtsumme 6403	10	3	13	23,08%	76,92%
------------------	----	---	----	--------	--------

Amt der Bundesimmobilien (Planstellenbereich 6404)

§ 41 Abs. 2 B-GBG	Männer	Frauen	Gesamtzahl	Frauenanteil	Männeranteil
-------------------	--------	--------	------------	--------------	--------------

Höherer Dienst					
VD/A1/8	1	0	1	0,00%	100,00%
VD/A1/6	1	0	1	0,00%	100,00%
VD/A1/5	2	0	2	0,00%	100,00%
VD/A1/4	1	1	2	50,00%	50,00%
VD/A1/3	8	0	8	0,00%	100,00%
VD/A1/2	2	0	2	0,00%	100,00%
VD/A1/1	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	16	1	17	5,88%	94,12%

AV/A/VIII	3	0	3	0,00%	100,00%
AV/A/VII	4	0	4	0,00%	100,00%
AV/A/V	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	8	0	8	0,00%	100,00%

Gehobener Dienst					
VD/A2/7	1	0	1	0,00%	100,00%
VD/A2/6	8	0	8	0,00%	100,00%
VD/A2/5	13	1	14	7,14%	92,86%
VD/A2/4	20	2	22	9,09%	90,91%
VD/A2/3	16	4	20	20,00%	80,00%
VD/A2/2	50	10	60	16,67%	83,33%
VD/A2/GL	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	109	17	126	13,49%	86,51%

AV/B/VII	7	0	7	0,00%	100,00%
AV/B/VI	5	0	5	0,00%	100,00%
AV/B/V	3	0	3	0,00%	100,00%
AV/B/IV	2	0	2	0,00%	100,00%
AV/B/III	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	18	0	18	0,00%	100,00%

Fachdienst					
VD/A3/8	3	0	3	0,00%	100,00%
VD/A3/6	24	0	24	0,00%	100,00%
VD/A3/5	91	3	94	3,19%	96,81%
VD/A3/4	3	4	7	57,14%	42,86%

VD/A3/3	5	28	33	84,85%	15,15%
VD/A3/2	3	7	10	70,00%	30,00%
VD/A3/1	6	0	6	0,00%	100,00%
VD/A3/GL	3	1	4	25,00%	75,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	138	43	181	23,76%	76,24%

Qualifizierter mittlerer Dienst					
VD/A4/2	12	1	13	7,69%	92,31%
VD/A4/1	6	7	13	53,85%	46,15%
VD/A4/GL	19	8	27	29,63%	70,37%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	37	16	53	30,19%	69,81%

AV/D/III	2	0	2	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	2	0	2	0,00%	100,00%

Mittlerer Dienst					
VD/A5/2	2	0	2	0,00%	100,00%
VD/A5/1	1	0	1	0,00%	100,00%
VD/A5/GL	8	0	8	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	11	0	11	0,00%	100,00%

Qualifizierter Hilfsdienst					
VD/A6/GL	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

Handwerklicher Dienst					
HW/P1/IV	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

HW/P2/III	7	0	7	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	7	0	7	0,00%	100,00%

HW/P3/III	2	0	2	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	2	0	2	0,00%	100,00%

HW/P4/III	2	0	2	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	2	0	2	0,00%	100,00%

Gesamtsumme 6404	352	77	429	17,95%	82,05%
------------------	-----	----	-----	--------	--------

Burghauptmannschaft Österreich (Planstellenbereich 6450)

§ 41 Abs. 2 B-GBG	Männer	Frauen	Gesamtzahl	Frauenanteil	Männeranteil
-------------------	--------	--------	------------	--------------	--------------

Höherer Dienst					
VD/A1/3	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

AV/A/VIII	2	0	2	0,00%	100,00%
AV/A/VII	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	3	0	3	0,00%	100,00%

V1/1	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

Gehobener Dienst					
VD/A2/7	1	0	1	0,00%	100,00%
VD/A2/6	5	0	5	0,00%	100,00%
VD/A2/5	3	2	5	40,00%	60,00%
VD/A2/4	7	2	9	22,22%	77,78%
VD/A2/3	7	0	7	0,00%	100,00%
VD/A2/2	15	3	18	16,67%	83,33%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	38	7	45	15,56%	84,44%

AV/B/VII	1	0	1	0,00%	100,00%
AV/B/V	1	0	1	0,00%	100,00%
AV/B/IV	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	3	0	3	0,00%	100,00%

VB v2/3	1	1	2	50,00%	50,00%
VB v2/2	8	3	11	27,27%	72,73%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	9	4	13	30,77%	69,23%

Fachdienst					
VD/A3/8	1	0	1	0,00%	100,00%
VD/A3/6	6	0	6	0,00%	100,00%
VD/A3/5	24	1	25	4,00%	96,00%
VD/A3/4	6	0	6	0,00%	100,00%
VD/A3/3	12	5	17	29,41%	70,59%
VD/A3/2	0	3	3	100,00%	0,00%
VD/A3/1	0	1	1	100,00%	0,00%
VD/A3/GL	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	50	10	60	16,67%	83,33%

AV/C/IV	0	1	1	100,00%	0,00%
AV/C/III	0	1	1	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	2	2	100,00%	0,00%

VB v3/4	4	0	4	0,00%	100,00%
VB v3/3	3	6	9	66,67%	33,33%
VB v3/2	0	5	5	100,00%	0,00%
VB v3/1	0	2	2	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	7	13	20	65,00%	35,00%

VB I/c	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

Qualifizierter mittlerer Dienst					
VD/A4/1	1	1	2	50,00%	50,00%
VD/A4/GL	8	1	9	11,11%	88,89%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	9	2	11	18,18%	81,82%

AV/D/IV	1	0	1	0,00%	100,00%
AV/D/III	8	0	8	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	9	0	9	0,00%	100,00%

VB v4/3	1	1	2	50,00%	50,00%
VB v4/2	6	24	30	80,00%	20,00%
VB v4/1	5	5	10	50,00%	50,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	12	30	42	71,43%	28,57%

VB I/d	0	3	3	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	3	3	100,00%	0,00%

Mittlerer Dienst					
VD/A5/GL	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

AV/E/III	0	1	1	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	1	1	100,00%	0,00%

VB v5/1	1	1	2	50,00%	50,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	1	2	50,00%	50,00%

Qualifizierter Hilfsdienst					
VD/A6/GL	6	0	6	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	6	0	6	0,00%	100,00%

Sonderverträge					
Sondervertr.	5	0	5	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	5	0	5	0,00%	100,00%

Handwerklicher Dienst					
HW/P3/III	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

VB h1/1	2	0	2	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	2	0	2	0,00%	100,00%

VB h2/2	1	0	1	0,00%	100,00%
VB h2/1	7	0	7	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	8	0	8	0,00%	100,00%

VB h3/1	2	0	2	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	2	0	2	0,00%	100,00%

VB h4/1	9	1	10	10,00%	90,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	9	1	10	10,00%	90,00%

VB h5/1	0	1	1	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	1	1	100,00%	0,00%

VB II/p5	0	3	3	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	3	3	100,00%	0,00%

Gesamtsumme 6450	178	78	256	30,47%	69,53%
------------------	-----	----	-----	--------	--------

Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen (Planstellenbereich 6490)

§ 41 Abs. 2 B-GBG	Männer	Frauen	Gesamtzahl	Frauenanteil	Männeranteil
-------------------	--------	--------	------------	--------------	--------------

Höherer Dienst					
VD/A1/8	1	0	1	0,00%	100,00%
VD/A1/6	6	0	6	0,00%	100,00%
VD/A1/5	16	0	16	0,00%	100,00%
VD/A1/4	2	0	2	0,00%	100,00%

VD/A1/3	18	0	18	0,00%	100,00%
VD/A1/2	41	2	43	4,65%	95,35%
VD/A1/1	20	1	21	4,76%	95,24%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	104	3	107	2,80%	97,20%

AV/A/VIII	17	0	17	0,00%	100,00%
AV/A/VII	9	1	10	10,00%	90,00%
AV/A/VI	1	1	2	50,00%	50,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	27	2	29	6,90%	93,10%

VB v1/1	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

Gehobener Dienst					
VD/A2/7	4	0	4	0,00%	100,00%
VD/A2/6	12	0	12	0,00%	100,00%
VD/A2/5	28	1	29	3,45%	96,55%
VD/A2/4	93	4	97	4,12%	95,88%
VD/A2/3	71	9	80	11,25%	88,75%
VD/A2/2	221	44	265	16,60%	83,40%
VD/A2/GL	2	0	2	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	431	58	489	11,86%	88,14%

AV/B/VII	5	1	6	16,67%	83,33%
AV/B/VI	14	0	14	0,00%	100,00%
AV/B/V	1	1	2	50,00%	50,00%
AV/B/IV	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	21	2	23	8,70%	91,30%

VB v2/3	6	1	7	14,29%	85,71%
VB v2/2	38	8	46	17,39%	82,61%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	44	9	53	16,98%	83,02%

Fachdienst					
VD/A3/8	1	0	1	0,00%	100,00%
VD/A3/7	3	0	3	0,00%	100,00%
VD/A3/6	54	5	59	8,47%	91,53%
VD/A3/5	37	4	41	9,76%	90,24%
VD/A3/4	19	2	21	9,52%	90,48%
VD/A3/3	138	26	164	15,85%	84,15%
VD/A3/2	69	34	103	33,01%	66,99%

VD/A3/1	2	0	2	0,00%	100,00%
VD/A3/GL	7	0	7	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	330	71	401	17,71%	82,29%

AV/C/V	7	0	7	0,00%	100,00%
AV/C/IV	4	0	4	0,00%	100,00%
AV/C/III	0	1	1	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	11	1	12	8,33%	91,67%

VB v3/5	0	1	1	100,00%	0,00%
VB v3/4	2	2	4	50,00%	50,00%
VB v3/3	35	13	48	27,08%	72,92%
VB v3/2	59	68	127	53,54%	46,46%
VB v3/1	7	10	17	58,82%	41,18%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	103	94	197	47,72%	52,28%

VB I/c	1	2	3	66,67%	33,33%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	2	3	66,67%	33,33%

Qualifizierter mittlerer Dienst					
VD/A4/2	2	0	2	0,00%	100,00%
VD/A4/GL	6	0	6	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	8	0	8	0,00%	100,00%

VB v4/3	0	5	5	100,00%	0,00%
VB v4/2	4	5	9	55,56%	44,44%
VB v4/1	8	9	17	52,94%	47,06%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	12	19	31	61,29%	38,71%

VB I/d	0	1	1	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	1	1	100,00%	0,00%

Mittlerer Dienst					
VD/A5/2	1	0	1	0,00%	100,00%
VD/A5/GL	9	1	10	10,00%	90,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	10	1	11	9,09%	90,91%

Qualifizierter Hilfsdienst					
VD/A6/GL	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

Handwerklicher Dienst					
HW/P3/III	3	1	4	25,00%	75,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	3	1	4	25,00%	75,00%

VB h1/1	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

VB h2/2	0	1	1	100,00%	0,00%
VB h2/1	2	0	2	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	2	1	3	33,33%	66,67%

VB h3/1	2	0	2	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	2	0	2	0,00%	100,00%

VB h4/1	10	1	11	9,09%	90,91%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	10	1	11	9,09%	90,91%

VB h5/1	0	39	39	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	39	39	100,00%	0,00%

VB II/p2	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

VB II/p5	0	2	2	100,00%	0,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	0	2	2	100,00%	0,00%

Sonderverträge ADV					
SV-ADV/GR 3	3	0	3	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	3	0	3	0,00%	100,00%

SV-ADV/GR 4	1	0	1	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	0	1	0,00%	100,00%

SV-ADV/GR 5	3	2	5	40,00%	60,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	3	2	5	40,00%	60,00%

SV-ADV/GR 6	1	5	6	83,33%	16,67%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	1	5	6	83,33%	16,67%

FLUGS./VWGR. 08	3	0	3	0,00%	100,00%
Summe Verw.-/Entl.-Gruppe	3	0	3	0,00%	100,00%
Gesamtsumme 6490	1 134	314	1 448	21,69%	78,31%

Gesamtsumme 6300 ohne 6350	2 605	1 405	4 010	35,04%	64,96%
-------------------------------	-------	-------	-------	--------	--------

Lehrlinge des Dienststandes
Zentralleitung (Planstellenbereich 6300)

Lehrlinge	Männer	Frauen	Gesamtzahl	Frauenanteil	Männeranteil
-----------	--------	--------	------------	--------------	--------------

LEHRL/GEW/01	1	4	5	80,00%	20,00%
Gesamtsumme 6300	1	4	5	80,00%	20,00%

Arbeitsinspektion (Planstellenbereich 6392)

Lehrlinge	Männer	Frauen	Gesamtzahl	Frauenanteil	Männeranteil
-----------	--------	--------	------------	--------------	--------------

LEHRL/GEW/01	1	0	1	0,00%	100,00%
Gesamtsumme 6392	1	0	1	0,00%	100,00%

Bundesmobilienverwaltung (Planstellenbereich 6401)

Lehrlinge	Männer	Frauen	Gesamtzahl	Frauenanteil	Männeranteil
-----------	--------	--------	------------	--------------	--------------

LEHRL/GEW/74	2	0	2	0,00%	100,00%
LEHRL/GEW/71	1	0	1	0,00%	100,00%
LEHRL/GEW/41	1	0	1	0,00%	100,00%
Gesamtsumme 6401	4	0	4	0,00%	100,00%

Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen (Planstellenbereich 6490)

Lehrlinge	Männer	Frauen	Gesamtzahl	Frauenanteil	Männeranteil
-----------	--------	--------	------------	--------------	--------------

LEHRL/GEW/52	4	5	9	55,56%	44,44%
Gesamtsumme 6490	4	5	9	55,56%	44,44%

Gesamtsumme Ressort 63	10	9	19	47,37%	52,63%
------------------------	----	---	----	--------	--------

Erläuterungen zur Anlage 1

A. Allgemeine Erläuterungen

1. Der tabellarische Teil des Frauenförderungsplanes für das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit enthält die quantitative Darstellung der Ist-Situation der Frauen in diesem Ressort zum Stichtag 1. Juli 2001 und den davon gemäß § 40 Abs. 2 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG) errechneten Frauenanteil dargestellt in Prozenten.

2. Der Planstellenbereich 6350 – Arbeitsmarktservice (AMS) ist unter Berücksichtigung des § 54 Abs. 6 Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG, BGBl. Nr. 313/1994) nicht dargestellt.
3. Die Gliederung erfolgt nach Dienstbehörden und innerhalb der Dienstbehörden nach der Gesamtanzahl der dauernd Beschäftigten gemäß § 40 Abs. 2 B-GBG.

Bei den einzelnen Personalständen zum 1. Juli 2001 ist jeweils angegeben:

- Die Anzahl der männlichen Bediensteten (Spalte 2)
- Die Anzahl der weiblichen Bediensteten (Spalte 3)
- Die Gesamtzahl der Bediensteten (Spalte 4)
- Der Ist-Frauenanteil in Prozenten (Spalte 5), Hervorhebungen kennzeichnen das Erreichen eines Frauenanteils von mindestens 40%
- Der Ist-Männeranteil in Prozenten (Spalte 6)

B. Verbindliche Vorgaben

Unter den gegebenen Rahmenbedingungen ist in jenen Bereichen, in denen nach §§ 42 und 43 B-GBG Frauenförderung geboten ist, Folgendes anzustreben:

1. Der Frauenanteil zum 1. Juli 2001 darf nicht unterschritten werden.
2. In Bereichen, in denen zum Stichtag 1. Juli 2001 keine Frauen tätig waren, ist gemäß § 41 Abs. 3 Z 1 bis 3 B-GBG bis zum 1. Jänner 2004 – sofern eine Planstelle besetzt wird – der Frauenanteil um zumindest eine Person zu erhöhen.
3. In Bereichen, in denen der Frauenanteil zum Stichtag 1. Juli 2001 nicht mehr als 10% beträgt, ist die Zahl der Frauen gemäß § 41 Abs. 3 Z 1 bis 3 B-GBG bis zum 1. Jänner 2004 um 40% des Frauenanteils und gemäß § 41 Abs. 2 bis zum 1. Jänner 2006 um weitere 43% des Frauenanteils anzuheben.
4. In Bereichen, in denen der Frauenanteil zum Stichtag 1. Juli 2001 mehr als 10%, aber weniger als 33% beträgt, ist die Zahl der Frauen gemäß § 41 Abs. 3 Z 1 bis 3 B-GBG bis zum 1. Jänner 2004 um 20% des Frauenanteils und gemäß § 41 Abs. 2 bis zum 1. Jänner 2006 um weitere 25% des Frauenanteils anzuheben.
5. In Bereichen, in denen der Frauenanteil zum Stichtag 1. Juli 2001 mehr als 33% beträgt, ist die Zahl der Frauen gemäß § 41 Abs. 3 Z 1 bis 3 B-GBG bis zum 1. Jänner 2004 um 10% des Frauenanteils und gemäß § 41 Abs. 2 bis zum 1. Jänner 2006 um weitere 10% des Frauenanteils anzuheben.

C. Anmerkung zu den Verwendungs- und Funktionsgruppen, Entlohnungs- und Bewertungsgruppen

Auf die Anlage 1 zum Beamten-Dienstrechtsgesetz und auf § 65 Abs. 4 Vertragsbedienstetengesetz in der jeweils geltenden Fassung wird verwiesen.

Anlage 2

Vertretungsbereiche der Gleichbehandlungsbeauftragten gemäß § 26 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

1. Sämtliche Bedienstete der Center 1 und 2, Sektionen I, IV, Beschussämter, Bergbehörden;
2. Sämtliche Bedienstete der Bereiche Budget und Administration, Personal, IT und Kommunikation, der Sektion V, der Bundesmobilienvverwaltung, des Schönbrunner Tiergartenamtes, der Burghauptmannschaft Österreich, des Amtes der Bundesimmobilien;
3. Sämtliche Bedienstete der Sektionen II, III;
4. Sämtliche Bedienstete des Bundesamtes für Eich- und Vermessungswesen (BEV) – Zentrale Dienststellen;
5. Sämtliche Bedienstete des Bundesamtes für Eich- und Vermessungswesen (BEV) – Dezentrale Dienststellen;
6. Sämtliche Bedienstete der Arbeitsinspektorate Wien, Niederösterreich, Burgenland;
7. Sämtliche Bedienstete der Arbeitsinspektorate Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg.