

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2003

Ausgegeben am 31. Jänner 2003

Teil II

115. Verordnung: Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

115. Verordnung des Bundesministers für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

Auf Grund des § 41 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 119/2002, wird verordnet:

Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

§ 1. (1) Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft kennt sich

1. zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten;
2. dazu, Maßnahmen zur Frauenförderung in die Personalplanung und -entwicklung zu integrieren.

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

Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

§ 2. Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

1. Die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
2. die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern,
3. der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen, die durch die gesellschaftliche Arbeitsteilung verursacht werden,
4. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
5. die Förderung einer gleichberechtigten Beteiligung von Frauen an den Entscheidungs- und Beratungsgremien entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung,
6. die Anhebung des Frauenanteils gemäß den Vorgaben der §§ 40 ff B-GBG bis zur Erreichung einer 40%igen Frauenquote gemäß den Vorgaben des Anhangs und
7. die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen gemäß den Vorgaben des Anhangs.
8. 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 BMLFUW verankert werden.

Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 3. (1) Vorgangsweisen und Äußerungen, welche die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzen, insbesondere sexuelle Belästigung und Mobbing dürfen von Vorgesetzten nicht geduldet werden.

(2) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen Möglichkeiten, sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr zu setzen, zu informieren.

(3) In Bewerbungsgesprächen haben frauendiskriminierende Fragestellungen (wie Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Bewertungskriterien

herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden rollenstereotypischen Verständnis der Geschlechter orientieren.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 4. (1) Zur Sensibilisierung für die Gleichwertigkeit von Frauenarbeit und zur Förderung des Prinzips der Gleichbehandlung sind Personenbezeichnungen in allen internen und externen Schriftstücken und Publikationen des Ressorts in weiblicher und männlicher Form zu verwenden.

(2) Im Rahmen der derzeitigen und künftig zum Einsatz gelangenden EDV-Software ist auf einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch Bedacht zu nehmen.

Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/Bewerberinnen

§ 5. (1) Allen, auch neu eintretenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Frauenförderungsplan vom Dienstgeber in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen.

(2) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Gleichbehandlungsbeauftragten über die Funktion und die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten zu informieren.

(3) Ein Intranetlink ist vom Dienstgeber einzurichten.

(4) 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.

(5) In einschlägigen Publikationen des Ressorts, insbesondere in Mitarbeiterinnenzeitschriften und digitalen Medien, ist Fragen der Gleichbehandlung entsprechend Raum zu geben.

(6) In den Geschäfts- und Personaleinteilungen ist eine Ansprechperson für frauen- bzw. elternrelevante Rechtsfragen (zB Teilzeit, Karenz usw. und deren dienst- und besoldungsrechtliche Fragen) auszuweisen.

Informationsrechte der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

§ 6. (1) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sind nachstehende Informationen vom Dienstgeber zur Verfügung zu stellen:

1. Die Ausbildungsabteilungen sind zur Führung von statistischen Unterlagen verpflichtet, aus denen der Frauenanteil bei den jeweiligen Bildungsmaßnahmen sowie die Anzahl der Schulungstage – getrennt nach Geschlecht – ersichtlich sind.
2. Die Frauenquote unter allen Bediensteten gemäß den Vorgaben des § 41 B-GBG im Abstand von zwei Jahren mit Stichtag 1. Juli.
3. Wird die durch diese Verordnung festgelegte Erhöhung der Frauenquote gemäß § 18 in einem Fall nicht erreicht, ist dies von der Dienststellenleiterin oder vom Dienststellenleiter schriftlich zu begründen, die geplanten Maßnahmen zur Erreichung des Zieles des Frauenförderungsplanes sind der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen darzulegen.
4. Information über geplante Organisationsänderungen.
5. Information über geplante Neubesetzung von ständigen Kommissionen.

(2) Vor der Besetzung sämtlicher Funktionen der Zentralleitung durch die Dienststellenleiterin oder den Dienststellenleiter sind seitens des Dienstgebers der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, in den nachgeordneten Bereichen der jeweiligen Gleichbehandlungsbeauftragten, nachstehende Informationen (Unterlagen) mit der Möglichkeit zur Stellungnahme nachweislich zur Kenntnis zu bringen:

1. die geplante Besetzung oder Ausschreibung;
2. die Zusammensetzung der Begutachtungskommission.

(3) Über den aktuellen Stand der im Frauenförderungsplan angeführten Maßnahmen ist auf Verlangen der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen seitens des Dienstgebers ein halbjährlicher Jour fixe anzubieten.

Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

§ 7. (1) Den Gleichbehandlungsbeauftragten sind die für die Wahrnehmung ihrer Funktion notwendigen Personal- und Sachressourcen (§§ 30, 31 B-GBG) und die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zur Verfügung zu stellen.

(2) Den Gleichbehandlungsbeauftragten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere zu Themen wie Gleichbehandlung und Frauenförderung, Dienst- und Organisationsrecht sowie Rhetorik und Verhandlungstechnik über die im Bildungshandbuch des Ressorts vorgesehenen fünf Tage hinaus, zu ermöglichen, soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten.

(3) Auf Grund der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte(r) darf keinerlei berufliche Benachteiligung erfolgen.

(4) Reisebewegungen in Ausübung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen sowie insbesondere auch die Teilnahme an Sitzungen und Vorladungen bei der Bundesgleichbehandlungskommission gelten als Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift des Bundes in der jeweils geltenden Fassung.

(5) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen haben mindestens 60% Frauen anzugehören.

Aus- und Weiterbildung

§ 8. (1) Im Bildungskonzept des Ressorts ist ein spezielles Kapitel für frauenspezifische Veranstaltungen vorzusehen.

(2) Zu Fortbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren, sind bis zur Erreichung einer 40%igen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 40%ige Frauenquote ist jedenfalls zu wahren. Dies gilt ebenso für Aus- und Weiterbildungskurse mit beschränkter Teilnahmemöglichkeit.

(3) Auch den halb- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen.

(4) Weiblichen Bediensteten ist die Teilnahme an Veranstaltungen gemäß Abs. 1 über die im Ressort für Aus- und Weiterbildung vorgesehene Zeit hinausgehend zu ermöglichen, soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten.

(5) Bei der Erstellung des jährlichen Bildungshandbuches – und programmes ist bezüglich des im Abs. 1 genannten Kapitels das Einvernehmen mit den Gleichbehandlungsbeauftragten herzustellen.

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

§ 9. (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 Erhöhung der Arbeitszufriedenheit der Bediensteten gemäß Abs. 1 wird durch nachstehende Maßnahmen seitens des Dienstgebers bzw. Vorgesetzten angestrebt:

1. Intensivierung der Kenntnisse und Information über Arbeitsabläufe und -inhalte;
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.

Förderung des beruflichen Aufstieges – Nachwuchsführungskräfte

§ 10. (1) Seitens der Führungskräfte ist im Rahmen des Mitarbeitergespräches neben der Aufgaben- und Zielvereinbarung auch die berufliche Weiterentwicklung der Bediensteten zu besprechen. Insbesondere ist mit den jeweiligen weiblichen Bediensteten ein Plan für die Weiterentwicklung der beruflichen und persönlichen Kompetenz zu erarbeiten und den Bildungsverantwortlichen bekannt zu geben.

(2) Seitens der Vorgesetzten sind geeignete Mitarbeiterinnen zur Bewerbung für Führungspositionen zu motivieren bzw. Mitarbeiterinnen durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (zB Projektleitung) zu fördern.

(3) Im Hinblick auf die Entwicklung eines ressortinternen Nachwuchsführungskräfteprogrammes melden die Führungskräfte – unabhängig von der Besetzung konkreter Führungspositionen – geeignete Nachwuchsführungskräfte dem Dienstgeber, wobei insbesondere förderungswürdige Frauen berücksichtigt werden sollen. Darauf aufbauend entwickelt der Dienstgeber einen Nachwuchsführungspool.

(4) § 43 B-GBG gilt sinngemäß für die Besetzung von Stellvertreterinnen.

(5) Erfolgt keine Bewerbung von Frauen für eine Leitungsfunktion, sind von der Dienstbehörde geeignete Maßnahmen zu setzen, um im Rahmen einer Nachfolgeplanung Frauen für die Übernahme von Führungsverantwortung zu qualifizieren und zu motivieren.

(6) In Führungskräftelehrgängen wird über die Ziele und Inhalte des Bundesgleichbehandlungsgesetzes und der Verordnung des ressortinternen Frauenförderplanes informiert.

(7) Für Frauen in Führungspositionen, Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen sowie Frauen in beruflichen Problemsituationen wird die Teilnahme an Einzelsupervision sowie Coaching vom Dienstgeber angeboten.

Besetzung von Planstellen

§ 11. (1) Gemäß den Vorgaben der §§ 42 und 43 B-GBG sind bei allen Funktionen Bewerberinnen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, jedenfalls solange zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtanzahl der dauernd Beschäftigten im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 40% beträgt.

Ausschreibung

§ 12. (1) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(2) Ausschreibungstexte haben den Hinweis zu enthalten, dass die Dienstbehörde (Dienststelle) die Erhöhung des Frauenanteils gemäß § 43 B-GBG anstrebt und deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert und Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen werden.

(3) Bei der Ausschreibung einer Funktion ist zu prüfen, ob diese Funktion auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext ist darüber ein Hinweis aufzunehmen.

Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13. (1) Für Personen mit Betreuungspflichten sind im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten individuelle Regelungen ihrer Arbeitszeit und ihrer Arbeitseinteilung anzustreben.

(2) Bei der Festlegung von Sitzungszeiten ist nach Möglichkeit auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten bzw. Bediensteten mit Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Sitzungen sind möglichst

1. innerhalb der Normalarbeitszeit festzulegen,
2. langfristig zu planen und
3. den betroffenen Bediensteten rechtzeitig bekannt zu geben.

(3) Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist darauf Bedacht zu nehmen, dass Ausbildungsmöglichkeiten innerhalb der Normalarbeitszeit angeboten werden. Aus- bzw. Weiterbildungsveranstaltungen sind nach Möglichkeit in der Nähe der Dienststelle abzuhalten. Bei Bedarf ist die allfällige Notwendigkeit einer Kinderbetreuung zu berücksichtigen.

(4) Bei der Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit ist auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus Betreuungspflichten ergeben, Rücksicht zu nehmen.

Teilzeitbeschäftigung

§ 14. (1) Der Dienstgeber hat eine angestrebte Teilzeitarbeit zuzulassen, soweit dies unter Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes möglich ist.

(2) Der Dienstgeber schafft die organisatorischen Voraussetzungen, dass Leitungspositionen auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind.

(3) Für die Bediensteten darf durch die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung keinerlei berufliche Benachteiligung entstehen.

(4) Neue Arbeitsformen, wie zB flexible Arbeitszeitregelungen, sind vorzugsweise Personen mit Betreuungspflichten zu ermöglichen.

Kinderbetreuungseinrichtungen

§ 15. Die Schaffung von bzw. Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Dienststellen sind durch eine Bedarfserhebung des Dienstgebers zu überprüfen und die Informationen den Bediensteten zur Verfügung zu stellen.

Wiedereinstieg

§ 16. (1) Die Personalabteilung hat die jeweilige Bedienstete, die den Eintritt einer Schwangerschaft gemeldet hat, über ihre Rechte und Möglichkeiten betreffend Mutterschutz, Karenzurlaub bzw. Karenzurlaubsaufteilung, Wiedereinstieg und mögliche flexible Arbeitszeitmodelle zu informieren.

(2) Die Information kann auch mittels Informationsblatt bzw. etwaiger Broschüren zu diesem Thema erfolgen.

(3) Insbesondere ist auf die Inanspruchnahme und die Teilungsmöglichkeiten des Karenzurlaubes durch den Kindesvater hinzuweisen.

(4) Spätestens drei Monate vor dem Wiedereinstieg ist die/der karenzierte Bedienstete über die zukünftige Verwendung durch die/den Vorgesetzte(n) bzw. durch die Personalabteilung zu informieren.

(5) Sollte eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich sein, so ist nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse eine einvernehmliche Lösung für die künftige Verwendung zwischen dem/der Bediensteten, dem/der Vorgesetzten und der Personalabteilung herbeizuführen.

(6) Das jeweilige Bildungsprogramm ist den Karenzierten jährlich zu übermitteln. Über darüber hinausgehende ex- bzw. interne Fortbildungsveranstaltungen ist gesondert und zeitgerecht zu informieren.

(7) Für Karenzierte ist die Möglichkeit zu schaffen, sich bereits vor Beendigung der Karenzzeit für Weiterbildungsveranstaltungen bei den Bildungsverantwortlichen vormerken zu lassen.

(8) Insbesondere in den letzten drei Monaten vor dem Wiedereinstieg ist der Informationsfluss zu den Karenzierten durch Übermittlung aktueller, den Arbeitsplatz betreffende Informationen bzw. Unterlagen, seitens der jeweiligen Abteilungsleitung aufrechtzuerhalten, sofern die/der Karenzierte dies verlangt.

(9) Seitens der Abteilungsleitung ist den Karenzierten drei Monate vor dem Wiedereinstieg die Möglichkeit zu geben, an Abteilungsbesprechungen teilzunehmen.

(10) Die Karenzierten sind weiters zu internen Veranstaltungen des Ressorts wie Betriebsausflügen und Weihnachtsfeiern einzuladen.

(11) Unmittelbar nach dem Wiedereinstieg sind spezielle Seminare zur raschen Reintegration, wie zB EDV-Schulungen und Informationen zu aktuellen Projekten am Arbeitsplatz, anzubieten.

(12) Der spezifische Bedarf an Schulungen und Informationen im Einzelfall ist in Absprache mit dem/der Dienstvorgesetzten bzw. Bildungsverantwortlichen zu erheben.

Kommissionen und Beiräte

Zusammensetzung

§ 17. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen gemäß § 9 B-GBG ist das Frauenförderungsgebot zu berücksichtigen.

(2) Für die Bestellung der in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer Bedacht zu nehmen.

(3) Bei den vom Dienstgeber zu stellenden Personen werden Frauen in der Anzahl bestellt, die dem zahlenmäßigen Verhältnis der männlichen und weiblichen Dienstnehmer entspricht.

(4) Wird keine Frau zum Mitglied einer solchen Kommission oder eines ihrer Senate bestellt, hat die/der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder ein(e) von ihr/ihm namhaft gemachte(r) Bedienstete(r) das Recht, an den Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Senates mit beratender Stimme teilzunehmen. Dazu zählt insbesondere das Recht, das Wort zu ergreifen, Anträge und Fragen zu stellen, beratend mitzuwirken und Einsicht in Geschäftsstücke und Unterlagen zu nehmen bzw. diesbezügliche Unterlagen zu erhalten.

(5) Ungeachtet der Bestimmungen des § 9 B-GBG ist bei der Zusammensetzung von anderen als in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen und Beiräten, wie insbesondere Arbeitsgruppen, Projektgruppen, Entscheidungsgremien im Zuge von Umstrukturierungen oder vergleichbare entscheidungsbefugte oder beratende Gremien vom Dienstgeber, auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit zu achten. Insbesondere sind Frauen auch als Vorsitzende zu bestellen. Ein Mitglied der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist jedenfalls zu bestellen.

Verbindliche Vorgaben

§ 18. Gemäß § 41 Abs. 3 B-GBG ist die Erhöhung des Frauenanteils nach Maßgabe der geltenden Personalaufnahmebestimmungen des Bundes durch nachstehende Vorgaben für zwei Jahre zu verwirklichen:

1. Der Frauenanteil zum 1. Juli 2001 darf nicht unterschritten werden.

2. In Bereichen (§ 41 Abs. 3 Z 1 bis 3 B-GBG), in denen zum Stichtag 1. Juli 2001 keine Frauen tätig waren, ist bis zum 1. Jänner 2004 – sofern eine Planstelle besetzt wird – der Frauenanteil um mindestens 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 B-GBG 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.

Molterer

Anlage

BMLFUW (Stichtag 1. 7. 2001)

	Männer 2166	Männeranteil % 57%	Frauen 1624	Frauen- anteil % 43%	Gesamt 3790	Kapazität/m 2046,92	Kapazität/w 1453,71
Höherer Dienst							
VD/A1/9	2	100%	0	0%	2	2	0
VD/A1/8	5	100%	0	0%	5	5	0
VD/A1/7	12	80%	3	20%	15	12	3
VD/A1/6	15	83%	3	17%	18	15	3
VD/A1/5	10	91%	1	9%	11	10	1
VD/A1/4	30	64%	17	36%	47	30	15,8
VD/A1/3	55	74%	19	26%	74	54,9	18,5
VD/A1/2	93	78%	26	22%	119	91,9	24
VD/A1/1	82	79%	22	21%	104	81	19
AV/A/IX	2	100%	0	0%	2	2	0
AV/A/VIII	118	89%	15	11%	133	117,3	15
AV/A/VII	50	75%	17	25%	67	50	15
AV/A/VI	7	58%	5	42%	12	7	4,5
AV/A/V	1	50%	1	50%	2	1	0,5
AV/A/IV	0	0%	0	0%	0	0	0
VB v1/7	1	100%	0	0%	1	1	0
VB v1/5	1	100%	0	0%	1	1	0
VB v1/4	1	100%	0	0%	1	1	0
VB v1/3	25	57%	19	43%	44	23,9	18
VB v1/2	6	50%	6	50%	12	6	5,12
VB v1/1	82	67%	41	33%	123	80,12	36,54
VB I/a	4	100%	0	0%	4	4	0

	Männer 2166	Männeranteil % 57%	Frauen 1624	Frauen- anteil % 43%	Gesamt 3790	Kapazität/m 2046,92	Kapazität/w 1453,71
Gehobener Dienst							
VD/A2/8	2	67%	1	33%	3	2	1
VD/A2/7	7	88%	1	13%	8	6,8	1
VD/A2/6	21	64%	12	36%	33	20,75	11,25
VD/A2/5	38	60%	25	40%	63	37	23,3
VD/A2/4	72	86%	12	14%	84	72	10,75
VD/A2/3	115	79%	30	21%	145	115	28,59
VD/A2/2	54	63%	32	37%	86	52,8	29,3
VD/A2/1	9	69%	4	31%	13	9	3,25
VD/A2/GL	0	0%	0	0%	0	0	0
AV/B/VII	11	61%	7	39%	18	11	7
AV/B/VI	6	75%	2	25%	8	6	2
AV/B/V	3	100%	0	0%	3	3	0
AV/B/IV	2	29%	5	71%	7	2	4
AV/B/III	0	0%	1	100%	1	0	0,75
VB v2/5	0	0%	0	0%	0	0	0
VB v2/4	10	29%	25	71%	35	9	21,5
VB v2/3	47	59%	32	41%	79	47	30
VB v2/2	21	48%	23	52%	44	20,62	20,74
VB v2/1	41	49%	43	51%	84	39,8	40,12
VB I/b	3	75%	1	25%	4	3	1

Fachdienst							
VD/A3/8	4	40%	6	60%	10	4	5,75
VD/A3/7	0	0%	0	0%	0	0	0
VD/A3/6	7	70%	3	30%	10	7	3
VD/A3/5	5	42%	7	58%	12	5	6,75
VD/A3/4	22	65%	12	35%	34	21,8	11,75
VD/A3/3	10	25%	30	75%	40	9,8	28,99
VD/A3/2	66	56%	51	44%	117	66	46,49
VD/A3/1	41	80%	10	20%	51	40,6	8
VD/A3/GL	10	71%	4	29%	14	10	3,6
AV/C/V	1	100%	0	0%	1	0,8	0
AV/C/IV	2	50%	2	50%	4	1,8	2
AV/C/III	1	100%	0	0%	1	1	0

	Männer 2166	Männeranteil % 57%	Frauen 1624	Frauen- anteil % 43%	Gesamt 3790	Kapazität/m 2046,92	Kapazität/w 1453,71
VB v3/5	0	0%	1	100%	1	0	0,5
VB v3/4	3	30%	7	70%	10	3	7
VB v3/3	23	28%	60	72%	83	23	56,69
VB v3/2	60	24%	189	76%	249	60	173,62
VB v3/1	33	18%	153	82%	186	32	133,85
VB I/c	2	17%	10	83%	12	2	8,12

Qualifizierter mittlerer Dienst							
VD/A4/2	13	76%	4	24%	17	13	4
VD/A4/1	23	79%	6	21%	29	22,6	5,3
VD/A4/GL	41	93%	3	7%	44	41	3
AV/D/III	0	0%	1	100%	1	0	1
VB v4/3	1	9%	10	91%	11	0,87	9
VB v4/2	13	15%	72	85%	85	13	61,9
VB v4/1	3	10%	27	90%	30	3	26
VB I/d	2	50%	2	50%	4	2	1,5
SV-ADV/Gr.6	0	0%	1	100%	1	0	1
SV-ADV/Gr.5	3	100%	0	0%	3	3	0
SV-ADV/Gr.4	1	50%	1	50%	2	1	1
SV-ADV/Gr.3	4	80%	1	20%	5	4	1
SV-ADV/Gr.2	1	100%	0	0%	1	1	0

Mittlerer Dienst							
VD/A5/1	0	0%	2	100%	2	0	2
VD/A5/GL	9	100%	0	0%	9	9	0
VB v5/1	3	100%	0	0%	3	3	0

Qualifizierter Hilfsdienst							
VD/A6/GL	6	100%	0	0%	6	6	0

	Männer 2166	Männeranteil % 57%	Frauen 1624	Frauen- anteil % 43%	Gesamt 3790	Kapazität/m 2046,92	Kapazität/w 1453,71
Handwerklicher Dienst							
HW/P4/III	1	100%	0	0%	1	1	0
HW/P3/III	3	60%	2	40%	5	2,8	2
HW/P2/III	19	100%	0	0%	19	18,8	0
HW/P1/III	1	100%	0	0%	1	1	0
VB h1/3	1	100%	0	0%	1	1	0
VB h1/2	7	100%	0	0%	7	7	0
VB h1/1	30	97%	1	3%	31	29,75	1
VB h2/3	5	83%	1	17%	6	5	1
VB h2/2	37	80%	9	20%	46	36,12	7,5
VB h2/1	98	65%	52	35%	150	97,6	48,87
VB h3/1	29	50%	29	50%	58	28,5	26,77
VB h4/1	46	37%	80	63%	126	44,55	72,15
VB h5/1	0	0%	86	100%	86	0	67,38
VB II/p5	2	25%	6	75%	8	2	4,13
VB II/p4	3	14%	19	86%	22	3	18
VB II/p3	3	50%	3	50%	6	3	3
VB II/p2	7	70%	3	30%	10	7	3
VB II/p1	1	100%	0	0%	1	1	0

Lehrpersonal							
LPA	3	75%	1	25%	4	3	1
L 1	120	75%	41	25%	161	118,26	37,72
L 2 a 2	42	69%	19	31%	61	42	18,4
L 2 a 1	2	67%	1	33%	3	2	1
L 2 b 1	10	45%	12	55%	22	10	11,5
VB IL/LPA	1	100%	0	0%	1	0,3	0
VB IL/l1	98	64%	55	36%	153	60,88	40,48
VB IL/l2a2	26	49%	27	51%	53	17,91	20,22
VB IL/l2a1	0	0%	0	0%	0	0	0
VB IL/l2b2	1	100%	0	0%	1	0,29	0
VB IL/l2b1	54	64%	30	36%	84	26,57	25,24
VB IL/l3	8	89%	1	11%	9	1,74	0,58

	Männer 2166	Männeranteil % 57%	Frauen 1624	Frauen- anteil % 43%	Gesamt 3790	Kapazität/m 2046,92	Kapazität/w 1453,71
VB III/II	11	92%	1	8%	12	2,23	0,16
VB III/IIa2	1	50%	1	50%	2	0,2	0,1

Sonstige Dienstverhältnisse							
fr. Dienstvertr.	1	50%	1	50%	2	1	0
Schulärzte	11	85%	2	15%	13	1,26	0,19
Lehrl.Gew.01	1	13%	7	88%	8	1	7
Lehrl.Gew.04	1	100%	0	0%	1	1	0
Lehrl. Gew.60	0	0%	3	100%	3	0	3
Lehrl.Gew.77	4	100%	0	0%	4	4	0
Lehrl. Ind.12	1	17%	5	83%	6	1	5

Verzeichnis häufig in Rechtsvorschriften verwendeter Abkürzungen

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch	HGB	Handelsgesetzbuch
Abs.	Absatz	idF	in der Fassung
AktG	Aktiengesetz	JGG	Jugendgerichtsgesetz
AO	Ausgleichsordnung	JN	Jurisdiktionsnorm
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz	KDV	Kraftfahrgezet-Durchführungs- verordnung
Art.	Artikel	KFG	Kraftfahrgezet
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz	KO	Konkursordnung
AVG	Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz	LGBl.	Landesgesetzblatt
BAO	Bundesabgabenordnung	lit.	litera (= Buchstabe)
BDG	Beamten-Dienstrechtsgesetz	MRG	Mietrechtsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt	Nr.	Nummer
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz	PatG	Patentgesetz
bzw.	beziehungsweise	RGBI.	Reichsgesetzblatt
dgl.	dergleichen	S	Seite, Schilling
DRAnz.	Deutscher Reichsanzeiger und Preußischer Staatsanzeiger	StGB	Strafgesetzbuch
dRGBI.	deutsches Reichsgesetzblatt	StGBI.	Staatsgesetzblatt
DSG	Datenschutzgesetz	StPO	Strafprozessordnung
DVG	Dienstrechtsverfahrensgesetz	StVO	Straßenverkehrsordnung
EG . . .	Einführungsgesetz . . .	ua.	und andere, unter anderem
EGVG	Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen	UStG	Umsatzsteuergesetz
EO	Exekutionsordnung	VStG	Verwaltungsstrafgesetz
ESTG	Einkommensteuergesetz	VV	verkürztes Verfahren
FinStrG	Finanzstrafgesetz	VVG	Verwaltungsvollstreckungsgesetz
F-VG	Finanz-Verfassungsgesetz	vH	vom Hundert (= Prozent)
GBG	Grundbuchgesetz	vT	vom Tausend (= Promille)
GBIÖ	Gesetzblatt für das Land Österreich	WEG	Wohnungseigentumsgesetz
gem.	gemäß	WGG	Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz
GesmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung	WRG	Wasserrechtsgesetz
GewO	Gewerbeordnung	Z	Zahl, Ziffer
		ZB	zum Beispiel
		ZPO	Zivilprozessordnung