

# BUNDESGESETZBLATT

## FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

---

**Jahrgang 2009**

**Ausgegeben am 18. März 2009**

**Teil II**

---

**76. Verordnung: Frauenförderungsplan BMUKK**

---

### **76. Verordnung der Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (Frauenförderungsplan BMUKK)**

Auf Grund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 65/2004, wird verordnet:

#### **INHALTSVERZEICHNIS**

##### **1. Abschnitt – Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung**

- § 1 Ziele
- § 2 Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung
- § 3 Ausschreibungen
- § 4 Auswahlverfahren
- § 5 Bevorzugte Aufnahme
- § 6 Bevorzugte Ernennung oder Bestellung
- § 7 Einbindung in Dienstrechtsverfahren
- § 8 Schutz der Würde am Arbeitsplatz
- § 9 Sprachliche Gleichbehandlung
- § 10 Informationsarbeit
- § 11 Ressourcen

##### **2. Abschnitt – Besondere Fördermaßnahmen**

- § 12 Erhöhung des Frauenanteiles durch Maßnahmen der Aus- und Fortbildung
- § 13 Laufbahn- und Karriereplanung
- § 14 Besetzung von Leitungsfunktionen
- § 15 Information
- § 16 Kinderbetreuungsplätze
- § 17 Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung
- § 18 Vertretung von Frauen in Kommissionen und Beiräten
- § 19 Zuständigkeit
- § 20 Dienstpflichten

##### **3. Abschnitt – Schlussbestimmung**

- § 21 Inkrafttreten und Außerkrafttreten
- Anlagen

##### **1. Abschnitt – Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung**

###### **Ziele**

§ 1. (1) Das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

(2) Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes sollen insbesondere folgende Ziele verfolgt und erreicht werden:

1. Die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen sowie der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen,
2. die Anhebung des Frauenanteiles in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, insbesondere in Führungspositionen, Funktionen, Kommissionen und Gremien,
3. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung,
4. die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes für Frauen und Männer,
5. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sowie
6. die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten und Teilzeitbeschäftigungen gleichermaßen durch Frauen als auch durch Männer im Ressort.

(3) Das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, soll mittels der Strategie des Gender Mainstreaming (systematische Implementierung einer Gleichstellungsperspektive auf allen Ebenen und bei allen Maßnahmen) erfolgen.

### **Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung**

§ 2. (1) Die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ausgehend von der höchsten Führungsebene zu verwirklichen.

(2) Die Maßnahmen zur Frauenförderung sind in das System der Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren.

(3) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Frauen und Männer sind durch personelle und organisatorische Maßnahmen auszugleichen.

(4) Die Personalabteilungen haben sämtliche Maßnahmen mitzutragen und zu vollziehen.

### **Ausschreibungen**

§ 3. (1) Sämtliche Ausschreibungstexte sind in geschlechtsneutraler Form abzufassen. Alle für die zu besetzende Planstelle maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) sind in den Ausschreibungstext aufzunehmen.

(2) Solange die Voraussetzungen der §§ 11b und 11c B-GlBG nicht erfüllt sind, haben Ausschreibungstexte für die Besetzung von Planstellen und für Leitungsfunktionen gemäß § 7 Abs. 3 Z 2 B-GlBG den Hinweis zu enthalten, dass die Dienstbehörde (Personalstelle) die Erhöhung des Frauenanteiles anstrebt und deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert sowie Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen oder bestellt werden.

(3) Wenn der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde (Personalstelle) in einer Verwendung (Einstufung) oder Funktion unter 50 % liegt, ist gemäß § 7 Abs. 3 Z 1 B-GlBG im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen für Planstellen dieser Verwendung (Einstufung) oder Funktion besonders erwünscht sind.

(4) Vor 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.

(5) Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind Bediensteten der betreffenden Dienststelle auch während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst zeitgerecht bekanntzugeben.

### **Auswahlverfahren**

§ 4. In Bewerbungsgesprächen sind frauendiskriminierende Fragestellungen unzulässig. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

### **Bevorzugte Aufnahme**

§ 5. Bei allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, bei denen eine Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 11b B-GlBG besteht, sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, bevorzugt aufzunehmen.

### **Bevorzugte Ernennung oder Bestellung**

§ 6. (1) Bewerberinnen, die für die angestrebte Funktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind gemäß § 11c B-GIBG bevorzugt zu ernennen oder zu bestellen.

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

### **Einbindung in Dienstrechtsverfahren**

§ 7. Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist in Dienstrechtsverfahren einzubinden. Die erforderlichen Unterlagen sind ihr/ihm rechtzeitig und vollständig zu übermitteln. Vor der Besetzung von Funktionen im Bereich der nachgeordneten Dienststellen ist der Ernennungs- oder Beststellungsakt der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen vor Erledigung zur Stellungnahme sowie vor Hinterlegung vorzuschreiben.

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

§ 8. (1) Gegen eine herabwürdigende Äußerung und Vorgangsweise, Mobbing und sexuelle Belästigung ist sofort Abhilfe zu schaffen. Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die entsprechenden rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten zu informieren.

### **Sprachliche Gleichbehandlung**

§ 9. Rechtsvorschriften, interne und externe Schriftstücke sowie Publikationen des Ressorts sind geschlechtergerecht zu formulieren. Personenbezeichnungen sind in weiblicher und männlicher bzw. geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

### **Informationsarbeit**

§ 10. (1) Allen – insbesondere 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 und im Intranet zu veröffentlichen.

(2) In den jeweiligen Geschäftseinteilungen und Telefonverzeichnissen sind die Namen der Gleichbehandlungsbeauftragten, ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter, der Frauenbeauftragten (Kontaktfrauen) und der Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen unter Anführung ihrer Funktionen aufzunehmen.

(3) Das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur hat regelmäßig Schulungs- und Informationsveranstaltungen für die Gleichbehandlungsbeauftragten, für deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter, für die Frauenbeauftragten (Kontaktfrauen) und die Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen abzuhalten.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten, Frauenbeauftragten (Kontaktfrauen) und der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen in den einzelnen Dienststellen zu ermöglichen.

(5) In der Geschäftseinteilung ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter der Personalabteilung für Agenden der frauen- und elternrelevanten Dienstrechtsfragen besonders auszuweisen.

### **Ressourcen**

§ 11. (1) Die Leiterinnen und Leiter der Dienstbehörden (Personalstellen) haben für die administrative Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen.

(2) Gleichbehandlungsbeauftragte und Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, ihre Aufgaben an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benutzen.

(3) Reisebewegungen in Ausübung der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte und als Gleichbehandlungsbeauftragter, als Frauenbeauftragte (Kontaktfrau) oder als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind als Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl. Nr. 133, abzugelten.

(4) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist ein gesondertes zur Erfüllung ihrer Aufgaben angemessenes Budget zur Verfügung zu stellen.

(5) Den Gleichbehandlungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen und Stellvertretern sowie den Mitgliedern der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen sind im Rahmen des § 31 B-GIBG Auskünfte zu erteilen und auf Wunsch alle angeforderten Informationen, wie Auswertungen aus pm/sap oder sonstige statistische Auswertungen zur Verfügung zu stellen. Dabei sind statistische Daten in der gewünschten Form und Aufbereitung zur Verfügung zu stellen.

## **2. Abschnitt – Besondere Fördermaßnahmen**

### **Erhöhung des Frauenanteiles durch Maßnahmen der Aus- und Fortbildung**

§ 12. (1) Dienstvorgesetzte haben dafür zu sorgen, dass alle Dienstnehmerinnen, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten - auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst - über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen besonders begrüßt werden.

(2) Die Zulassung zu den Grundausbildungslehrgängen sowie zu Seminaren und Fortbildungslehrgängen ist auch Teilzeitbeschäftigten zu ermöglichen.

(3) 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.

(4) Bei der Auswahl von Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere Führungskräftelehrgängen und Schulmanagementseminaren sind bis zur Erreichung einer 40%igen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 40%ige Frauenquote ist jedenfalls zu wahren.

### **Laufbahn- und Karriereplanung**

§ 13. (1) Dienstvorgesetzte haben im Rahmen ihrer Förderpflicht Mitarbeiterinnen zum Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermutigen und sie auch über die individuellen, für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht zu beraten.

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

(3) Im Mitarbeitergespräch sind Themen wie die Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (Projektleitungen, Erteilung und Erweiterung der Approbationsbefugnis) anzusprechen.

### **Besetzung von Leitungsfunktionen**

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

### **Information**

§ 15. (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind durch die zuständige Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit Karenzurlaubs- und Teilzeitregelungen zu informieren. Insbesondere sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes, die Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater sowie die Möglichkeit des Aufschiebes des Karenzurlaubes hinzuweisen.

(2) Bedienstete sind nachweislich über die Voraussetzungen und Folgen der Herabsetzung der Wochendienstzeit zu informieren.

### **Kinderbetreuungsplätze**

§ 16. Die Dienststellenleitung hat regelmäßig Bedarfserhebungen insbesondere gemäß den Sonderrichtlinien für die Gewährung einer Förderung für Betriebskindergärten des Bundes durchzuführen und alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des Bedarfes an Betreuungsplätzen für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Dienststelle zu treffen.

### **Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung**

§ 17. Es sind die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Leitungspositionen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind.

### **Vertretung von Frauen in Kommissionen und Beiräten**

§ 18. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen gemäß § 10 Abs. 1 B-GIBG ist mindestens eine Frau als Kommissionsmitglied zu bestellen. Wird keine Frau zum Mitglied einer solchen Kommission oder des entsprechenden Senats bestellt, hat die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr oder ihm namhaft gemachte (weibliche) Bedienstete das Recht, an den Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Senates mit beratender Stimme teilzunehmen.

(2) Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien 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.

#### **Zuständigkeit**

§ 19. Die Umsetzung der in dieser Verordnung angeführten Frauenförderungsmaßnahmen obliegt den Organen, die nach den jeweiligen Organisationsvorschriften Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der personellen, finanziellen, organisatorischen oder die Aus- und Weiterbildung betreffenden Angelegenheiten zu treffen oder zu erstatten haben.

#### **Dienstplichten**

§ 20. Die Umsetzung der in dieser Verordnung genannten Maßnahmen zählt zu den Dienstplichten der dafür zuständigen Organwallerinnen und Organwaller. Die Verletzung der in dieser Verordnung enthaltenen Bestimmungen ist entsprechend den dienstrechtlichen Bestimmungen zu ahnden.

### **3. Abschnitt - Schlussbestimmung**

#### **Inkrafttreten und Außerkrafttreten**

§ 21. (1) Diese Verordnung tritt mit 1. März 2009 in Kraft.

(2) Die Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur betreffend Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur), BGBl. II Nr. 30/2005, tritt mit Ablauf des 28. Februar 2009 außer Kraft.

**Schmied**

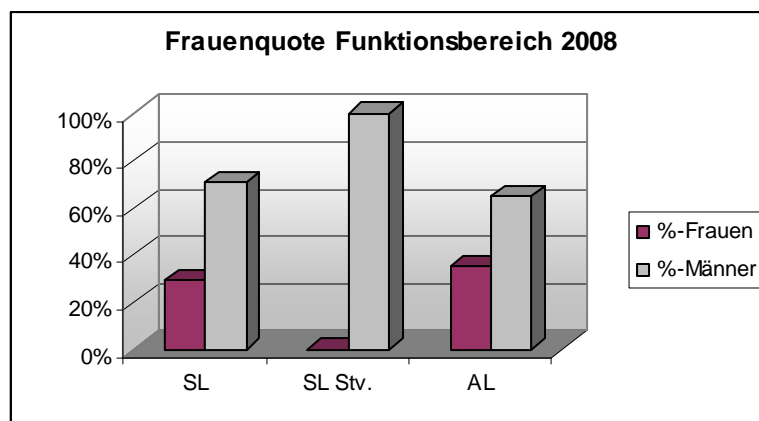
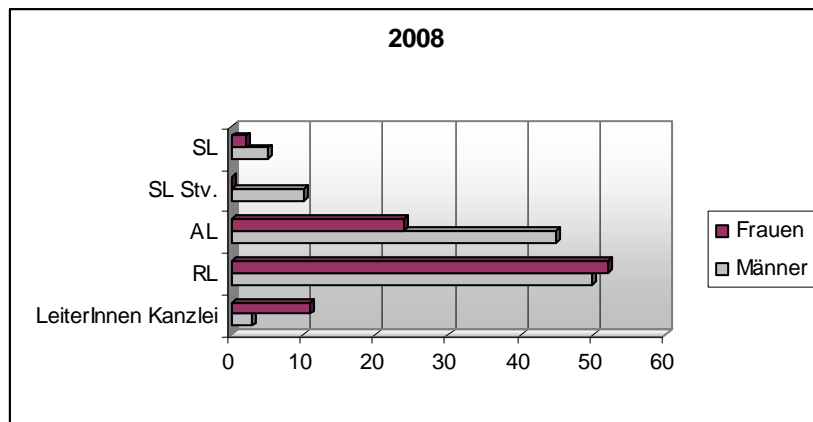
## 1. ZENTRALSTELLE DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR UNTERRICHT, KUNST UND KULTUR

Beim Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur sind insgesamt 804 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigt, davon sind **504 weibliche** und **300 männliche Bedienstete**.

Die nachfolgende Statistik, laut B-GIBG mit Stichtag 1.7.2008, soll einen Überblick über den **Frauen-/Männeranteil** der Zentralstelle gegliedert **nach Funktionen** geben:

- SektionsleiterInnen (SL)
- SektionsleiterInnen-Stellvertretung
- AbteilungsleiterInnen (AL)
- ReferatsleiterInnen (RL)
- LeiterInnen Kanzlei

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
<b>SL</b>	2	5	7	29
<b>SL Stv.</b>	0	10	10	0
<b>AL</b>	24	45	69	35
<b>RL</b>	52	50	102	51
<b>LeiterInnen Kanzlei</b>	11	3	14	79



**Bei den Funktionen Sektionsleitung sowie -stellvertretung (es gibt keine einzige Stellvertreterin) sind Frauen deutlich unterrepräsentiert.**

Im Bereich der Sektionsleitung gibt es im Vergleich zum letzten Frauenförderungsplan (VO BGBl.Nr. 30 vom 4.2.2005) eine Steigerung der Frauenquote von 25% auf 29%. Von sieben Sektionen des Ressorts werden zwei von weiblichen Bediensteten geleitet. Im Funktionsbereich der Abteilungen hat sich die Frauenquote von 21% auf 35% verbessert.

Es sind daher sowohl bei den Funktionen Sektionsleitung, Sektionsleitungsstellvertretung und Abteilungsleitung bis zur Erreichung der 40%-Quote weiterhin Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

**Vergleich Frauenquote in Bezug auf SL-, GL- und AL-Ebene der FFP 1994 – 1996 – 2000 – 2004 - 2008:**

	FFP 1994 Frauenquote	FFP 1996 Frauenquote	FFP 2001 Frauenquote	FFP 2004 Frauenquote	FFP 2008 Frauenquote
<b>SL</b>	0%	0%	0%	25%	29%
<b>SL Stv.</b>					0%
<b>AL</b>	14%	17%	21%	21%	35%

**Frauen-/Männeranteil der Zentralstelle in den einzelnen Verwendungs-/Entlohnungsgruppen (Arbeitsplatzbewertungen):**

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
<b>Gesamt</b>	<b>504</b>	<b>300</b>	<b>804</b>	<b>63</b>

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
<b>A1/9</b>	0	2	2	0
<b>A1/8</b>	2	3	5	40
<b>A1/7</b>	0	8	8	0
<b>A1/6</b>	11	23	34	32
<b>A1/5</b>	10	20	30	33
<b>A1/4</b>	18	24	42	43
<b>A1/3</b>	36	25	61	59
<b>A1/2</b>	16	20	36	44
<b>A1/1</b>	3	0	3	100
<b>Summe</b>	<b>96</b>	<b>125</b>	<b>221</b>	<b>43</b>

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
<b>A2/7</b>	3	2	5	60
<b>A2/6</b>	6	10	16	38
<b>A2/5</b>	30	17	47	64
<b>A2/4</b>	22	5	27	82
<b>A2/3</b>	10	6	16	63
<b>A2/2</b>	4	2	6	67
<b>A2/GL</b>	5	1	6	83
<b>Summe</b>	<b>80</b>	<b>43</b>	<b>123</b>	<b>65</b>

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
A3/6	0	1	1	0
A3/5	4	0	4	100
A3/4	8	3	11	73
A3/3	11	2	13	85
A3/2	9	0	9	100
A3/1	1	0	0	100
A3/GL	0	1	1	0
<b>Summe</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>39</b>	<b>85</b>

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
A4/1	6	1	7	86
<b>Summe</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>86</b>

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
A5/GL	0	1	1	0
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
VB v1/5	0	2	2	0
VB v1/4	2	5	7	29
VB v1/3	18	14	32	56
VB v1/2	14	5	19	74
VB v1/1	2	0	2	100
<b>Summe</b>	<b>36</b>	<b>26</b>	<b>62</b>	<b>58</b>

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
VB v2/5	4	1	5	80
VB v2/4	18	11	29	62
VB v2/3	25	4	29	86
VB v2/2	7	3	10	70
VB v2/1	5	1	6	83
<b>Summe</b>	<b>59</b>	<b>20</b>	<b>79</b>	<b>75</b>

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
VB v3/5	0	1	1	0
VB v3/4	13	5	18	72
VB v3/3	39	8	47	83
VB v3/2	59	11	70	84
VB v3/1	13	13	26	50
<b>Summe</b>	<b>124</b>	<b>38</b>	<b>162</b>	<b>77</b>

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
VB v4/3	3	2	5	60
VB v4/2	6	6	12	50
VB v4/1 / h3	10	19	29	35
<b>Summe</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>46</b>	<b>41</b>

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
VB h4	0	1	1	0
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
VB v5/h5	3	0	3	100
<b>Summe</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
Lehrlinge	6	0	6	100
*Ersatzkräfte	41	12	53	77
<b>Summe</b>	<b>47</b>	<b>12</b>	<b>59</b>	<b>80</b>

\*Ersatzkräfte haben keine Arbeitsplatzbewertung

Bei den Bediensteten der Zentralstelle sind in den Funktionsgruppen A1/9 sowie A1/7 bis A1/5 Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich, da die Frauenquote unter 40% liegt.

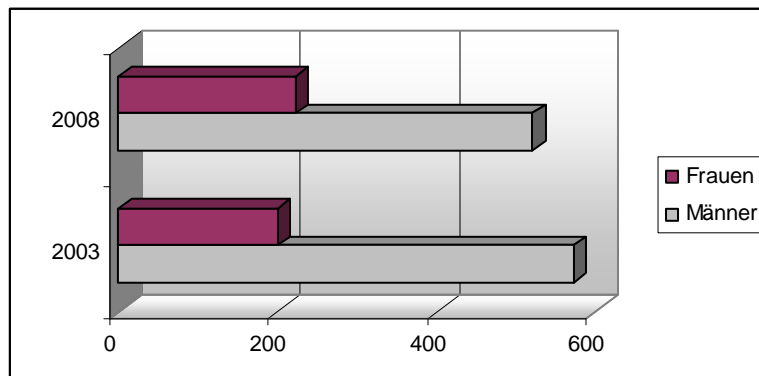
Weiters sind auch in den Bewertungsgruppen VB v1/5 und VB v1/4 Frauenförderungsmaßnahmen notwendig.

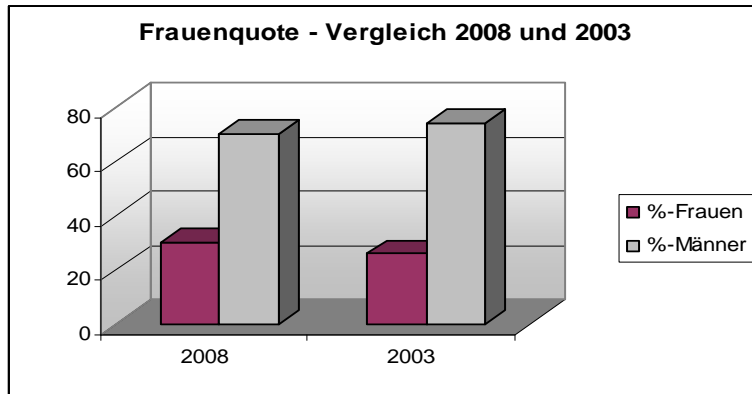
## 2. ZENTRALLEHRANSTALTEN

### 2.1. TECHNISCHE UND GEWERBLICHE LEHRANSTALTEN

#### 2.1.1. Lehrerinnen und Lehrer

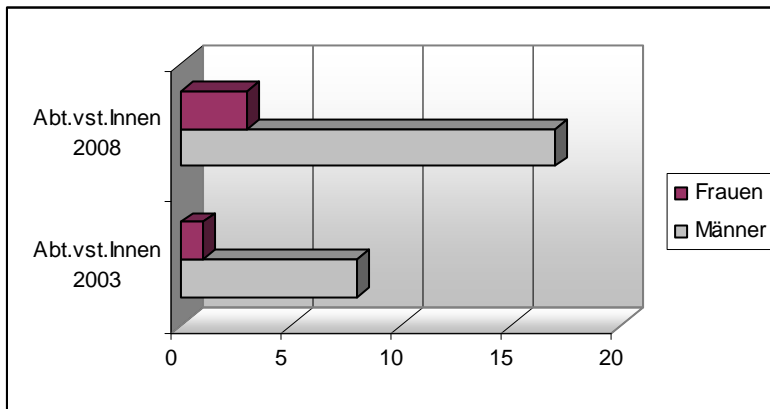
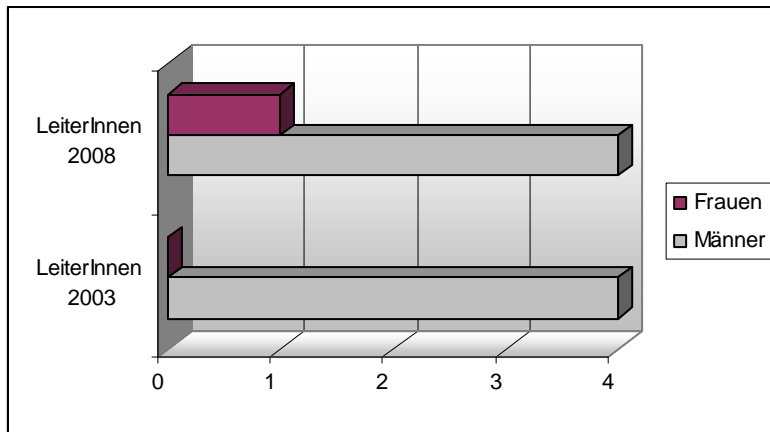
Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
222	520	742	30





**LEITUNGSFUNKTIONEN**

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
<b>LeiterInnen</b>	1	4	5	20
<b>Abt.vst.Innen</b>	3	17	20	15



### 2.1.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
99	106	205	48

Der Frauenanteil bei den Lehrerinnen und Lehrern an den technischen und gewerblichen Zentrallehranstalten liegt bei 30%. In Führungspositionen sind Frauen unverändert unterrepräsentiert. Frauenförderungsmaßnahmen sind unbedingt erforderlich.

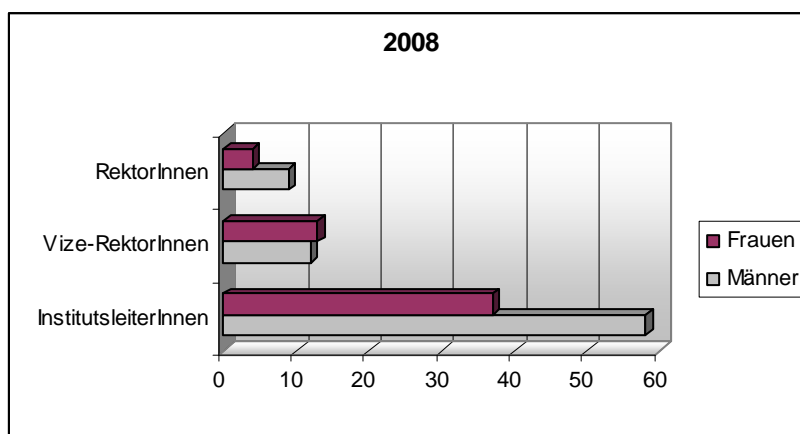
## 3. PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULEN

### 3.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
838	769	1607	52

### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
<b>RektorInnen</b>	4	9	13	31
<b>Vize-RektorInnen</b>	13	12	25	52
<b>InstitutsleiterInnen</b>	37	58	95	39



### 3.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
252	112	364	69

An den Pädagogischen Hochschulen sind Frauen im Bereich der LehrerInnen sowie beim Verwaltungspersonal ausreichend vertreten. Bei den Leitungsfunktionen Rektorinnen/Rektoren liegt die Frauenquote bei 31%, es sind Frauenförderungsmaßnahmen zu treffen.

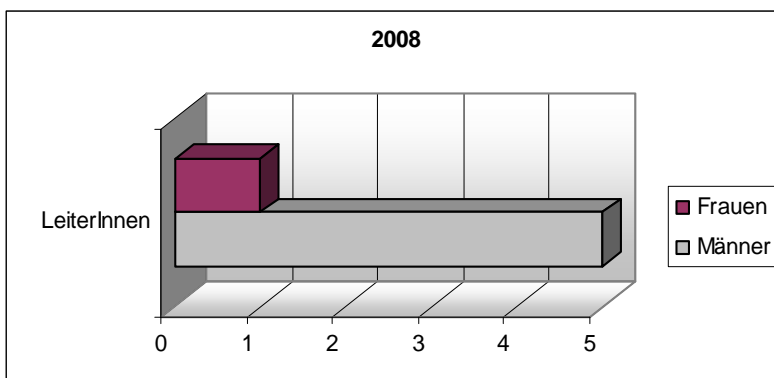
#### 4. AUSLANDSSCHULEN

##### Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
110	80	190	58

##### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	1	5	6	17



An den Auslandsschulen unterrichten etwas mehr Frauen als Männer. Bei den Leitungsfunktionen liegt die Frauenquote jedoch bei nur 17%. Besondere Frauenförderungsmaßnahmen sind daher in diesem Bereich erforderlich.

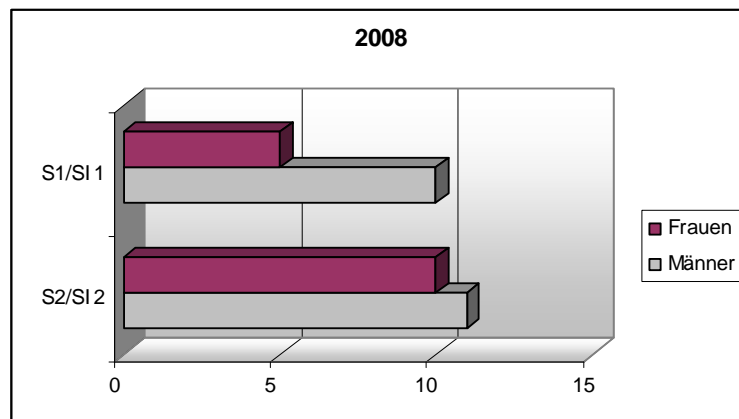
## 1. STADTSCHULRAT FÜR WIEN

### 1.1. SCHULAUF SICHTSBEHÖRDE

#### 1.1.1. Bedienstete des Schulaufsichtsdienstes

- LandesschulinspektorIn (S1/SI 1)
- Bezirks- und BerufsschulinspektorIn (S2/SI 2)

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
S1/SI 1	5	10	15	33
S2/SI 2	10	11	21	48



#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
AbteilungsleiterIn	3	2	5	60
DezernatsleiterIn	2	3	5	40
LeiterIn	2	2	4	50
Beratungsstelle				
ReferatsleiterIn	23	8	31	74

Beim Stadtschulrat für Wien liegt im Funktionsbereich der Landesschulinspektorinnen/Landesschulinspektoren der Frauenanteil bei 33%. Es sind daher Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

#### 1.1.2. Verwaltungspersonal

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
Gesamt	231	68	299	77

Beim Verwaltungspersonal des Stadtschulrates sind keine Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

## 1.2. ALLGEMEIN BILDENDE HÖHERE SCHULEN (AHS)

### 1.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
4096	1968	6064	68

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	39	50	89	44

### 1.2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
415	165	580	72

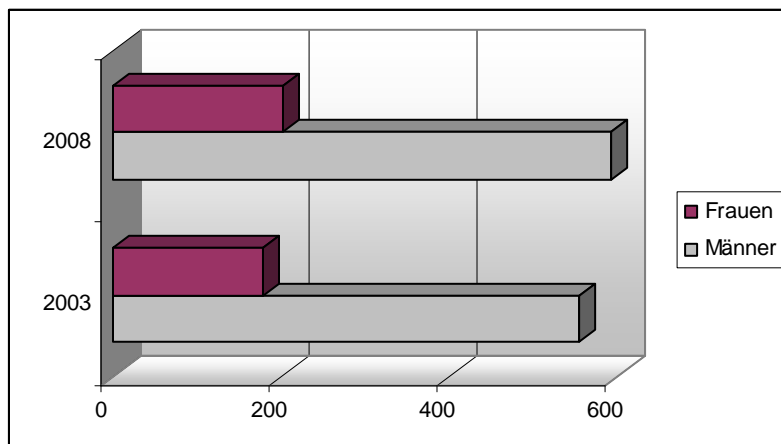
An allgemein bildenden höheren Schulen (AHS) in Wien sind Frauen ausreichend vertreten.

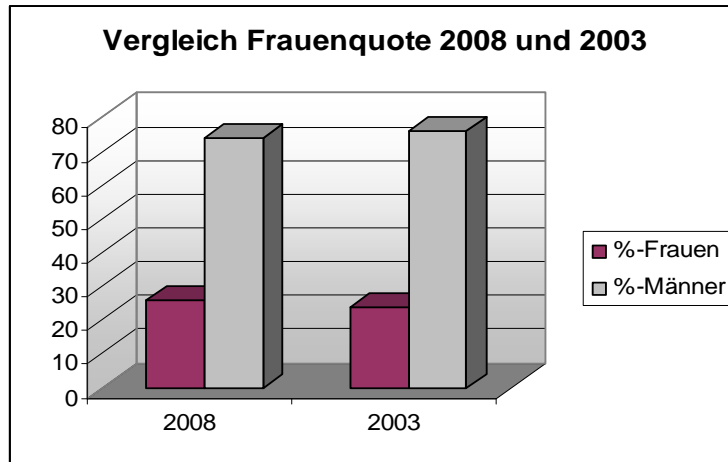
## 1.3. BERUFSBILDENDE MITTLERE UND HÖHERE SCHULEN (BMHS); AKADEMIEN

### 1.3.1. TECHNISCHE UND GEWERBLICHE LEHRANSTALTEN

#### 1.3.1.1. Lehrerinnen und Lehrer

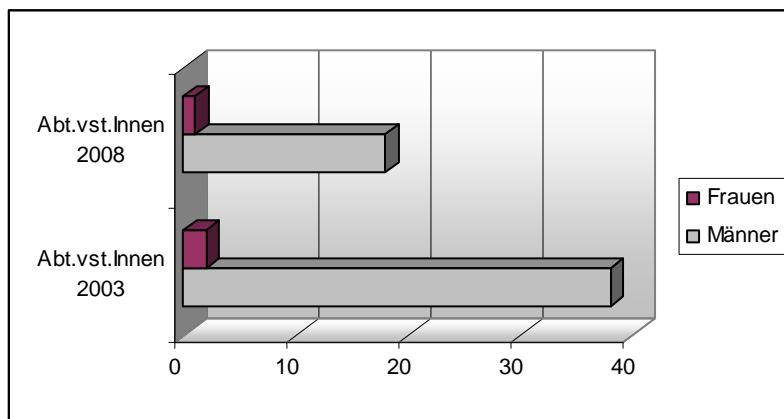
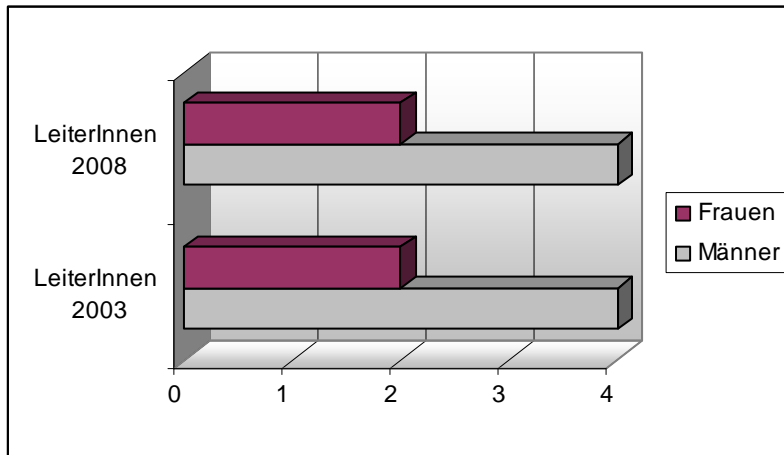
Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
202	591	793	26





### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	2	4	6	33
Abt.vst.Innen	1	18	19	5



Der Frauenanteil unter den Lehrerinnen und Lehrern an den technischen und gewerblichen Lehranstalten beträgt lediglich 26%. Im Funktionsbereich Direktor/in beträgt die Frauenquote wie beim letzten FFP 33%. **Die Frauenquote bei den Abt.vst./innen liegt bei nur 5%.** Es sind daher Frauenförderungsmaßnahmen durchzuführen.

#### 1.3.1.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
87	56	143	61

### 1.3.2. LA FÜR TOURISMUS, SOZIAL- UND WIRTSCHAFTLICHE BERUFE

#### 1.3.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
845	284	1129	75

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	8	8	16	50

An den Lehranstalten für Tourismus, Sozial- und wirtschaftliche Berufe unterrichten mehrheitlich Frauen. Im Funktionsbereich sind Frauen ausreichend repräsentiert.

#### 1.3.2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
70	22	92	76

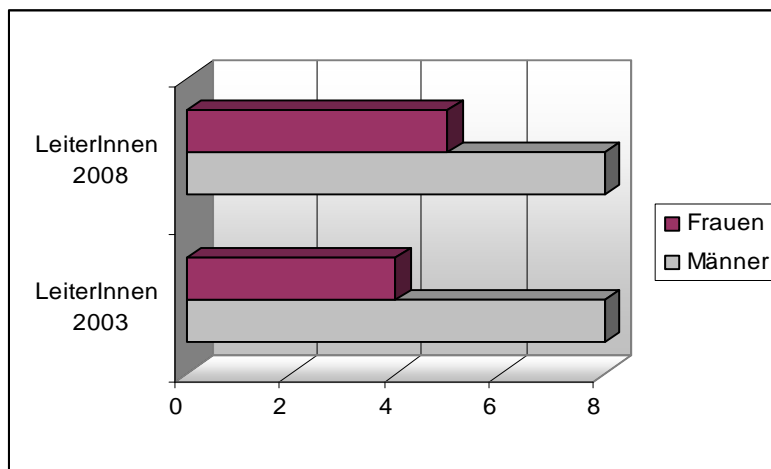
### 1.3.3. HANDELSAKADEMIEN UND HANDELSSCHULEN

#### 1.3.3.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
677	264	941	72

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	5	8	13	39



### 1.3.3.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
31	11	42	74

## 1.4. BILDUNGSANSTALTEN FÜR KINDERGARTENPÄDAGOGIK UND SOZIALPÄDAGOGIK

An den Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik und Sozialpädagogik sind Frauen gut vertreten.

### 1.4.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
216	32	248	87

### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	3	1	4	75
Abt.vstInnen	4	0	4	100

### 1.4.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
19	4	23	83

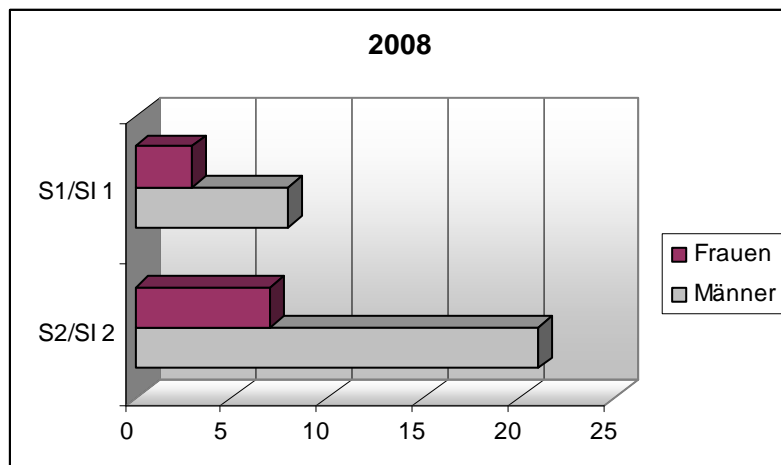
## 2. LANDESSCHULRAT FÜR NIEDERÖSTERREICH

### 2.1. SCHULAUFSICHTSBEHÖRDE

#### 2.1.1. Bedienstete des Schulaufsichtsdienstes

- Landesschulinspektor/in (S1/SI 1)
- Bezirks- und Berufsschulinspektor/in (S2/SI 2)

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
S1/SI 1	3	8	11	27
S2/SI 2	7	21	28	25



Im Bereich des Landesschulrates für Niederösterreich liegt der Frauenanteil bei den Landesschulinspektorinnen/ Landesschulinspektoren (S1/SI 1) unverändert bei 27%. Der Frauenanteil im S2/SI 2-Bereich hat sich von 21% auf 25% erhöht.

Zur Erreichung der Frauenquoten sind weiterhin Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LandesschulratdirektorIn	0	1	1	0
AbteilungsleiterIn	1	4	5	20
LeiterIn Beratungsstelle	16	5	21	76
ReferatsleiterIn	6	6	12	50

In den oberen Leitungsfunktionen des Landeschulrates für Niederösterreich ist die Frauenquote gemäß B-GIBG nicht erfüllt; es sind daher Frauenförderungsmaßnahmen zu treffen.

### 2.1.2. Verwaltungspersonal

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
Gesamt	169	74	243	70

Beim Verwaltungspersonal des Landesschulrates für Niederösterreich sind in den Funktionsgruppen A1/3 sowie A2/4 bis A2/7 Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

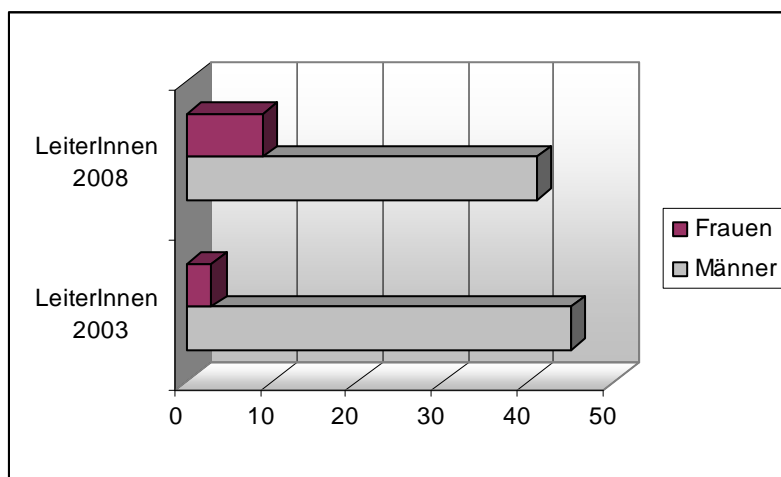
## 2.2. ALLGEMEIN BILDENDE HÖHERE SCHULEN (AHS)

### 2.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
1840	1199	3039	61

### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	9	41	50	18



Im Bereich der Leitungsfunktionen an allgemein bildenden höheren Schulen (AHS) sind Frauen noch immer stark unterrepräsentiert. Seit dem letzten Frauenförderungsplan ist die Frauenquote auf 18% gestiegen. Frauenförderungsmaßnahmen sind weiterhin fortzuführen.

### 2.2.2. Verwaltungspersonal

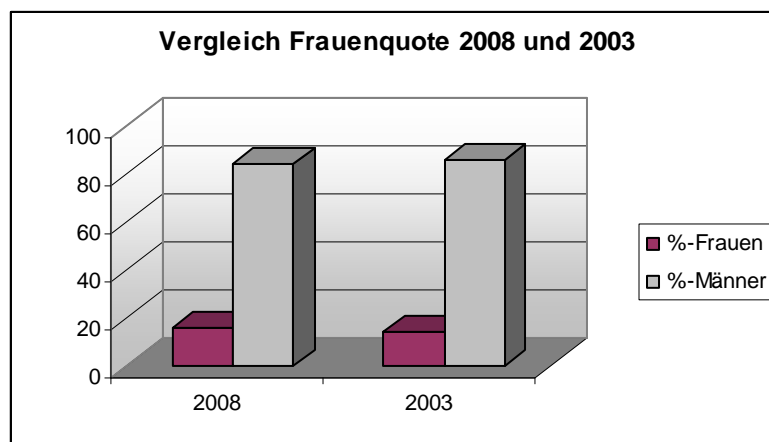
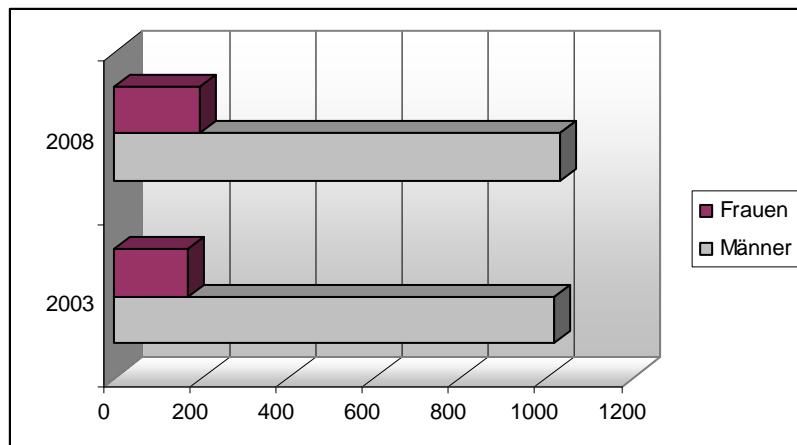
Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
235	86	321	73

## 2.3. BERUFSBILDENDE MITTLERE UND HÖHERE SCHULEN (BMHS); AKADEMIEN

### 2.3.1. TECHNISCHE UND GEWERBLICHE LEHRANSTALTEN

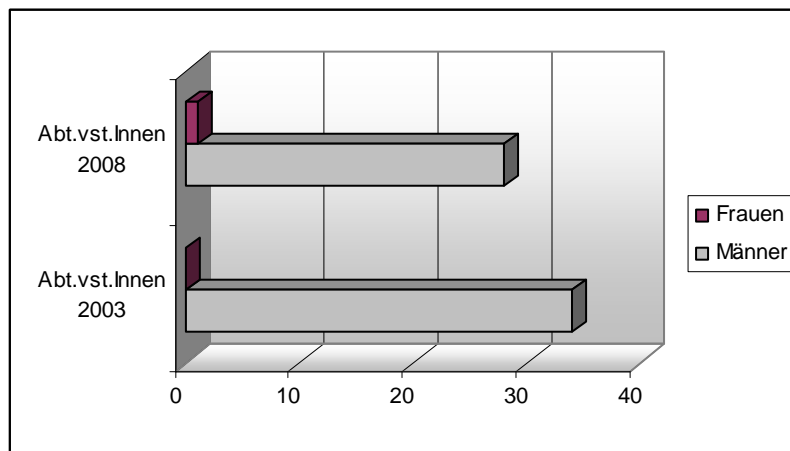
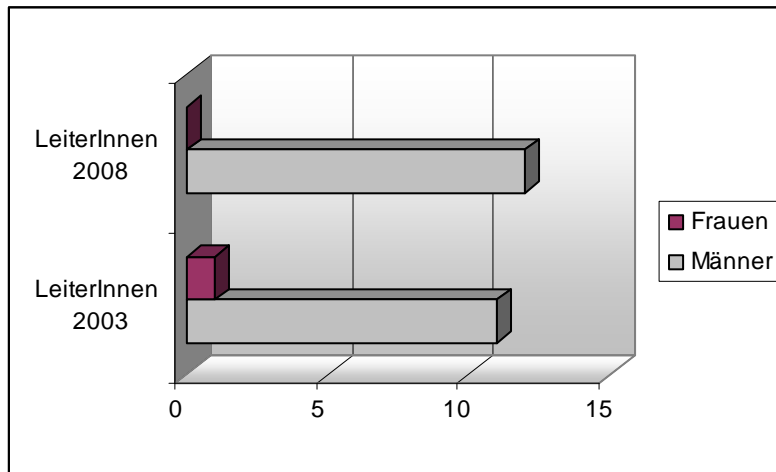
#### 2.3.1.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
196	1031	1227	16



## LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	0	12	12	0
Abt.vst.Innen	1	28	29	3



Der Anteil der LehrerInnen an den technischen und gewerblichen Lehranstalten ist gemäß dem Bundesdurchschnitt sehr gering und liegt in Niederösterreich bei nur 16%. Im Funktionsbereich LeiterInnen ist die Frauenquote in den letzten fünf Jahren von 8% auf 0% gesunken. Bei Abteilungsvorständinnen /Abteilungsvorständen ist der Frauenanteil von 0% auf 3% gestiegen. Die bedeutete zwar eine minimale Erhöhung in diesem Bereich. Es wird jedoch festgehalten, dass nur eine Abteilungsvorständin 28 Abteilungsvorständen gegenübersteht. Die Intensivierung von Frauenförderungsmaßnahmen ist unbedingt erforderlich.

**2.3.1.2. Verwaltungspersonal**

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
140	127	267	52

**2.3.2. LA FÜR TOURISMUS, SOZIAL- UND WIRTSCHAFTLICHE BERUFE****2.3.2.1. Lehrerinnen und Lehrer**

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
992	356	1348	74

## LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	15	15	30	50

An den Lehranstalten für Tourismus, Sozial- und wirtschaftliche Berufe unterrichten zu fast  $\frac{3}{4}$  Frauen. In Leitungsfunktionen sind Frauen ebenfalls gut vertreten.

**2.3.2.2. Verwaltungspersonal**

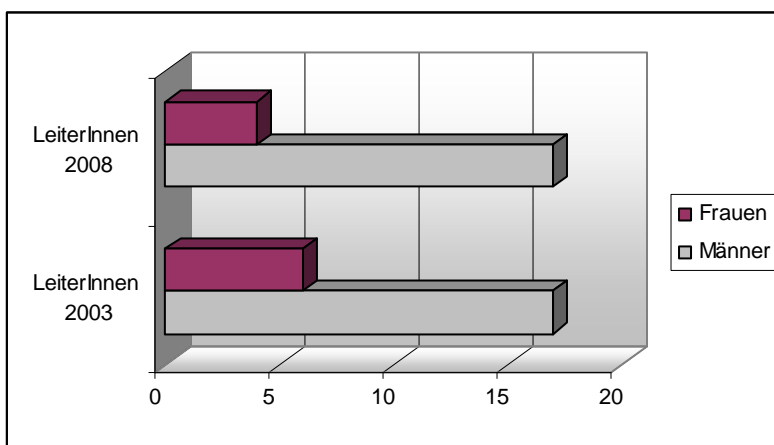
Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
99	32	131	76

**2.3.3. HANDELSAKADEMIEN UND HANDELSSCHULEN****2.3.3.1. Lehrerinnen und Lehrer**

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
608	346	954	64

## LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	4	17	21	19



Die Mehrheit der LehrerInnen an den Handelsakademien und Handelsschulen sind Frauen. Demgegenüber sank bei den Leitungsfunktionen die Frauenquote von 26% auf 19%. Gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sind Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

### 2.3.3.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
94	29	123	76

## 2.4. BILDUNGSANSTALTEN FÜR KINDERGARTENPÄDAGOGIK UND SOZIALPÄDAGOGIK

An den Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik und Sozialpädagogik in Niederösterreich unterrichten überwiegend Frauen, die auch in den Leitungsfunktionen mehrheitlich vertreten sind.

### 2.4.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
167	44	211	79

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	2	2	4	50

### 2.4.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
15	2	17	88

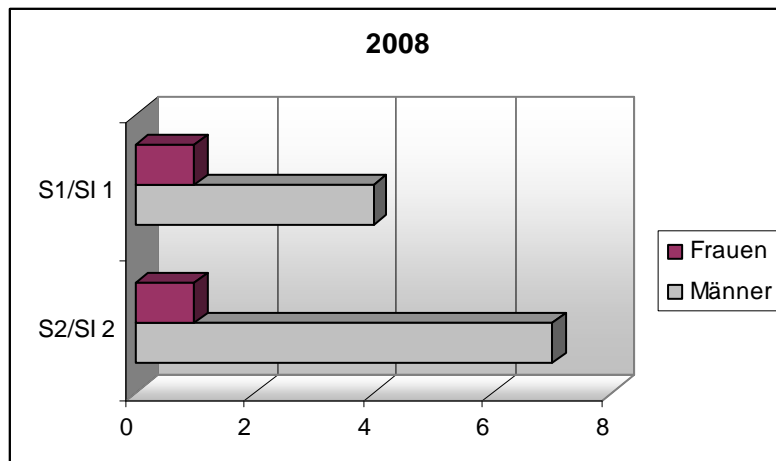
### 3. LANDESSCHULRAT FÜR BURGENLAND

#### 3.1. SCHULAUFSICHTSBEHÖRDE

##### 3.1.1. Bedienstete des Schulaufsichtsdienstes

- Landesschulinspektor/in (S1/SI 1)
- Bezirks- und Berufsschulinspektor/in (S2/SI 2)

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
S1/SI 1	1	4	5	20
S2/SI 2	1	7	8	13



Im Bereich des Landesschulrates für Burgenland liegt bei den Bediensteten des Schulaufsichtsdienstes in der Funktion S1/SI 1 der Frauenanteil bei nur 20%. Der Anteil der Frauen des Schulaufsichtsdienstes in der Funktion S2/SI 2 verminderte sich seit dem letzten Frauenförderungsplan von 14% auf 13% (1 Frau / 7 Männer). Frauenförderungsmaßnahmen sind zu intensivieren.

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
AbteilungsleiterIn	0	2	2	0
LeiterIn Beratungsstelle	4	0	4	100
ReferatsleiterIn	0	1	1	0

Im Funktionsbereich AbteilungsleiterIn sind Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

### 3.1.2. Verwaltungspersonal

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
Gesamt	72	26	98	74

Beim Verwaltungsbereich des Landesschulrates für Burgenland ist in der Verwendungsgruppe A2 in den Funktionsgruppen 4 bis 6 Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

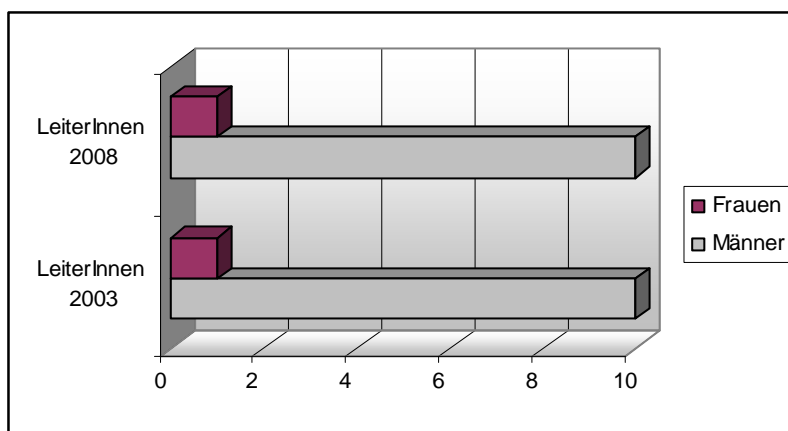
## 3.2. ALLGEMEIN BILDENDE HÖHERE SCHULEN (AHS)

### 3.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
357	258	615	58

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	1	10	11	9



An allgemein bildenden höheren Schulen ist der Anteil der Lehrerinnen konstant hoch. Der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen ist gegenüber dem letzten FFP mit 9% unverändert gering. In diesem Bereich sollten Frauenförderungsmaßnahmen erhöht werden.

### 3.2.2. Verwaltungspersonal

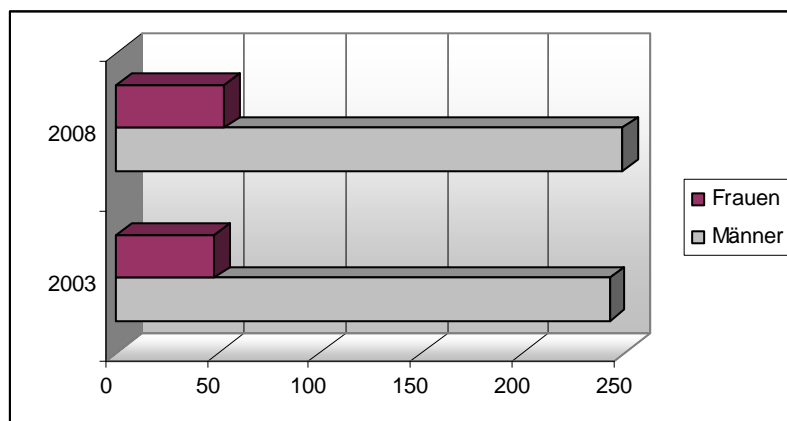
Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
69	16	85	81

### 3.3. BERUFSBILDENDE MITTLERE UND HÖHERE SCHULEN (BMHS); AKADEMIEN

#### 3.3.1. TECHNISCHE UND GEWERBLICHE LEHRANSTALTEN

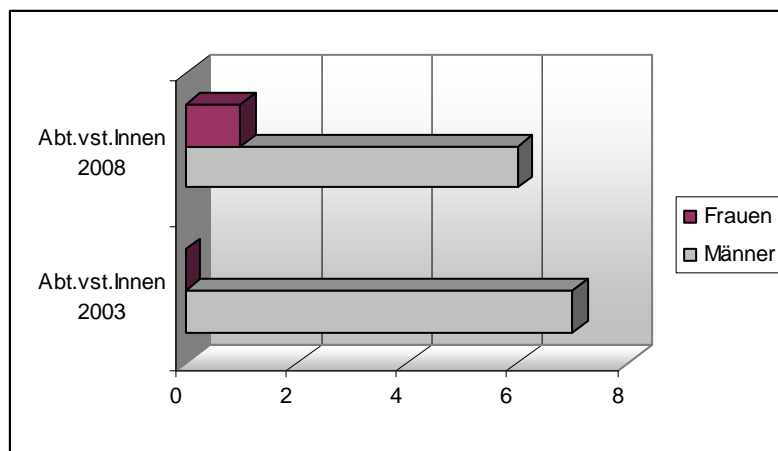
##### 3.3.1.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
53	249	302	18



#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	2	1	3	67
Abt.vst.Innen	1	6	7	14



Der Anteil der LehrerInnen in den technischen und gewerblichen Lehranstalten im Burgenland ist sehr gering. Festzuhalten ist, dass nur eine Frau als Abteilungsvorständin tätig ist. Hier sind daher Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

### 3.3.1.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
33	15	48	69

## 3.3.2. LA FÜR TOURISMUS, SOZIAL- UND WIRTSCHAFTLICHE BERUFE

### 3.3.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
244	88	332	74

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	3	3	6	50

An den Lehranstalten für Tourismus, Sozial- und wirtschaftliche Berufe ist in allen Bereichen die Frauenquote gemäß B-GIBG erreicht.

### 3.3.2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
49	10	59	83

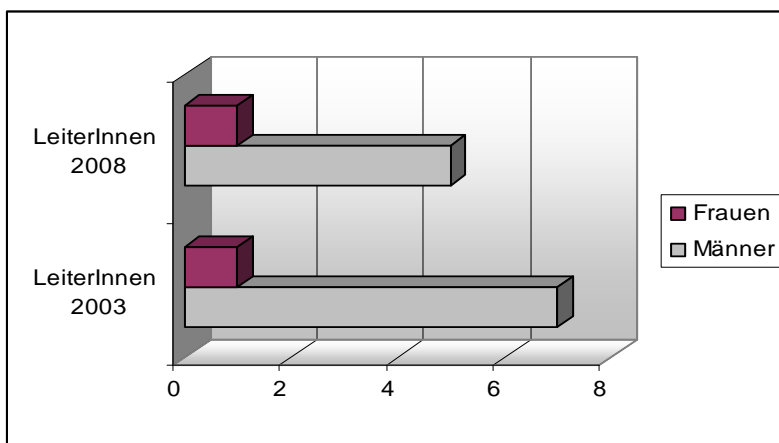
## 3.3.3. HANDELSAKADEMIEN UND HANDELSSCHULEN

### 3.3.3.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
214	123	337	64

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	1	5	6	17



An den burgenländischen Handelsakademien und Handelsschulen sind Lehrerinnen ausreichend vertreten. Die Frauenquote bei den Leitungsfunktionen liegt bei nur 17% - dies ist eine leichte Verbesserung im Vergleich zum letzten FFP (Frauenquote 13%). Festzuhalten ist, dass die Frauenquote vor neun Jahren in diesem Bereich bereits bei 33% lag. Es sind daher unbedingt Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

### 3.3.3.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
44	15	59	75

## 3.4. BILDUNGSANSTALTEN FÜR KINDERGARTENPÄDAGOGIK UND SOZIALPÄDAGOGIK

Wie in allen Bundesländern sind überwiegend Frauen an den burgenländischen Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik und Sozialpädagogik tätig.

### 3.4.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
40	16	56	71

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	1	0	1	100
Abt.vst.Innen	1	0	1	100

### 3.4.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
15	1	16	94

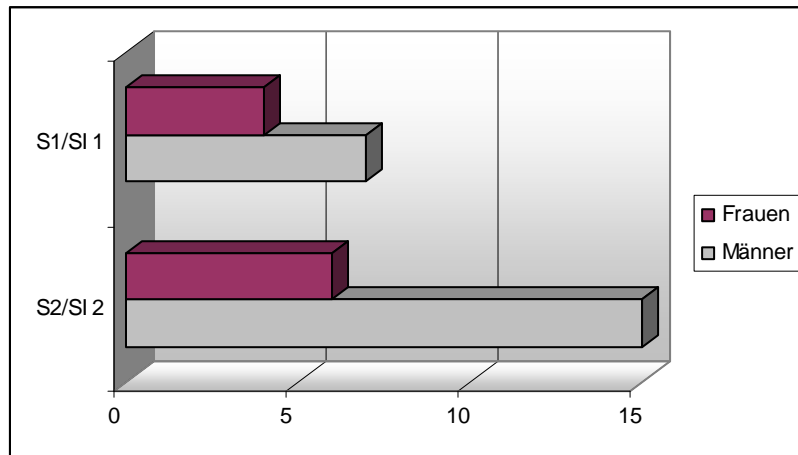
## 4. LANDESSCHULRAT FÜR OBERÖSTERREICH

### 4.1. SCHULAUF SICHTSBEHÖRDE

#### 4.1.1. Bedienstete des Schulaufsichtsdienstes

- Landesschulinspektor/in (S1/SI 1)
- Bezirks- und Berufsschulinspektor/in (S2/SI 2)

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
S1/SI 1	4	7	11	36
S2/SI 2	6	15	21	29



Die Frauenquote im Funktionsbereich S1/SI 1 ist mit 36% gleichgeblieben. Bei der Funktion S2/SI 2 konnte der Frauenanteil auf 29% erhöht werden. Es sind weiterhin Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LandesschulratsdirektorIn	0	1	1	0
AbteilungsleiterIn	1	2	3	33
LeiterIn Beratungsstelle	3	4	7	43
ReferatsleiterIn	4	4	8	50

Im oberen Bereich der Leitungsfunktionen des Landesschulrates für Oberösterreich liegt der Frauenanteil unter 40%. Es sind Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

#### 4.1.2. Verwaltungspersonal

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
Gesamt	201	61	262	77

Beim Verwaltungspersonal des Landesschulrates für Oberösterreich sind in den Funktionsgruppen A1/4 bis A1/5 sowie A2/6 Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

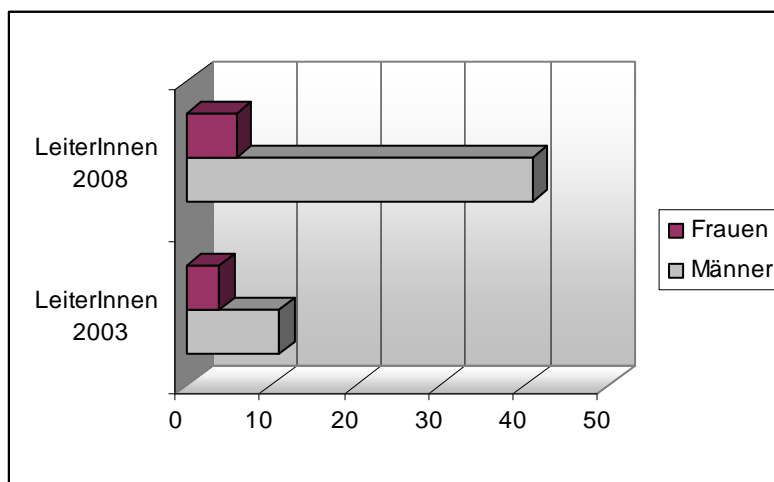
## 4.2. ALLGEMEIN BILDENDE HÖHERE SCHULEN (AHS)

#### 4.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
1693	1219	2912	58

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	6	41	47	13



An allgemein bildenden höheren Schulen unterrichten annähernd gleich viele Frauen wie Männer. Im Gegensatz dazu steht, dass lediglich 13% der Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt sind. Dies bedeutet im Vergleich zum letzten FFP eine Verschlechterung um 14%. In diesem Bereich sind Frauenförderungsmaßnahmen unbedingt zu intensivieren.

#### 4.2.2. Verwaltungspersonal

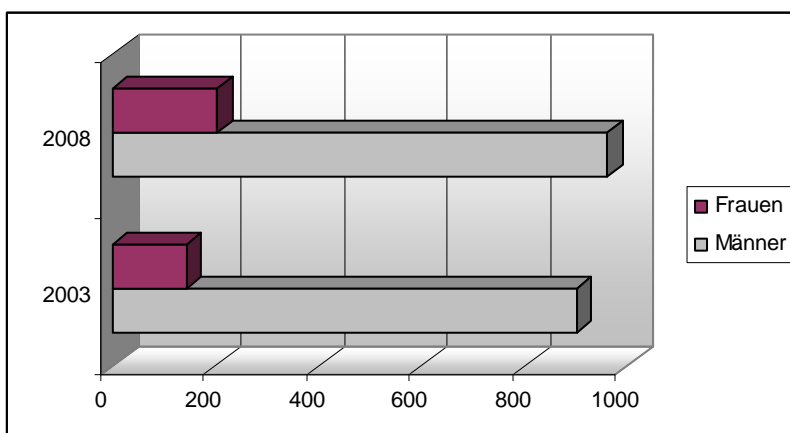
Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
298	73	371	80

### 4.3. BERUFSBILDENDE MITTLERE UND HÖHERE SCHULEN (BMHS); AKADEMIEN

#### 4.3.1. TECHNISCHE UND GEWERBLICHE LEHRANSTALTEN

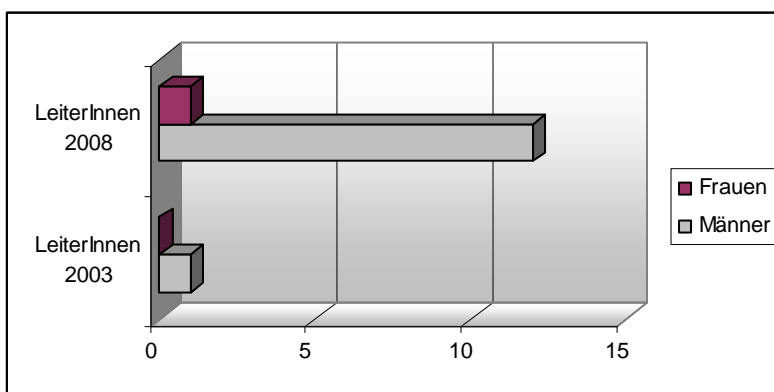
##### 4.3.1.1. Lehrerinnen und Lehrer

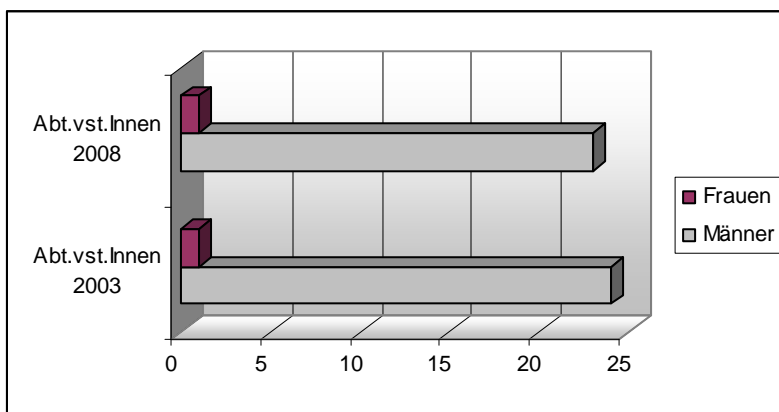
Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
204	963	1167	18



#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	1	12	13	8
Abt.vst.Innen	1	23	24	4





Der Anteil der Lehrerinnen an den technischen und gewerblichen Lehranstalten ist in Oberösterreich gering und liegt bei nur 18%. Besonders deutlich ist die Unterrepräsentation der Frauen in Leitungsfunktionen, es ist nur eine Frau mit der Leitung einer Schule betraut. Der Frauenanteil bei den Abt.vst.Innen liegt wie beim letzten FFP bei nur 4%. **Frauenförderungsmaßnahmen sind daher dringend erforderlich.**

#### 4.3.1.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
133	52	185	72

### 4.3.2. LA FÜR TOURISMUS, SOZIAL- UND WIRTSCHAFTLICHE BERUFE

#### 4.3.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
1027	374	1401	73

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
Leiter/innen	8	16	24	33

An den Lehranstalten für Tourismus, Sozial- und wirtschaftliche Berufe unterrichten mehrheitlich Frauen. Bei den Leitungsfunktionen liegt der Frauenanteil bei 33%, dies bedeutet im Vergleich zum letzten FFP eine Verschlechterung um 6%.

#### 4.3.2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
149	25	174	86

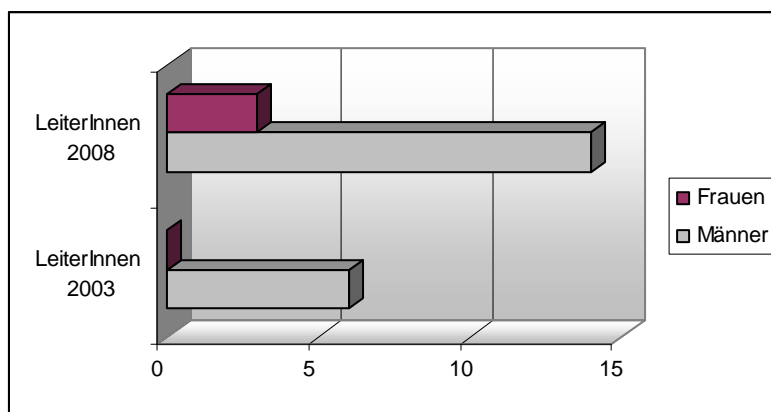
#### 4.3.3. HANDELSAKADEMIEN UND HANDELSCHULEN

##### 4.3.3.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
522	367	889	59

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	3	14	17	18



An den oberösterreichischen Handelsakademien und Handelsschulen sind ausreichend Lehrerinnen vertreten. Der Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen beträgt dagegen nur 18%. In diesem Bereich kam es in den letzten fünf Jahren zu einer Verbesserung. **Frauenförderungsmaßnahmen** sind **unbedingt fortzusetzen**.

#### 4.3.3.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
106	25	131	81

#### 4.4. BILDUNGSANSTALTEN FÜR KINDERGARTENPÄDAGOGIK UND SOZIALPÄDAGOGIK

An den Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik und Sozialpädagogik in Oberösterreich unterrichten überwiegend Frauen. Bei den Leitungsfunktionen ist die 40% Frauenquote erfüllt.

##### 4.4.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
206	47	253	81

##### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	3	3	6	50

##### 4.4.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
26	3	29	90

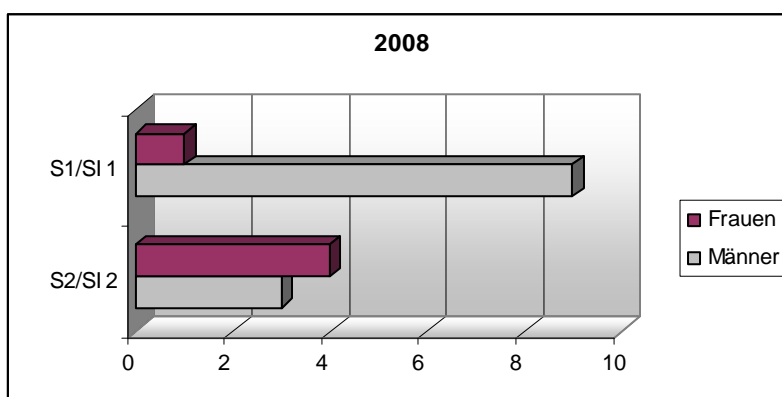
## 5. LANDESSCHULRAT FÜR SALZBURG

### 5.1. SCHULAUF SICHTSBEHÖRDE

#### 5.1.1. Bedienstete des Schulaufsichtsdienstes

- Landesschulinspektor/in (S1, SI 1)
- Bezirks- und Berufsschulinspektor/in (S2, SI 2)

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
S1/SI 1	1	9	10	10
S2/SI 2	4	3	7	57



Im Bereich des Landesschulrates für Salzburg liegt der Frauenanteil bei den Bediensteten des Schulaufsichtsdienstes im Funktionsbereich S1/SI 1 nur bei 10%. Frauenförderungsmaßnahmen sind dringend erforderlich.

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
AbteilungsleiterIn	3	0	3	100
LeiterIn Beratungsstelle	4	3	7	57
ReferatsleiterIn	5	2	7	71

#### 5.1.2. Verwaltungspersonal

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
Gesamt	68	23	91	75

Im Verwaltungsbereich des Landesschulrates für Salzburg sind keine Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

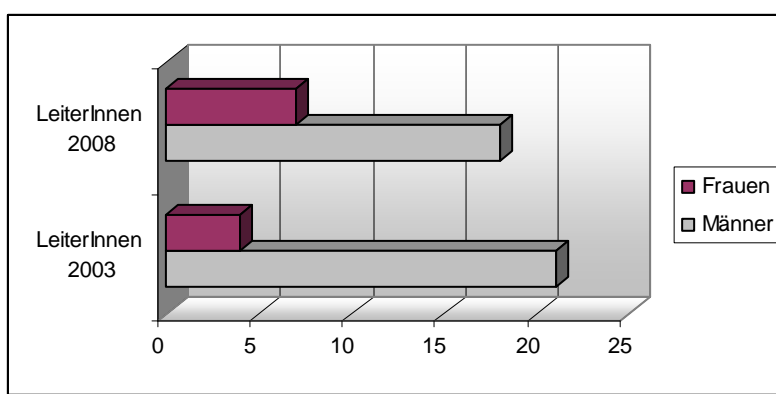
## 5.2. ALLGEMEIN BILDENDE HÖHERE SCHULEN (AHS)

### 5.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
820	570	1390	59

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	7	18	25	28



An allgemein bildenden höheren Schulen unterrichten in Salzburg, wie auch im Bundesdurchschnitt, annähernd ebenso viele Frauen wie Männer. Die Frauenquote im Funktionsbereich Direktorinnen/Direktoren liegt bei 28%. Es sind Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

### 5.2.2. Verwaltungspersonal

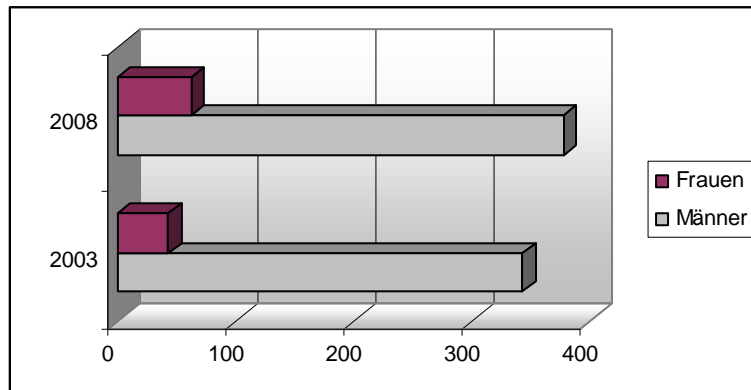
Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
122	55	177	69

## 5.3. BERUFSBILDENDE MITTLERE UND HÖHERE SCHULEN (BMHS); AKADEMIEN

### 5.3.1. TECHNISCHE UND GEWERBLICHE LEHRANSTALTEN

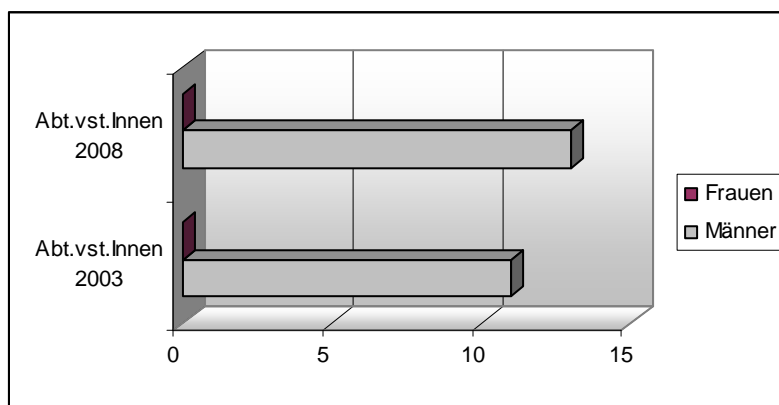
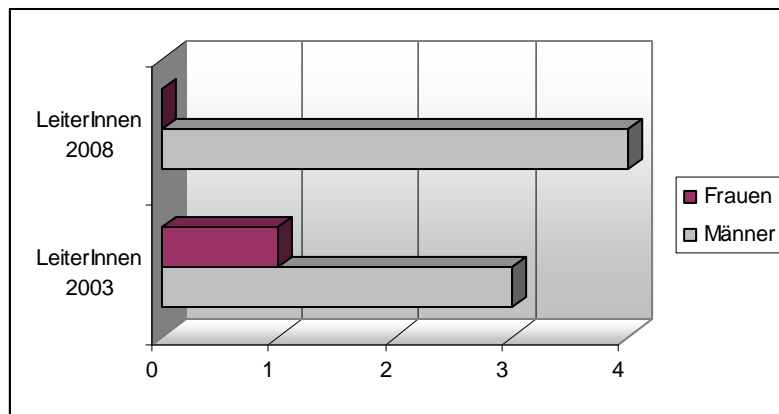
#### 5.3.1.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
63	378	441	14



### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	0	4	4	0
Abt.vst.Innen	0	13	13	0



Der Anteil der Lehrerinnen an den technischen und gewerblichen Lehranstalten ist in Salzburg sehr gering. Es ist weder eine Frau als Leiterin noch als Abteilungsvorständin tätig. Im Bereich der LeiterInnen ist im Vergleich zum letzten FFP die Frauenquote von 25% auf 0% gesunken. **Es sind daher dringend Frauenförderungsmaßnahmen sowohl bei den LehrerInnen als auch bei den Leitungsfunktionen erforderlich.**

### 5.3.1.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
44	17	61	72

## 5.3.2. LA FÜR TOURISMUS, SOZIAL- UND WIRTSCHAFTLICHE BERUFE

### 5.3.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
521	211	732	71

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	7	10	17	41

An den Lehranstalten für Tourismus, Sozial- und wirtschaftliche Berufe unterrichten mehrheitlich Frauen. Die Frauenquote bei den Leitungsfunktionen ist gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz erfüllt.

### 5.3.2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
32	8	40	80

## 5.3.3. HANDELSAKADEMIEN UND HANDELSSCHULEN

### 5.3.3.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
255	163	418	61

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	4	4	8	50

An den Handelsakademien und Handelsschulen ist bei den Lehrerinnen und Lehrern die Frauenquote erreicht. Erfreulich zu bemerken ist, dass im Vergleich zum letzten FFP die Frauenquote bei den LeiterInnen von 0% auf 50% gestiegen ist.

### 5.3.3.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
34	11	45	76

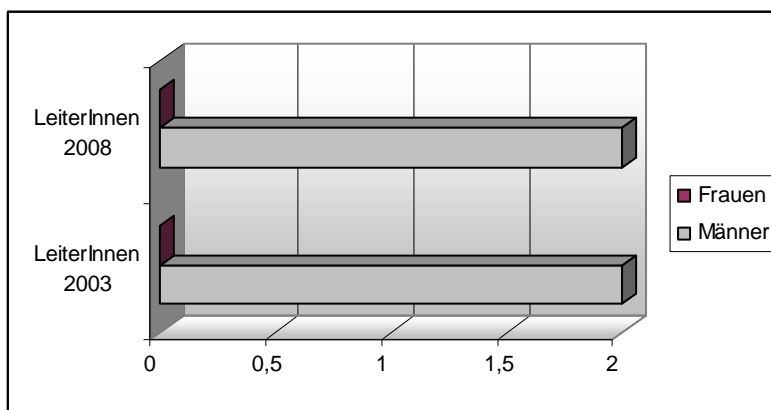
## 5.4. BILDUNGSANSTALTEN FÜR KINDERGARTENPÄDAGOGIK UND SOZIALPÄDAGOGIK

### 5.4.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
61	16	77	79

### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	0	2	2	0



Im Funktionsbereich der Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik und Sozialpädagogik in Salzburg ist **keine Frau** als **Leiterin** tätig. Frauenförderungsmaßnahmen sind erforderlich.

### 5.4.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
4	1	5	80

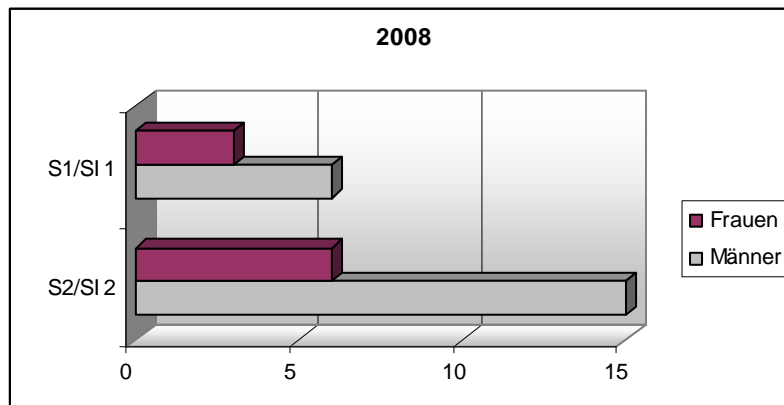
## 6. LANDESSCHULRAT FÜR STEIERMARK

### 6.1. SCHULAUF SICHTSBEHÖRDE

#### 6.1.1. Bedienstete des Schulaufsichtsdienstes

- Landesschulinspektor/in (S1/SI 1)
- Bezirks- und Berufsschulinspektor/in (S2/SI 2)

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
S1/SI 1	3	6	9	33
S2/SI 2	6	15	21	29



Im Bereich des Landesschulrates für Steiermark ist bei den Bediensteten des Schulaufsichtsdienstes der Frauenanteil im Funktionsbereich S1/SI 1 im Vergleich zum letzten FFP von 38% auf 33% gesunken. Im Bereich S2/SI 2 liegt der Frauenanteil bei 29%. Es wären weiter Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LandesschulratsdirektorIn	0	1	1	0
AbteilungsleiterIn	0	5	5	0
LeiterIn Beratungsstelle	7	5	12	58

#### 6.1.2. Verwaltungspersonal

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
Gesamt	120	61	181	66

Im Verwaltungsbereich des Landesschulrates für Steiermark sind in den Funktionsgruppen A1/7 bis A1/2 und A2/6 bis A2/4 Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

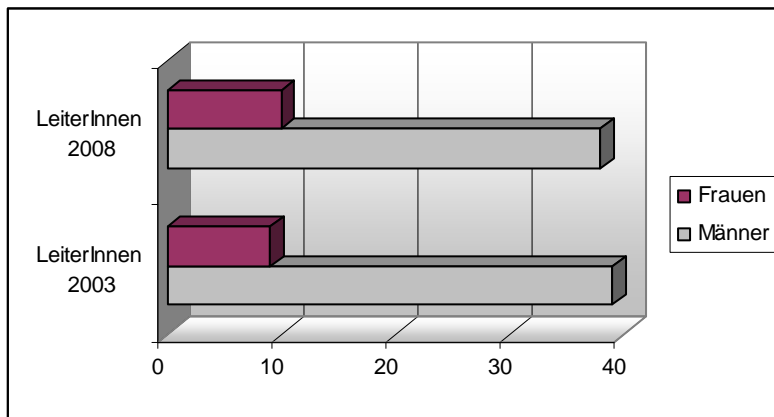
## 6.2. ALLGEMEIN BILDENDE HÖHERE SCHULEN (AHS)

### 6.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
1686	1018	2704	62

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	10	38	48	21



An allgemein bildenden höheren Schulen beträgt der Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen nur 21%. Es sind Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

### 6.2.2. Verwaltungspersonal

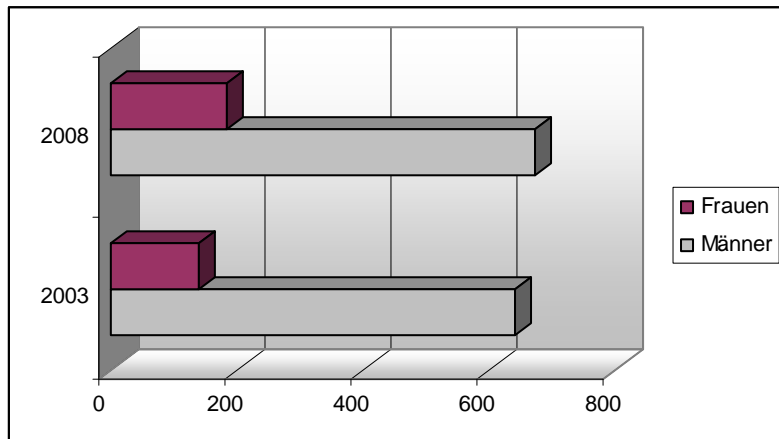
Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
330	116	446	74

## 6.3. BERUFSBILDENDE MITTLERE UND HÖHERE SCHULEN (BMHS); AKADEMIEN

### 6.3.1. TECHNISCHE UND GEWERBLICHE LEHRANSTALTEN

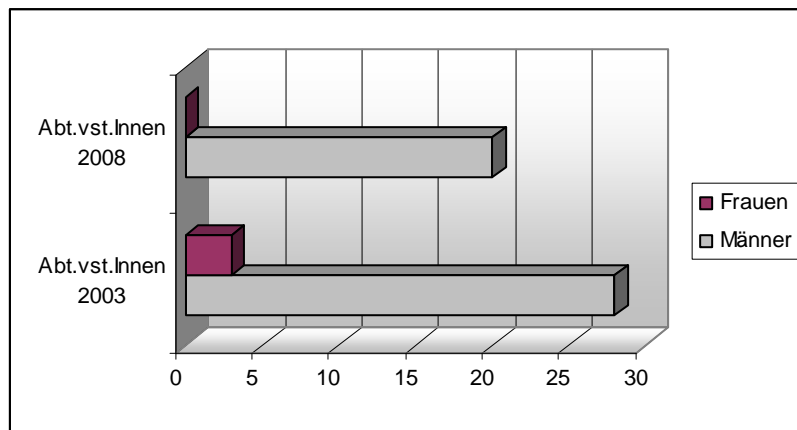
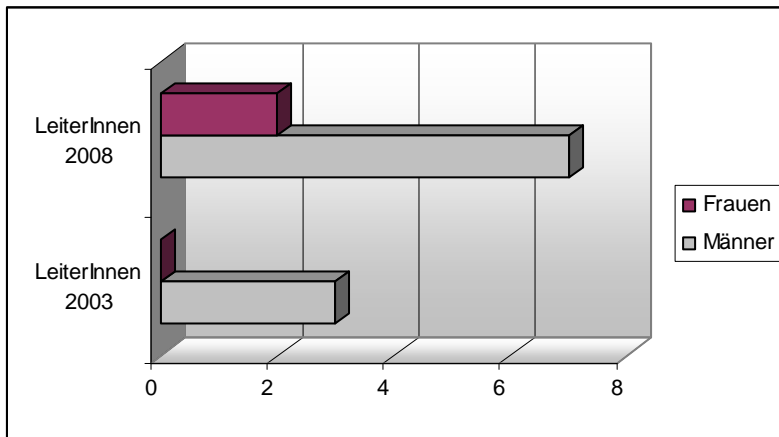
#### 6.3.1.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
184	674	858	21



## LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	2	7	9	22
Abt.vst.Innen	0	20	20	0



Der geringe Anteil der Lehrerinnen an den technischen und gewerblichen Lehranstalten entspricht dem Bundesdurchschnitt. Im Vergleich zum letzten FFP ist in der Steiermark im Bereich der LeiterInnen eine Verbesserung festzustellen (Frauenquote 22%: 2 Frauen / 7 Männer). Verschlechtert hat sich dafür die Frauenquote bei den Abt.vst.Innen. Diese ist von 10% auf 0% gesunken (keine Frau / 20 Männer). Die **Durchführung von Frauenförderungsmaßnahmen** sind daher dringend **notwendig**.

### 6.3.1.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
138	76	214	65

## 6.3.2. LA FÜR TOURISMUS, SOZIAL- UND WIRTSCHAFTLICHE BERUFE

### 6.3.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
629	149	778	81

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
Leiter/innen	9	12	21	43

An den Lehranstalten für Tourismus, Sozial- und wirtschaftliche Berufe ist der Frauenanteil gemäß B-GIBG erfüllt.

### 6.3.2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
110	19	129	85

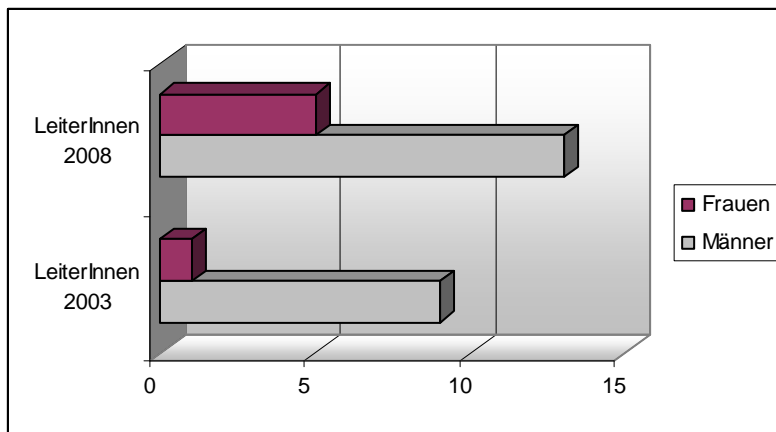
## 6.3.3. HANDELSAKADEMIEN UND HANDELSSCHULEN

### 6.3.3.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
487	266	753	65

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	5	13	18	28



An den Handelsakademien und Handelsschulen unterrichten mehrheitlich Frauen. Die Frauenquote im Funktionsbereich liegt bei 28%. Frauenförderungsmaßnahmen sind erforderlich.

### 6.3.3.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
92	27	119	77

## 6.4. BILDUNGSANSTALTEN FÜR KINDERGARTENPÄDAGOGIK UND SOZIALPÄDAGOGIK

### 6.4.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
191	47	238	80

### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	3	4	7	43

### 6.4.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
32	8	40	80

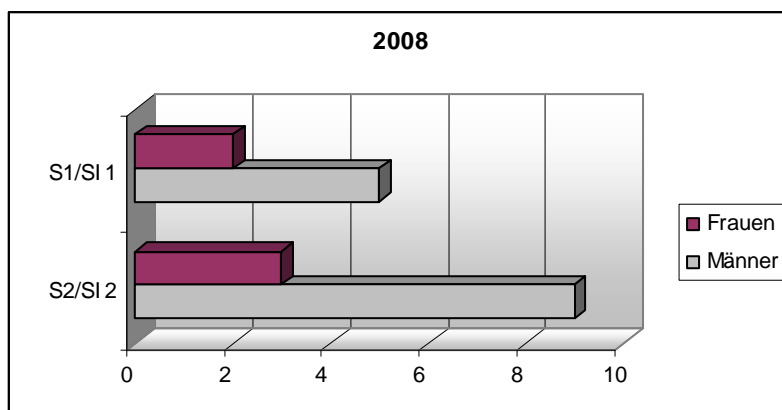
## 7. LANDESSCHULRAT FÜR KÄRNTEN

### 7.1. SCHULAUFSICHTSBEHÖRDE

#### 7.1.1. Bedienstete des Schulaufsichtsdienstes

- Landesschulinspektor/in (S1/SI 1)
- Bezirks- und Berufsschulinspektor/in (S2/SI 2)

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
S1/SI 1	2	5	7	29
S2/SI 2	3	9	12	25



Im Bereich des Landesschulrates für Kärnten hat sich bei den Bediensteten des Schulaufsichtsdienstes der Anteil der Landesschulinspektorinnen (S1/SI 1) von 38% auf 29% vermindert. Der Frauenanteil bei den Bezirks- und Berufsschulinspektorinnen (S2/SI 2) liegt bei 25%. Es sind daher Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
AbteilungsleiterIn	1	2	3	33
LeiterIn Beratungsstelle	5	5	10	50
ReferatsleiterIn	2	3	5	40

#### 7.1.2. Verwaltungspersonal

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
Gesamt	68	27	95	72

Im Verwaltungsbereich des Landesschulrates für Kärnten sind in den Funktionsgruppen A1/3 und A1/2 sowie im Bewertungsbereich VB v1/1 Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

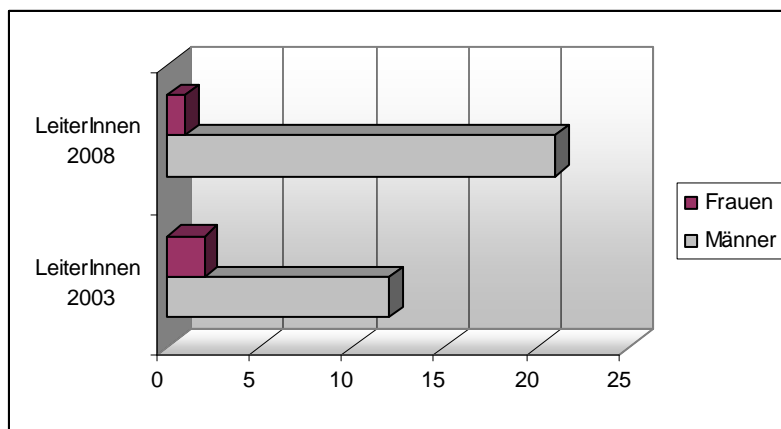
## 7.2. ALLGEMEIN BILDENDE HÖHERE SCHULEN (AHS)

### 7.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
780	536	1316	59

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	1	21	22	5



Wie in allen Bundesländern sind Lehrerinnen an allgemein bildenden höheren Schulen stark vertreten. Demgegenüber ist **nur eine Frau mit einer Leitungsfunktion betraut**. Die **Frauenquote** ist im Vergleich zum letzten Frauenförderungsplan **von 14% auf 5% gesunken**. Es sind daher unbedingt Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

### 7.2.2. Verwaltungspersonal

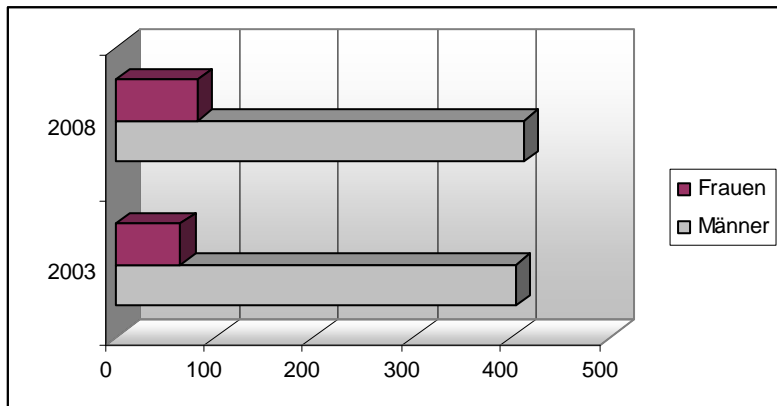
Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
90	35	125	72

## 7.3. BERUFSBILDENDE MITTLERE UND HÖHERE SCHULEN (BMHS); AKADEMIEN

### 7.3.1. TECHNISCHE UND GEWERBLICHE LEHRANSTALTEN

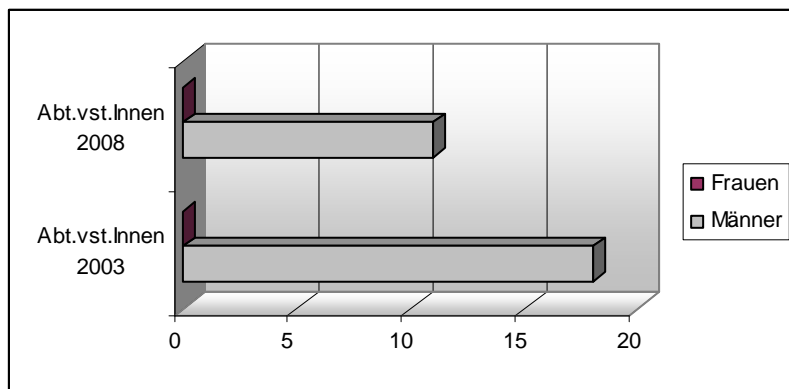
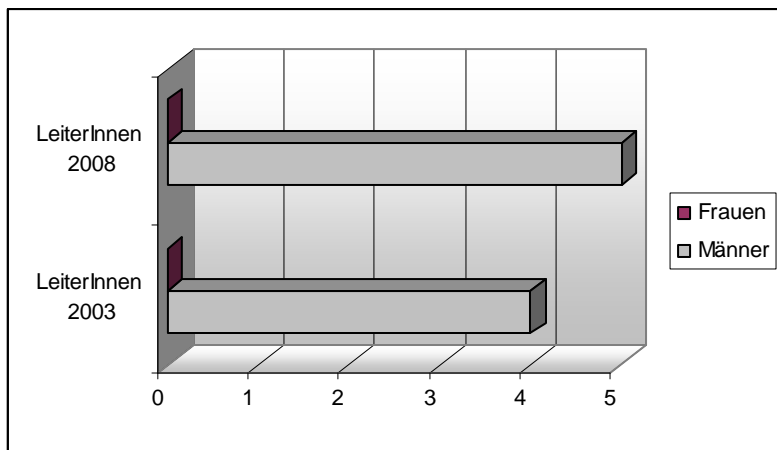
#### 7.3.1.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
83	412	495	17



LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	0	5	5	0
Abt.vst.Innen	0	11	11	0



Der Anteil der Lehrerinnen an den technischen und gewerblichen Lehranstalten ist unverändert gering. Mit Leitungsfunktionen wurden Frauen weiterhin in keinem einzigen Fall betraut. Es sind daher **dringend Frauenförderungsmaßnahmen** sowohl bei den Lehrerinnen und Lehrern als auch bei den Leitungsfunktionen **erforderlich**.

### 7.3.1.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
38	33	71	54

## 7.3.2. LA FÜR TOURISMUS, SOZIAL- UND WIRTSCHAFTLICHE BERUFE

### 7.3.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
436	166	602	72

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
Leiter/innen	2	11	13	15

An den Lehranstalten für Tourismus, Sozial- und wirtschaftliche Berufe unterrichten auch in Kärnten mehrheitlich Frauen. Bei den Leitungsfunktionen ist die Frauenquote im Vergleich zum letzten FFP von 43% auf 15% gesunken. Bei der Nachbesetzung von Leitungsfunktionen ist in Hinkunft auf Frauenförderung zu achten und Maßnahmen sind zu setzen.

### 7.3.2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
30	10	40	75

## 7.3.3. HANDELSAKADEMIEN UND HANDELSSCHULEN

### 7.3.3.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
264	150	414	64

## LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	5	5	10	50

**7.3.3.2. Verwaltungspersonal**

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
31	11	42	74

**7.4. BILDUNGSANSTALTEN FÜR KINDERGARTENPÄDAGOGIK UND SOZIALPÄDAGOGIK**

Beim Lehrer- und Verwaltungspersonal an den Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik und Sozialpädagogik sind Frauen ausreichend repräsentiert.

**7.4.1. Lehrerinnen und Lehrer**

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
55	9	64	86

## LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterIn	1	0	1	100

**7.4.2. Verwaltungspersonal**

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
7	0	7	100

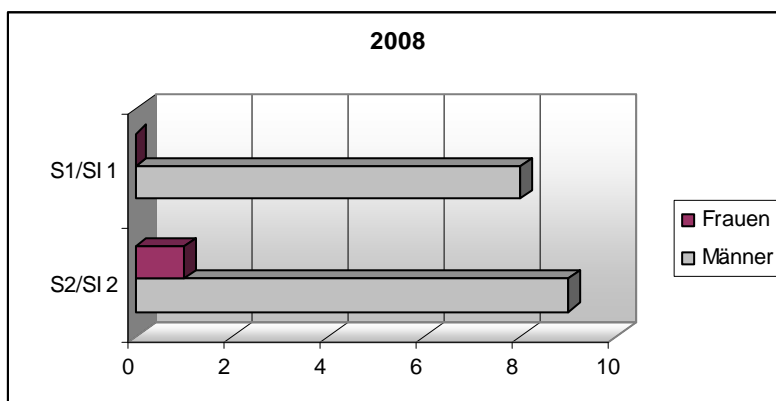
## 8. LANDESSCHULRAT FÜR TIROL

### 8.1. SCHULAUF SICHTSBEHÖRDE

#### 8.1.1. Bedienstete des Schulaufsichtsdienstes

- Landesschulinspektor/in (S1/SI 1)
- Bezirks- und Berufsschulinspektor/in (S2/SI 2)

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
S1/SI 1	0	8	8	0
S2/SI 2	1	9	10	10



Im Bereich des Landesschulrates für Tirol sank bei den Bediensteten des Schulaufsichtsdienstes S1/SI 1 der Frauenanteil in den letzten fünf Jahren von 13% auf 0%. Im Bereich und S2/SI 2 liegt die Frauenquote weiterhin bei nur 10%.

**Frauenförderungsmaßnahmen sind unbedingt erforderlich.**

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LandesschulratsdirektorIn	0	1	1	0
AbteilungsleiterIn	1	2	3	33
LeiterIn Beratungsstelle	7	3	10	70
ReferatsleiterIn	2	3	5	40

In den oberen Leitungsfunktionen des Landeschulrates für Tirol ist die Frauenquote gemäß B-GIBG nicht erfüllt; es sind daher Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

### 8.1.2. Verwaltungspersonal

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
Gesamt	76	29	105	72

Im Verwaltungsbereich des Landesschulrates für Tirol sind in den Funktionsgruppen A1/5 und A1/3 sowie A2/7 und A2/6 Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich, in den übrigen Bereichen ist die Frauenquote von 40% erfüllt.

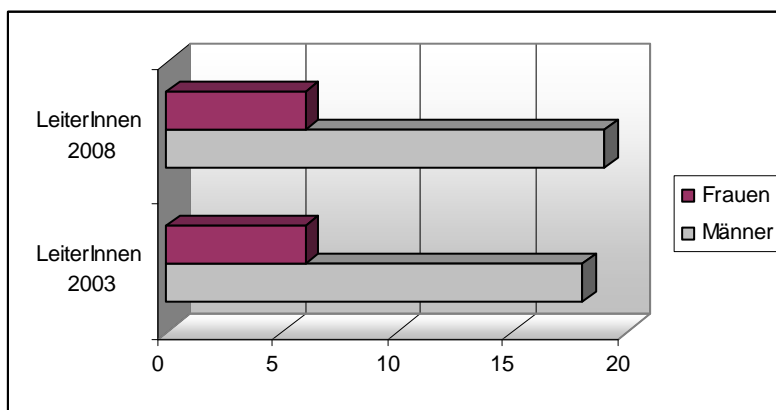
## 8.2. ALLGEMEIN BILDENDE HÖHERE SCHULEN (AHS)

### 8.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
787	681	1468	54

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	6	19	25	24



### 8.2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
111	33	144	77

An allgemein bildenden höheren Schulen unterrichten annähernd gleich viele Frauen wie Männer. **Im Gegensatz dazu liegt der Frauenanteil in Leitungsfunktionen bei 24%.** Es wären Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

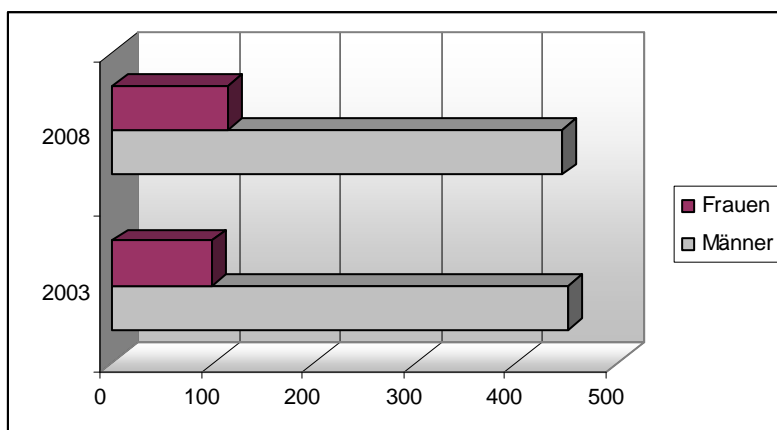
Beim Verwaltungspersonal an AHS sind Frauen ausreichend vertreten.

### 8.3. BERUFSBILDENDE MITTLERE UND HÖHERE SCHULEN (BMHS); AKADEMIEN

#### 8.3.1. TECHNISCHE UND GEWERBLICHE LEHRANSTALTEN

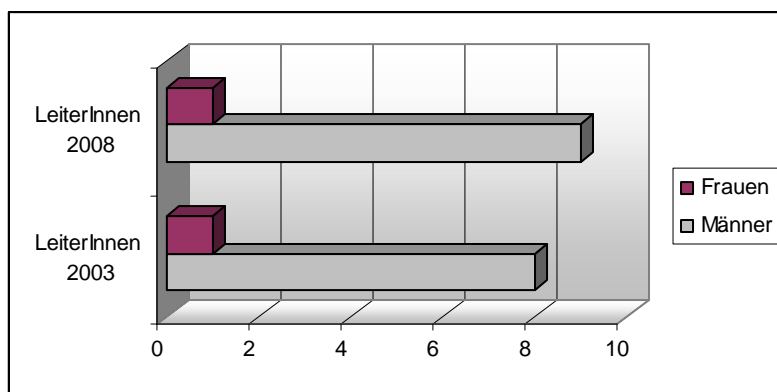
##### 8.3.1. Lehrerinnen und Lehrer

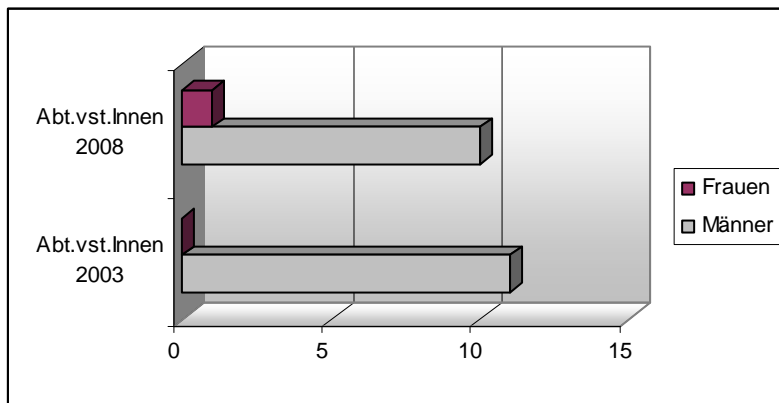
Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
114	445	559	20



#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	1	9	10	10
Abt.vst.Innen	1	10	11	9





An den technischen und gewerblichen Lehranstalten unterrichten lediglich **20% Lehrerinnen**. Bei den **Leitungsfunktionen** liegt der **Frauenanteil** bei nur **10%** (1 Frau / 9 Männer). Im Bereich der **Abteilungsvorständinnen /Abteilungsvorstände** ist die **Frauenquote** ebenfalls bei **nur 9%** (1 Frau / 10 Männer). Es sind unbedingt Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

### 8.3.1.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
41	23	64	64

## 8.3.2. LA FÜR TOURISMUS, SOZIAL- UND WIRTSCHAFTLICHE BERUFE

### 8.3.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
431	161	592	73

### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	6	7	13	46

### 8.3.2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
67	22	89	75

An den Lehranstalten für Tourismus, Sozial- und wirtschaftliche Berufe unterrichten mehrheitlich Frauen. Auch in den Leitungsfunktionen sind Frauen ausreichend vertreten. Zu bemerken ist, dass jedoch die Frauenquote bei den Funktionen von 56% auf 46% gesunken ist.

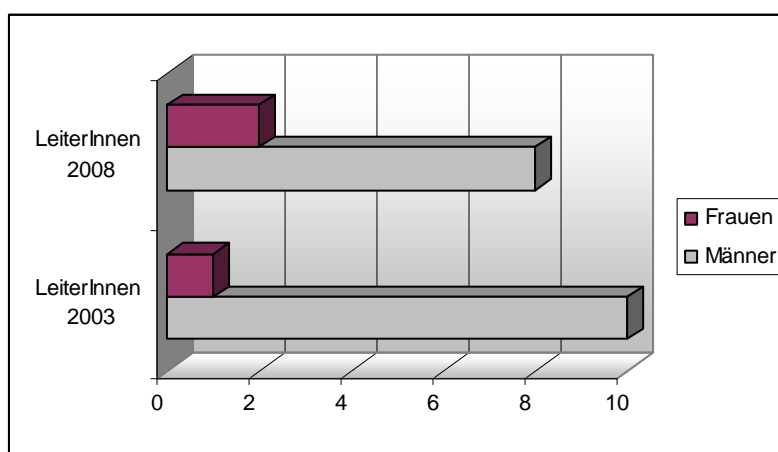
### 8.3.3. HANDELSAKADEMIEN UND HANDELSSCHULEN

#### 8.3.3.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
291	235	526	55

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	2	8	10	20



An den Handelsakademien und Handelsschulen in Tirol sind nur zwei Frauen mit einer Leitungsfunktion betraut. Hier sind Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

#### 8.3.3.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
38	14	52	73

### 8.4. BILDUNGSANSTALTEN FÜR KINDERGARTENPÄDAGOGIK UND SOZIALPÄDAGOGIK

#### 8.4.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
115	23	138	83

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterIn	3	1	4	75

#### 8.4.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
6	1	7	86

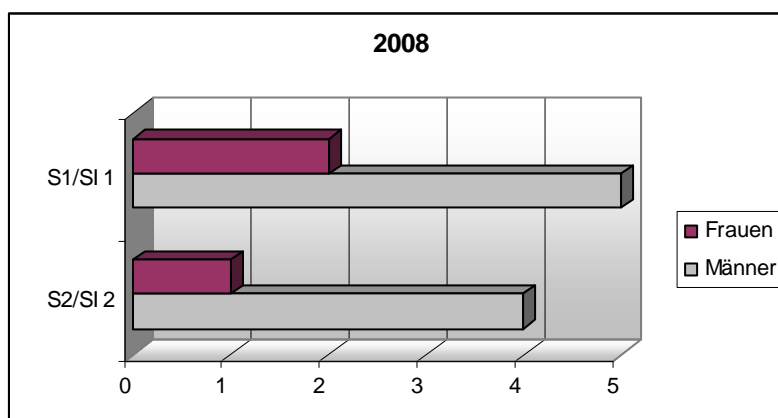
## 9. LANDESSCHULRAT FÜR VORARLBERG

### 9.1. SCHULAUF SICHTSBEHÖRDE

#### 9.1.1. Bedienstete des Schulaufsichtsdienstes

- Landesschulinspektor/in (S1/SI 1)
- Bezirks- und Berufsschulinspektor/in (S2/SI 2)

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
S1/SI 1	2	5	7	29
S2/SI 2	1	4	5	20



Im Bereich des Landesschulrates für Vorarlberg gibt es zwei Landesschulinspektorin (S1/SI 1) und fünf Landesschulinspektoren. Im Bereich der Bezirks- und Berufsschulinspektorinnen (S2/SI 2) ist die Frauenquote im Vergleich zum letzten Frauenförderungsplan von 50% auf 20% gesunken. Es sind daher Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LandesschulratsdirektorIn	1	0	1	100
AbteilungsleiterIn	3	1	4	75
LeiterIn Beratungsstelle	1	2	3	33

#### 9.1.2. Verwaltungspersonal

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
Gesamt	43	15	58	74

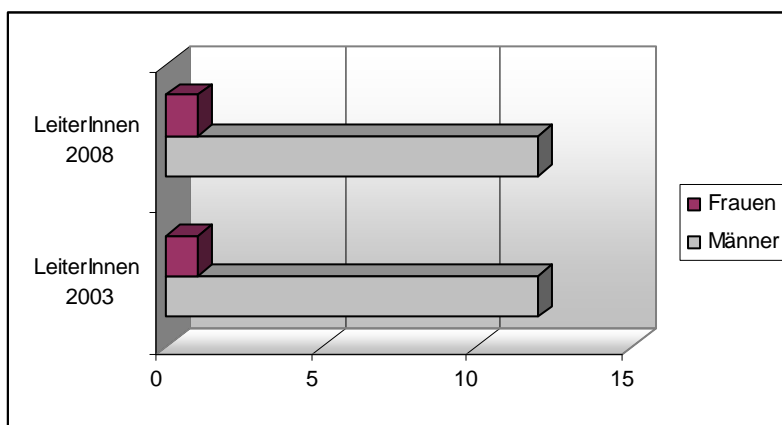
## 9.2. ALLGEMEIN BILDENDE HÖHERE SCHULEN (AHS)

### 9.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
440	446	886	50

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	1	12	13	8



In den Leitungsfunktionen liegt **der Anteil der Direktorinnen** unverändert zum letzten FFP **bei nur 8%**. Es sind daher dringend Frauenförderungsmaßnahmen durchzuführen.

### 9.2.2. Verwaltungspersonal

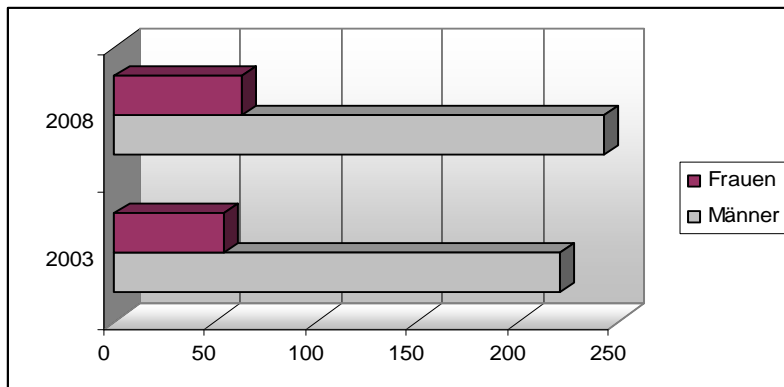
Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
75	21	96	78

## 9.3. BERUFSBILDENDE MITTLERE UND HÖHERE SCHULEN (BMHS); AKADEMIEN

### 9.3.1. TECHNISCHE UND GEWERBLICHE LEHRANSTALTEN

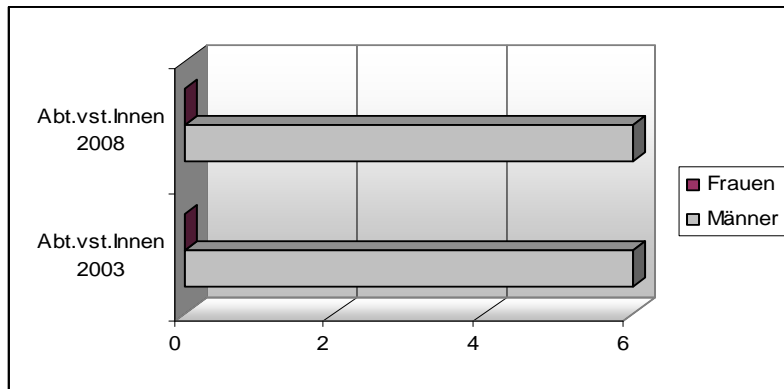
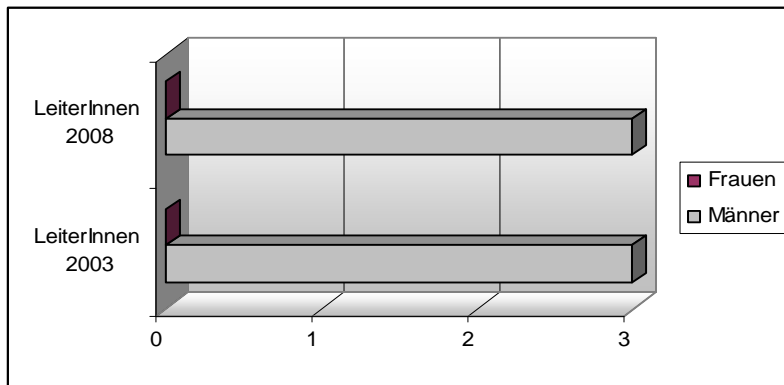
#### 9.1.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
63	243	306	21



### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	0	3	3	0
Abt.vst.Innen	0	6	6	0



An den technischen und gewerblichen Lehranstalten liegt der **Anteil der Lehrerinnen** bei nur **20%**. Es ist noch immer **keine einzige Frau ist als Leiterin und Abteilungsvorständin tätig**. Es sind daher dringend Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

**9.3.1.2. Verwaltungspersonal**

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
34	23	57	60

**9.3.2. LA FÜR TOURISMUS, SOZIAL- UND WIRTSCHAFTLICHE BERUFE****9.3.2.1. Lehrerinnen und Lehrer**

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
231	85	316	73

## LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	5	5	10	50

**9.3.2.2. Verwaltungspersonal**

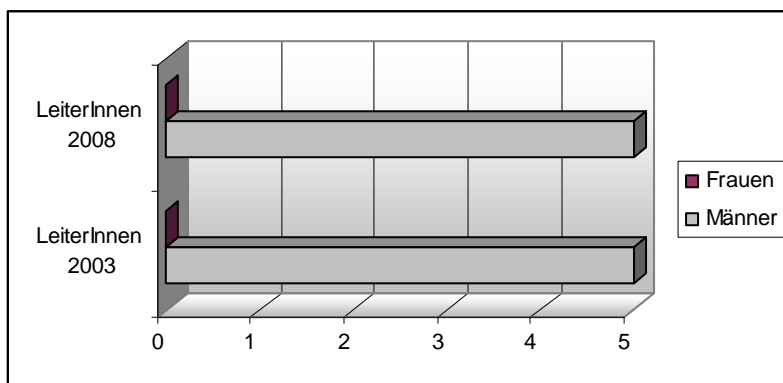
Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
18	3	21	86

**9.3.3. HANDELSAKADEMIEN UND HANDELSSCHULEN****9.3.3.1. Lehrerinnen und Lehrer**

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
176	152	328	54

## LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterInnen	0	5	5	0



### 9.3.3.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
31	12	43	72

In Vorarlberg ist bei den LehrerInnen die Frauenquote an den Handelsakademien und Handelsschulen erreicht. **Keine einzige Schule wird jedoch von einer Frau geleitet**, es hat sich in den letzten fünf Jahren in diesem Bereich nichts verändert. Es sind daher bei den Leitungsfunktionen Frauenförderungsmaßnahmen durchzuführen.

## 9.4. BILDUNGSANSTALTEN FÜR KINDERGARTENPÄDAGOGIK UND SOZIALPÄDAGOGIK

An der Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik und Sozialpädagogik sind Frauen ausreichend vertreten, geleitet wird sie von einem Mann.

### 9.4.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
58	12	70	83

#### LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
LeiterIn	0	1	1	0

**PATHOLOGISCH-ANATOMISCHES MUSEUM**

Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
3	1	4	75

## LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
MuseumsdirektorIn	1	0	1	100
LeiterIn Verwaltung	0	1	1	0
Fachliche Hilfskraft	2	0	2	100

Im Bereich des pathologisch-anatomischen Museums sind keine Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

**BUNDESDENKMALAMT**

Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
115	87	202	57

## FUNKTIONSBEREICH

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
PräsidentIn	0	1	1	0
GeneralkonservatorIn	1	0	1	100
AbteilungsleiterIn	6	6	12	50
ReferatsleiterIn	3	1	4	75
LandeskonservatorIn	2	7	9	22

Im Funktionsbereich LandeskonservatorIn sind Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.