

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2011

Ausgegeben am 25. Oktober 2011

Teil II

341. Verordnung: Frauenförderungsplan BMUKK

341. 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. 6/2011, 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/Personalverfahren
- § 8 Schutz der Würde am Arbeitsplatz
- § 9 Sprachliche Gleichbehandlung
- § 10 Informationsarbeit
- § 11 Ressourcen

2. Abschnitt – Besondere Fördermaßnahmen

- § 12 Erhöhung des Frauenanteils 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 Frauenförderungsplans 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 Frauenanteils 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 weiblicher und männlicher bzw. 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 Frauenanteils 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-GlBG 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/Personalverfahren

§ 7. Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist in Dienstrechtsverfahren/Personalverfahren 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, in der geltenden Fassung, 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 Frauenanteils 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 45%igen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 45%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 45%igen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 45%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 hat von den vom Dienstgeber zu bestellenden Mitgliedern mindestens ein Mitglied weiblich und ein Mitglied männlich zu sein. Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr oder ihm namhaft gemachte Bedienstete oder ein von ihr oder ihm namhaft gemachter Bediensteter

hat das Recht, an allen Verhandlungen und Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Senates, des Kollegialorgans oder Beirates – ausgenommen an den Sitzungen der Disziplinarkommissionen – 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 Organwalterinnen und Organwalter. 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. November 2011 in Kraft.

(2) Die Verordnung der Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (Frauenförderungsplan BMUKK), BGBI. II Nr. 76/2009, tritt mit Ablauf des 31. Oktober 2011 außer Kraft.

Schmied

Anlage A

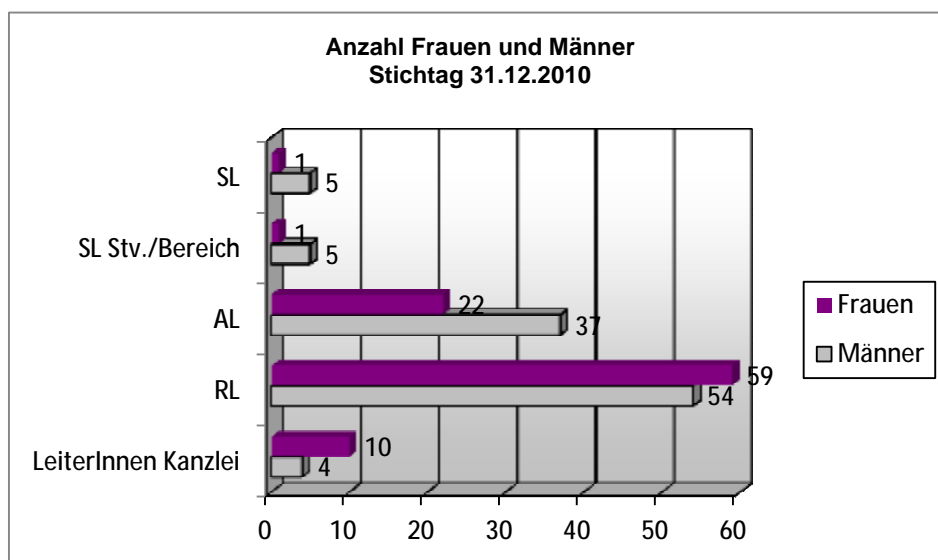
1. ZENTRALSTELLE DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR UNTERRICHT, KUNST UND KULTUR

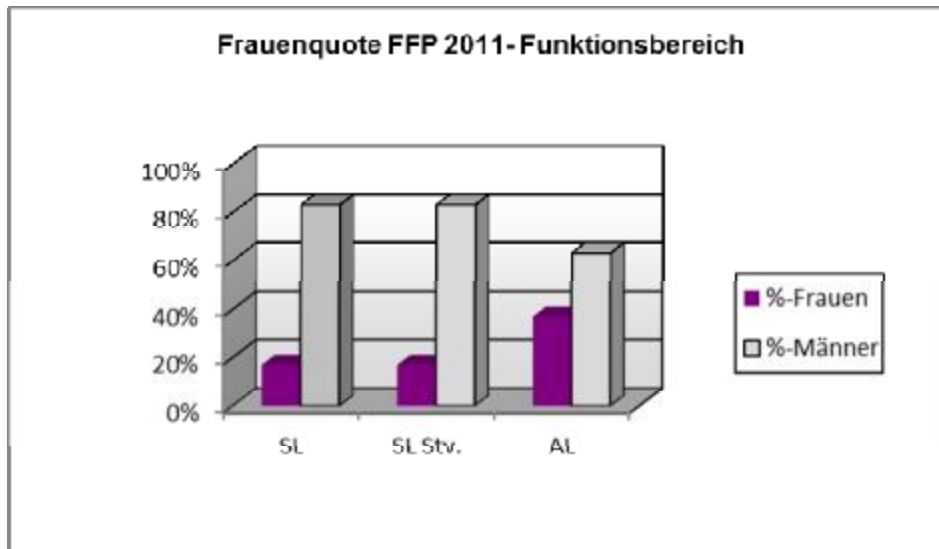
Beim Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur sind insgesamt 773 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigt, davon sind **506 weibliche** und **267 männliche Bedienstete**.

Die nachfolgende **Statistik mit Stichtag 31.12.2010** gem. B-GIBG, soll einen Überblick über den **Frauen-/Männeranteil** der Zentralstelle gegliedert **nach Funktionen** geben:

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

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
SL	1	5	6	17
SL Stv./Bereich	1	5	6	17
AL	22	37	59	37
RL	59	54	113	52
LeiterInnen Kanzlei	10	4	14	71





Bei den Funktionen Sektionsleitung sowie -stellvertretung sind Frauen deutlich unterrepräsentiert.

Im Bereich der Sektionsleitung ist im Vergleich zum letzten Frauenförderungsplan (VO BGBI. Nr. 76/2009) die Frauenquote von 29% auf 17% gesunken. Im Bereich SL Stv./Bereich ist die Frauenquote von 0% auf 17% gestiegen und im Funktionsbereich der Abteilungen hat sich die Frauenquote von 35% auf 37% erhöht.

Es sind sowohl bei den Funktionen Sektionsleitung, Sektionsleitungsstellvertretung und Abteilungsleitung bis zur Erreichung der 45%-Quote weiterhin Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Vergleich Frauenquote in Bezug auf SL-, GL- und AL-Ebene der FFP 1994 – 1996 – 2000 – 2004 – 2009 - 2011:

	FFP 1994 Frauenquote	FFP 1996 Frauenquote	FFP 2001 Frauenquote	FFP 2004 Frauenquote	FFP 2009 Frauenquote	FFP 2011 Frauenquote
SL	0%	0%	0%	25%	29%	17%
SL Stv./ Bereich					0%	17%
AL	14%	17%	21%	21%	35%	37%

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

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Gesamt	506	267	773	65

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
A1/9	0	3	3	0
A1/8	1	2	3	33
A1/7	1	3	4	25
A1/6	12	21	33	36
A1/5	9	17	26	35
A1/4	22	19	41	54
A1/3	32	20	52	62
A1/2	17	13	30	57
A1/1	2	0	2	100
Summe	96	98	194	49

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
A2/7	3	3	6	50
A2/6	6	9	15	40
A2/5	30	14	44	68
A2/4	22	5	27	81
A2/3	11	6	17	65
A2/2	3	1	4	75
A2/GL	4	0	4	100
Summe	79	38	117	68

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
A3/6	0	1	1	0
A3/5	4	0	4	100
A3/4	7	2	9	78
A3/3	11	1	12	92
A3/2	5	0	5	100
A3/GL	0	1	1	0
Summe	27	5	32	84

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
A4/1	4	1	5	80
Summe	4	1	5	80

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
VB v1/6	0	1	1	0
VB v1/5	0	2	2	0
VB v1/4	4	3	7	57
VB v1/3	26	17	43	60
VB v1/2	16	7	23	70
VB v1/1	3	1	4	75
Summe	49	31	80	61

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
VB v2/5	5	0	5	100
VB v2/4	24	9	33	73
VB v2/3	26	5	31	84
VB v2/2	13	4	17	76
VB v2/1	7	2	9	78
Summe	75	20	95	79

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
VB v3/5	0	1	1	0
VB v3/4	15	4	19	79
VB v3/3	38	11	49	78
VB v3/2	57	13	70	81
VB v3/1	7	10	17	41
Summe	117	39	156	75

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
VB v4/3	0	3	3	100
VB v4/2	6	3	9	67
VB v4/1 / h3	2	9	11	18
Summe	8	15	23	35

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
VB h4	0	4	4	0
Summe	0	4	4	0

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
VB v5/h5	2	0	2	100
Summe	2	0	2	100

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Lehrlinge	19	3	22	86
*Ersatzkräfte	30	13	43	70
Summe	49	16	65	75

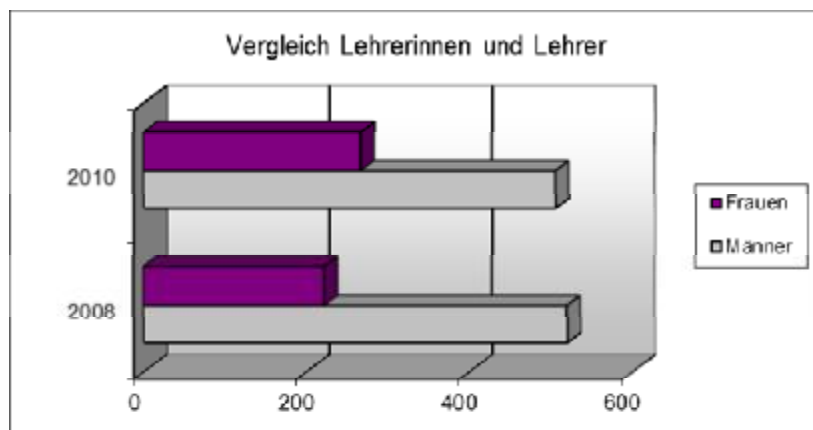
*Ersatzkräfte haben keine Arbeitsplatzbewertung

Bei den Bediensteten der Zentralstelle sind in den Funktionsgruppen A1/9 bis A1/5 Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich, da die Frauenquote unter 45% liegt.

2. ZENTRALLEHRANSTALTEN

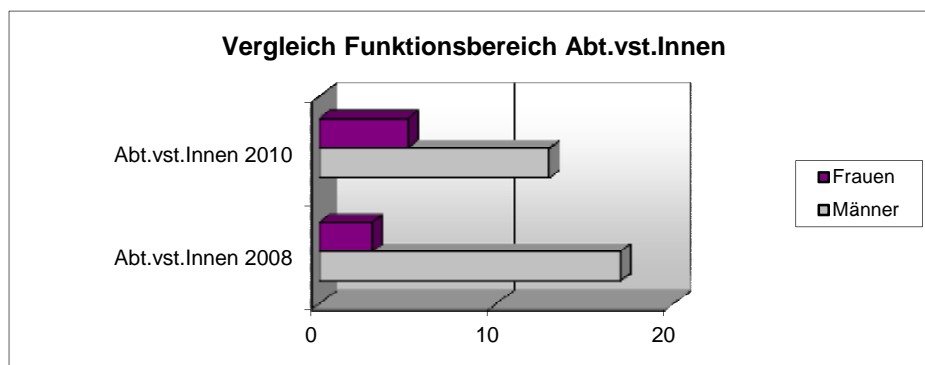
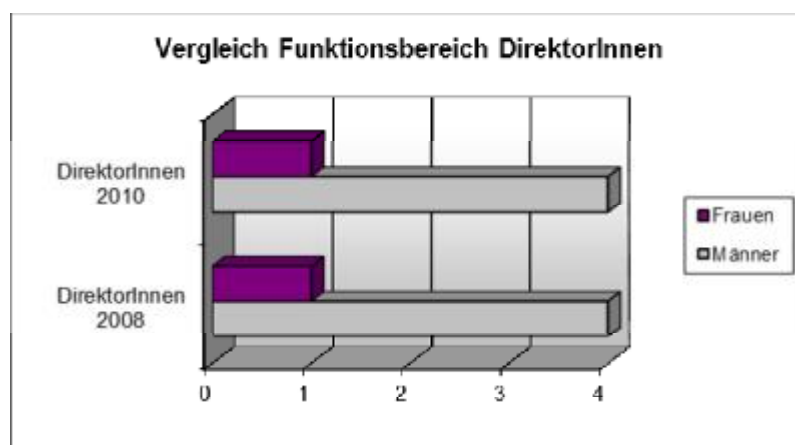
2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
211	497	708	30



LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorInnen	1	4	5	20
Abt.vst.Innen	5	13	18	28



2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
108	108	216	50

Der Frauenanteil bei den Lehrerinnen und Lehrern an den Zentrallehranstalten liegt bei 30%. In Führungspositionen sind Frauen unverändert unterrepräsentiert, es gibt nur eine Direktorin. Der Anteil der Abteilungsvorständinnen ist im Vergleich zum letzten Frauenförderungsplan von 15% auf 28% gestiegen. Frauenförderungsmaßnahmen sind unbedingt erforderlich.

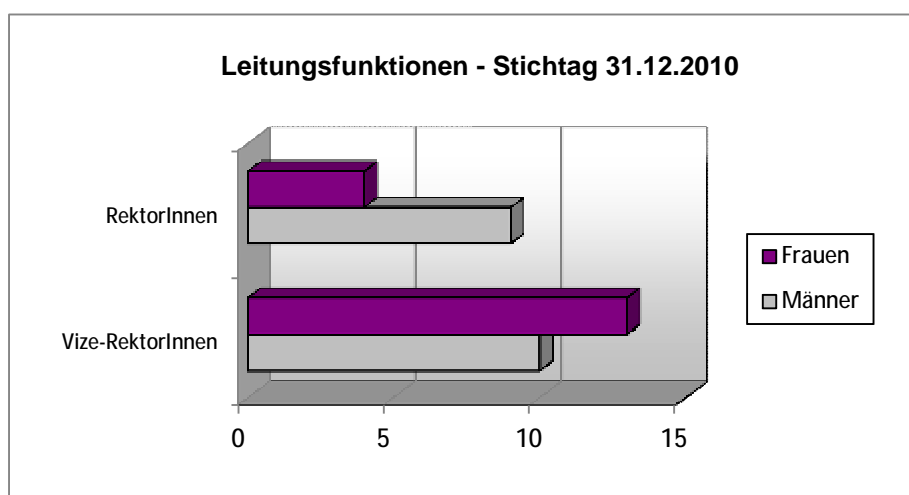
3. PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULEN

3.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
914	697	1611	57

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
RektorInnen	4	9	13	31
Vize-RektorInnen	13	10	23	57



3.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
276	119	395	70

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	Frauenanteil in %
160	108	268	60

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorInnen	2	3	5	40

An den Auslandsschulen unterrichten etwas mehr Frauen als Männer. Bei den Leitungsfunktionen konnte die Frauenquote von 17% auf 40% erhöht werden.

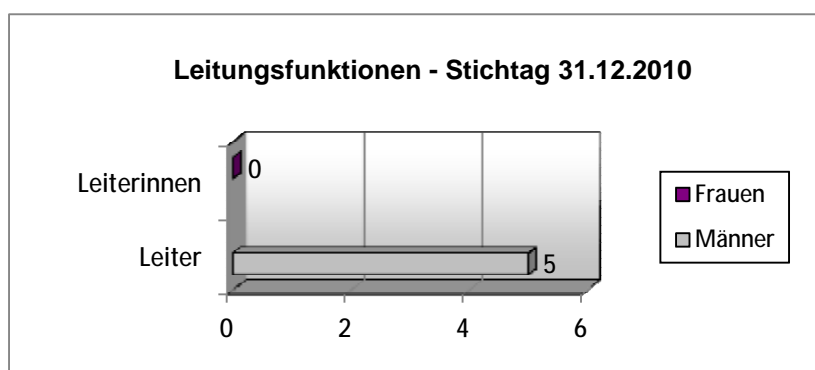
5. BUNDESSCHULLANDHEIME UND ZENTRUM FÜR SPORTGERÄTEVERLEIH

Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
41	14	55	75

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
LeiterInnen	0	5	5	0



Im Funktionsbereich der Bundesschullandheime und Zentrum für Sportgeräteverleih liegt der Frauenanteil bei 0%. Es sind unbedingt Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

6. BUNDESINSTITUT FÜR ERWACHSENENBILDUNG ST.WOLFGANG IN STROBL

Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
23	5	28	82

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
LeiterInnen	1	0	1	100

Anlage B

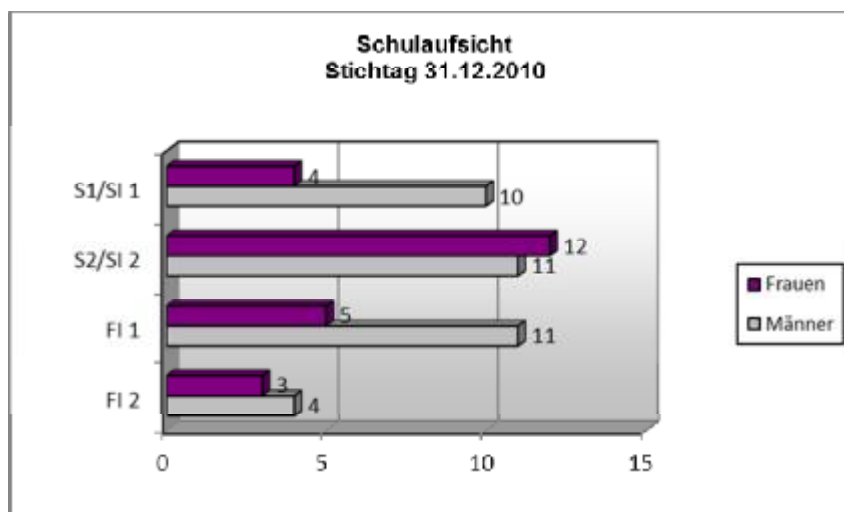
1. STADTSCHULRAT FÜR WIEN

1.1. SCHULAUF SICHTSBEHÖRDE

1.1.1. Bedienstete des Schulaufsichtsdienstes

- LandesschulinspektorIn (S 1/SI 1)
- Bezirks- und BerufsschulinspektorIn (S 2/SI 2)
- FachinspektorIn (FI 1)
- FachinspektorIn (FI 2)

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
S 1/SI 1	4	10	14	29
S 2/SI 2	12	11	23	52
FI 1	5	11	16	31
FI 2	3	4	7	43



Beim Stadtschulrat für Wien liegt im Funktionsbereich der Landesschulinspektorinnen/Landesschulinspektoren der Frauenanteil bei 29% und im Bereich der Fachinspektoren/Fachinspektorinnen FI 1 bei 31%. Es sind daher Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
AbteilungsleiterIn	4	4	8	50
DezernatsleiterIn	2	5	7	29
LeiterIn Beratungsstelle	2	2	4	50
ReferatsleiterIn	32	21	53	60

1.1.2. Verwaltungspersonal

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Gesamt	257	114	371	69

1.2. ALLGEMEIN BILDENDE HÖHERE SCHULEN (AHS)

1.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
4.355	2.102	6.457	67

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	39	54	93	42

1.2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
414	158	572	72

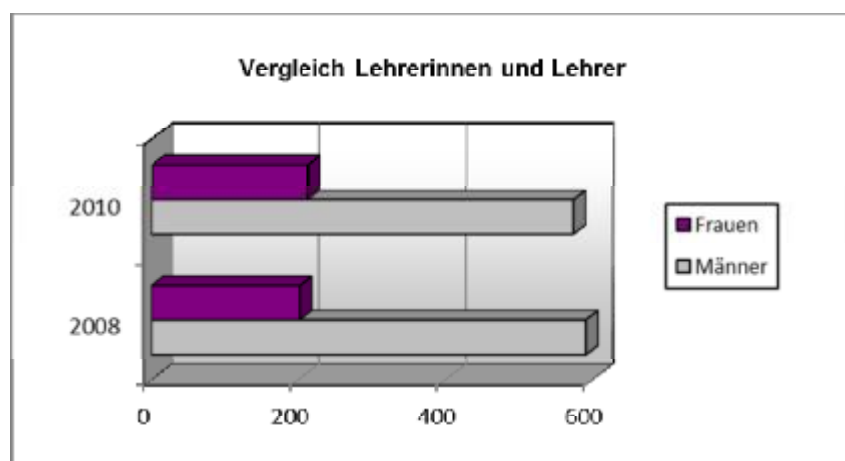
An den allgemein bildenden höheren Schulen (AHS) in Wien liegt im Bereich der Leitungsfunktionen der Frauenanteil bei 42% (2008: 44%), es sind daher Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

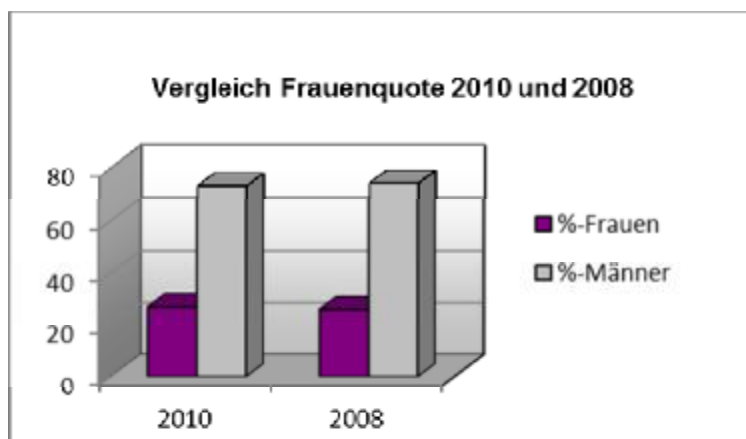
1.3. BERUFSBILDENDE MITTLERE UND HÖHERE SCHULEN (BMHS)

1.3.1. TECHNISCHE UND GEWERBLICHE LEHRANSTALTEN

1.3.1.1. Lehrerinnen und Lehrer

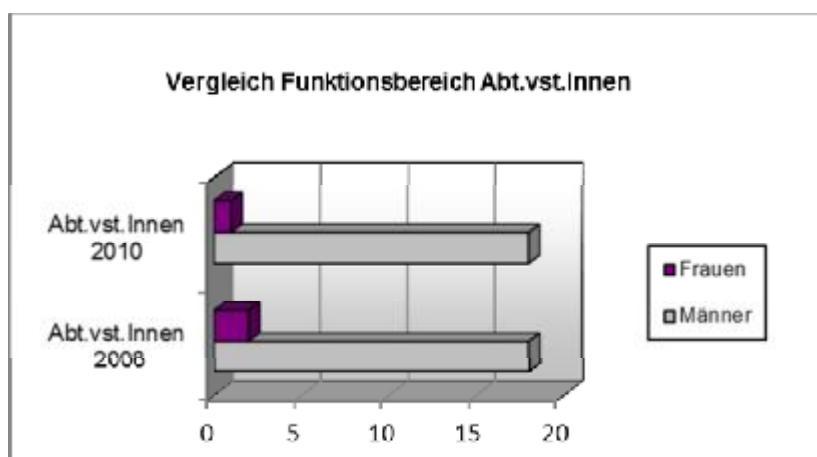
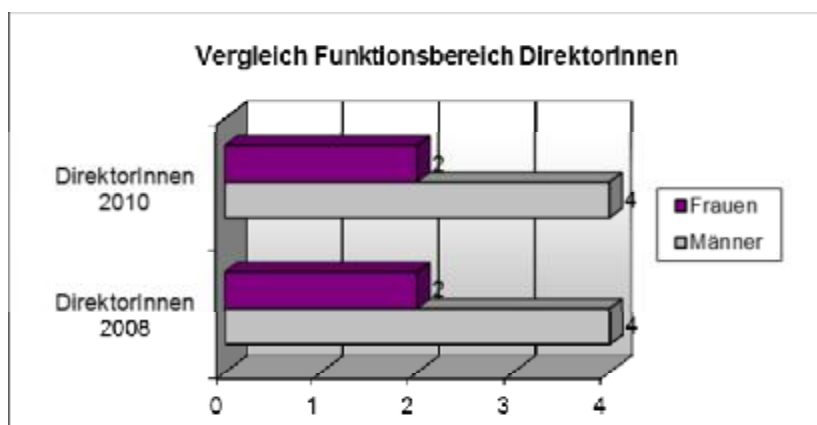
Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
212	574	786	27





LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	2	4	6	33
Abt.vst.In	1	18	19	5



Der Frauenanteil bei den Lehrerinnen und Lehrern an den technischen und gewerblichen Lehranstalten beträgt lediglich 27%. Im Funktionsbereich DirektorIn beträgt die Frauenquote

wie beim letzten Frauenförderungsplan 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
82	57	139	59

1.3.2. LA FÜR TOURISMUS, SOZIAL- UND WIRTSCHAFTLICHE BERUFE

1.3.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
975	344	1.319	74

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	14	8	22	64

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

1.3.2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
68	23	91	75

1.3.3. HANDELSAKADEMIEN UND HANDELSSCHULEN

1.3.3.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
719	272	991	73

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	7	6	13	54

An den Handelsakademien und Handelsschulen unterrichten mehrheitlich Frauen. Auch im Funktionsbereich sind Frauen ausreichend repräsentiert.

1.3.3.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
28	10	38	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	Frauenanteil in %
250	36	286	87

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	3	1	4	75
Abt.vst.In	4	0	4	100

1.4.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
23	3	26	88

1.5. BUNDES-BLINDENERZIEHUNGSINSTITUT UND BUNDESINSTITUT FÜR GEHÖRLOSENBILDUNG

1.5.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
196	28	224	88

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	2	0	2	100

1.5.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
80	30	110	73

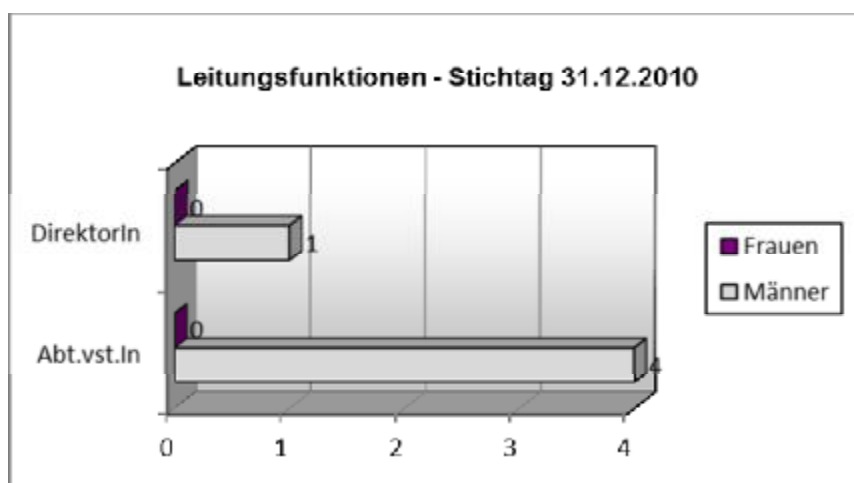
1.6. BUNDESSCHÜLERHEIME UND BUNDESANSTALTEN FÜR LEIBESERZIEHUNG

1.6.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
40	14	54	74

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	0	1	1	0
Abt.vst.In	0	4	4	0



1.6.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
42	11	53	79

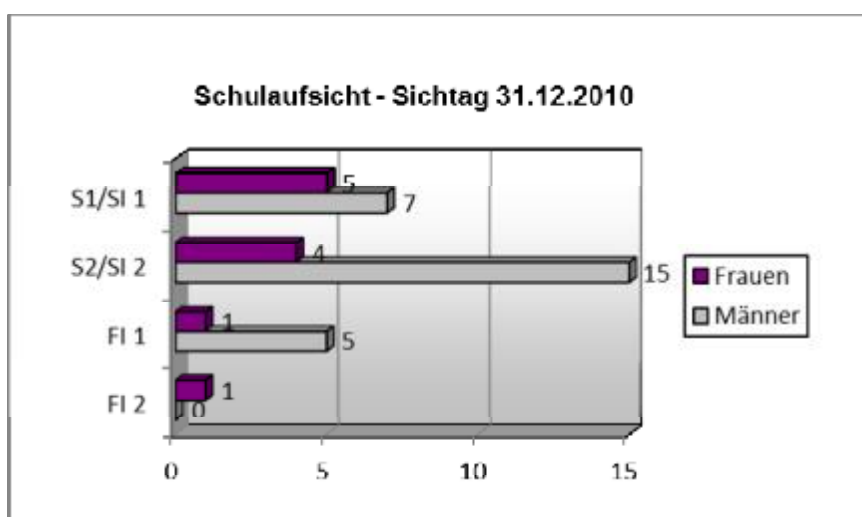
2. LANDESSCHULRAT FÜR NIEDERÖSTERREICH

2.1. SCHULAUFSICHTSBEHÖRDE

2.1.1. Bedienstete des Schulaufsichtsdienstes

- LandesschulinspektorIn (S 1/SI 1)
- Bezirks- und BerufsschulinspektorIn (S 2/SI 2)
- FachinspektorIn (FI 1)
- FachinspektorIn (FI 2)

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
S 1/SI 1	5	7	12	42
S 2/SI 2	4	15	19	21
FI 1	1	5	6	17
FI 2	1	0	1	100



Im Bereich des Landesschulrates für Niederösterreich konnte der Frauenanteil bei den Landesschulinspektorinnen/Landesschulinspektoren (S 1/SI 1) von 27% auf 42% erhöht werden. Der Frauenanteil im S 2/SI 2 und FI 1-Bereich liegen nur bei 21% bzw. 17%. Bis zur Erreichung der 45%-Frauenquote sind weiterhin Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
LandesschulratsdirektorIn	0	1	1	0
AbteilungsleiterIn	1	4	5	20
LeiterIn Beratungsstelle	14	4	18	78
ReferatsleiterIn	6	6	12	50

Beim Landesschulrat für Niederösterreich ist die Frauenquote im Bereich der AbteilungsleiterInnen gemäß B-GIBG nicht erfüllt, sie liegt wie beim letzten Frauenförderungsplan bei 20%, es sind daher Frauenförderungsmaßnahmen zu treffen.

2.1.2. Verwaltungspersonal

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Gesamt	162	71	233	70

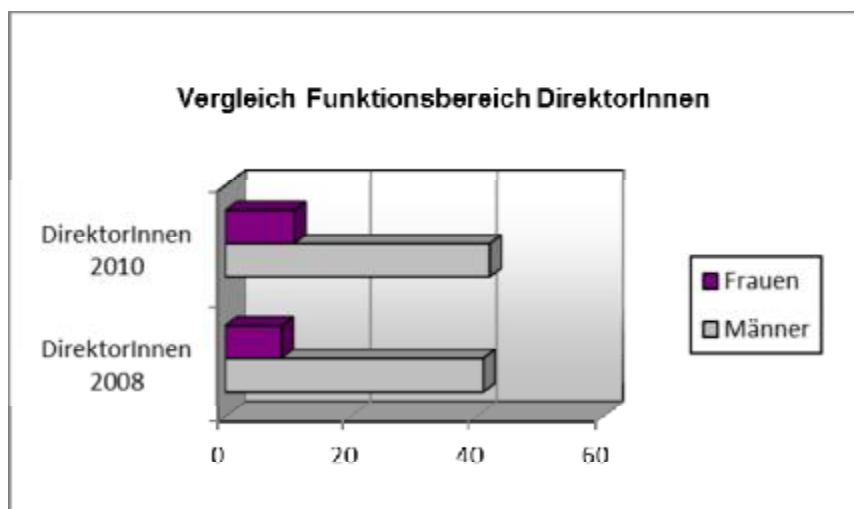
2.2. ALLGEMEIN BILDENDE HÖHERE SCHULEN (AHS)

2.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
1.985	1.214	3.199	62

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	11	42	53	21



Im Bereich der Leitungsfunktionen an allgemein bildenden höheren Schulen (AHS) sind Frauen noch immer stark unterrepräsentiert. Seit dem letzten Frauenförderungsplan ist die Frauenquote von 18% auf 21% gestiegen. Frauenförderungsmaßnahmen sind weiterhin zu setzen.

2.2.2. Verwaltungspersonal

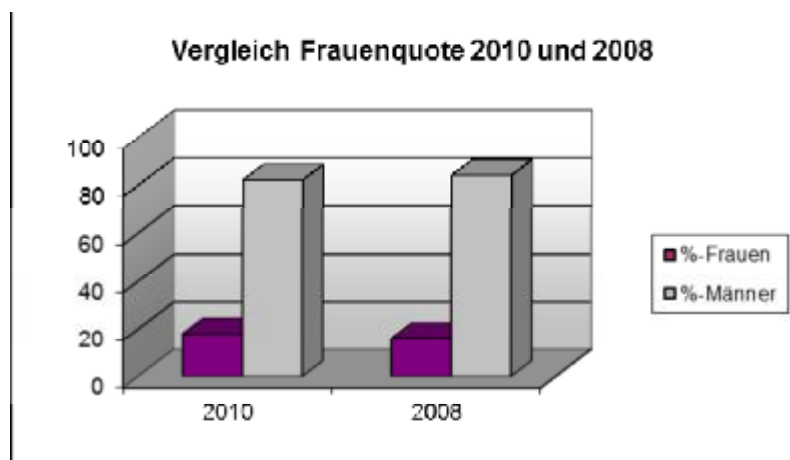
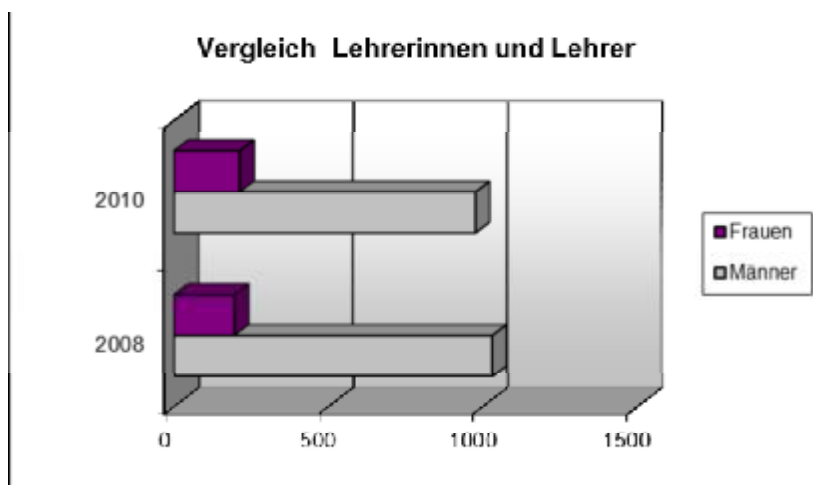
Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
289	111	400	72

2.3. BERUFSBILDENDE MITTLERE UND HÖHERE SCHULEN (BMHS)

2.3.1. TECHNISCHE UND GEWERBLICHE LEHRANSTALTEN

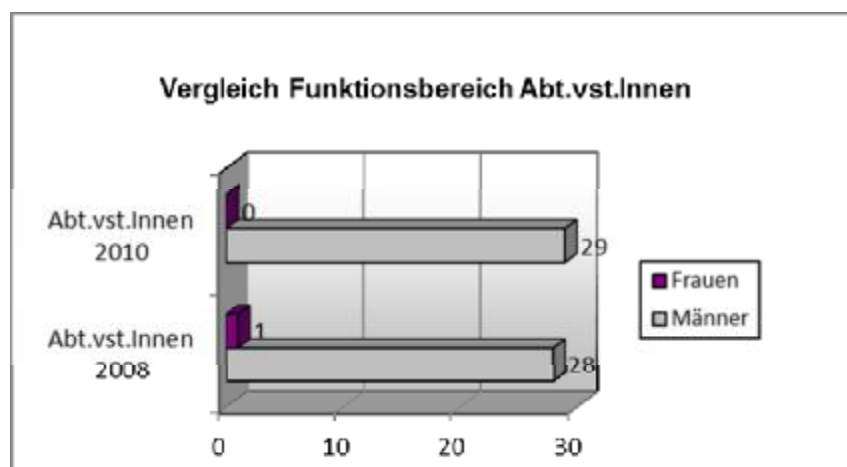
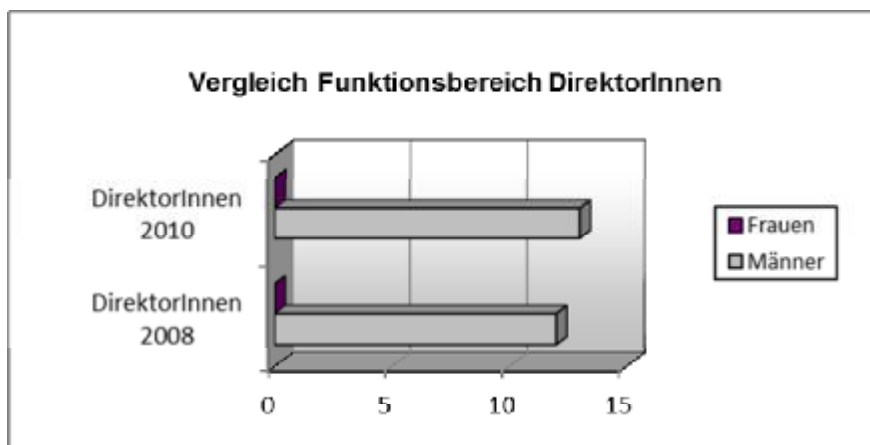
2.3.1.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
213	977	1.190	18



LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	0	13	13	0
Abt.vst.In	0	29	29	0



Der Anteil der LehrerInnen an den technischen und gewerblichen Lehranstalten ist gemäß dem Bundesdurchschnitt sehr gering und liegt in Niederösterreich bei nur 18%. Im Funktionsbereich DirektorInnen liegt die Frauenquote weiterhin bei 0%. Bei Abteilungsvorständinnen/Abteilungsvorständen ist der Frauenanteil in den letzten Jahren von 3% auf 0% gesunken. Die Intensivierung von Frauenförderungsmaßnahmen ist unbedingt erforderlich.

2.3.1.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
143	121	264	54

2.3.2. LA FÜR TOURISMUS, SOZIAL- UND WIRTSCHAFTLICHE BERUFE

2.3.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
994	355	1:349	74

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	14	15	29	48

2.3.2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
120	36	156	77

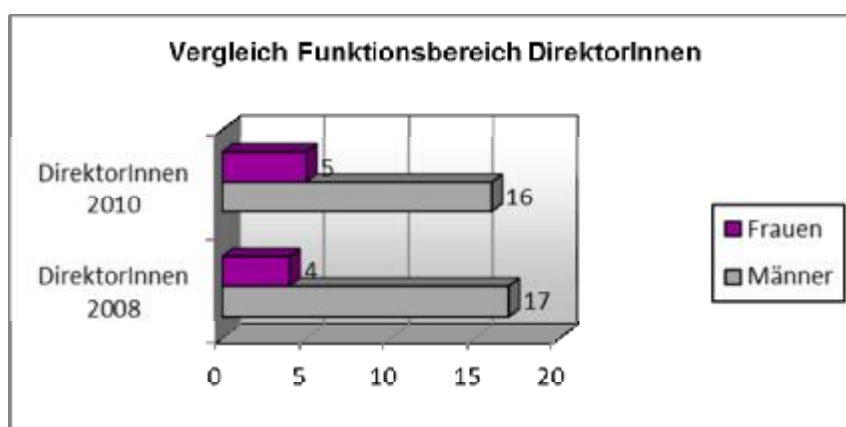
2.3.3. HANDELSAKADEMIEN UND HANDELSSCHULEN

2.3.3.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
599	310	909	66

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	5	16	21	24



Im Vergleich zum letzten Frauenförderungsplan hat sich im Funktionsbereich der Frauenanteil von 19% auf 24% erhöht. Bis zur Erreichung der 45%-Quote sind weiterhin frauenfördernde Maßnahmen zu setzen.

2.3.3.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
106	28	134	79

2.4. BILDUNGSANSTALTEN FÜR KINDERGARTENPÄDAGOGIK UND SOZIALPÄDAGOGIK

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

2.4.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
199	51	250	80

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	2	2	4	50
Abt.vst.In	6	0	6	100

2.4.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
16	3	19	84

2.5. BUNDESSCHÜLERHEIME**2.5.1. Lehrerinnen und Lehrer**

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
9	14	23	39

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	1	2	3	33

2.5.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
77	13	90	86

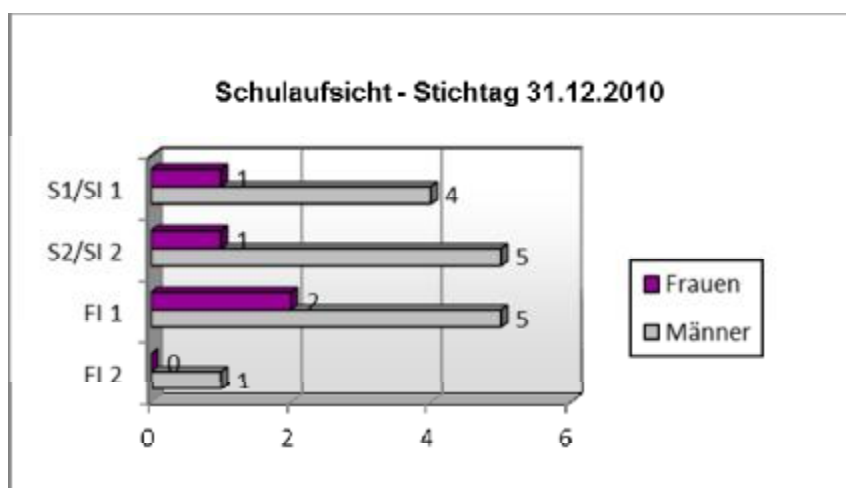
3. LANDESSCHULRAT FÜR BURGENLAND

3.1. SCHULAUFSICHTSBEHÖRDE

3.1.1. Bedienstete des Schulaufsichtsdienstes

- LandesschulinspektorIn (S 1/SI 1)
- Bezirks- und BerufsschulinspektorIn (S 2/SI 2)
- FachinspektorIn (FI 1)
- FachinspektorIn (FI 2)

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
S 1/SI 1	1	4	5	20
S 2/SI 2	1	5	6	17
FI 1	2	5	7	29
FI 2	0	1	1	0



Im Bereich des Landesschulrates für Burgenland liegt bei den Bediensteten des Schulaufsichtsdienstes in der Funktion S 1/SI 1 der Frauenanteil bei nur 20% und im Bereich FI 1 bei 29%. Der Anteil der Frauen des Schulaufsichtsdienstes in der Funktion S 2/SI 2 erhöhte sich seit dem letzten Frauenförderungsplan von 13% auf 17% (1 Frau / 5 Männer). Frauenförderungsmaßnahmen sind zu intensivieren.

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
AbteilungsleiterIn	1	1	2	50
LeiterIn Beratungsstelle	3	1	4	75
ReferatsleiterIn	0	1	1	0

3.1.2. Verwaltungspersonal

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Gesamt	67	30	97	69

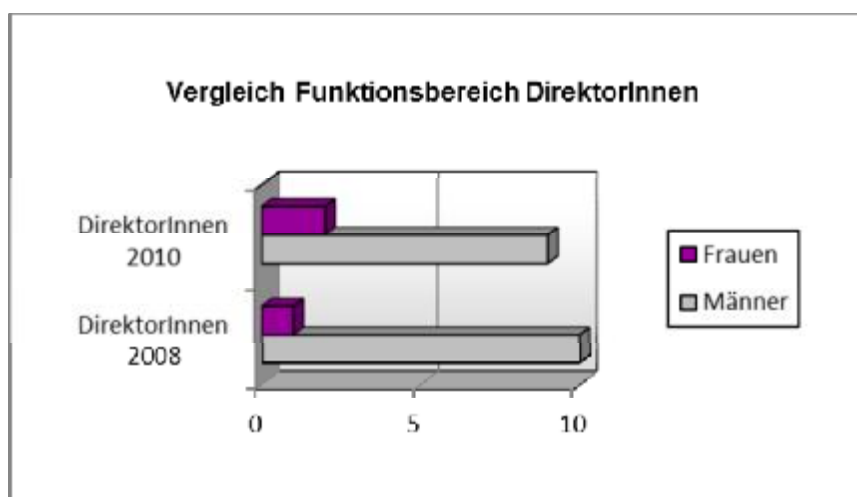
3.2. ALLGEMEIN BILDENDE HÖHERE SCHULEN (AHS)

3.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
366	222	588	62

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	2	9	11	18



An allgemein bildenden höheren Schulen ist die Frauenquote gem. B-GIBG erfüllt. Der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen hat sich gegenüber dem letzten FFP von 9% auf 18% verdoppelt, jedoch sind in diesem Bereich weiterhin Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

3.2.2. Verwaltungspersonal

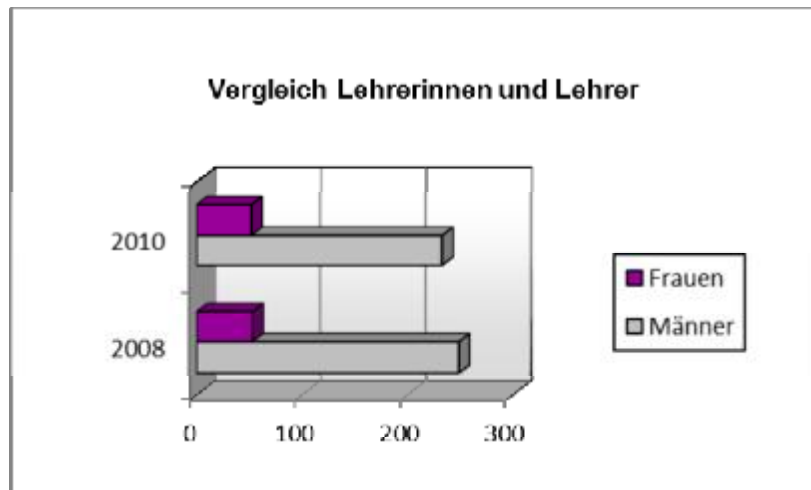
Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
76	20	96	79

3.3. BERUFSBILDENDE MITTLERE UND HÖHERE SCHULEN (BMHS)

3.3.1. TECHNISCHE UND GEWERBLICHE LEHRANSTALTEN

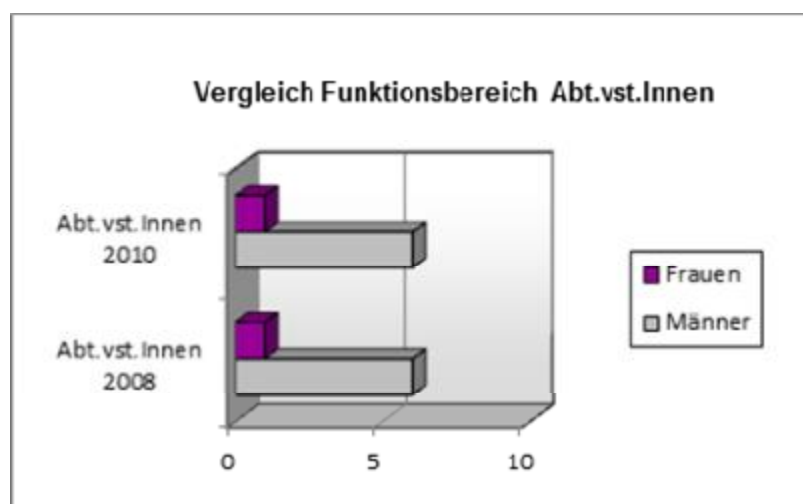
3.3.1.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
52	233	285	18



LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	2	1	3	67
Abt.vst.In	1	6	7	14



Der Anteil der Lehrerinnen in den technischen und gewerblichen Lehranstalten im Burgenland ist sehr gering und die Frauenquote liegt lediglich bei 18%. Weiters wird festgehalten, dass nur eine Frau als Abteilungsvorständin tätig ist. Es sind daher

Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich. Positiv zu erwähnen ist, dass im Bereich der Direktionen eine Frauenquote von 67% erreicht ist.

3.3.1.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
33	17	50	66

3.3.2. LA FÜR TOURISMUS, SOZIAL- UND WIRTSCHAFTLICHE BERUFE

3.3.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
216	77	293	74

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	3	3	6	50

3.3.2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
54	11	65	83

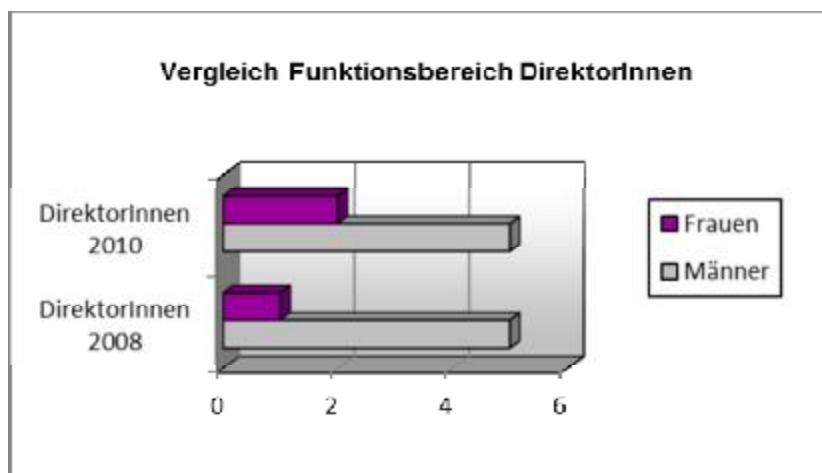
3.3.3. HANDELSAKADEMIEN UND HANDELSSCHULEN

3.3.3.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
218	118	336	65

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	2	5	7	29



An den Handelsakademien und Handelsschulen im Burgenland erhöhte sich der Frauenanteil im Vergleich zum letzten Frauenförderungsplan im Funktionsbereich DirektorIn von 17% auf 29%. Bis zur Erreichung der Frauenquote gemäß B-GIBG sind frauenfördernde Maßnahmen zu setzen.

3.3.3.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
50	15	65	77

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	Frauenanteil in %
36	14	50	72

LEITUNGSFUNKTIONEN

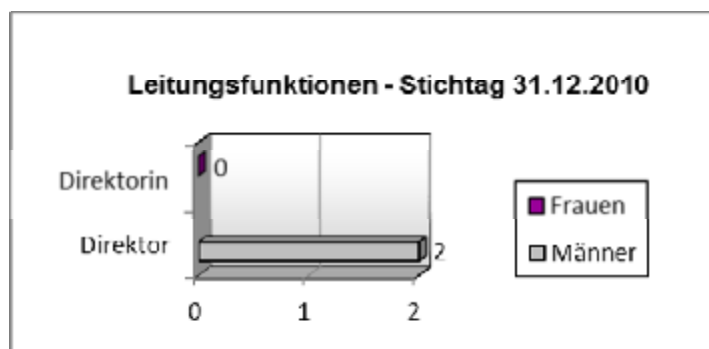
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	1	0	1	100
Abt.vst.In	1	0	1	100

3.4.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
14	1	15	93

3.5. BUNDESSCHÜLERHEIME**LEITUNGSFUNKTIONEN**

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	0	2	2	0

**Verwaltungspersonal**

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
26	3	29	90

Im Bereich der Leitungsfunktionen sind Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

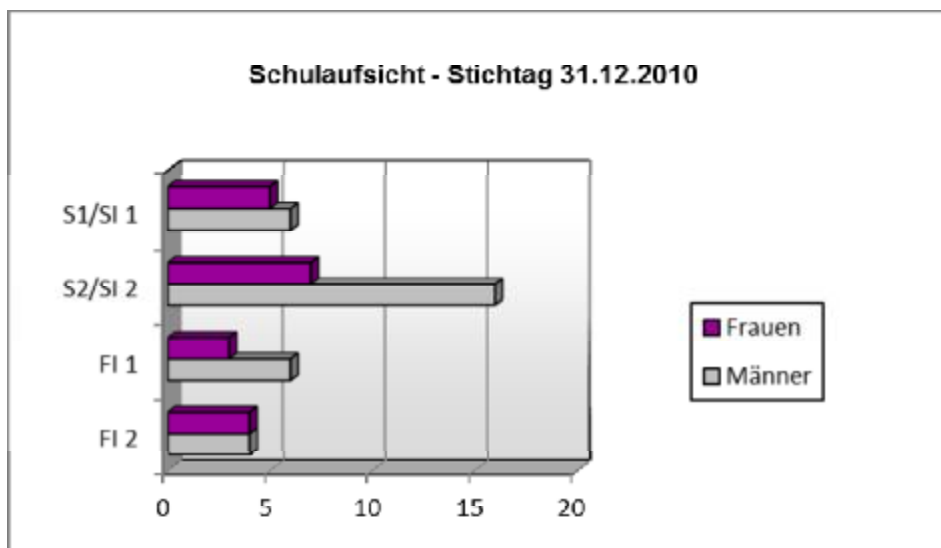
4. LANDESSCHULRAT FÜR OBERÖSTERREICH

4.1. SCHULAUFSICHTSBEHÖRDE

4.1.1. Bedienstete des Schulaufsichtsdienstes

- LandesschulinspektorIn (S 1/SI 1)
- Bezirks- und BerufsschulinspektorIn (S 2/SI 2)
- FachinspektorIn (FI 1)
- FachinspektorIn (FI 2)

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
S 1/SI 1	5	6	11	46
S 2/SI 2	7	16	23	30
FI 1	3	6	9	33
FI 2	4	4	8	50



Die Frauenquote im Funktionsbereich S 2/SI 2 konnte von 29% auf 30% erhöht werden. Im Funktionsbereich FI 1 liegt die Frauenquote bei 33%. Es sind weiterhin Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
LandesschulratsdirektorIn	0	1	1	0
AbteilungsleiterIn	3	7	10	30
LeiterIn Beratungsstelle	3	3	6	50
ReferatsleiterIn	13	8	21	62

Im oberen Bereich der Leitungsfunktionen des Landesschulrates für Oberösterreich liegt der Frauenanteil unter 45%. Es sind Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

4.1.2. Verwaltungspersonal

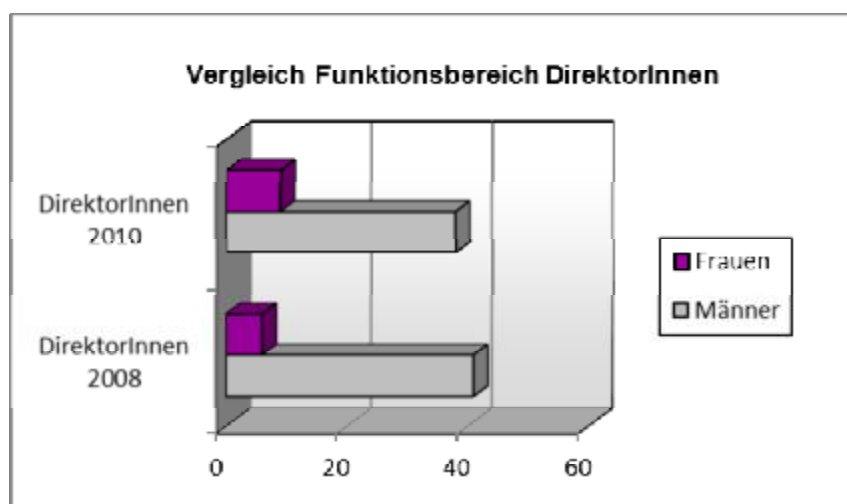
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Gesamt	180	61	241	75

4.2. ALLGEMEIN BILDENDE HÖHERE SCHULEN (AHS)**4.2.1. Lehrerinnen und Lehrer**

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
1.672	1.164	2.836	59

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	9	38	47	19



An den allgemein bildenden höheren Schulen unterrichten annähernd gleich viele Frauen wie Männer. Im Gegensatz dazu steht, dass lediglich 19% der Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt sind. In diesem Bereich sind Frauenförderungsmaßnahmen unbedingt zu intensivieren.

4.2.2. Verwaltungspersonal

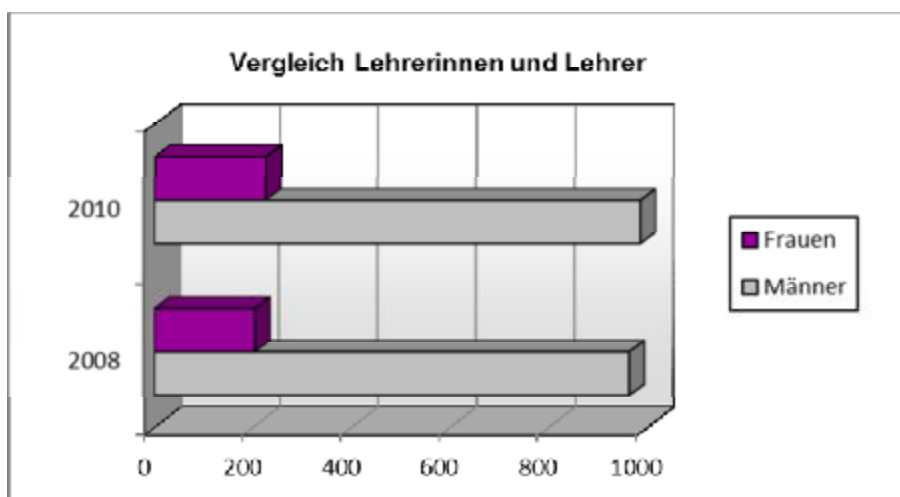
Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
286	75	361	79

4.3. BERUFSBILDENDE MITTLERE UND HÖHERE SCHULEN (BMHS)

4.3.1. TECHNISCHE UND GEWERBLICHE LEHRANSTALTEN

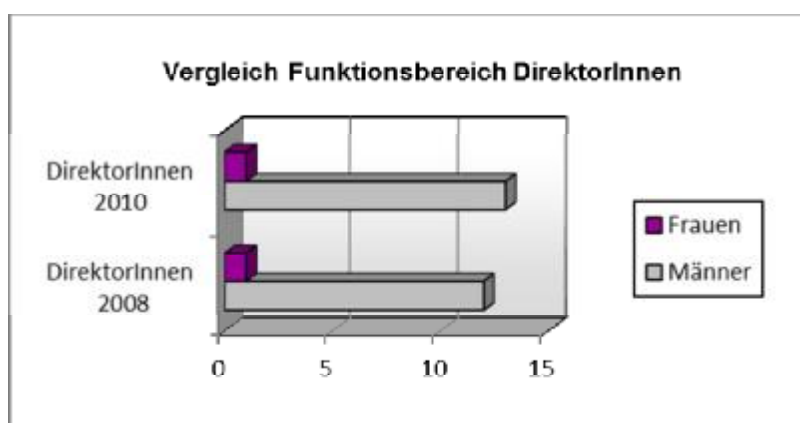
4.3.1.1. Lehrerinnen und Lehrer

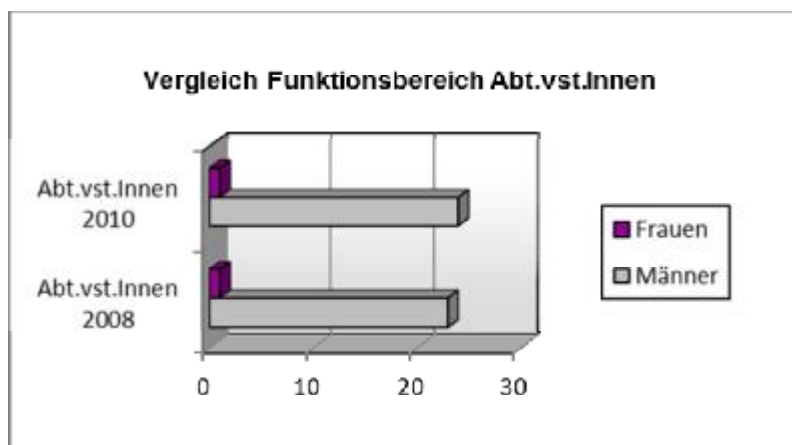
Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
226	986	1.212	19



LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	1	13	14	7
Abt.vst.In	1	24	25	4





Der Anteil der Lehrerinnen an den technischen und gewerblichen Lehranstalten ist in Oberösterreich gering und liegt bei nur 19%. 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 bei den letzten beiden FFP bei nur 4%. **Frauenförderungsmaßnahmen sind daher dringend erforderlich.**

4.3.1.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
127	54	181	70

4.3.2. LA FÜR TOURISMUS, SOZIAL- UND WIRTSCHAFTLICHE BERUFE

4.3.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
934	351	1.285	73

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	7	16	23	30

An den Lehranstalten für Tourismus, Sozial- und wirtschaftliche Berufe unterrichten mehrheitlich Frauen. Bei den Leitungsfunktionen sank der Frauenanteil im Vergleich zum letzten Frauenförderungsplan von 33% auf 30%. Es sind weiterhin Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

4.3.2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
146	23	169	86

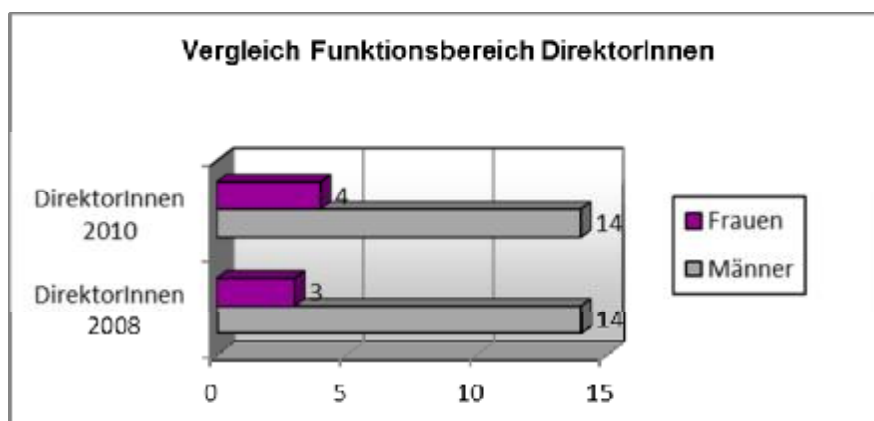
4.3.3. HANDELSAKADEMIEN UND HANDELSSCHULEN

4.3.3.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
541	340	881	61

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	4	14	18	22



An den Handelsakademien und Handelsschulen unterrichten mehrheitlich Frauen. Bei den Leitungsfunktionen konnte der Frauenanteil im Vergleich zum letzten Frauenförderungsplan von 18% auf 22% erhöht werden. Es sind weiterhin Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

4.3.3.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
101	25	126	80

4.4. BILDUNGSANSTALTEN FÜR KINDERGARTENPÄDAGOGIK UND SOZIALPÄDAGOGIK

An den Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik und Sozialpädagogik in Oberösterreich unterrichten überwiegend Frauen. Bei den Leitungsfunktionen ist die 45% Frauenquote erfüllt.

4.4.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
206	51	257	80

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	4	1	5	80

4.4.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
25	2	27	93

4.5. BUNDESANSTALTEN FÜR LEIBESERZIEHUNG**4.5.1. Lehrerinnen und Lehrer**

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
0	5	5	0

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	0	1	1	0

4.5.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
3	1	4	75

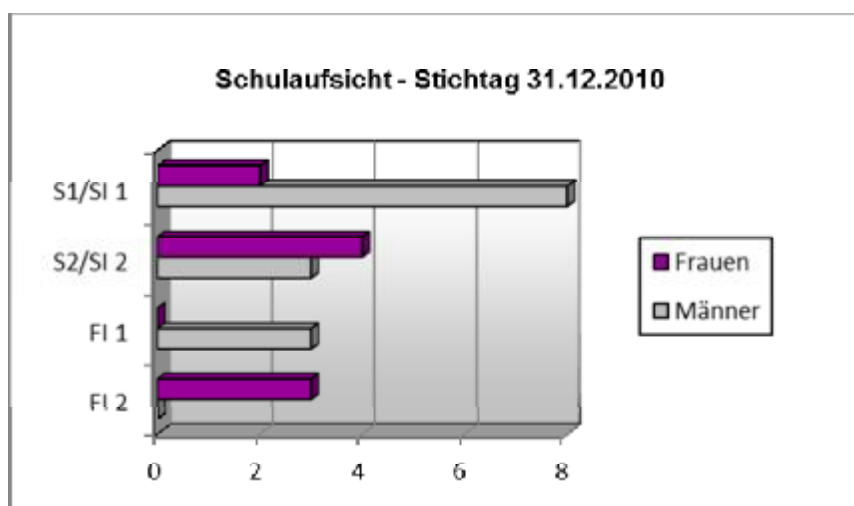
5. LANDESSCHULRAT FÜR SALZBURG

5.1. SCHULAUFSICHTSBEHÖRDE

5.1.1. Bedienstete des Schulaufsichtsdienstes

- LandesschulinspektorIn (S 1, SI 1)
- Bezirks- und BerufsschulinspektorIn (S 2, SI 2)
- FachinspektorIn (FI 1)
- FachinspektorIn (FI 2)

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
S 1/SI 1	2	8	10	20
S 2/SI 2	4	3	7	57
FI 1	0	3	3	0
FI 2	3	0	3	100



Im Bereich des Landesschulrates für Salzburg liegt der Frauenanteil bei den Bediensteten des Schulaufsichtsdienstes im Funktionsbereich S 1/SI 1 bei 20% und hat sich im Vergleich zum letzten Frauenförderungsplan somit verdoppelt. Im Bereich FI 1 ist die Frauenquote leider nur bei 0%, Frauenförderungsmaßnahmen sind daher erforderlich.

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
AbteilungsleiterIn	4	0	4	100
LeiterIn Beratungsstelle	4	3	7	57
ReferatsleiterIn	2	4	6	33

5.1.2. Verwaltungspersonal

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Gesamt	69	23	92	75

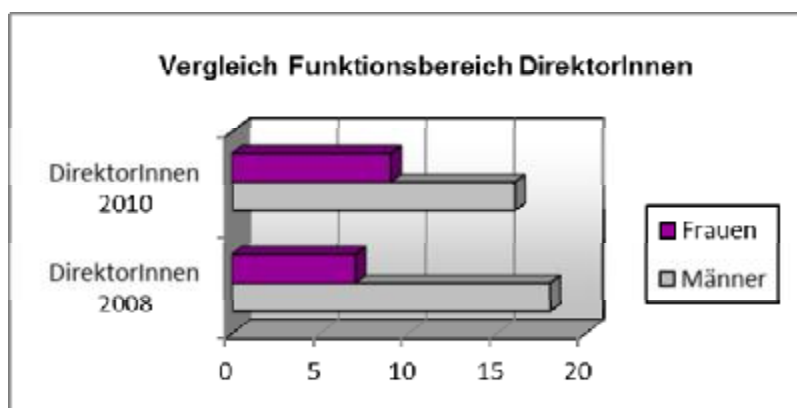
5.2. ALLGEMEIN BILDENDE HÖHERE SCHULEN (AHS)

5.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
851	566	1.417	60

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	9	16	25	36



An allgemein bildenden höheren Schulen unterrichten in Salzburg, wie auch im Bundesdurchschnitt, annähernd ebenso viele Frauen wie Männer. Die Frauenquote im Funktionsbereich Direktorinnen/Direktoren konnte von 28% auf 36% erhöht werden. Es sind weiterhin Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

5.2.2. Verwaltungspersonal

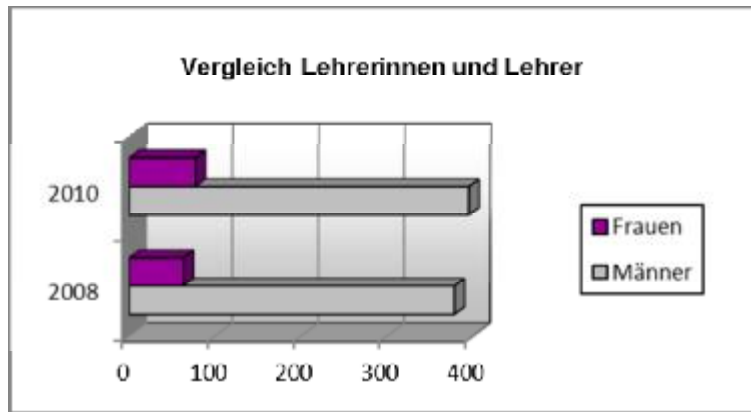
Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
157	76	233	67

5.3. BERUFSBILDENDE MITTLERE UND HÖHERE SCHULEN (BMHS)

5.3.1. TECHNISCHE UND GEWERBLICHE LEHRANSTALTEN

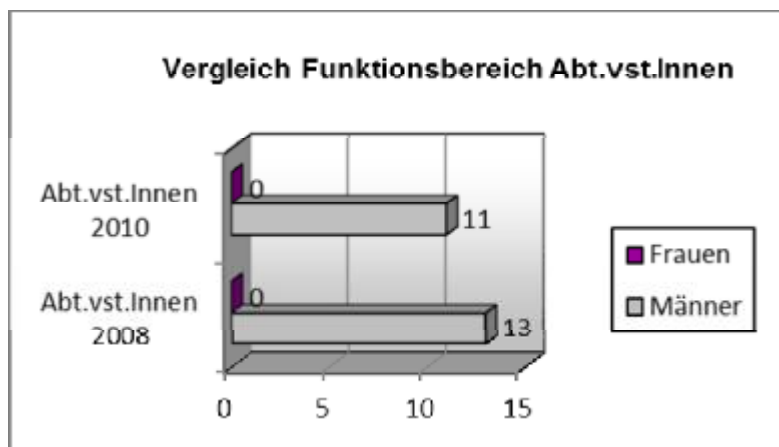
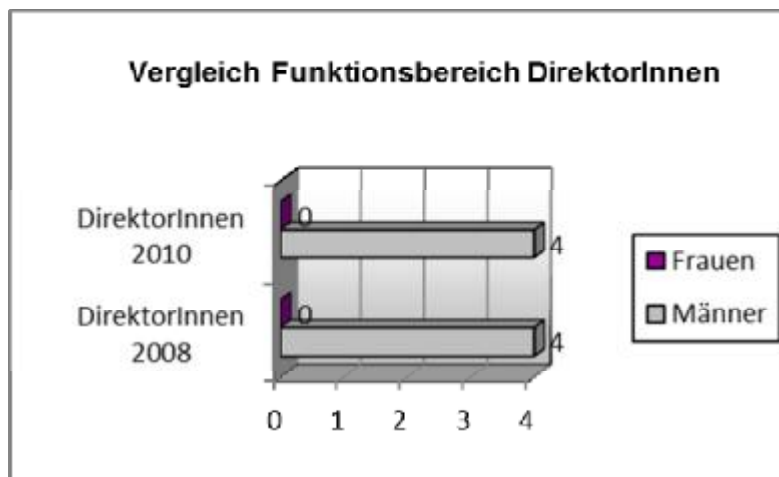
5.3.1.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
77	395	472	16



LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	0	4	4	0
Abt.vst.In	0	11	11	0



Der Anteil der Lehrerinnen an den technischen und gewerblichen Lehranstalten ist in Salzburg sehr gering. Es ist weiters weder eine Frau als Leiterin noch als Abteilungsvorständin tätig. **Es sind daher dringend Frauenförderungsmaßnahmen sowohl bei den LehrerInnen als auch bei den Leitungsfunktionen erforderlich.**

5.3.1.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
46	15	61	75

5.3.2. LA FÜR TOURISMUS, SOZIAL- UND WIRTSCHAFTLICHE BERUFE

5.3.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
498	195	693	72

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	7	12	19	37

An den Lehranstalten für Tourismus, Sozial- und wirtschaftliche Berufe unterrichten mehrheitlich Frauen. Die Frauenquote bei den Leitungsfunktionen liegt bei 37%. Bis zur Erfüllung der Frauenquote von 45% gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sind Frauen im Funktionsbereich zu fördern.

5.3.2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
47	12	59	80

5.3.3. HANDELSAKADEMIEN UND HANDELSSCHULEN

5.3.3.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
258	166	424	61

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	3	5	8	38

An den Handelsakademien und Handelsschulen unterrichten mehrheitlich Frauen. Die Frauenquote bei den Leitungsfunktionen liegt bei 38%. Bis zur Erfüllung der Frauenquote von 45% gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sind Frauen im Funktionsbereich zu fördern.

5.3.2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
39	14	53	74

5.4. BILDUNGSANSTALTEN FÜR KINDERGARTENPÄDAGOGIK UND SOZIALPÄDAGOGIK

5.4.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
65	16	81	80

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	1	1	2	50
Abt.vst.In	2	0	2	100

5.4.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
5	2	7	71

5.5. BUNDESSCHÜLERHEIME

Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
4	1	5	80

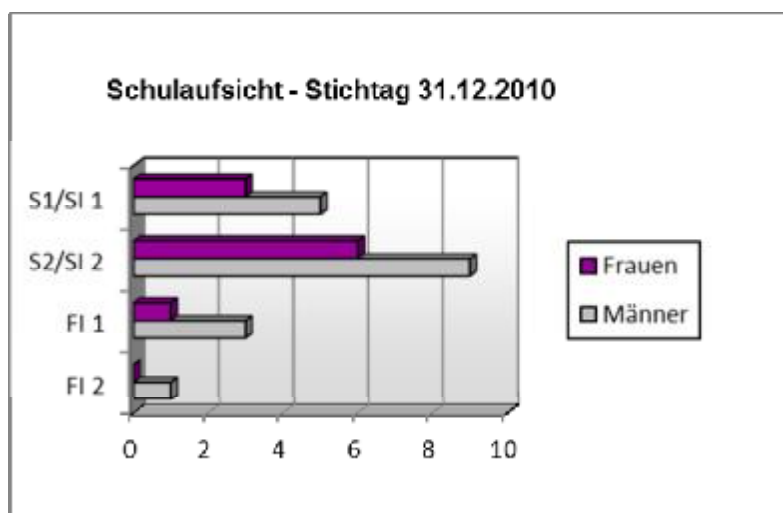
6. LANDESSCHULRAT FÜR STEIERMARK

6.1. SCHULAUFSICHTSBEHÖRDE

6.1.1. Bedienstete des Schulaufsichtsdienstes

- LandesschulinspektorIn (S 1/SI 1)
- Bezirks- und BerufsschulinspektorIn (S 2/SI 2)
- FachinspektorIn (FI 1)
- FachinspektorIn (FI 2)

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
S 1/SI 1	3	5	8	38
S 2/SI 2	6	9	15	40
FI 1	1	3	4	25
FI 2	0	1	1	0



LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
AbteilungsleiterIn	0	5	5	0
LeiterIn Beratungsstelle	7	5	12	58

6.1.2. Verwaltungspersonal

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Gesamt	117	66	183	64

Im Bereich des Landesschulrates für Steiermark sind Frauenförderungsmaßnahmen im Funktionsbereich S 1/SI 1 bei FI 1 zu setzen. Im Funktionsbereich der AbteilungsleiterInnen ist keine einzige Frau tätig. Auch hier sind dringend Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

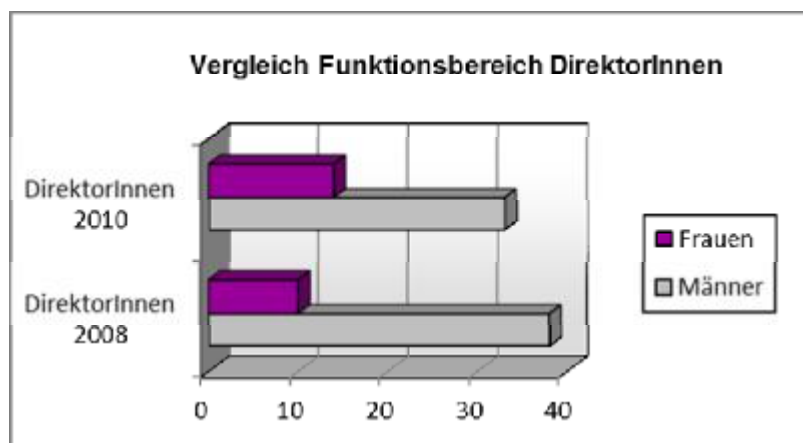
6.2. ALLGEMEIN BILDENDE HÖHERE SCHULEN (AHS)

6.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
1.721	974	2.695	64

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	14	33	47	30



An allgemein bildenden höheren Schulen beträgt der Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen 30%. Dies ist gegenüber dem letzten Frauenförderungsplan eine Steigerung von 9%. Bis zur Erreichung der 45% Quote gem. B-GIBG sind Frauenförderungsmaßnahmen fortzusetzen.

6.2.2. Verwaltungspersonal

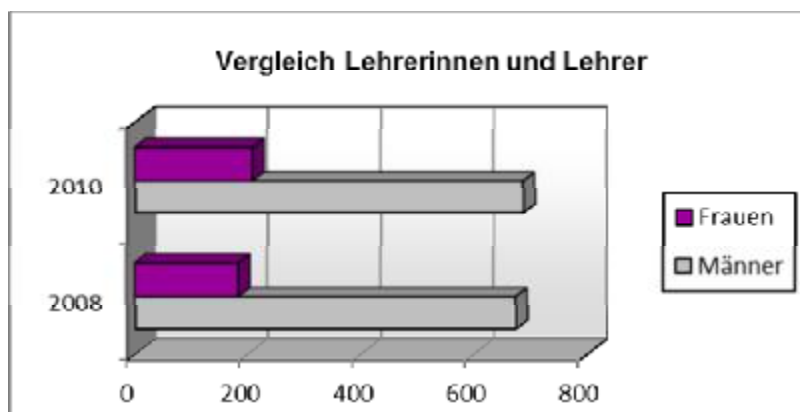
Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
410	161	571	72

6.3. BERUFSBILDENDE MITTLERE UND HÖHERE SCHULEN (BMHS)

6.3.1. TECHNISCHE UND GEWERBLICHE LEHRANSTALTEN

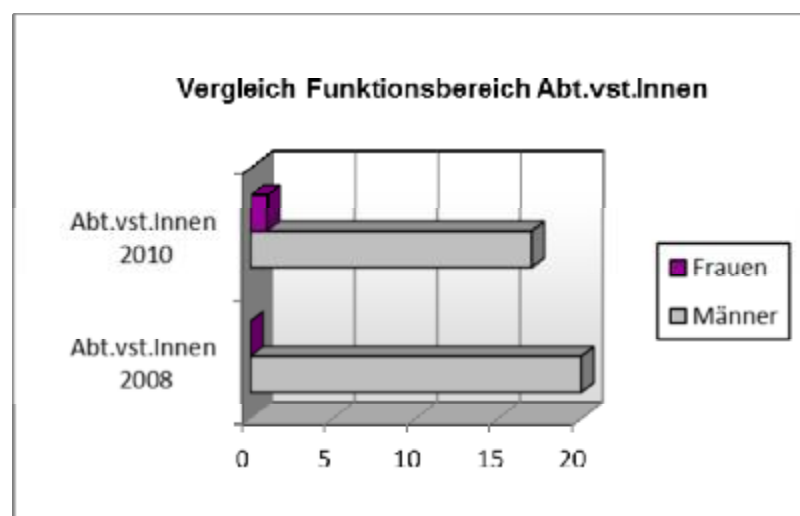
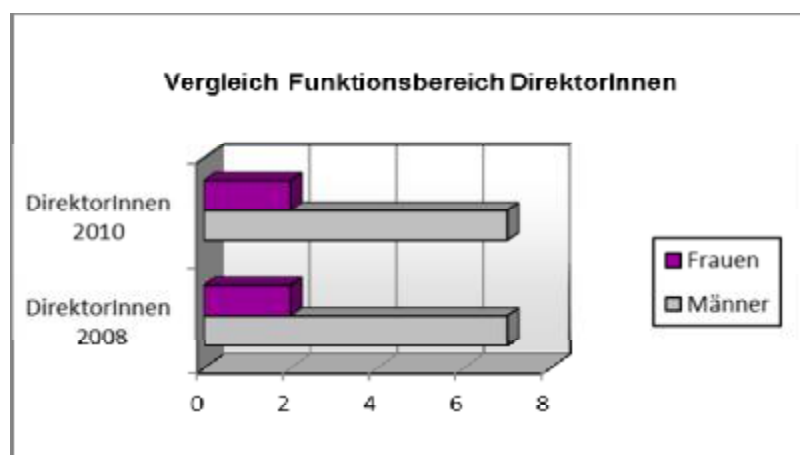
6.3.1.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
209	687	896	23



LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	2	7	9	22
Abt.vst.In	1	17	18	6



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 DirektorInnen keine Veränderung festzustellen (Frauenquote 22%: 2 Frauen / 7 Männer). Beim Funktionsbereich Abt.vst.Innen gibt es eine Verbesserung der Frauenquote von 0% auf 6%. Die **Durchführung von Frauenförderungsmaßnahmen** ist erforderlich.

6.3.1.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
131	69	200	65

6.3.2. LA FÜR TOURISMUS, SOZIAL- UND WIRTSCHAFTLICHE BERUFE

6.3.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
598	148	746	80

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	8	11	19	42

An den Lehranstalten für Tourismus, Sozial- und wirtschaftliche Berufe liegt der Frauenanteil im Funktionsbereich Direktor/In bei 42%. Die Förderung von Frauen im Bereich der Leitungsfunktionen ist fortzuführen.

6.3.2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
127	20	147	86

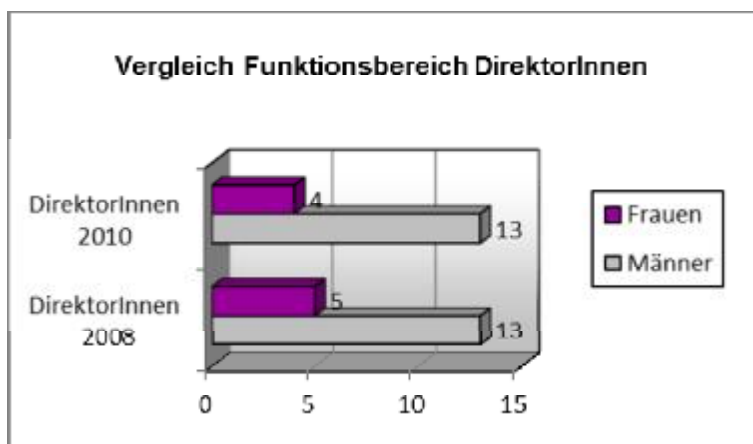
6.3.3. HANDELSAKADEMIEN UND HANDELSSCHULEN

6.3.3.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
442	242	684	65

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	4	13	17	24



An den Handelsakademien und Handelsschulen ist der Frauenanteil im Funktionsbereich Direktor/In im Vergleich zum letzten Frauenförderungsplan von 28% auf 24% gesunken. Es sind Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich der Leitungsfunktionen erforderlich.

6.3.3.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
91	31	122	75

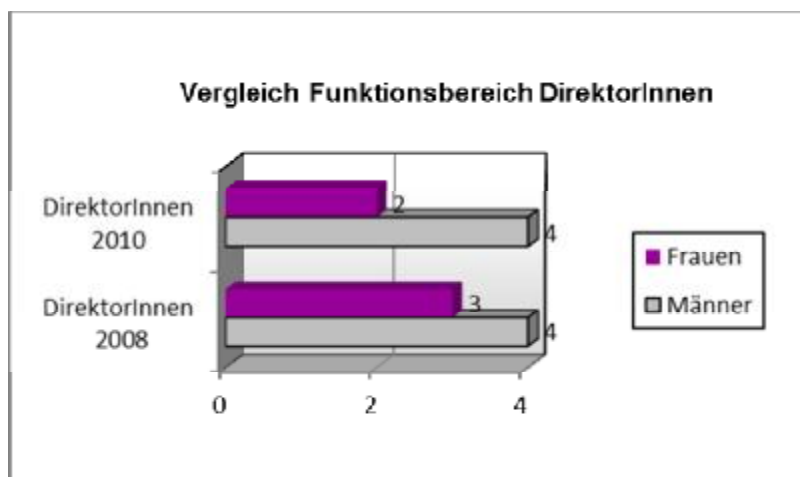
6.4. BILDUNGSANSTALTEN FÜR KINDERGARTENPÄDAGOGIK UND SOZIALPÄDAGOGIK

6.4.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
170	46	216	79

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	2	4	6	33



Im Vergleich zum letzten Frauenförderungsplan ist die Frauenquote von 43% auf 33% gesunken. Frauenförderungsmaßnahmen sind wieder zu intensivieren.

6.4.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
41	4	45	91

6.5. BUNDESANSTALTEN FÜR LEIBESERZIEHUNG

6.5.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
1	0	1	100

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	0	1	1	0
Abt.vst.In	0	1	1	0

6.5.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
5	0	5	100

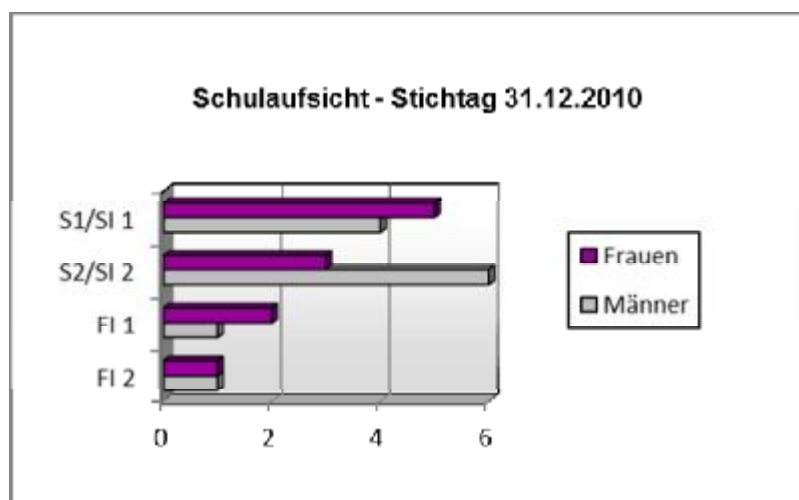
7. LANDESSCHULRAT FÜR KÄRNTEN

7.1. SCHULAUF SICHTSBEHÖRDE

7.1.1. Bedienstete des Schulaufsichtsdienstes

- Landesschulinspektor/in (S 1/SI 1)
- Bezirks- und Berufsschulinspektor/in (S 2/SI 2)
- FachinspektorIn (FI 1)
- FachinspektorIn (FI 2)

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
S 1/SI 1	5	4	9	56
S 2/SI 2	3	6	9	33
FI 1	2	1	3	67
FI 2	1	1	2	50



Im Bereich des Landesschulrates für Kärnten hat sich bei den Bediensteten des Schulaufsichtsdienstes der Anteil der Landesschulinspektorinnen (S 1/SI 1) von 29% auf 56% und im Bereich Bezirks- und Berufsschulinspektorinnen (S 2/SI 2) von 25% auf 33% erhöht. Im Bereich S 2/SI 2 sind daher Frauenförderungsmaßnahmen fortzuführen.

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
AbteilungsleiterIn	0	2	2	0
LeiterIn Beratungsstelle	5	5	10	50
ReferatsleiterIn	3	3	6	50

7.1.2. Verwaltungspersonal

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Gesamt	68	31	99	69

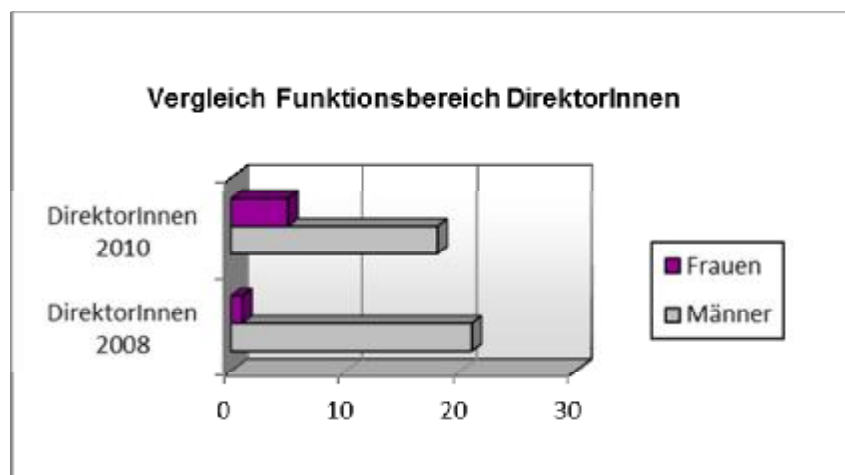
7.2. ALLGEMEIN BILDENDE HÖHERE SCHULEN (AHS)

7.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
757	474	1.231	61

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	5	18	22	22



Wie in allen Bundesländern sind Lehrerinnen an allgemein bildenden höheren Schulen stark vertreten. Demgegenüber liegt die **Frauenquote im Funktionsbereich nur** bei 22%. Es sind weiterhin Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

7.2.2. Verwaltungspersonal

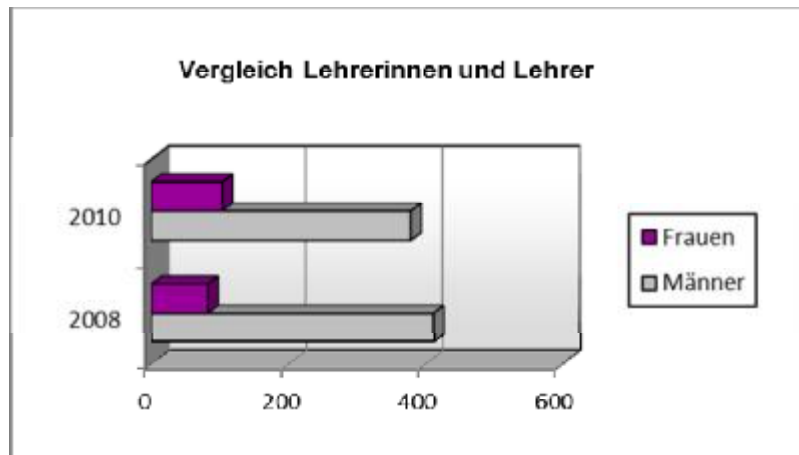
Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
108	42	150	72

7.3. BERUFSBILDENDE MITTLERE UND HÖHERE SCHULEN (BMHS)

7.3.1. TECHNISCHE UND GEWERBLICHE LEHRANSTALTEN

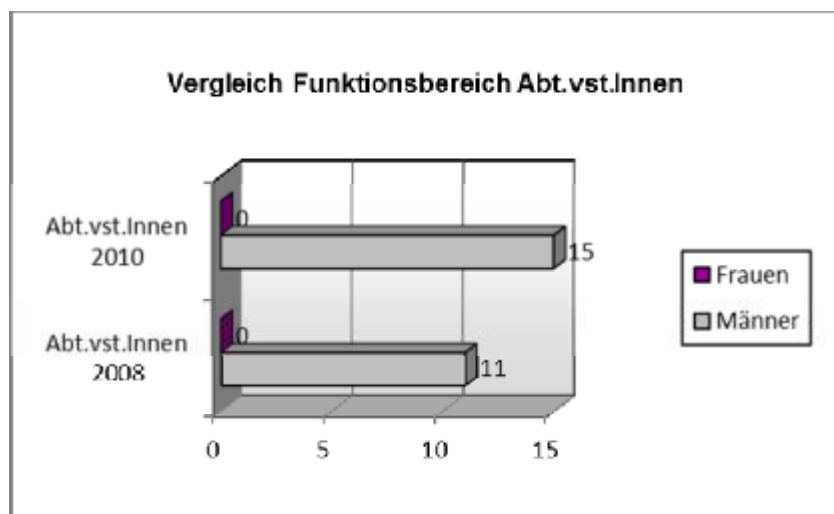
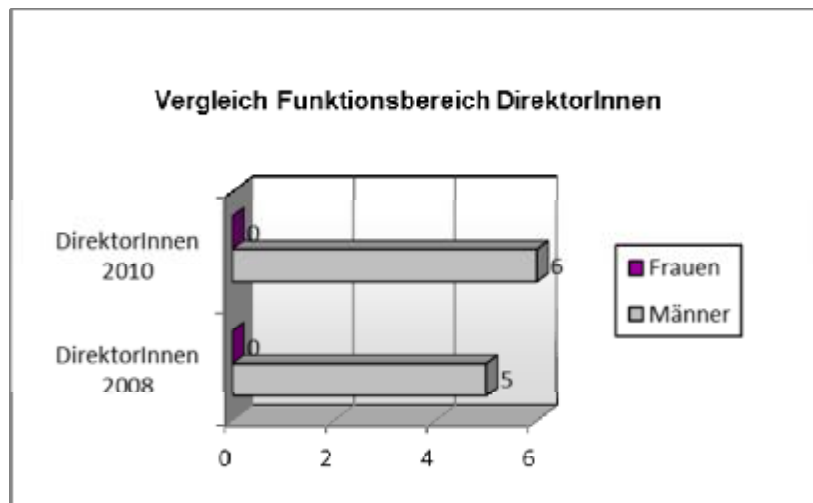
7.3.1.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
104	379	483	22



LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	0	6	6	0
Abt.vst.In	0	15	15	0



Der Anteil der Lehrerinnen an den technischen und gewerblichen Lehranstalten ist unverändert gering. Mit Leitungsfunktionen wurden Frauen weiterhin in keinem einzigen Fall

betrachtet. Bei der Nachbesetzung von Leitungsfunktionen ist in Zukunft auf Frauenförderung zu achten und Frauenförderungsmaßnahmen sind unbedingt zu setzen.

7.3.1.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
41	32	73	56

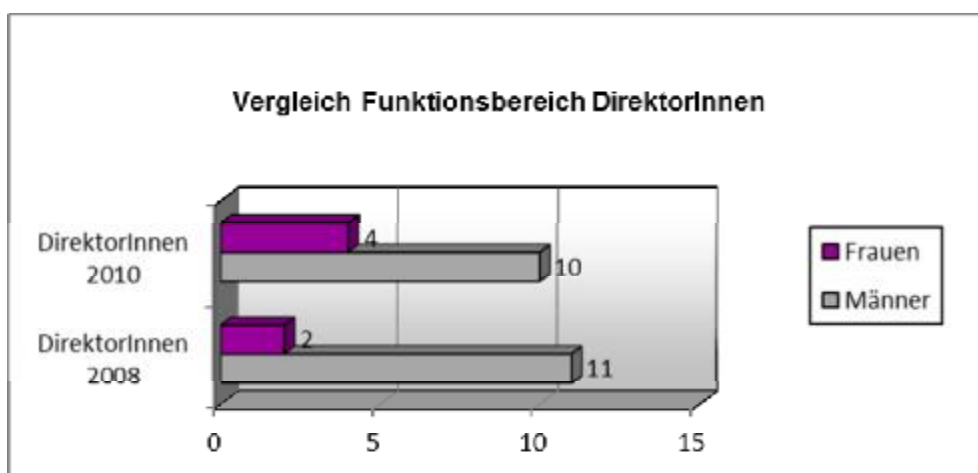
7.3.2. LA FÜR TOURISMUS, SOZIAL- UND WIRTSCHAFTLICHE BERUFE

7.3.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
440	148	588	75

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	4	10	14	29



An den Lehranstalten für Tourismus, Sozial- und wirtschaftliche Berufe unterrichten auch in Kärnten mehrheitlich Frauen. Bei den Leitungsfunktionen konnte die Frauenquote im Vergleich zum letzten Frauenförderungsplan von 15% auf 29% erhöht werden. Es sind weiterhin Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

7.3.2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
38	12	50	76

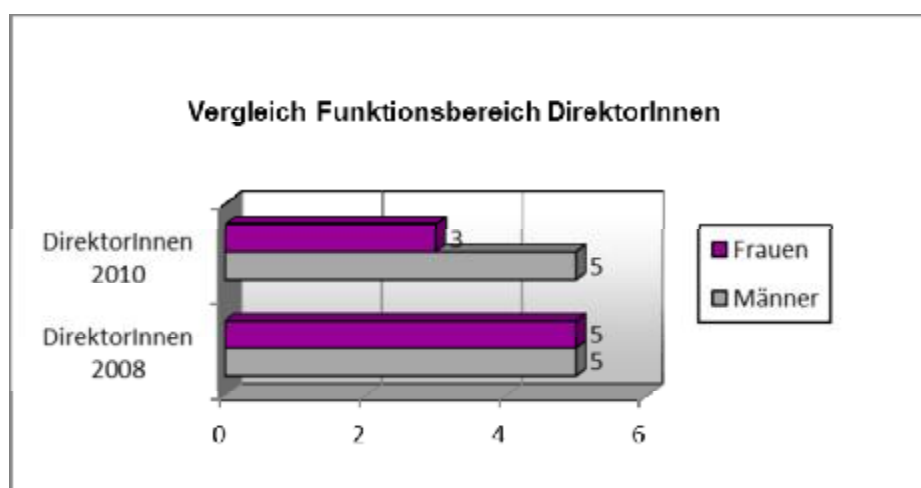
7.3.3. HANDELSAKADEMIEN UND HANDELSSCHULEN

7.3.3.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
273	135	408	67

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	3	5	8	38



An den Handelsakademien und Handelsschulen unterrichten auch in Kärnten mehrheitlich Frauen. Bei den Leitungsfunktionen hat sich die Frauenquote im Vergleich zum letzten Frauenförderungsplan von 50% auf 38% verschlechtert. Es sind Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

7.3.3.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
30	10	40	75

7.4. BILDUNGSANSTALTEN FÜR KINDERGARTENPÄDAGOGIK UND SOZIALPÄDAGOGIK

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

7.4.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
57	10	67	85

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	1	0	1	100

7.4.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
7	0	7	100

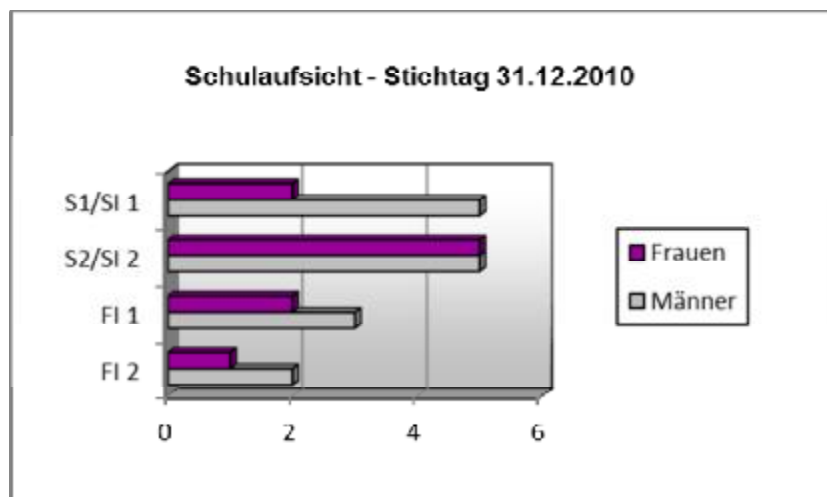
8. LANDESSCHULRAT FÜR TIROL

8.1. SCHULAUFSICHTSBEHÖRDE

8.1.1. Bedienstete des Schulaufsichtsdienstes

- LandesschulinspektorIn (S 1/SI 1)
- Bezirks- und BerufsschulinspektorIn (S 2/SI 2)
- FachinspektorIn (FI 1)
- FachinspektorIn (FI 2)

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
S 1/SI 1	2	5	7	29
S 2/SI 2	5	5	10	50
FI 1	2	3	5	40
FI 2	1	2	3	33



Im Bereich des Landesschulrates für Tirol sind bei den Bediensteten des Schulaufsichtsdienstes S 1/SI 1 sowie FI 2 Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich. Im Funktionsbereich S 1/SI 1 konnte im Vergleich zum letzten Frauenförderungsplan der Frauenanteil von 0% auf 29% erhöht werden.

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
LandesschulratsdirektorIn	0	1	1	0
AbteilungsleiterIn	2	2	4	50
LeiterIn Beratungsstelle	7	3	10	70
ReferatsleiterIn	4	4	8	50

8.1.2. Verwaltungspersonal

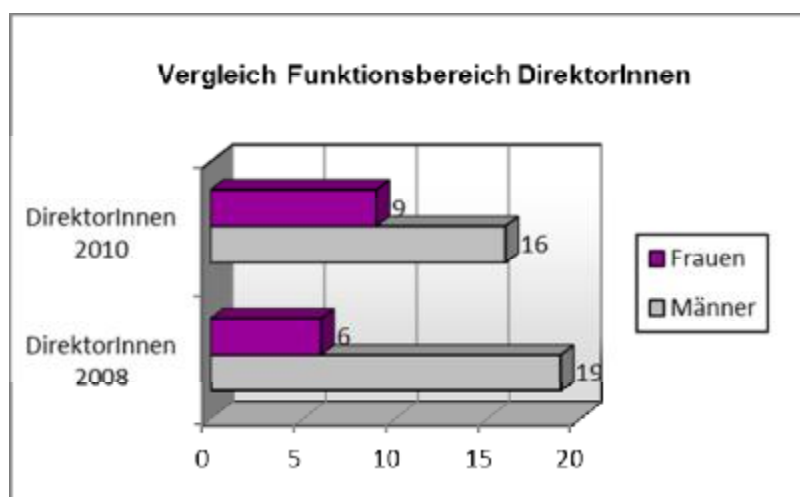
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Gesamt	73	27	100	73

8.2. ALLGEMEIN BILDENDE HÖHERE SCHULEN (AHS)**8.2.1. Lehrerinnen und Lehrer**

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
791	666	1.457	54

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	9	16	25	36

**8.2.2. Verwaltungspersonal**

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
142	45	187	76

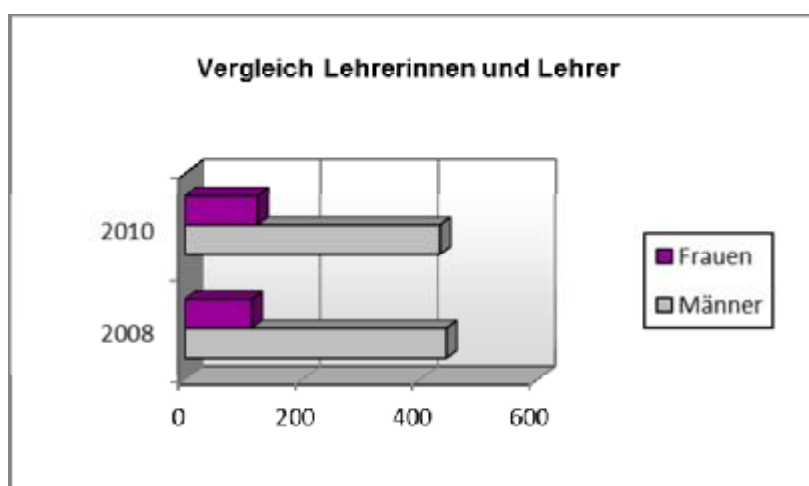
An den allgemein bildenden höheren Schulen unterrichten annähernd gleich viele Frauen wie Männer. Bei den Leitungsfunktionen liegt der Frauenanteil bei 36%. Bis zu Erreichung der Frauenquote von 45% gem. B-GIBG wären Frauenförderungsmaßnahmen weiterhin zu setzen.

8.3. BERUFSBILDENDE MITTLERE UND HÖHERE SCHULEN (BMHS)

8.3.1. TECHNISCHE UND GEWERBLICHE LEHRANSTALTEN

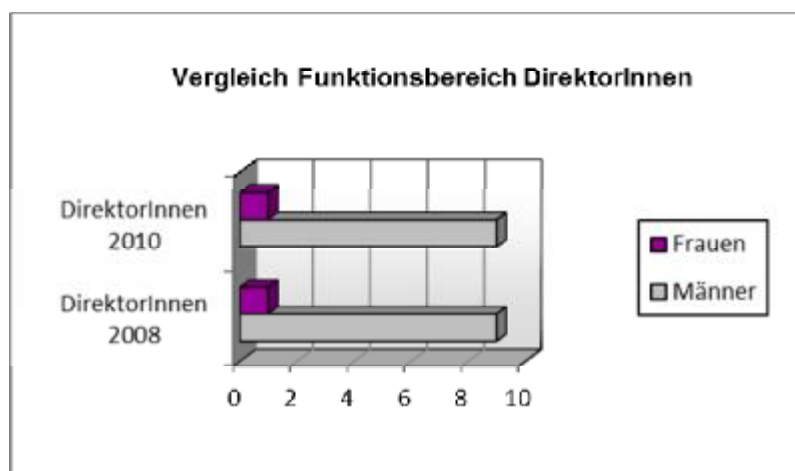
8.3.1. Lehrerinnen und Lehrer

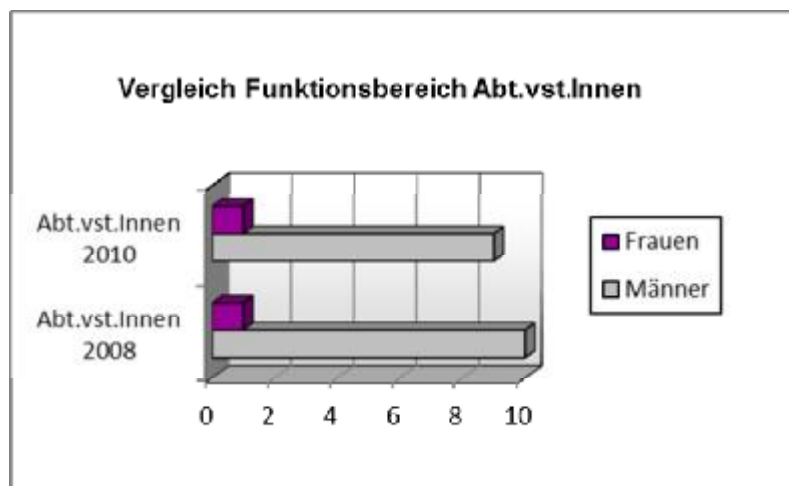
Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
124	434	558	22



LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	1	9	10	10
Abt.vst.In	1	9	10	10





An den technischen und gewerblichen Lehranstalten unterrichten lediglich **22% Lehrerinnen**. In den Funktionsbereichen der DirektorInnen und der AbteilungsvorständInnen liegt der **Frauenanteil** nur bei **10%**. Es sind unbedingt Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

8.3.1.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
44	30	74	60

8.3.2. LA FÜR TOURISMUS, SOZIAL- UND WIRTSCHAFTLICHE BERUFE

8.3.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
431	154	585	74

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	6	6	12	50

8.3.2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
74	25	99	75

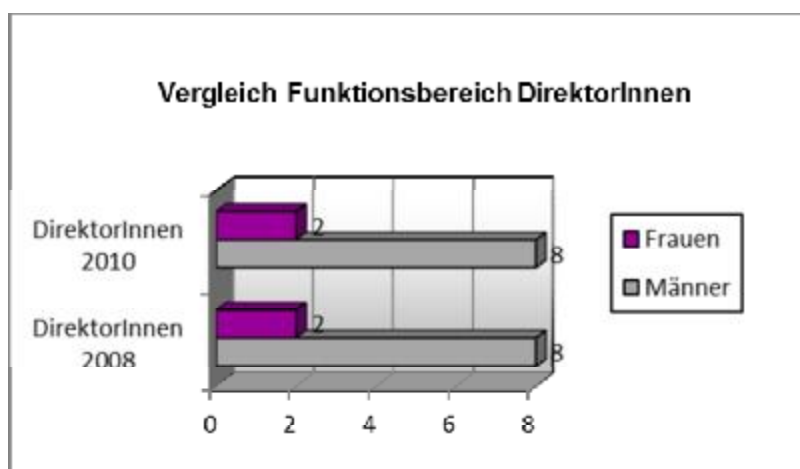
8.3.3. HANDELSAKADEMIEN UND HANDELSCHULEN

8.3.3.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
306	228	534	57

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	2	8	10	20



8.3.3.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
47	22	69	68

An Handelsakademien und Handelsschulen unterrichten mehrheitlich Frauen. Bei den Leitungsfunktionen liegt der Frauenanteil, wie in den Jahren zuvor bei nur 20%. Frauenförderungsmaßnahmen sind daher vorzunehmen.

8.4. BILDUNGSANSTALTEN FÜR KINDERGARTENPÄDAGOGIK UND SOZIALPÄDAGOGIK

8.4.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
113	34	147	77

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	1	0	1	100

8.4.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
9	1	10	90

8.5. BUNDESSCHÜLERHEIME UND BUNDESANSTALTEN FÜR
LEIBESERZIEHUNG

8.5.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
0	3	3	0

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	0	1	1	0
Abt.vst.In	0	3	3	0

8.5.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
16	1	17	94

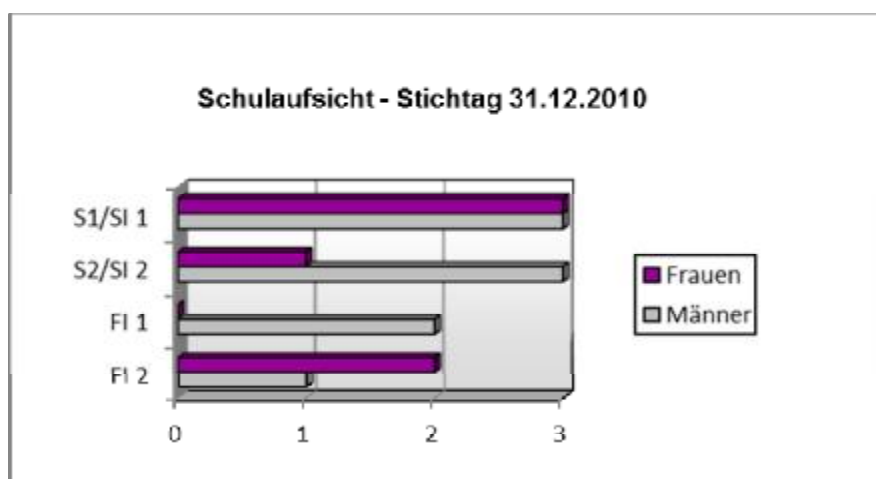
9. LANDESSCHULRAT FÜR VORARLBERG

9.1. SCHULAUFSICHTSBEHÖRDE

9.1.1. Bedienstete des Schulaufsichtsdienstes

- Landesschulinspektor/in (S 1/SI 1)
- Bezirks- und Berufsschulinspektor/in (S 2/SI 2)
- FachinspektorIn (FI 1)
- FachinspektorIn (FI 2)

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
S 1/SI 1	3	3	6	50
S 2/SI 2	1	3	4	25
FI 1	0	2	2	0
FI 2	2	1	3	67



Bei der Schulaufsicht des Landesschulrates für Vorarlberg hat sich die Frauenquote im Vergleich zum letzten Frauenförderungsplan im Bereich der Bezirks- und Berufsschulinspektorinnen (S 2/SI 2) von 20% auf 25% erhöht. Bei den FachinspektorInnen (FI 1) liegt der Frauenanteil bei 0%. Es sind daher Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
LandesschulratsdirektorIn	1	0	1	100
AbteilungsleiterIn	3	1	4	75
LeiterIn Beratungsstelle	1	3	4	25

9.1.2. Verwaltungspersonal

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Gesamt	43	16	59	73

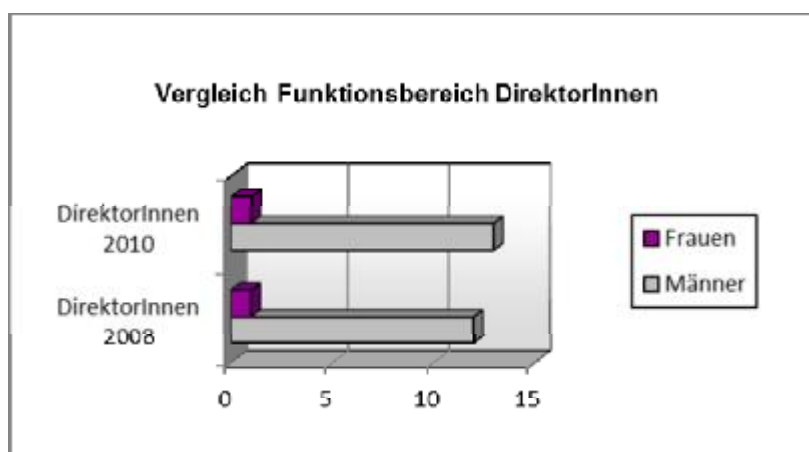
9.2. ALLGEMEIN BILDENDE HÖHERE SCHULEN (AHS)

9.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
423	397	820	52

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	1	13	14	7



Bei den Leitungsfunktionen ist **der Anteil der Direktorinnen** im Vergleich zum letzten Frauenförderungsplan von 8% auf 7% gesunken. Bei der Nachbesetzung von Leitungsfunktionen ist in Hinkunft unbedingt auf Frauenförderung zu achten und entsprechende Maßnahmen sind zu setzen.

9.2.2. Verwaltungspersonal

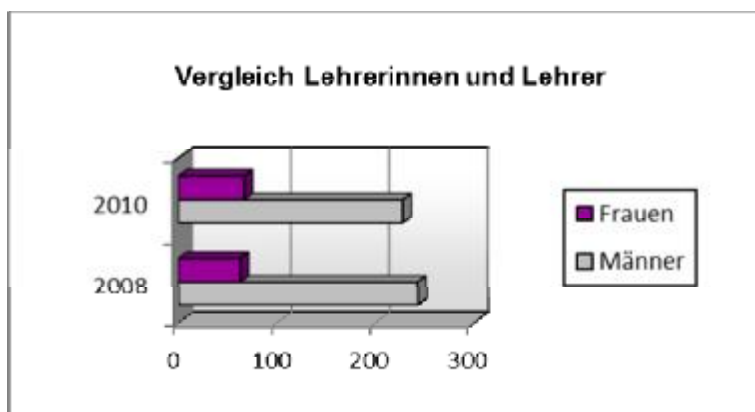
Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
92	22	114	81

9.3. BERUFSBILDENDE MITTLERE UND HÖHERE SCHULEN (BMHS)

9.3.1. TECHNISCHE UND GEWERBLICHE LEHRANSTALTEN

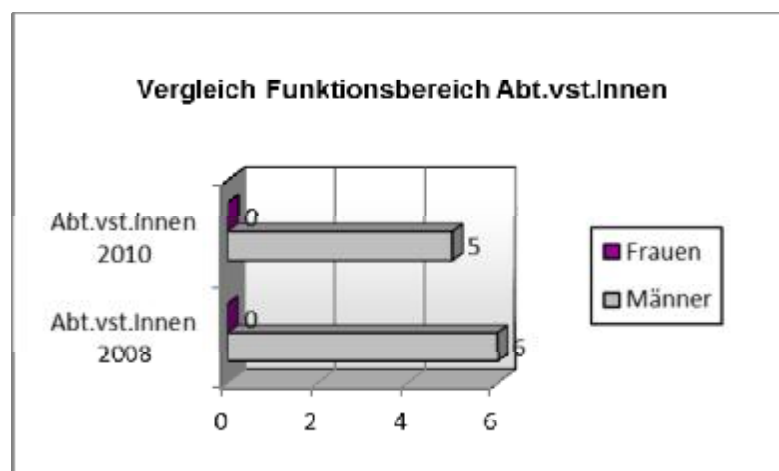
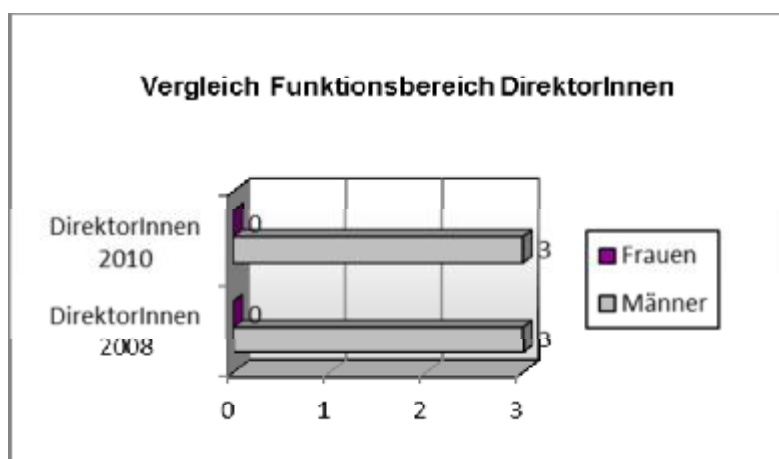
9.1.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
67	228	295	23



LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	0	3	3	0
Abt.vst.In	0	5	5	0



An den technischen und gewerblichen Lehranstalten liegt der **Anteil der Lehrerinnen** bei nur **23%**. Es ist noch immer **keine einzige Frau als Leiterin und Abteilungsvorständin tätig**. Es sind daher dringend Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.

9.3.1.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
39	23	62	63

9.3.2. LA FÜR TOURISMUS, SOZIAL- UND WIRTSCHAFTLICHE BERUFE

9.3.2.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
202	80	282	72

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	4	6	10	40

9.3.2.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
22	3	25	88

Im Funktionsbereich der Lehranstalten für Tourismus, sozial- und wirtschaftliche Berufe ist die Frauenquote im Vergleich zum letzten Frauenförderungsplan von 50% auf 40% gesunken. Frauenförderungsmaßnahmen sind erforderlich.

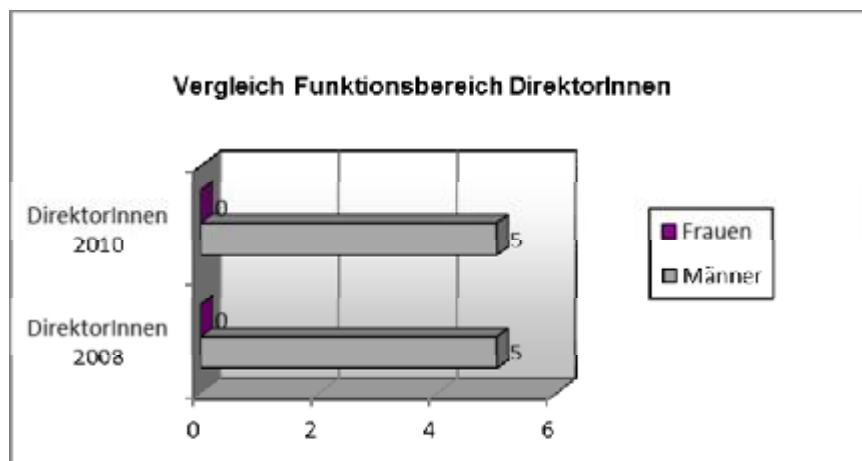
9.3.3. HANDELSAKADEMIEN UND HANDELSSCHULEN

9.3.3.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
170	132	302	56

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	0	5	5	0



9.3.3.2. Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
37	12	49	76

In Vorarlberg ist bei den LehrerInnen die Frauenquote an den Handelsakademien und Handelsschulen erfüllt. Im Funktionsbereich liegt wie bei den letzten beiden Frauenförderungsplänen (2008 und 2004) die Frauenquote noch immer bei 0%. Frauenförderungsmaßnahmen sind daher dringend erforderlich.

9.4. BILDUNGSANSTALTEN FÜR KINDERGARTENPÄDAGOGIK UND SOZIALPÄDAGOGIK

9.4.1. Lehrerinnen und Lehrer

Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
44	12	56	79

LEITUNGSFUNKTIONEN

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
DirektorIn	0	1	1	0

Anlage C**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

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

BUNDESDENKMALAMT

Verwaltungspersonal

Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
122	82	204	60

FUNKTIONSBEREICH

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	%-Frauen
PräsidentIn	1	0	1	100
AbteilungsleiterIn	3	6	9	33
ReferatsleiterIn	4	1	5	80
LandeskonservatorIn	2	6	8	25

Im Funktionsbereich AbteilungsleiterIn und LandeskonservatorIn sind Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich.