



GLEICHBEHANDLUNGS- UND FRAUENFÖRDERUNGSPLAN (GFP) DER BUNDESANSTALT STATISTIK ÖSTERREICH

Der Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsplan gilt für alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie für alle Beamtinnen und Beamten, die der Bundesanstalt gemäß § 55 Abs. 2 Bundesstatistikgesetz 2000 zur Dienstleistung zugewiesen sind.

INHALTSVERZEICHNIS

I. Hauptstück - Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

- § 1 Ziele
- § 2 Bevorzugte Aufnahme
- § 3 Bevorzugte Ernennung/Bestellung
- § 4 Ausschreibung
- § 5 Auswahlkriterien und Auswahlverfahren
- § 6 Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz
- § 7 Öffentlichkeitsarbeit
- § 8 Informationsarbeit
- § 9 Ressourcen zur Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten
- § 10 Informationsrechte

II. Hauptstück - Besondere Fördermaßnahmen

II.1. Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

- § 11 Zugang zu Aus- und Weiterbildung
- § 12 Inhalte des Aus- und Weiterbildungsprogramms

II.2. Förderung des beruflichen Aufstiegs

- § 13 Laufbahn- und Karriereplanung
- § 14 Besetzung von Leitungsfunktionen

II.3. Förderung des Wiedereinstiegs

- § 15 Information

II.4. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- § 16 Betreuungspflichten und/oder Teilzeitbeschäftigung
- § 17 Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

III. Anlagen

- Anlage 1: Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile

I. Hauptstück

Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

§ 1 Ziele

- 1.1 Die Bundesanstalt Statistik Österreich bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.
- 1.2 Mit der Umsetzung des Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsplans sollen insbesondere folgende Ziele verfolgt und erreicht werden:
 - 1.2.1 die Anhebung des Frauenanteils auf 50% in allen Verwendungs-, Entlohnungs- und Beschäftigungsgruppen, insbesondere in Führungspositionen, Funktionen, Kommissionen und Gremien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
 - 1.2.2 die Integration der Maßnahmen zur Frauenförderung in das System der Personalplanung und Personalentwicklung,
 - 1.2.3 der Abbau möglicher bestehender Benachteiligungen von Frauen,
 - 1.2.4 die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer, insbesondere die Erhöhung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeit und Teilzeitbeschäftigung durch Männer,
 - 1.2.5 die Gleichbehandlung von Frauen und Männern mit und ohne Betreuungspflichten,
 - 1.2.6 die Erhaltung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes.

§ 2 Bevorzugte Aufnahme

- 2.1 Bei all jenen Funktionen, bei denen eine Unterrepräsentation gemäß § 11(2) B-GlBG idGF von Frauen besteht, sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle zumindest gleich oder besser geeignet sind, als der bestgeeignete Mitbewerber, bevorzugt aufzunehmen.

§ 3 Bevorzugte Ernennung/Bestellung

- 3.1 Bewerbungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienstort sind gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen; § 2 gilt sinngemäß.
- 3.2 Bei mehr als einer geeigneten Bewerbung haben die nicht zum Zug gekommenen Bewerberinnen und Bewerber die Möglichkeit, die Stellenbesetzung bei der Gleichbehandlungskommission auf mögliche Diskriminierung prüfen zu lassen (vgl. hierzu § 23a B-GlBG idGF).

§ 4 Ausschreibung

- 4.1 Sämtliche Ausschreibungstexte und interne Ausschreibungen sind in geschlechtsneutraler Form abzufassen.
- 4.2 Solange die Voraussetzungen gemäß B-GlBG idGF nicht erfüllt sind (Frauenanteil unter 50%), ist bei allfälligen Ausschreibungen im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass der Anteil von Frauen erhöht werden soll und Frauen daher nachdrücklich zur Bewerbung

eingeladen sind. Im Ausschreibungstext ist ferner darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

- 4.3 Im Ausschreibungstext ist ein Hinweis aufzunehmen, wenn eine Funktion auch mit reduzierter Wochenstundenanzahl ausgeübt werden kann.
- 4.4 Anforderungsprofile für Funktionen müssen klar definiert werden, den tatsächlichen Erfordernissen der Funktion entsprechen und sind so zu formulieren, dass Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

§ 5 Auswahlkriterien und Auswahlverfahren

- 5.1 Die Auswahlkriterien im Sinne des B-GIBG idgF (im Speziellen §§ 4, 5 und 13) sind zu beachten.
- 5.2 In Bewerbungsgesprächen sind diskriminierende Fragestellungen (wie Familienplanung) unzulässig. Bei der Beurteilung der Eignung dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zur Folge haben.
- 5.3 Die Arbeitsgruppe kann gemäß § 10 B-GIBG idgF vertreten durch die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden, die Stellvertreterin bzw. den Stellvertreter oder bei Verhinderung durch ein anderes Mitglied an Aufnahmegesprächen und internen Hearings zur Besetzung von Arbeitsplätzen ab der Funktion einer Bereichsleiterstellvertreterin bzw. eines Bereichsleiterstellvertreters, deren Besetzung zu einer Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 11 B-GIBG idgF beitragen kann, mit beratender Stimme teilnehmen.

§ 6 Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz

- 6.1 Die Bundesanstalt Statistik Österreich pflegt eine Arbeitsatmosphäre, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.
- 6.2 Bei der Festlegung von Dienstpflichten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen keine diskriminierenden Aufgabenzuweisungen erfolgen.
- 6.3 Vorgangsweisen und Äußerungen, die die Würde der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verletzen oder dies bezwecken, insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Diskriminierung, Mobbing, geschlechtsbezogene und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen und dürfen nicht geduldet werden.
- 6.4 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über hausinterne sowie rechtliche Möglichkeiten, sich bei Verletzungen ihrer Würde am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen, zu informieren. Dies erfolgt im Intranet. Die Gleichbehandlungsbeauftragten stehen hierfür als unbefangene und entsprechend geschulte Ansprechpersonen zur Verfügung.
- 6.5 Führungskräfte haben bei Bekanntwerden von Fällen oben genannter Verletzungen in ihrem Verantwortungsbereich in geeigneter Weise zu reagieren und zeitgerecht Abhilfe zu schaffen. Darüber hinaus ist es Aufgabe der Führungskräfte, durch proaktives Handeln für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen.

§ 7 Öffentlichkeitsarbeit

- 7.1 Die Bundesanstalt Statistik Österreich stellt im Rahmen ihrer Veröffentlichungen, soweit fachlich sinnvoll, gleichermaßen die Leistung und die Lebenssituation von Frauen und Männern dar.
- 7.2 Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesanstalt Statistik Österreich bedienen sich in allen an die Öffentlichkeit oder an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichteten Schriftstücken, Publikationen und Einladungen sowie im Internet und Intranet einer geschlechtergerechten Sprache. Personenbezeichnungen sind in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form zu verwenden.
- 7.3 Bei der Verwendung von Bildmaterial werden nur Bilder verwendet, die keine diskriminierenden oder stereotypen Rollen in Bezug auf Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung beinhalten. Das Verhältnis der Abbildungen von Männern und Frauen soll ausgewogen sein.
- 7.4 Die Bundesanstalt Statistik Österreich achtet bereits bei der Einladung von externen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Arbeitsgruppen, Workshops, Fachtagungen und anderen Veranstaltungen, soweit sachlich und objektiv möglich, auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern.

§ 8 Informationsarbeit

- 8.1 Allen - auch neu eintretenden - Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan und das B-GIBG idgF in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen.
- 8.2 Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten oder die individuelle Kontaktaufnahme mit den Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.
- 8.3 Der jeweils geltende Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsplan ist im Intranet zu publizieren und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anlässlich des Inkrafttretens per E-mail zu kommunizieren.
- 8.4 Im Rahmen des Aus- und Weiterbildungsprogramms ist durch die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe oder eine Vertreterin bzw. einen Vertreter der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen über den Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsplan und das B-GIBG idgF zu informieren.
- 8.5 Bis Ende März eines jeden Jahres sind Fortschritte bei der Erreichung und Umsetzung der im Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsplan der Bundesanstalt Statistik Österreich vorgesehenen Ziele und Maßnahmen im vorangegangenen Kalenderjahr im Intranet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Gleichbehandlungsbeauftragten zugänglich zu machen.

§ 9 Ressourcen zur Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten

- 9.1 Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind die Gleichbehandlungsbeauftragten entsprechend zu unterstützen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben die zur Verfügung gestellten Mittel nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit einzusetzen.
- 9.2 Reisebewegungen in Ausübung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte, wie die Teilnahme an Sitzungen oder Vorladungen bei der Gleichbehandlungskommission, gelten

innerhalb von Wien als Dienstreise und bei Verlassen von Wien als Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift idgF bzw. des Einkommensteuergesetzes idgF.

- 9.3 Den Gleichbehandlungsbeauftragten ist die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen.
- 9.4 Die Tätigkeiten der Gleichbehandlungsbeauftragten sind Teil ihrer dienstlichen Tätigkeit. Aus dieser darf ihnen weder während ihrer Ausübung noch nach dem Ausscheiden aus dieser ein beruflicher Nachteil erwachsen.

§ 10 Informationsrechte

- 10.1 Der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sind im Rahmen des B-GIBG idgF und auf deren/dessen Wunsch sowie nach Maßgabe der technischen Möglichkeiten jedenfalls folgende Unterlagen/Daten bzw. statistische Auswertungen elektronisch zu übermitteln:
- 10.1.1 Jeweils bis längstens 1. Oktober eine Auflistung, aus der der Frauenanteil bei den jeweiligen Bildungsmaßnahmen sowie die Anzahl der Schulungstage – getrennt nach Geschlecht und Verwendungs-/Entlohnungs-/Beschäftigungsgruppe – hervorgeht.
- 10.1.2 Alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen vor erfolgter Ausschreibung (Stellenausschreibung im Internet bzw. Intranet, Tageszeitungen und anderen Medien) - zeitgleich mit der Übermittlung an den Betriebsrat, um im Bedarfsfall entsprechend dem Frauenförderungsgebot gemäß § 11 B-GIBG idgF und dem Antidiskriminierungsgebot gemäß § 15 B-GIBG idgF reagieren zu können.
- 10.2 Bei Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der Funktionen gemäß § 11 des B-GIBG idgF sind ab der Funktion einer Bereichsleiterstellvertreterin bzw. eines Bereichsleiterstellvertreters auf Anforderung der Arbeitsgruppe zu übermitteln:
- Das Anforderungsprofil sowie allenfalls weitere fachliche Bedingungen für den Rekrutierungsprozess externer Personalvermittlungsfirmen,
 - die Anzahl der eingelangten Bewerbungen und Anteile von Bewerbungen von Frauen, für eine intern oder extern ausgeschriebene Stelle oder Funktion und
 - die Anzahl der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber sowie der Anteil von Frauen, die eingeladen wurden.

II. Hauptstück Besondere Fördermaßnahmen

II.1. Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

§ 11 Zugang zu Aus- und Weiterbildung

- 11.1 Aus- und Weiterbildung stellt in der Bundesanstalt Statistik Österreich einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern in ihren beruflichen Laufbahnen dar.
- 11.2 Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten ist es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über zur Auswahl stehende Bildungsangebote zeitgerecht zu informieren und sie zur Teilnahme zu ermutigen.

- 11.3 Bei Seminaren am Dienort sind die Kurszeiten so anzusetzen, dass unaufschiebbare soziale Tätigkeiten, wie z.B. das Abholen der Kinder vom Kindergarten, trotz des Kursbesuches durchgeführt werden können. Die Kurszeiten sollten bevorzugt am Vormittag liegen. Bei Aufträgen an externe Kursanbieter ist dieser Umstand ebenfalls zu berücksichtigen.
- 11.4 Den Teilzeitkräften ist die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen durch die Bereitstellung entsprechender Rahmenbedingungen zu ermöglichen. Teilzeitbeschäftigten, die an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen, sind die dort geleisteten Stunden, die über ihre normale Wochendienstzeit hinausgehen, im Rahmen der geltenden gesetzlichen Regelung auf die Dienstverpflichtung anzurechnen.

§ 12 Inhalte des Aus- und Weiterbildungsprogramms

- 12.1 Das Aus- und Weiterbildungsprogramm darf keine diskriminierenden Inhalte, z.B. aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Religion oder der Weltanschauung, der ethnischen Zugehörigkeit sowie der sexuellen Orientierung enthalten. Externe Vortragende sind gesondert auf diesen Umstand hinzuweisen.
- 12.2 Auf Vorschlag von bzw. in Rücksprache mit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sollten nach Maßgabe der budgetären Mittel Kurse zu frauenfördernden Themenkreisen und Gleichstellungsaspekten in das Aus- und Weiterbildungsprogramm aufgenommen werden.

II.2. Förderung des beruflichen Aufstiegs

§ 13 Laufbahn- und Karriereplanung

- 13.1 Die Bundesanstalt Statistik Österreich hat darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer gleichermaßen die Möglichkeit zur Laufbahn- und Karriereplanung haben und sich beispielsweise Karenzen und Teilzeitbeschäftigungen nicht nachteilig darauf auswirken.
- 13.2 Die Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat nicht nur bei Führungspositionen anzusetzen, sondern muss auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen aktiv von der Bundesanstalt und den unmittelbaren Vorgesetzten umgesetzt werden.
- 13.3 Anforderungen an Funktionen und Führungspositionen müssen klar definiert sein; im Aus- und Weiterbildungsprogramm sollten nach Maßgabe der budgetären Mittel entsprechende Kurse angeboten werden.
- 13.4 Aufgabe der Vorgesetzten ist es, insbesondere Mitarbeiterinnen zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren, die Teilnahme an (speziellen) Aus- und Weiterbildungsseminaren anzuregen und sie durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (z.B. Projektleitungen) zu fördern.
- 13.5 Die Teilnahme von (auch teilzeitbeschäftigten) Mitarbeiterinnen an Führungskräftelehrgängen ist zu fördern, besonders in jenen Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind.

§ 14 Besetzung von Leitungsfunktionen

- 14.1 Es gelten für die Aufnahme, Ernennung bzw. Bestellung sinngemäß die §§ 2 bis 5.
- 14.2 Bei der Ausschreibung von Führungspositionen, in welchen ein Frauenanteil von 50% nicht erreicht ist, können Mitarbeiterinnen, die den Anforderungen der Ausschreibung entsprechen,

durch Mitglieder der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen auf die Möglichkeit der Bewerbung aufmerksam gemacht werden.

- 14.3 Langfristig sind von der Bundesanstalt Statistik Österreich Maßnahmen zu setzen, um im Rahmen einer Nachfolgeplanung Frauen für die Übernahme von Führungsverantwortung zu qualifizieren und zu motivieren.

II.3. Förderung des Wiedereinstiegs

§ 15 Information

- 15.1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auf deren Wunsch durch den Bereich Personalangelegenheiten über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Elternschaft zu informieren. Insbesondere sind auch Männer auf deren Wunsch in Bezug auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme einer Karenz bzw. einer Teilzeitbeschäftigung nach den Bestimmungen des VKG idgF zu beraten.
- 15.2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Herabsetzung der Wochendienstzeit beantragen, sind nachweislich über die Voraussetzungen und Folgen allgemein zu informieren.
- 15.3 Spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter seitens der Vorgesetzten oder des Vorgesetzten ein Gespräch zu ermöglichen, wo insbesondere die künftige Verwendung besprochen werden soll.
- 15.4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auf deren Wunsch unter Angabe einer privaten E-Mailadresse während einer Karenz über interne Stellenausschreibungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren (§ 15g MuSchG idgF, § 7a VKG idgF).
- 15.5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auf Wunsch während ihrer Karenz an Dienstbesprechungen und internen sowie externen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen. Die Teilnahme an Dienstbesprechungen oder Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen kann nur auf freiwilliger Basis gestattet werden.
- 15.6 Nehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternkarenz nicht an Dienstbesprechungen oder Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen teil, darf ihnen daraus kein Nachteil erwachsen.

II.4. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 16 Betreuungspflichten und/oder Teilzeitbeschäftigung

- 16.1 Nach den budgetären Möglichkeiten und den Erfordernissen des Dienstbetriebes sind frauen- und familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen, wie z.B. flexible Arbeitszeiten anzustreben.
- 16.2 Für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten sind individuelle Regelungen ihrer Arbeitszeit und ihrer Arbeitseinteilung anzustreben.
- 16.3 Aufgabe der Vorgesetzten ist es, dafür Vorsorge zu treffen, dass die Aufgaben der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel in der Normalarbeitszeit zu bewältigen sind.
- 16.4 Bei der Festlegung von Sitzungszeiten ist nach Maßgabe der dienstlichen Möglichkeiten auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit (Kinder-)Betreuungspflichten Rücksicht

zu nehmen. Sitzungen sind möglichst langfristig zu planen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rechtzeitig bekannt zu geben.

- 16.5 Bei der Anordnung von dienstlichen Terminen, insbesondere bei Überstunden und Mehrarbeit, ist auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus (Kinder-)Betreuungspflichten ergeben, Rücksicht zu nehmen. Es darf daraus keine Benachteiligung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwachsen.
- 16.6 Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darf durch Karenz und Teilzeitbeschäftigung keine Benachteiligung entstehen.
- 16.7 Teilzeitbeschäftigten aufgrund von Betreuungspflichten soll die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung möglich sein.

§ 17 Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

- 17.1 Teilzeitbeschäftigung stellt grundsätzlich keinen Hinderungsgrund für die Übernahme einer Führungsposition dar. Es müssen nach Möglichkeit die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden, dass Führungspositionen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich gemacht werden.

Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile

Als Zielvorgabe wird eine Erhöhung des Frauenanteils in diesen Funktionen bis 31. Dezember 2018 auf 50% nach Möglichkeit angestrebt: Stellvertretende Direktorinnen bzw. Abteilungsleiterinnen, Bereichsleiterinnen und stellvertretende Bereichsleiterinnen. In den anderen Funktionen ist bei Fluktuationen auf die Beibehaltung des ausgewogenen Geschlechterverhältnisses zu achten. Bei der Zusammensetzung der Führungsteams (Direktorinnen und Direktoren sowie deren Stellvertretungen, Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter sowie deren Stellvertretungen) ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis möglichst zu berücksichtigen.

Ausgangspunkt der Berechnung des Frauenanteils ist der IST-Stand vom 1. Juni 2016:

Funktion ¹⁾	Männer	Frauen	Gesamt	% Anteil Frauen
Generaldirektion ²⁾	1	1	2	50%
Leiterinnen und Leiter Stabstellen	2	4	6	67%
Direktorinnen und Direktoren bzw. Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter	3	3	6	50%
Stellvertretende Direktorinnen und Direktoren bzw. Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter	6	1	7	14%
Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter	20	14	34	41%
Stellvertretende Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter	12	10	22	45%
Gesamt	44	33	77	43%

1) Die Berechnung der Anteile von Frauen und Männern basiert auf der Zahl von Funktionen. Besetzt eine Person mehrere Funktionen (z.B. stv. Direktorin bzw. Direktor und zugleich Bereichsleiterin bzw. Bereichsleiter) wird diese Person mehrfach gezählt.

2) Die Verteilung innerhalb der Generaldirektion ist nicht Teil der im Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsplan der Bundesanstalt Statistik Österreich vereinbarten Ziele.

*) Die Anlage 1 wird jährlich in aktualisierter Version im Intranet veröffentlicht.