

Vortrag an den Ministerrat

Controlling der Geschlechterverteilung

In der Bundesregierung nimmt die Gleichstellungspolitik einen wichtigen Stellenwert ein. Der Bundesdienst geht mit gutem Vorbild voran und bekennt sich im aktuellen Regierungsprogramm klar zu einer Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben.

Der Arbeitgeber Bund dokumentiert mit zahlreichen gesetzlichen und untergesetzlichen Maßnahmen seine Vorbildfunktion hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Frauenförderung.

Eine wesentliche Kennzahl bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist die Frage, wie stark Frauen in Führungspositionen vertreten sind. Führungsverantwortung geht einerseits mit Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten einher, andererseits korreliert sie mit der Einkommenshöhe und ist damit einer der Gründe des Einkommensunterschieds (Gender Pay Gap) zwischen Frauen und Männern.

Gemäß § 5 Abs. 1 der Personalkapazitätscontrollingverordnung 2013 erfolgt jährlich das Controlling der Geschlechterverteilung durch den Bericht an die Bundesregierung in Bezug auf die Zielsetzung und Einhaltung der Kenngrößen hinsichtlich des Frauenanteils in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen im Bundesdienst.

Zur Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen und damit in jenen Funktionen mit den höchsten Einkommen wurden vier Kennzahlen für den Bundesdienst entwickelt.

- Akademikerinnen Gruppe 1: A 1/7-9 und Vergleichbare (z.B. Generalsekretärinnen, Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen)
- Akademikerinnen Gruppe 2: A 1/4-6 und Vergleichbare (z.B. Abteilungsleitung, Abteilungsleitung Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen)
- Maturantinnen: A 2/5-8 und Vergleichbare (z.B. Referatsleitung, Leitung mittlerer und kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung)
- Fachdienst: A 3/5-8 und Vergleichbare (z.B. Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung)

Zur Erhöhung der Frauenanteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen wurde bereits 2009 ein bundesweites Gleichstellungs-Controlling etabliert. In einer rollierenden Planung mit einem Planungshorizont von vier Jahren setzen sich die Ressorts alle zwei Jahre in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich standardisierte Ziele, die transparent im Personalplan (Anlage F) im Rahmen der Budgetdokumente veröffentlicht werden. Jährlich legt der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport der Bundesregierung einen Bericht zur Wirkung bzw. Zielerreichung vor.

Der Gesamtfrauenanteil im Bundesdienst ist seit 2006 von 38,7% auf 42,5% (2019) angestiegen. Der Frauenanteil in Führungspositionen ist parallel dazu seit 2006 von 27,7% auf 36,2% angewachsen. Dieser Anstieg mit 8,5 Prozentpunkten ist damit mehr als doppelt so hoch als jener des Frauenanteils im gesamten Bundesdienst (+3,8 Prozentpunkte).



Abbildung 1 Frauenanteil im Bundesdienst



Abbildung 2 Frauenanteil in Führungspositionen

In der Beilage erfolgt die Darstellung der Entwicklung der Kennzahlen im Vergleich 2015 zu 2019 und die Zielerreichung der Ressortziele 2019. Weiters sind die Ressortziele des Frauenanteils in Führungspositionen bis Ende 2021 und 2023 angeschlossen (Tabelle F Personalplan 2020). Bedingt durch die BMG-Novelle 2017 ist der Vergleich der Ist-Stände 2015 zu 2019 auf Ressortebene nur eingeschränkt aussagekräftig.

In den Kennzahlen ist jeweils das gesamte Ressort umfasst, wobei der Frauenanteil in den einzelnen Organisationseinheiten aufgrund ihrer spezifischen Strukturen und Aufgaben differenziert betrachtet werden muss.

Ich stelle daher den

Antrag,

die Bundesregierung wolle diesen Bericht zur Kenntnis nehmen.

30. Juni 2020

Mag. Werner Kogler
Vizekanzler