

Vortrag an den Ministerrat

Controlling der Geschlechterverteilung

In der Bundesregierung nimmt die Gleichstellungspolitik einen hohen Stellenwert ein. Der Bundesdienst geht mit gutem Vorbild voran und bekennt sich im aktuellen Regierungsprogramm klar zu einer Gleichstellung im Erwerbsleben. Ein wesentliches Ziel besteht darin, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.

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

Eine wesentliche Kennzahl im Zusammenhang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist die Frage, wie stark Frauen in Führungspositionen vertreten sind. Zum einen geht Führungsverantwortung mit Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten einher, zum anderen korreliert sie auch mit der Einkommenshöhe.

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.

- Akademiker:innen Gruppe 1: A 1/7-9 und Vergleichbare (z.B. Generalsekretär:innen, Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen)
- Akademiker:innen Gruppe 2: A 1/4-6 und Vergleichbare (z.B. Abteilungsleitung, Abteilungsleitung Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen)
- Maturant:innen: A 2/5-8 und Vergleichbare (z.B. Referatsleitung, Leitung mittlerer und kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referent:innen in höherer Verwendung)
- Fachdienst: A 3/5-8 und Vergleichbare (z.B. Sachbearbeiter:innen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung)

Zur Erhöhung der Frauenanteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen wurde bereits 2009 ein Gleichstellungs-Controlling bundesweit etabliert. In einer rollierenden Planung mit einem Planungshorizont von vier Jahren setzen sich die Ressorts alle zwei Jahre in ihrem Verantwortungsbereich standardisierte Ziele, die transparent im Personalplan (Anlage F) im Rahmen der Budgetdokumente veröffentlicht werden. Jährlich wird der Bundesregierung ein Bericht zur Wirkung bzw. Zielerreichung vorgelegt.

Der Gesamtfrauenanteil im Bundesdienst ist seit 2006 von 38,7% auf 43,0% (2021) angestiegen. Der Frauenanteil in Führungspositionen ist parallel dazu seit 2006 von 27,7% auf 37,1% angewachsen. Dieser Anstieg mit 9,4 Prozentpunkten ist damit mehr als doppelt so hoch als jener des Frauenanteils im gesamten Bundesdienst (+4,3 Prozentpunkte).

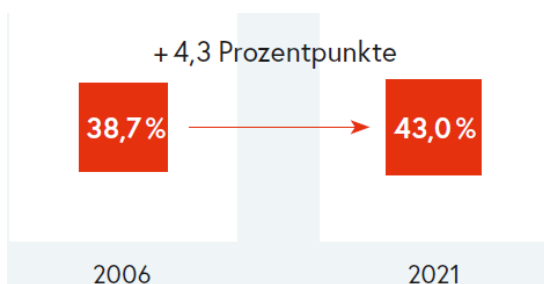


Abbildung 1 Frauenanteil im Bundesdienst

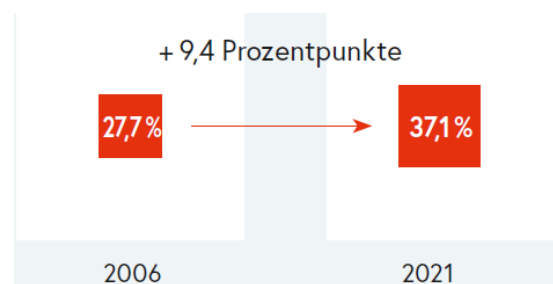


Abbildung 2 Frauenanteil in Führungspositionen

Es ist jedoch darauf hin zu weisen, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen mit durchschnittlich 37,1% vom Frauenanteil im Bundesdienst von 43,0% abweicht.

In der Beilage erfolgt die Darstellung der Entwicklung der Kennzahlen im Vergleich 2020 zu 2021 und die Zielerreichung der Ressortziele 2021. Dieser Vergleich zeigt die Entwicklung der Ist-Stände zwischen dem Jahr der Zielsetzung und dem Evaluierungsjahr. Weiters sind die Ressortziele des Frauenanteils in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen bis Ende 2023 und 2025 angeschlossen (Tabelle F Personalplan 2022).

In den Kennzahlen ist jeweils das gesamte Ressort umfasst, wobei der Frauenanteil der 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.

15. Juni 2022

Mag. Werner Kogler
Vizekanzler