

## **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 im Erwerbsleben. Diese Vorbildfunktion hinsichtlich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Frauenförderung dokumentiert der Arbeitgeber Bund mit zahlreichen gesetzlichen und untergesetzlichen Maßnahmen.

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 und ist damit einer der Gründe des Einkommensunterschieds 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 dem 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 Controlling der Geschlechterverteilung 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 42,6% (2020) angestiegen. Der Frauenanteil in Führungspositionen ist parallel dazu seit 2006 von 27,7% auf 36,5% angewachsen. Dieser Anstieg mit 8,8 Prozentpunkten ist damit mehr als doppelt so hoch als jener des Frauenanteils im gesamten Bundesdienst (+3,9 Prozentpunkte).



Abbildung 1 Frauenanteil im Bundesdienst



Abbildung 2 Frauenanteil in Führungspositionen

Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen mit durchschnittlich 36,5% vom Frauenanteil im Bundesdienst von 42,6% abweicht.

In der Beilage erfolgt die Darstellung der Entwicklung der Kennzahlen seit 2006 und die Gegenüberstellung des Frauenanteils in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen zum Stichtag 31. Dezember 2020 zu den Ressortzielen Ende 2021 und 2023. (Tabelle F Personalplan 2021).

Ich stelle daher den

**Antrag,**

---

die Bundesregierung wolle diesen Bericht zur Kenntnis nehmen.

11. Juni 2021

---

Mag. Werner Kogler  
Vizekanzler

Beilage  
Controlling der Geschlechterverteilung – Frauen in Führungspositionen