

VORTRAG AN DEN MINISTERRAT**Betrifft: Gender-Controlling – Frauen in Führungspositionen**

Die Bundesregierung bekennt sich im aktuellen Regierungsprogramm zur Förderung der Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt. Als wesentliche Elemente der Frauenförderung sind dabei die Verringerung der Einkommensunterschiede, Einkommenstransparenz sowie Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen in der Verwaltung angeführt.

Vier Kennzahlen wurden für den Bundesdienst entwickelt, die den Frauenanteil in Führungspositionen auf Bundesebene durch Ermittlung der höchsten besoldungsrechtlichen Stellungen und damit jener Funktionen mit den höchsten Einkommen, darstellen. Alle Ressorts setzten sich Ziele für diese vier Kennzahlen, die im Personalplan abgebildet sind.

- AkademikerInnen: A 1/7-9 und Vergleichbare
(z.B. SektionschefInnen, GruppenleiterInnen und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen)
- AkademikerInnen: A 1/4-6 und Vergleichbare
(z.B. AbteilungsleiterInnen, ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen)
- MaturantInnen: A 2/5-8 und Vergleichbare
(z.B. LeiterInnen mittlerer und kleinerer nachgeordneter Dienststellen)
- Fachdienst: A 3/5-8 und Vergleichbare
(z.B. SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung)

Zur Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Stellungen und damit in jenen Funktionen mit dem höchsten Einkommen ist gemäß der Personalkapazitätscontrollingverordnung 2013 ein Gendercontrolling mit Stichtag 31. Dezember durchzuführen.

Seit 2006 ist der Frauenanteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen mehr als doppelt so hoch gestiegen (+7,5 Prozentpunkte) als der Frauenanteil insgesamt im Bundesdienst (+3,2 Prozentpunkte). Der höchste Anstieg war bei den Akademikerinnen zu verzeichnen. Der Frauenanteil im Bundesdienst liegt aktuell bei 41,9% und damit um 6,6 Prozentpunkte höher als der Frauenanteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen.

Qualifikationsgruppe	besoldungsrechtliche Einstufung und Position	Frauenanteil						
		2006	2009	2012	2013	2014	2015	2016
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare (z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen)	15,8%	21,3%	24,0%	26,3%	26,4%	27,3%	29,7%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare (z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen)	29,8%	32,7%	35,1%	36,8%	37,8%	38,5%	39,1%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare (ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer und kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung)	24,4%	26,2%	28,3%	28,9%	29,8%	30,4%	31,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare (SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung)	29,3%	31,4%	33,3%	35,4%	35,1%	35,3%	36,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	27,7%	29,9%	32,0%	33,7%	34,1%	34,5%	35,2%
Gesamtpersonal	alle besoldungsrechtliche Einstufungen	38,7%	39,8%	40,9%	41,2%	41,4%	41,7%	41,9%

In der Beilage ist die Gegenüberstellung des Frauenanteils in den höchsten besoldungsrechtlichen Stellungen zum Stichtag 31. Dezember 2016 zu den Ressortzielen Ende 2017 bzw. 2019 angeschlossen.

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.

Die Festsetzung von ressortspezifischen Zielen für die Frauenanteile der höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen hat sich bewährt. Gemäß der Personalkapazitätscontrollingverordnung 2013 erfolgt eine rollierende Planung der Ziele im Zwei-Jahres-Rhythmus durch die Ressorts. Folglich sind im Personalplan 2017 die ressortspezifischen Zielvorgaben des Jahres 2019 in der Übersicht Tabelle F des Personalplanes enthalten.

Ich stelle daher den

Antrag,

die Bundesregierung wolle im Sinne des Vortrages beschließen.

10. Juli 2017
Der Bundeskanzler:
KERN

Beilage