

BMKÖS - I/A/5 (Ministerratsdienst und parlamentarische Angelegenheiten)

**Jennifer Born**  
Sachbearbeiterin

[jennifer.born@bmkoes.gv.at](mailto:jennifer.born@bmkoes.gv.at)  
+43 1 716 06-664537  
Radetzkystraße 2, 1030 Wien

E-Mail-Antworten sind bitte unter Anführung der Geschäftszahl an oben angeführte Adresse zu richten.

Herr Landeshauptmann  
Mag. Hans Peter Doskozil  
Europaplatz 1  
7000 Eisenstadt

Geschäftszahl: 2023-0.436.054

## **Burgenländische Landtag - EntschlieÙung betr. Maßnahmen zum Abbau der geschlechterspezifischen Einkommensschere; LH Hans Peter Doskozil**

Sehr geehrter Herr Landeshauptmann!

Vielen Dank für Ihr Schreiben vom Mai 2023, mit dem Sie Herrn Vizekanzler Werner Kogler die EntschlieÙung des Burgenländischen Landtages vom 30. März 2023 betreffend Maßnahmen zum Abbau der geschlechterspezifischen Einkommensschere zur Kenntnis bringen.

Für den Zuständigkeitsbereich des Bundesministers für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport darf Folgendes mitgeteilt werden:

Der öffentliche Dienst hat als größter Arbeitgeber Österreichs und durch seine besondere Rolle als „Träger des Gemeinwohls“ die Verantwortung diversitätssensibel zu agieren. Durch vielfältige Maßnahmen hat der Bund bereits eine Vorreiterrolle zum Beispiel bei der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit eingenommen.

In Hinblick auf den Abbau der geschlechterspezifischen Einkommensschere, setzt der Bund folgende Maßnahmen:

## **Einkommensbericht des Bundes:**

Der Einkommensbericht des Bundes zeigt die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern auf. Eine wichtige Kennzahl stellt der Gender-Pay-Gap dar, der den prozentuellen Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern darstellt. So beugen gesetzlich geregelte Gehaltstabellen, Einkommensdiskriminierungen zwischen Frauen und Männern vor.

Um Einkommensdiskriminierungen entgegenzuwirken wurde durch die Novellierung im Jahr 2011 die verpflichtende Erstellung von Einkommensberichten sowohl im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) als auch im Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft (GlBG) verankert.

Der damals neu geschaffene § 6a B-GlBG hat zum Ziel, neben den ganzjährig vollbeschäftigten auch die teilbeschäftigten Mitarbeiter:innen zu erfassen. Um eine Vergleichbarkeit der Frauen- und Männereinkommen zu gewährleisten, wird das Einkommen von Teilbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung und jenes von unterjährig beschäftigten Dienstnehmer:innen auf Jahresbeschäftigung hochgerechnet. Diese Hochrechnungen geben fiktive Einkommen aller Mitarbeiter:innen des Bundes wieder. Dadurch werden Verzerrungen aufgrund von unterschiedlichen Teilbeschäftigungsquoten oder Anteilen der unterjährig Beschäftigten zwischen Männern und Frauen neutralisiert und vergleichbare Einkommensinformationen hergestellt.

Der Zeitreihenvergleich zeigt, dass der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen im Bundesdienst im Jahr 2012 13,3 Prozent betrug und sich kontinuierlich – mit Ausnahme eines leichten Anstieges im Jahr 2015 – verringerte. Im Jahr 2021 liegt der Einkommensunterschied von Männern und Frauen im Bundesdienst auf dem historisch niedrigsten Wert von 8,5 Prozent.

## **Gender Controlling: Frauen in höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen:**

Eine zentrale Frage im Zusammenhang mit Gleichberechtigung ist, 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 Einkommensunterschiedes zwischen Frauen und Männern.

Somit wird, zusätzlich zum Frauenanteil im Bundesdienst, auch der Anteil von Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen jährlich in der Publikation „Personal des Bundes“ ausgewiesen. Dieser ist seit 2006 von 15,8% auf 27,7% angestiegen.

Wien, 4. Juli 2023

Für den Bundesminister:

MMag. Dr. Katharina Leitner