

„Mythos“ Quotenfrauen

Bei den meisten Planstellenbesetzungen spielen „Frauenquoten“ eine untergeordnete Rolle. Mit jedem Arbeitsplatz sind Kenntnisse und Fertigkeiten verbunden, die es bei einer Bewerbung zu erfüllen gilt.

Seit 1981 gibt es Quotenregelungen in Österreich. Diese sollten ursprünglich in männerdominierten Berufsfeldern Chancengleichheit für Frauen garantieren, insbesondere beim beruflichen Aufstieg. Das Ziel, im öffentlichen Dienst eine bestimmte „Geschlechterquote“ zu erreichen, ist in Österreich seit 1993 im Gesetz verankert und basiert auf einem Ministerratsbeschluss aus dem Jahr 1981. In diesem wurde festgelegt, dass Frauen grundsätzlich mit der Übernahme leitender Funktionen zu betrauen sind, sofern sie die notwendigen Qualifikationen erbringen und in gleicher Weise geeignet sind, wie ihre männlichen Mitbewerber.

In der UN-Konvention zur Beseitigung jeglicher Formen der Diskriminierung von Frauen (CEDAW) wurde im Jahr darauf eine ähnlich lautende Formulierung verabschiedet. Im Bundesgleichbehandlungsgesetz wurde 1993 die Regelung verankert, dass Frauen bei gleicher Eignung der Vorzug bei der Vergabe von Positionen in einer Organisation des öffentlichen Dienstes einzuräumen ist, sofern sie unterrepräsentiert sind. Von Unterrepräsentation wird in diesem Zusammenhang gesprochen, wenn weniger als fünfzig Prozent aller Bediensteten Frauen sind.

Bedeutung. Bei den „Quotenregelungen“ handelt es sich um politische Maßnahmen und Bekenntnisse, die getroffen wurden, um in traditionell männerdominierten Bereichen Chancengleichheit herzustellen. Eine Frauenquote bedeutet nicht automatisch eine Benachteiligung von Männern. Frauen bekommen aufgrund solcher Regelungen auch nicht jede Position, auf die sie sich bewerben. Vielmehr kommt die Geschlechterquote nur in jenen Fällen zum Tragen, in denen sowohl eine Frau als auch ein Mann die höchste Eignung für eine bestimmte Position aufweisen. Diese Höchststeig-



Bestellung von Führungskräften im Innenministerium: 29 Prozent aller Abteilungsleitungen werden von Frauen ausgeübt.

nung wird anhand der für die jeweilige Position festgeschriebenen Kriterien vergeben. Nur in jenen Fällen, in denen mehrere Bewerberinnen und Bewerber exakt die gleiche (höchste) Eignung im Gesamtausmaß aufweisen, kommt die Quotenregelung zu tragen.

Umsetzung. In der Realität bedeutet dies, dass bei den meisten Planstellenbesetzungen Frauenquoten eine untergeordnete Rolle zukommt. Mit jedem Arbeitsplatz sind umfassende Kenntnisse und Fertigkeiten verbunden, die es bei einer Bewerbung zu erfüllen gilt. In den meisten Fällen können im Zuge des Beurteilungsverfahrens klare Differenzierungen zwischen den einzelnen Bewerbern und Bewerberinnen getroffen werden. Das führt dazu, dass dem oder der Bestgeeigneten ohne jegliche Quotenregelung die Position verliehen wird. Somit stehen solche Regelungen nicht der Qualität entgegen, sondern



Michaela Kardeis, Generaldirektorin für die öffentliche Sicherheit im BMI.



Barbara Schrotter, Abteilungsleiterin „Internationale Angelegenheiten“.

sollen vielmehr garantieren, dass der oder die Bestgeeignete die freie Position erhalten soll.

Ist-Stand. Solche Regelungen führen nicht automatisch dazu, dass der Frauenanteil in Führungspositionen gesteigert werden kann, da es letzten Endes noch immer an der gelebten Organisationskultur liegt, dass derartige Vorgaben auch eingehalten und umgesetzt werden. Seit der Aufnahme von Frauen in die Polizei mit gleichen Rechten und Pflichten wie Männer im

Jahr 1991 konnte der Frauenanteil in der Polizei auf 18 Prozent gesteigert werden. Im gesamten BMI (inklusive Verwaltungsbereich) sind 26 Prozent Frauen beschäftigt und in der Verwaltung allein arbeiten 59 Prozent Frauen. Selbst in den höchsten Führungsebenen sind mittlerweile Männer und Frauen vertreten: 2017 wurde Dr.ⁱⁿ Michaela Kardeis als Generaldirektorin für die öffentliche Sicherheit oberste Polizistin des Landes. Darüber hinaus werden 29 Prozent aller Abteilungsleitungen von Frauen ausgeübt. Lediglich die Ebene der Gruppenleitungen sind auch im Jahr 2018 noch rein männlich besetzt.

Weitere Maßnahmen. Die Verankerung einer Frauenquote trägt nicht allein Verantwortung dafür, dass der Frauenanteil in der Polizei gesteigert werden konnte und sie in unterschiedlichsten Führungspositionen ihren Dienst versehen. Vielmehr gilt es, diese als einen Teil eines großen Maßnahmenbündels zu betrachten, dessen Ziel es ist, eine heterogene Zusammensetzung der Bediensteten zu erreichen. So gibt es im Bundesministerium für Inneres beispielsweise einen Kindergarten, der nur Kindern von Bediensteten zur Verfügung steht. Dieser ist ganzjährig – auch in den Ferien – geöffnet. Die Öffnungszeiten sind an die Dienstzeiten angepasst. Dadurch wird es Müttern und Vätern ermöglicht, relativ rasch nach der Geburt ihres Kindes



Dr. Michaela Kohlweiss, Landespolizeidirektorin in Kärnten; einzige Frau als Landespolizeichefin.

wieder in das Arbeitsleben einzusteigen, da sie ihr Kind in unmittelbarer Arbeitsplatznähe gut versorgt wissen.

Ein anderes Beispiel für unterstützende Maßnahmen sind Mentoring-Programme, die angeboten werden. Diese unterstützen beispielsweise Personen, die nach einer Karenz wieder in den Dienst zurückkehren dabei, in der Karenz aufgetretene Änderungen in der Organisation aufzuzeigen oder sich ergebende Defizite durch die längere Abwesenheit schnellstmöglich aufzuholen.

Die Besten fördern. Organisationen, die Gleichbehandlung leben, sind nachweislich erfolgreicher, da jede und jeder Bedienstete individuelle Stärken und Potenziale mitbringt und nutzen kann. Dies steigert die Motivation, führt zu einem konstruktiven Umgang mit Konflikten und steigert das Image einer Organisation. Nicht zuletzt steht die Positionierung von Frauen gerade in männerdominierten Bereichen wie der Polizei, diesem Ansatz folgend, unter anderem für Qualität und Erfolg.

Es lässt sich feststellen, dass Frauenquoten keinesfalls der Qualität von Organisationen bzw. Besetzungen entgegenstehen, da dadurch nicht automatisch eine gewisse Anzahl von Frauen aufgenommen oder befördert wird. Vielmehr tragen diese Regelungen dazu bei, dass gerade jene Personen mit den höchsten Kenntnissen und Fähigkeiten zum Beispiel eine Führungsposition verliehen bekommen.

Die Besten zu fördern, ist gerade im Bereich der Exekutive unerlässlich. Die jeweils vorhandenen unterschiedlichen Stärken und Potenziale sollen im Innenministerium – im Sinne eines innovativen und modernen Arbeitgebers genutzt und aktiv gefördert werden. Quoten sollen letztlich ihrem Prinzip nach genau dazu dienen: Die Besten fördern und Chancengleichheit garantieren.

Michael Holzer