

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2014

Ausgegeben am 25. November 2014

Teil II

304. Kundmachung: Frauenförderungsplan des Rechnungshofs 2014/2015

304. Kundmachung des Präsidenten des Rechnungshofs betreffend den Frauenförderungsplan des Rechnungshofs 2014/2015

Inhaltsverzeichnis

Frauenförderungsplan des Rechnungshofs

Präambel

1. Abschnitt

Darstellung des Ist-Zustandes (STICHTAG 31. Dezember 2013)

- § 1. Darstellung der Bediensteten gegliedert nach Geschlecht sowie Verwendungs- und Funktionsgruppen: Gegenüberstellung der weiblichen und männlichen Beschäftigten im Rechnungshof
- § 2. Darstellung der Frauenquote
- § 3. Verwendung im Prüfungsdienst
- § 4. Darstellung der Funktionen im Rechnungshof unter Berücksichtigung des Frauenanteils
- § 5. Aus- und Weiterbildung
- § 6. Bewerbungen
- § 7. Arbeitszeitregelung
- § 8. Unterrepräsentation
- § 9. Kommissionen und Arbeitsgruppen

2. Abschnitt

Darstellung des Soll-Zustandes (längerfristig) zur Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen

- § 10.

3. Abschnitt

Fluktuation, Prognose bis einschliesslich 2019 und verbindliche Vorgaben

- § 11. Fluktuation und Prognose
- § 12. Zielvorgaben des Rechnungshofs zur Erhöhung des Frauenanteils in bestimmten Funktionen bis 31. Dezember 2015 gemäß § 11a Abs. 3 B-GIBG

4. Abschnitt

Besondere verbindliche Förderungsmassnahmen für Frauen gemäss § 11a Abs. 3 B-GIBG

- § 13. Organisation
- § 14. Aufnahme und beruflicher Aufstieg
- § 15. Aus- und Fortbildung
- § 16. Wiedereinstieg für karenzierte Bedienstete
- § 17. Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten

Frauenförderungsplan des Rechnungshofs

Gemäß § 11a Abs. 1 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG), BGBI. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. I Nr. 210/2013 wird verlautbart:

Präambel

Der Rechnungshof bekennt sich zum Grundsatz der Gleichwertigkeit und Gleichstellung der Geschlechter, zu den Anliegen der Frauenförderung und zur Schaffung von positiven und Karriere fördernden Bedingungen für Frauen und sorgt für die Chancengleichheit der Geschlechter. An der Zielerreichung der Gleichstellung der Geschlechter haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Rechnungshofs gemeinsam mitzuwirken.

Maßnahmen zur Frauenförderung finden im Rechnungshof in der Personalplanung und in der Organisationsentwicklung ihren adäquaten Niederschlag. Der Rechnungshof strebt eine Ausgewogenheit der Geschlechterverteilung, insbesondere in den Leitungsfunktionen, an. Jeder Form von diskriminierendem Vorgehen oder Verhalten gegenüber Frauen ist entgegenzutreten. Diese Maßnahmen sind insbesondere von allen Personen in leitenden Funktionen im Rechnungshof mit zu tragen.

Die in § 11 Abs. 2 B-GIBG geregelte Frauenquote wurde mit BGBI. I Nr. 153/2009 von 40 % auf 45 % erhöht. Mit BGBI. I Nr. 140/2011 erfuhr die Frauenquote eine weitere Erhöhung auf 50 %, die aufgrund ihres Inkrafttretens ab 1. Jänner 2012 dem Frauenförderungsplan 2014/2015 zugrunde liegt.

Der Rechnungshof weist im Jahr 2013 bei 306 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insgesamt eine Frauenquote von 45,1 % auf. Im Prüfpersonal, das sich aus Personen in der Verwendungsgruppe A1 und A2 zusammensetzt, ist der %-Anteil der Frauen seit dem Frauenförderungsplan 1994/1995 auf mehr als das Dreifache angestiegen (von 11,5 % auf 37,0 %).

1. Abschnitt

Darstellung des Ist-Zustandes (STICHTAG 31. Dezember 2013)

Darstellung der Bediensteten gegliedert nach Geschlecht sowie Verwendungs- und Funktionsgruppen: Gegenüberstellung der weiblichen und männlichen Beschäftigten im Rechnungshof

§ 1. Der Frauen- und Männeranteil in den Verwendungsgruppen A1 bis A7 stellt sich wie folgt dar:

Verwendungs- gruppe	Frauen- anteil	%-Anteil an Gesamt- belegschaft	Männer- anteil	%-Anteil an Gesamt- belegschaft	Beschäftigte Gesamt
A1	81	36,99	138	63,01	219
A2	14	46,67	16	53,33	30
A3	36	87,80	5	12,20	41
A4	4	80,00	1	20,00	5
A5	1	25,00	3	75,00	4
A6	0	0,00	1	100,00	1
A7	2	33,33	4	66,67	6
Gesamt	138	45,10	168	54,90	306

Darstellung der Frauenquote

§ 2. Wie aus der Gegenüberstellung ersichtlich, liegt insbesondere bei den Verwendungsgruppen A1 und A2 die Frauenquote unter 50 %. Gegenüber dem Frauenförderungsplan 2012/2013 ist eine Steigerung in der Verwendungsgruppe A1 von 33,18 % auf 36,99 % und in der Verwendungsgruppe A2 von 42,42 % auf 46,67 % zu verzeichnen.

Verwendung im Prüfungsdienst

§ 3. Die Kernaufgaben des Rechnungshofs sind die Prüfung und darauf aufbauend die Beratung. Daher wird im Folgenden der Anteil der Frauen im Prüfungsdienst gesondert dargestellt.

Von 306 im Rechnungshof beschäftigten Bediensteten sind 248 im Prüfungsdienst tätig; 94 Prüferinnen (37,90 %) stehen 154 Prüfern (62,10 %) gegenüber (Frauenförderungsplan 2012/2013: 34,13 % bzw. 65,87 %).

Die nachstehende Übersicht zeigt die Entwicklung der Frauenquote im Prüfungsdienst, wobei insbesondere auf die stete Erhöhung des Frauenanteils und darauf hinzuweisen ist, dass sich die Frauenquote im Prüfungsdienst seit der Vorlage des Frauenförderungsplans 1996/1997 weit mehr als verdoppelt hat.

Frauenförderungsplan	Prüferinnen	%-Anteil an Summe Prüfer/innen	Prüfer	%-Anteil an Summe Prüfer/innen	Summe Prüfer/innen
1996/1997	35	14,71	203	85,29	238
1998/1999	46	19,01	196	80,99	242
2000/2001	53	21,46	194	78,54	247
2002/2003	59	23,98	187	76,02	246
2004/2005	62	26,27	174	73,73	236
2006/2007	72	30,00	168	70,00	240
2008/2009	73	31,06	162	68,94	235
2010/2011	80	32,92	163	67,08	243
2012/2013	86	34,13	166	65,87	252
2014/2015	94	37,90	154	62,10	248

Von den 138 im Rechnungshof beschäftigten Frauen sind 68,12 % im Prüfungsdienst tätig, von den 168 im Rechnungshof beschäftigten Männern hingegen 91,67 % (Frauenförderungsplan 2012/2013: 64,66 % bzw. 92,22 %).

Darstellung der Funktionen im Rechnungshof unter Berücksichtigung des Frauenanteils

§ 4. Die geschlechterspezifische Besetzung der Funktionen im Rechnungshof stellt sich wie folgt dar:

(1) Verwendungsgruppe A1:

- Sektionsleitung: 1 Frau, 4 Männer; 0 unbesetzt
- Stellvertretung der Sektionsleitung: 3 Frauen, 2 Männer; 0 unbesetzt
- Abteilungsleitung: 8 Frauen, 23 Männer; 3 unbesetzt
- Stellvertretung der Abteilungsleitung sowie Prüfungsleitung und Fachbereichsleitung: 18 Frauen, 38 Männer; 7 unbesetzt

Insgesamt bestehen somit in der Verwendungsgruppe A1 97 besetzte (und 10 unbesetzte) Funktionen; hiervon 30 mit Frauen besetzt, dies sind 30,92 % (Frauenförderungsplan 2012/2013: 25,96 %).

(2) Verwendungsgruppe A2:

- Leitung der Bibliothek: 1 Frau

(3) Verwendungsgruppe A3:

- Leitung Facility Service: 1 Mann
- Leitung der allgemeinen Kanzlei: 1 Frau
- Leitung der Administrativen Unterstützungsstellen der Sektionen: 5 Frauen
- Stellvertretung der Administrativen Unterstützungsstellen der Sektionen: 3 Frauen; 2 unbesetzt

Insgesamt bestehen somit in der Verwendungsgruppe A3 10 besetzte (und 2 unbesetzte) Funktionen; hiervon sind 9 mit Frauen besetzt, dies sind 90 % (Frauenförderungsplan 2012/2013: 90,00 %).

Aus- und Weiterbildung

§ 5. Im Zeitraum vom 1. Jänner 2012 bis 31. Dezember 2013 waren folgende Kursanmeldungen bzw. absolvierte Seminartage für Bedienstete im Prüfungsdienst zu verzeichnen:

Kursart	Anmeldung von		Seminartage besucht von	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Grundausbildung (MBA)	12	23	270,0	453,0
Grundausbildung (BKA)	5	1	20,0	3,0
Sonstige Kurse (BKA)	35	38	174,0	195,0
Externe Seminare	28	67	86,0	267,5

Interne Seminare	128	189	1.328,0	1.810,5
Summe	208	318	1.878,0	2.729,0

Dies ergibt eine durchschnittliche Anzahl an Seminartagen je Teilnehmerin von 9,03 Tagen und je Teilnehmer von 8,58 Tagen (Frauenförderungsplan 2013/2014: 8,43 bzw. 7,61 Tage).

Bewerbungen

§ 6. Im Zeitraum vom 1. Jänner 2012 bis 31. Dezember 2013 bewarben sich insgesamt 255 Frauen und 339 Männer, davon 189 Frauen und 249 Männer für den Prüfungsdienst, sowie 66 Frauen und 90 Männer für andere Bereiche (zentrale Dienste).

Aufgenommen wurden 15 Frauen und 9 Männer, wobei sämtliche Aufnahmen für den Prüfungsdienst erfolgten. Dies entspricht einem Anteil von 62,50 % Frauen zu 37,50 % Männern an den Aufnahmen.

Arbeitszeitregelung

§ 7. Die rechtliche Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitregelung wird im Rechnungshof bereits umgesetzt und in Einzelfällen auch in Anspruch genommen. Dadurch wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert.

Unterrepräsentation

§ 8. Frauen sind zwar im Rechnungshof in den Verwendungsgruppen A1 und A2 gemäß § 11 B–GIBG unterrepräsentiert, der Erfolg der Bemühungen, Frauen für den Rechnungshof zu gewinnen, zeigt sich jedoch am steten Ansteigen der Frauenquote im Prüfungsdienst und insbesondere am hohen Anteil der Frauen (62,50 %) an den Aufnahmen.

Kommissionen und Arbeitsgruppen

§ 9. Bei der Zusammensetzung von Kommissionen ist gemäß § 10 Abs. 1 B–GIBG auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer Bedacht zu nehmen. Die Mitarbeit von Frauen in Arbeitsgruppen ist zu ermöglichen. Frauen sind in Kommissionen wie folgt vertreten:

- Aufnahmekommission (7 Frauen)
- Disziplinarkommission beim Rechnungshof (5 Frauen)
- Leistungsfeststellungskommission (3 Frauen)
- Kommission für Innovationen (1 Frau)
- Ethikkommission (1 Frau)
- Dienstprüfungskommission (7 Frauen)

2. Abschnitt

Darstellung des Soll–Zustandes (längerfristig) zur Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen

§ 10. (1) Eine Frauenquote von 50 % im Prüfungsdienst ist anzustreben. Der Soll–Zustand wäre erreicht, wenn im Prüfungsdienst

- in der Verwendungsgruppe A1 ein Zuwachs von 81 auf 109,5 Frauen (+ 37,19 %) und
- in der Verwendungsgruppe A2 ein Zuwachs von 13 auf 14,5 Frauen (+ 11,54 %)

zu verzeichnen wäre.

(2) Eine vollständige Annäherung an die Frauenquote von 50 % im Bereich der Funktionen wird nur langfristig möglich sein. Diese wäre erreicht, wenn

- 3 Frauen die Leitung einer Sektion,
- 18 Frauen die Leitung einer Abteilung und
- 32 Frauen die stellvertretende Leitung einer Abteilung oder die Prüflleitung

ausübten. Da 3 Frauen die stellvertretende Leitung einer Sektion ausüben, wurde bei dieser Funktion die Frauenquote von 50 % erfüllt.

(3) Seit Erstellung des Frauenförderungsplans 1996/1997 war im Prüfungsdienst eine Erhöhung des Standes an Prüferinnen um 59 zu verzeichnen, während sich die Zahl der Prüfer um 49 verminderte.

3. Abschnitt

Fluktuation, Prognose bis einschliesslich 2019 und verbindliche Vorgaben

Fluktuation und Prognose

§ 11. (1) Die Fluktuation wurde aufgrund der ermittelten Daten für den Zeitraum 1. Jänner 2012 bis 31. Dezember 2013 mit der Zielvorgabe bis einschließlich des Jahres 2019 erstellt, wobei folgende Annahmen zugrunde lagen:

Vom 1. Jänner 2012 bis 31. Dezember 2013 ausgeschiedene Bedienstete:

	Frauen	Männer	in Summe
Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses:	6	14	20
Übertritt und Versetzung in den Ruhestand gemäß §§ 13, 14, 15, 15a, 15c sowie §§ 236b bis 236d des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979)			
Austritt gemäß § 21 BDG 1979	0	4	4
Versetzung gemäß § 38 BDG 1979	1	3	4
Tod gemäß § 20 Abs. 1 Z 7 BDG 1979	1	1	2
Zeitablauf von befristeten Dienstverhältnissen, einverständliche Auflösung, Kündigung gemäß § 30 VBG 1979	3	1	4
Insgesamt	11	23	34

(2) Bis Ende des Jahres 2019 kann mit weiteren — durch Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters bedingten — Abgängen von 3 Frauen und 21 Männern gerechnet werden, und zwar

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Frauen	0	1	1	0	0	1
Männer	3	4	3	3	4	4

(3) Der Rechnungshof ist bei der Stellenausschreibung an einer vermehrten Bewerbung von Frauen interessiert und bringt dies dadurch zum Ausdruck, dass er in seinen Ausschreibungen Frauen besonders einlädt, sich zu bewerben.

Zielvorgaben des Rechnungshofs zur Erhöhung des Frauenanteils in bestimmten Funktionen bis 31. Dezember 2015 gemäß § 11a Abs. 3 B-GIBG

§ 12. Der Rechnungshof strebt an, die Unterrepräsentation der Frauen weiterhin zu vermindern und längerfristig die Erfüllung der Frauenquote in allen Verwendungen und Funktionen zu erreichen, und legt folgende verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils fest.

Diese verbindlichen Vorgaben beziehen sich auf Frauen, die zumindest gleich geeignet sind wie der bestgeeignete männliche Bewerber (Stichtag 31. Dezember 2013).

Funktion	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil in %	Verbindliche Zielvorgaben in %
Sektionsleitung	1	4	5	20,0	40,0
Sektionsleitung–Stellvertretung	3	2	5	60,0	60,0
Abteilungsleitung	8	23	31	25,8	27,0
Abteilungsleitung–Stellvertretung, Prüfungs- und Fachbereichsleitung	18	38	56	32,1	34,0

4. Abschnitt

Besondere verbindliche Förderungsmassnahmen für Frauen gemäss § 11a Abs. 3 B-GIBG

Organisation

§ 13. (1) Der Rechnungshof bekennt sich zum Grundsatz der Gleichwertigkeit der Arbeit von Frau und Mann und der Chancengleichheit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Alle Inhaberinnen und Inhaber von Funktionen im Rechnungshof haben die notwendigen Frauenförderungsmaßnahmen mitzutragen.

(2) Frauenförderungsmaßnahmen sind bei der Gesamtplanung, bei der Personalplanung und bei Organisationsänderungen zu berücksichtigen.

(3) Die Transparenz der Entscheidungsstrukturen und die Durchführung des Frauenförderungsgebots sind insbesondere durch folgende Maßnahmen im Aktenlauf sicherzustellen:

1. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist einzubinden:
 - Bei der Erlassung des Frauenförderungsplans,
 - bei Organisationsänderungen im Rechnungshof,
 - bei der Zusammensetzung von Kommissionen und Arbeitsgruppen und
 - bei der Erhebung des Bildungsbedarfs.
2. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat vor der beabsichtigten Durchführung folgender Personalmaßnahmen das Recht zur schriftlichen Stellungnahme:
 - Bei der Festsetzung von Ausschreibungen,
 - bei der Ausschreibung von Funktionen und bei Funktionsbestellungen,
 - bei der Ablehnung von Karenzurlauben und Teilzeitbeschäftigung von Dienstnehmerinnen und
 - bei Verwendungsänderungen von Mitarbeiterinnen.
3. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist über folgende verfügte personelle und organisatorische Maßnahmen zu informieren:
 - Ablehnung von Aufnahmewerberinnen und Aufnahmewerbern,
 - Beendigung der Probeverwendung von Mitarbeiterinnen,
 - Nichtzulassung von Mitarbeiterinnen zur Aus- und Weiterbildung,
 - Gewährung von Karenzurlauben und Verwendungsänderungen,
 - Ausschreibung von Fortbildungsseminaren und
 - allgemeine Personalentscheidungen betreffend weibliche Bedienstete im Hinblick auf die Einhaltung des B-GIBG.

Aufnahme und beruflicher Aufstieg

§ 14. (1) Die Ausschreibung bzw. Bekanntmachung von zur Besetzung gelangenden Planstellen und Funktionen hat mit der Zielsetzung, insbesondere Frauen für den Prüfungsdienst im Rechnungshof zu gewinnen, zu erfolgen.

(2) Nach der Aufnahme sind die Mitarbeiterinnen im Zuge von Integrationsmodulen unter Mitwirkung der Gleichbehandlungsbeauftragten in die Organisation des Rechnungshofs einzuführen.

(3) Der berufliche Aufstieg von Mitarbeiterinnen ist durch vorrangige Zulassung zu externen Bildungsveranstaltungen, insbesondere zur Führungskräfteausbildung, zu fördern.

Aus- und Fortbildung

§ 15. Die Aus- und Fortbildung hat nach dem vom Rechnungshof entwickelten Konzept zu erfolgen. Das Konzept regelt die berufsbegleitende Aus- und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter des Rechnungshofs durch individuelle Beratung, Erhebung des Bildungsbedarfs und Erstellung des Bildungsangebots sowie die Entwicklung von Führungskräften unter dem Aspekt der Frauenförderung.

Wiedereinstieg für karenzierte Bedienstete

§ 16. Frauen ist jegliche Unterstützung zu bieten, um ihren Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. Vor allem ist ihnen nach Beendigung ihres Karenzurlaubs die Möglichkeit zur Teilnahme an den Integrationsmodulen zu bieten, die einen wesentlichen Teil des Aus- und Fortbildungskonzepts darstellen.

Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 17. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dem B-GIBG zu unterstützen. Die erforderlichen Ressourcen und Informationen sind ihr zur Verfügung zu stellen.

Moser

