

# BUNDESGESETZBLATT

## FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2005

Ausgegeben am 30. Dezember 2005

Teil II

476. Kundmachung: Frauenförderungsplan des Rechnungshofes

### 476. Kundmachung des Präsidenten des Rechnungshofes betreffend den Frauenförderungsplan des Rechnungshofes

Gemäß § 11a Abs. 1 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 65/2004, wird verlautbart:

#### Frauenförderungsplan des Rechnungshofes

##### 1. Abschnitt

##### Darstellung des Ist-Zustandes (STICHTAG 1. JULI 2005)

##### 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:

Verwendungsgruppe	Frauenanteil	%-Anteil an Gesamt-Belegschaft	Männeranteil	%-Anteil an Gesamt-Belegschaft	Gesamtbeschäftigte
<b>A1</b>	53	28,49	133	71,51	186
<b>A2</b>	20	36,36	35	63,64	55
<b>A3</b>	38	88,37	5	11,63	43
<b>A4</b>	12	92,31	1	7,69	13
<b>A5</b>	1	25,00	3	75,00	4
<b>A6</b>	0	0,00	1	100,00	1
<b>A7</b>	5	55,56	4	44,44	9
<b>Gesamt</b>	<b>129</b>	<b>41,48</b>	<b>182</b>	<b>58,52</b>	<b>311</b>

##### Darstellung der Frauenquote

§ 2. Wie aus der Gegenüberstellung ersichtlich, liegt insbesondere bei den Verwendungsgruppen A1 und A2 die Frauenquote unter 40 %. Gegenüber dem Frauenförderungsplan 2004/2005 ist jedoch eine Steigerung in der Verwendungsgruppe A1 von 22,60 % auf 28,49 %, in der Verwendungsgruppe A2 hingegen eine Senkung von 37,29 % auf 36,36 % zu verzeichnen.

##### Verwendung im Prüfungsdienst

§ 3. Da die Kernaufgabe des Rechnungshofes die Prüfungstätigkeit bildet, wird im Folgenden der Anteil der Frauen im Prüfungsdienst gesondert dargestellt.

Von 311 im Rechnungshof beschäftigten Bediensteten sind 240 im Prüfungsdienst tätig; 72 Prüferinnen (30 %) stehen 168 Prüfern (70 %) gegenüber (Frauenförderungsplan 2004/2005: 26,27 % bzw. 73,73 %).

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 Frauenförderungsplanes 1994/95 mehr als verdoppelt hat.

Frauenförderungsplan	Prüferinnen	%-Anteil an Summe Prüfer/innen	Prüfer	%-Anteil an Summe Prüfer/innen	Summe Prüfer/innen
<b>1994/1995</b>	28	11,48	216	88,52	<b>244</b>
<b>1996/1997</b>	35	14,71	203	85,29	<b>238</b>
<b>1998/1999</b>	46	19,01	196	80,99	<b>242</b>
<b>2000/2001</b>	53	21,46	194	78,54	<b>247</b>
<b>2002/2003</b>	59	23,98	187	76,02	<b>246</b>
<b>2004/2005</b>	62	26,27	174	73,73	<b>236</b>
<b>2006/2007</b>	72	30,00	168	70,00	<b>240</b>

Von den 129 im Rechnungshof beschäftigten Frauen sind 55,81 % im Prüfungsdienst tätig, von den 182 im Rechnungshof beschäftigten Männern hingegen 92,31 % (Frauenförderungsplan 2004/2005: 52,99 % bzw. 92,06 %).

#### **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: 5 Männer; 0 unbesetzt
- Abteilungsleitung:  
31 Männer, 4 Frauen; 0 unbesetzt  
*davon zusätzliche Funktion der Sektionsleitungstellvertretung:*  
3 Männer; 2 Frauen; 0 unbesetzt
- Stellvertretung der Abteilungsleitung sowie  
Prüfungsleitung und Fachbereichsleitung:  
50 Männer, 19 Frauen; 3 unbesetzt

Insgesamt bestehen somit 114 besetzte (und 3 unbesetzte) Funktionen; hievon 25 mit Frauen besetzt, dies sind 21,93 % (Frauenförderungsplan 2004/2005: 16,52 %).

(2) Verwendungsgruppe A2:

- Leitung der Bibliothek: 1 Mann
- Leitung der Wirtschaftsstelle: 1 Frau

Insgesamt bestehen somit 2 Funktionen; eine wird von einer Frau ausgeübt, dies sind 50 % (Frauenförderungsplan 2004/2005: 50 %).

(3) Verwendungsgruppe A3:

- Stellvertretung der Leitung der Wirtschaftsstelle: 1 Mann
- Leitung der Ministerialkanzleidirektion: 1 Mann
- Stellvertretung der Ministerialkanzleidirektion: 1 Frau
- Leitung der allgemeinen Kanzlei: 1 Frau
- Leitung der Administrativen Unterstützungsstellen der Sektionen: 5 Frauen
- Stellvertretung der Administrativen Unterstützungsstellen der Sektionen: 3 Frauen

Insgesamt bestehen somit 12 Funktionen; hievon sind 10 mit Frauen besetzt, dies sind 83,33 % (Frauenförderungsplan 2004/2005: 77,78 %).

#### **Aus- und Weiterbildung**

§ 5. Im Zeitraum vom 1. Juli 2003 bis 1. Juli 2005 waren folgende Kursanmeldungen bzw. absolvierte Seminartage für Bedienstete im Prüfungsdienst zu verzeichnen:

Kursart	Anmeldung von		Seminartage besucht von	
	Frauen	Männern	Frauen	Männern
<b>Grundausbildung (RH, BKA)</b>	21	19	490	584
<b>Sonstige Kurse (BKA)</b>	32	60	91	164
<b>Externe Seminare</b>	194	372	316	737
<b>Interne Seminare</b>	1.029	1.409	1.663	2.471

<b>Summe</b>	1.276	1.860	2.560	3.956
--------------	-------	-------	-------	-------

Dies ergibt eine durchschnittliche Anzahl an Seminartagen je Teilnehmerin von 2,01 Tagen und je Teilnehmer von 2,13 Tagen.

### **Bewerbungen**

§ 6. Im Zeitraum vom 1. Juli 2003 bis 1. Juli 2005 bewarben sich insgesamt 206 Frauen und 211 Männer, davon 119 Frauen und 146 Männer für den Prüfungsdienst, sowie 87 Frauen und 65 Männer für andere Bereiche (zentrale Dienste). Aufgenommen wurden 14 Frauen und 22 Männer für den Prüfungsdienst sowie 5 Frauen und 3 Männer für zentrale Dienste. Dies entspricht einem auf den Prüfungsdienst bezogenen Anteil der Aufnahmen von 38,89 % Frauen zu 61,11 % Männern und einem auf die zentralen Dienste bezogenen Anteil der Aufnahmen von 62,50 % Frauen und 37,50 % Männer.

### **Arbeitszeitregelung**

§ 7. Die rechtliche Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitregelung wird im Rechnungshof bereits umgesetzt und in Einzelfällen auch schon 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 und in den meisten Funktionen betreffend die Verwendungsgruppen A1 und A2 gemäß § 11 B–GIBG unterrepräsentiert, der Erfolg der Bemühungen, Frauen für den Rechnungshof zu gewinnen, zeigt sich jedoch am Ansteigen der Frauenquote im Prüfungsdienst.

### **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 (3 Frauen)
- Leistungsfeststellungskommission (5 Frauen)

## **2. Abschnitt**

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

§ 10. (1) Eine Frauenquote von 40 % im Prüfungsdienst ist anzustreben. Der Soll–Zustand wäre erreicht, wenn im Prüfungsdienst

- in der Verwendungsgruppe A1 ein Zuwachs von 53 auf 75 Frauen (+ 41,51 %) und
- in der Verwendungsgruppe A2 ein Zuwachs von 19 auf 22 Frauen (+ 15,79 %)

zu verzeichnen wäre.

(2) Eine Annäherung an die Frauenquote von 40 % im Bereich der Funktionen wird nur langfristig möglich sein. Diese wäre erreicht, wenn

- 2 Frauen die Leitung einer Sektion,
- 14 Frauen die Leitung einer Abteilung und
- 29 Frauen die stellvertretende Leitung einer Abteilung oder die Prüfungsleitung

ausübten.

Im Bereich der Sektionsleiter-Stellvertretung ist die Frauenquote von 40 % erreicht.

(3) Seit Erstellung des Frauenförderungsplanes 1994/95 war im Prüfungsdienst eine Erhöhung des Standes an Prüferinnen um 44 zu verzeichnen, während sich die Zahl der Prüfer um 48 verminderte.

## **3. Abschnitt**

### **Fluktuation, Prognose bis einschließlich 2011 und verbindliche Vorgaben**

#### **Fluktuation und Prognose**

§ 11. (1) Die Fluktuation wurde aufgrund der ermittelten Daten für den Zeitraum 1. Juli 2003 bis 1. Juli 2005 mit der Zielvorgabe bis einschließlich des Jahres 2009 erstellt, wobei folgende Annahmen zugrunde lagen:

Vom 1. Juli 2003 bis 1. Juli 2005 ausgeschiedene Bedienstete:

	Frauen	Männer	in Summe
<b>Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses: Übertritt und Versetzung in den Ruhestand gemäß §§ 13, 14 und 15 sowie §§ 236b und 236c des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979)</b>	3	34	37
<b>Auflösung des Dienstverhältnisses</b>	3	5	8
<b>Versetzung gemäß § 38 BDG 1979</b>	1	0	1
<b>insgesamt</b>	<b>7</b>	<b>39</b>	<b>46</b>

(2) Ab dem Stichtag 1. Juli 2005 bis Ende des Jahres 2011 kann mit weiteren, durch Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters bedingten Abgängen von 1 Frau und 23 Männern gerechnet werden, und zwar

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Frauen</b>	—	1	—	—	—	—	—
<b>Männer</b>	1	2	3	3	5	4	5

(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 Rechnungshofes zur Erhöhung des Frauenanteiles in bestimmten Funktionen bis 31. Dezember 2007 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 Höhe von 40 % 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 1. Juli 2005).

<b>Funktion</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>gesamt</b>	<b>Frauenanteil in %</b>	<b>verbindliche Zielvorgaben in %</b>
<b>Sektionsleitung</b>	5	0	<b>5</b>	0,0	20,0
<b>Abteilungsleitung</b>	31	4	<b>35</b>	11,4	17,1
<i>davon</i>					
<b>Sektionsleitungsstellvertretung</b>	3	2	<b>5</b>	40,0	—
<b>Abteilungsleitungsstellvertretung, Prüfungs- und Fachbereichsleitung</b>	50	19	<b>69</b>	27,5	34,8

#### **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 Frauenförderungsplanes,
  - bei Organisationsänderungen im Rechnungshof,

- bei 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 Rechnungshofes 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 Rechnungshofes durch individuelle Beratung, Erhebung des Bildungsbedarfs und Erstellung des Bildungsangebotes 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 Karenzurlaubes 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**

