

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2012

Ausgegeben am 21. September 2012

Teil II

311. Kundmachung: Frauenförderungsplan des Rechnungshofes 2012 und 2013

311. Kundmachung des Präsidenten des Rechnungshofes betreffend den Frauenförderungsplan des Rechnungshofes 2012 und 2013

Gemäß § 11a Abs. 1 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 153/2009, wird verlautbart:

Inhaltsverzeichnis

Art / Paragraph

Gegenstand / Bezeichnung

Präambel

1. Abschnitt

Darstellung des Ist-Zustandes (STICHTAG 31. Dezember 2011)

- § 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 2017 und verbindliche Vorgaben

- § 11. Fluktuation und Prognose
- § 12. Zielvorgaben des Rechnungshofes zur Erhöhung des Frauenanteils in bestimmten Funktionen bis 31. Dezember 2013 gemäß § 11a Abs. 3 B-GlBG

4. Abschnitt

Besondere verbindliche Förderungsmaßnahmen für Frauen gemäss § 11a Abs. 3 B-GlBG

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

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 Rechnungshofes 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 erfährt die Frauenquote eine weitere Erhöhung auf 50 %, die sich aufgrund ihres Inkrafttretens ab 1. Jänner 2012 im nächsten Frauenförderungsplan auswirken wird.

Der Rechnungshof weist im Jahr 2011 bei 313 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insgesamt eine Frauenquote von 42,5 % auf. Im Prüfungspersonal, das sich aus Personen in der Verwendungsgruppe A1 und A2 zusammensetzt, ist der %-Anteil der Frauen seit dem Frauenförderungsplan 1994/1995 auf das Dreifache angestiegen (von 11,5 % auf 34,1 %).

1. Abschnitt

Darstellung des Ist-Zustandes (STICHTAG 31. Dezember 2011)

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	Frauenanteil	%-Anteil an Gesamt- belegschaft	Männeranteil	%-Anteil an Gesamt- belegschaft	Beschäftigte Gesamt
A1	73	33,18	147	66,82	220
A2	14	42,42	19	57,58	33
A3	36	87,80	5	12,20	41
A4	7	87,50	1	12,50	8
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	133	42,49	180	57,51	313

Darstellung der Frauenquote

§ 2. Wie aus der Gegenüberstellung ersichtlich, liegt insbesondere bei den Verwendungsgruppen A1 und A2 die Frauenquote unter 45 %. Gegenüber dem Frauenförderungsplan 2010/2011 ist eine Steigerung in der Verwendungsgruppe A1 von 32,02 % auf 33,18 % und in der Verwendungsgruppe A2 von 39,02 % auf 42,42 % zu verzeichnen.

Verwendung im Prüfungsdienst

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

Von 313 im Rechnungshof beschäftigten Bediensteten sind 252 im Prüfungsdienst tätig; 86 Prüferinnen (34,13 %) stehen 166 Prüfern (65,87 %) gegenüber (Frauenförderungsplan 2010/2011: 32,92 % bzw. 67,08 %).

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 1994/1995 verdreifacht hat.

Frauenförderungsplan	Prüferinnen	%-Anteil an Summe Prüfer/innen	Prüfer	%-Anteil an Summe Prüfer/innen	Summe Prüfer/innen
1994/1995	28	11,48	216	88,52	244
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

Von den 133 im Rechnungshof beschäftigten Frauen sind 64,66 % im Prüfungsdienst tätig, von den 180 im Rechnungshof beschäftigten Männern hingegen 92,22 % (Frauenförderungsplan 2010/2011: 61,07 % bzw. 92,09 %).

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, 3 Männer; 1 unbesetzt
- Stellvertretung der Sektionsleitung: 1 Frau, 3 Männer; 1 unbesetzt
- Abteilungsleitung: 8 Frauen, 27 Männer; 1 unbesetzt
- Stellvertretung der Abteilungsleitung sowie Prüfungsleitung und Fachbereichsleitung: 17 Frauen, 44 Männer; 6 unbesetzt

Insgesamt bestehen somit in der Verwendungsgruppe A1 104 besetzte (und 9 unbesetzte) Funktionen; hievon 27 mit Frauen besetzt, dies sind 25,96 % (Frauenförderungsplan 2010/2011: 27,52 %).

(2) Verwendungsgruppe A2:

- Leitung der Bibliothek: 1 Mann

(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; hievon sind 9 mit Frauen besetzt, dies sind 90 % (Frauenförderungsplan 2010/2011: 90,91 %).

Aus- und Weiterbildung

§ 5. Im Zeitraum vom 1. Jänner 2010 bis 31. Dezember 2011 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	24	375	615
Grundausbildung (BKA)	–	–	–	–
Sonstige Kurse (BKA)	38	34	169	155
Externe Seminare	26	66	83	259
Interne Seminare	129	191	1.101	1.368
Summe	205	315	1.728	2.397

Dies ergibt eine durchschnittliche Anzahl an Seminartagen je Teilnehmerin von 8,43 Tagen und je Teilnehmer von 7,61 Tagen (Frauenförderungsplan 2010/2011: 5,99 bzw. 7,36 Tage).

Bewerbungen

§ 6. Im Zeitraum vom 1. Jänner 2010 bis 31. Dezember 2011 bewarben sich insgesamt 309 Frauen und 417 Männer, davon 215 Frauen und 351 Männer für den Prüfungsdienst, sowie 94 Frauen und 66 Männer für andere Bereiche (zentrale Dienste).

Aufgenommen wurden 6 Frauen und 8 Männer für den Prüfungsdienst sowie 1 Frau für zentrale Dienste. Dies entspricht einem auf den Prüfungsdienst bezogenen Anteil der Aufnahmen von 42,86 % Frauen zu 57,14 % Männern und einem auf die zentralen Dienste bezogenen Anteil der Aufnahmen von 100 % Frauen.

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.

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 (6 Frauen)
- Disziplinarkommission beim Rechnungshof (4 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 45 % im Prüfungsdienst ist anzustreben. Der Soll-Zustand wäre erreicht, wenn im Prüfungsdienst

- in der Verwendungsgruppe A1 ein Zuwachs von 73 auf 99 Frauen (+ 35,62 %) und
- in der Verwendungsgruppe A2 ein Zuwachs von 13 auf 14 Frauen (+ 10,77 %)

zu verzeichnen wäre.

(2) Eine Annäherung an die Frauenquote von 45 % im Bereich der Funktionen wird nur langfristig möglich sein. Diese wäre erreicht, wenn

- 2 Frauen die Leitung einer Sektion,
- 2 Frauen die stellvertretende Leitung einer Sektion,
- 16 Frauen die Leitung einer Abteilung und
- 30 Frauen die stellvertretende Leitung einer Abteilung oder die Prüfungsleitung

ausübten.

(3) Seit Erstellung des Frauenförderungsplans 1994/1995 war im Prüfungsdienst eine Erhöhung des Standes an Prüferinnen um 58 zu verzeichnen, während sich die Zahl der Prüfer um 50 verminderte.

3. Abschnitt

Fluktuation, Prognose bis einschliesslich 2017 und verbindliche Vorgaben

Fluktuation und Prognose

§ 11. (1) Die Fluktuation wurde aufgrund der ermittelten Daten für den Zeitraum 1. Jänner 2010 bis 31. Dezember 2011 mit der Zielvorgabe bis einschließlich des Jahres 2017 erstellt, wobei folgende Annahmen zugrunde lagen:

Vom 1. Jänner 2010 bis 31. Dezember 2011 ausgeschiedene Bedienstete:

	Frauen	Männer	in Summe
Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses: Übertritt und Versetzung in den Ruhestand gemäß §§ 13, 14, 15, 15a, 15c sowie §§ 236b bis 236d des Beamten–Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979)	5	11	16
Austritt gemäß § 21 BDG 1979	1	1	2
Versetzung gemäß § 38 BDG 1979	0	2	2
Zeitablauf von befristeten Dienstverhältnissen, einverständliche Auflösung, Kündigung gemäß § 30 VBG 1979	5	2	7
Insgesamt	11	16	27

(2) Bis Ende des Jahres 2017 kann mit weiteren — durch Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters bedingten — Abgängen von 7 Frauen und 25 Männern gerechnet werden, und zwar

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Frauen	4	1	0	1	1	0
Männer	4	7	4	3	4	3

(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 Frauenanteils in bestimmten Funktionen bis 31. Dezember 2013 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 2011).

Funktion	Frauen	Männer	gesamt	Frauen- anteil in %	verbindliche Zielvorgaben in %
Sektionsleitung	1	3	4	25	20
Sektionsleitung–Stellvertretung	1	3	4	25	40
Abteilungsleitung	8	27	35	23	26
Abteilungsleitung–Stellvertretung, Prüfungs– und Fachbereichsleitung	17	44	61	28	32

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 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 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

