

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2018

Ausgegeben am 9. Mai 2018

Teil II

96. Kundmachung: Frauenförderungsplan des Rechnungshofes 2018/2019

96. Kundmachung der Präsidentin des Rechnungshofes betreffend den Frauenförderungsplan des Rechnungshofes 2018/2019

Inhaltsverzeichnis

Frauenförderungsplan des Rechnungshofes

Präambel

1. Abschnitt

Darstellung des Ist-Zustandes (Stichtag 31. Dezember 2017)

- § 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 2023 und verbindliche Vorgaben

- § 11. Fluktuation und Prognose
- § 12. Zielvorgaben des Rechnungshofes zur Erhöhung des Frauenanteils in bestimmten Funktionen bis 31. Dezember 2019 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
- § 18. Sprachliche Gleichbehandlung

Frauenförderungsplan des Rechnungshofes

Gemäß § 11a Abs. 1 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 65/2015, 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 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 mitzutragen.

Dem Frauenförderungsplan 2018/2019 liegt die in § 11 Abs. 2 B-GlBG geregelte Frauenquote von 50 % zugrunde.

Der Rechnungshof weist im Jahr 2017 bei 309 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insgesamt eine Frauenquote von 47,6 % 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 weit mehr als das Dreifache angestiegen (von 11,5 % auf 41,7 %).

1. Abschnitt

Darstellung des Ist-Zustandes (Stichtag 31. Dezember 2017)

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		Männer		gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
A1	96	41,9	133	58,1	229
A2	11	44,0	14	56,0	25
A3	35	83,3	7	16,7	42
A4	2	100,0	0	0,0	2
A5	1	33,3	2	66,7	3
A6	0	0,0	1	100,0	1
A7	2	28,6	5	71,4	7
gesamt	147	47,6	162	52,4	309

Darstellung der Frauenquote

§ 2. Die Frauenquote liegt zum Stichtag 31. Dezember 2017 bei 47,6 %, was gegenüber 2015 (47,0 %) eine leichte Steigerung bedeutet.

Wie aus der Gegenüberstellung in § 1 ersichtlich, liegt in der Verwendungsgruppe A1 die Frauenquote unter 50 %. Mit 41,9 % zum Stichtag 31. Dezember 2017 kann jedoch an die Steigerungen aus den Vorjahren angeschlossen werden; im Frauenförderungsplan 2016/2017 waren es noch 39,6 %. In der Verwendungsgruppe A2 sank der Anteil von 51,9 % auf 44,0 %.

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 309 im Rechnungshof beschäftigten Bediensteten sind 252 im Prüfungsdienst tätig; 105 Prüferinnen (41,7 %) stehen 147 Prüfern (58,3 %) gegenüber (Frauenförderungsplan 2016/2017: 40,7 % bzw. 59,3 %).

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 nahezu verdreifacht hat.

Frauenförderungs- plan	Prüferinnen		Prüfer		gesamt
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
1996/1997	35	14,7	203	85,3	238
1998/1999	46	19,0	196	81,0	242
2000/2001	53	21,5	194	78,5	247
2002/2003	59	24,0	187	76,0	246
2004/2005	62	26,3	174	73,7	236
2006/2007	72	30,0	168	70,0	240
2008/2009	73	31,1	162	68,9	235
2010/2011	80	32,9	163	67,1	243
2012/2013	86	34,1	166	65,9	252
2014/2015	94	37,9	154	62,1	248
2016/2017	101	40,7	147	59,3	248
2017/2018	105	41,7	147	58,3	252

Von den 147 im Rechnungshof beschäftigten Frauen sind 71,4 % im Prüfungsdienst tätig, von den 162 im Rechnungshof beschäftigten Männern 90,7 % (Frauenförderungsplan 2016/2017: 70,6 % bzw. 91,3 %).

Darstellung der Funktionen im Rechnungshof unter Berücksichtigung des Frauenanteils

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

a) Verwendungsgruppe A1:

- Sektionsleitung: 1 Frau, 3 Männer; 1 unbesetzt
- Stellvertretung der Sektionsleitung: 4 Frauen, 1 Mann; 0 unbesetzt
- Abteilungsleitung: 11 Frauen, 22 Männer; 0 unbesetzt
- Stellvertretung der Abteilungsleitung sowie Prüfungsleitung und Fachbereichsleitung: 19 Frauen, 38 Männer; 8 unbesetzt

Insgesamt bestehen somit in der Verwendungsgruppe A1 99 besetzte (und 9 unbesetzte) Funktionen; von den 99 sind 35 mit Frauen besetzt, dies sind 35,4 % (Frauenförderungsplan 2016/2017: 33,3 %).

Die Zielvorgaben des Frauenförderungsplans 2016/2017 (§ 12 in BGBI. II Nr. 427/2016) konnten somit überwiegend erreicht werden:

Funktion	Ziel laut FFP 2016/2017	Ist zum Stichtag 31.12.2017
	Anteil der Frauen in %	
Sektionsleitung, Sektionsleitung-Stellvertretung	50	55,56
Abteilungsleitung	31	33,33
Abteilungsleitung-Stellvertretung, Prüfungs- und Fachbereichsleitung	35	33,33

b) 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 2016/2017: 90,00 %).

Aus- und Weiterbildung

§ 5. (1) Im Zeitraum vom 1. Jänner 2016 bis 31. Dezember 2017 waren folgende Kursanmeldungen bzw. absolvierte Seminarartage für Bedienstete im Prüfungsdienst zu verzeichnen:

Kursart	Anmeldung von		Seminartage besucht von	
	Frauen	Männern	Frauen	Männern
Grundausbildung (inkl. MBA und Universitätslehrgang)	39	30	556,0	701,0
Kurse BKA	24	26	81,5	161,0
externe Seminare	29	30	61,0	65,5
interne Seminare	130	141	1.456,5	1.698,0
Summe	222	227	2.155,0	2.625,5

Dies ergibt eine durchschnittliche Anzahl an Seminartagen je Teilnehmerin von 9,71 Tagen und je Teilnehmer von 11,57 Tagen (Frauenförderungsplan 2016/2017: 10,56 bzw. 10,96 Tage).

(2) Im Zeitraum 1. Jänner 2016 bis 31. Dezember 2017 erhöhte der Rechnungshof die Angebote von Halbtagesseminaren gegenüber dem Zeitraum 1. Jänner 2014 bis 31. Dezember 2015 von 46 auf 83, um auch Teilzeitkräften den Besuch von Veranstaltungen der Aus- und Weiterbildung zu erleichtern.

Bewerbungen

§ 6. Im Zeitraum vom 1. Jänner 2016 bis 31. Dezember 2017 bewarben sich insgesamt 604 Frauen und 835 Männer, davon 489 Frauen und 662 Männer für den Prüfungsdienst, sowie 115 Frauen und 173 Männer für andere Bereiche (Unterstützungsdienst).

Aufgenommen wurden 8 Frauen und 10 Männer für den Prüfungsdienst und 3 Frauen und 5 Männer für den Unterstützungsdienst. Von den neu aufgenommenen Bediensteten waren daher 42,3 % Frauen.

Arbeitszeitregelung

§ 7. (1) Die rechtliche Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitregelung inklusive Telearbeit und Teilzeit wird im Rechnungshof bereits umgesetzt und in Einzelfällen auch in Anspruch genommen. Zum Stichtag 31. Dezember 2017 waren 27 Frauen und 8 Männer in Teilzeit. Dadurch wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert.

(2) In den Jahren 2016 und 2017 nahmen 14 Mitarbeiterinnen Karenz nach dem Mutterschutzgesetz (BGBI. Nr. 221/1979) und 9 Mitarbeiter Karenz nach dem Väter-Karenzgesetz (BGBI. Nr. 651/1989) in Anspruch, 3 Mitarbeiter die Väterfrühkarenz („Papamonat“). Die Durchschnittsdauer der Mütterkarenz belief sich auf 17,5 Monate, jene der Väterkarenz auf 4,8 Monate.

Unterrepräsentation

§ 8. Frauen sind zwar im Rechnungshof in den Verwendungsgruppen A1 und A2 gemäß § 11 Abs. 2 B-GIBG unterrepräsentiert. Der Erfolg der Bemühungen, Frauen für den Rechnungshof zu gewinnen, zeigt sich jedoch am steten Ansteigen der Frauenquote im Prüfungsdienst (von 14,7 % in den Jahren 1996/1997 auf 41,7 % in den Jahren 2016/2017).

Kommissionen und Arbeitsgruppen

§ 9. Bei der Zusammensetzung von Kommissionen zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten hat gemäß § 10 Abs. 1 B-GIBG mindestens eines der vom Dienstgeber zu bestellenden Mitglieder weiblich und mindestens eines männlich zu sein.

Frauen und Männer sind zum Stichtag 31. Dezember 2017 in Kommissionen im Rechnungshof wie folgt vertreten:

- Aufnahmekommission:	6 Frauen, 5 Männer
- Disziplinarkommission beim Rechnungshof:	4 Frauen, 8 Männer
- Leistungsfeststellungskommission:	2 Frauen, 4 Männer
- Kommission für Innovationen:	1 Frau, 3 Männer
- Ethikboard:	0 Frauen, 4 Männer
- Dienstprüfungskommission:	6 Frauen, 11 Männer

2. Abschnitt

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

§ 10. (1) Frauenquote im Prüfungsdienst: In den Verwendungsgruppen A1 und A2 ist eine Frauenquote von 50 % anzustreben. Der Soll-Zustand wäre in der Verwendungsgruppe A1 erreicht bei einem

Zuwachs von 96 auf 115 Frauen (+ 19,8 %), in der Verwendungsgruppe A2 bei einem Zuwachs von 11 auf 13 Frauen (+ 18,2 %).

Seit Erstellung des Frauenförderungsplans 1996/1997 erhöhte sich die Zahl der Prüferinnen um 70, während sich die Zahl der Prüfer um 56 verminderte.

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

- zumindest 3 Frauen die Leitung einer Sektion,
- 17 Frauen die Leitung einer Abteilung und
- 33 Frauen die stellvertretende Leitung einer Abteilung oder die Prüfleitung

ausübten. Da zum Stichtag 31. Dezember 2017 4 Frauen die stellvertretende Leitung einer Sektion ausübten, wurde bei dieser Funktion die Frauenquote von 50 % erfüllt.

3. Abschnitt

Fluktuation, Prognose bis einschließlich 2023 und verbindliche Vorgaben

Fluktuation und Prognose

§ 11. (1) Die Fluktuation wurde aufgrund der ermittelten Daten für den Zeitraum 1. Jänner 2016 bis 31. Dezember 2017 mit der Zielvorgabe bis einschließlich des Jahres 2023 erstellt, wobei folgende Annahmen zugrunde lagen:

Vom 1. Jänner 2016 bis 31. Dezember 2017 ausgeschiedene Bedienstete:

	Frauen	Männer	gesamt
Übertritt und Versetzung in den Ruhestand gemäß Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979)	3	7	10
Austritt gemäß § 21 BDG 1979	0	1	1
Versetzung gemäß § 38 BDG 1979	1	0	1
Tod gemäß § 20 Abs. 1 Z 7 BDG 1979	0	2	2
Zeitablauf von befristeten Dienstverhältnissen, einverständliche Auflösung, Kündigung gemäß VBG 1948	2	3	5
gesamt	6	13	19
davon Prüfungsdienst	3	9	12

(2) Bis Ende des Jahres 2023 ist jedenfalls mit weiteren Abgängen von 14 Frauen (davon 9 im Prüfungsdienst) und 31 Männern (davon 27 im Prüfungsdienst), bedingt durch Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters, zu rechnen.

(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 2019 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.

(2) Frauenanteil im Prüfungsdienst:

		Stichtag 31.12.2017			verbindliche Zielvorgabe bis 31.12.2019
	Frauen	Männer	gesamt	Frauen-anteil	in %
		Anzahl			
Prüfungsdienst	105	147	252	41,7	43,0

(3) Frauenanteil in Funktionen:

		Stichtag 31.12.2017			verbindliche Zielvorgabe bis
Funktion	Frauen	Männer	gesamt	Frauen-	

	Anzahl		anteil	31.12.2019	
				in %	
Sektionsleitung	1	3	4	25	50
Sektionsleitung-Stellvertretung	4	1	5	80	—*)
Abteilungsleitung	11	22	33	33,3	35,0
Abteilungsleitung-Stellvertretung, Prüfungs- und Fachbereichsleitung	19	38	57	33,3	35,0

*) keine Unterrepräsentation, daher keine Zielvorgabe erforderlich

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 (Frauenförderung als Führungsverantwortung).

(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:

- a) 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.
- b) 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
- c) 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 (Frauenförderung als Ausbildungsverantwortung).

(2) Der Rechnungshof nimmt mit einer Mentorin am Cross Mentoring des Bundes teil.

Wiedereinstieg für die nach Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz karenzierten Bediensteten

§ 16. (1) Den nach Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz karenzierten Bediensteten 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.

(2) Nach Möglichkeit ist den karenzierten Bediensteten auf freiwilliger Basis in der Freizeit die Teilnahme an Dienstbesprechungen oder Schulungen zu gestatten.

(3) Karenzierte Bedienstete sind über wesentliche Angelegenheiten (insbesondere Organisationsänderungen, Änderungen im Tätigkeitsbereich oder Funktionsausschreibungen) und über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren.

(4) Den aus dem Karenzurlaub zurückkehrenden Bediensteten ist spätestens vier Wochen vor Dienstantritt ein Gespräch über die künftige Verwendung (Tätigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten) unter Beiziehung der oder des unmittelbar Vorgesetzten anzubieten.

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.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 18. Als Maßnahme zur Bewusstseinschärfung für die Gleichstellung der Geschlechter und für Frauenförderung haben gemäß § 10a B-GIBG alle an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter adressierten Schriftstücke des Rechnungshofes Personenbezeichnungen in geschlechtsneutraler bzw., wo dies nicht möglich ist, in weiblicher und männlicher Form zu enthalten.

Kraker

