

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2022

Ausgegeben am 9. März 2022

Teil II

88. Kundmachung: Frauenförderungsplan des Rechnungshofes 2022/2023

88. Kundmachung der Präsidentin des Rechnungshofes betreffend den Frauenförderungsplan des Rechnungshofes 2022/2023

Inhaltsverzeichnis

Frauenförderungsplan des Rechnungshofes

Präambel

1. Abschnitt

Darstellung des Ist-Zustandes (Stichtag 31. Dezember 2021)

- § 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

3. Abschnitt

Fluktuation, Prognose bis einschließlich 2027 und verbindliche Vorgaben

- § 11. Fluktuation und Prognose
- § 12. Zielvorgaben des Rechnungshofes zur Erhöhung des Frauenanteils im Prüfungsdienst und in bestimmten Funktionen bis 31. Dezember 2023 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 die nach Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz karenzierten Bediensteten
- § 17. Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten
- § 18. Sprachliche Gleichbehandlung

Frauenförderungsplan des Rechnungshofes

Gemäß § 11a Abs. 1 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG), BGBI. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. I Nr. 153/2020, 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 Mitarbeiter*innen 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 2022/2023 liegt die in § 11 Abs. 2 B-GIBG geregelte Frauenquote von 50 % zugrunde.

Der Rechnungshof weist zum Stichtag 31. Dezember 2021 bei 305 Mitarbeiter*innen insgesamt eine Frauenquote von 50,5 % auf. Im Prüfdienst, der sich aus Personen in den Verwendungsgruppen A1 und A2 zusammensetzt, sind die Frauen noch unterrepräsentiert. Ihr Anteil steigt aber stetig, zuletzt von 44,6 % in den Jahren 2019/2020 auf 46,2 % in den Jahren 2020/2021.

1. Abschnitt

Darstellung des Ist-Zustandes (Stichtag 31. Dezember 2021)

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	in %	Anzahl	in %	Anzahl
A1	108	46,6	124	53,4	232
A2	10	45,5	12	54,5	22
A3	34	79,1	9	20,9	43
A4	0	0	0	0	0
A5	1	100	0	0	1
A6	0	0	0	0	0
A7	1	14,3	6	85,7	7
gesamt	154	50,5	151	49,5	305

Darstellung der Frauenquote

§ 2. Die Frauenquote liegt zum Stichtag 31. Dezember 2021 bei 50,5 %, was eine Steigerung gegenüber 2019 (49,8 %) bedeutet.

Wie aus der Gegenüberstellung in § 1 ersichtlich, liegt in der Verwendungsgruppe A1 die Frauenquote unter 50 %. Mit 46,6 % zum Stichtag 31. Dezember 2021 kann jedoch an die Steigerungen aus den Vorjahren angeschlossen werden; im Frauenförderungsplan 2020/2021 waren es noch 44,7 %. In der Verwendungsgruppe A2 blieb der Anteil von 45,5 % unverändert.

Verwendung im Prüfdienst

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

Von 305 im Rechnungshof beschäftigten Bediensteten sind 253 im Prüfdienst tätig; 117 Prüferinnen (46,2 %) stehen 136 Prüfern (53,8 %) gegenüber (Frauenförderungsplan 2020/2021: 44,6 % bzw. 55,4 %).

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 mehr als verdreifacht hat.

Frauenförderungsplan	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
2018/2019	105	41,7	147	58,3	252
2020/2021	111	44,6	138	55,4	249
2022/2023	117	46,2	136	53,8	253

Von den 154 im Rechnungshof beschäftigten Frauen sind 76,0 % im Prüfungsdienst tätig, von den 151 im Rechnungshof beschäftigten Männern 90,1 % (Frauenförderungsplan 2020/2021: 74,0 % bzw. 91,4 %).

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: 2 Frauen, 3 Männer
- Stellvertretung der Sektionsleitung: 3 Frauen, 2 Männer
- Abteilungsleitung: 13 Frauen, 21 Männer
- Stellvertretung der Abteilungsleitung sowie Prüfungsleitung und Fachbereichsleitung (Büro, Stabstellen, Fachexpertentum): 24 Frauen, 42 Männer

Insgesamt bestehen somit in der Verwendungsgruppe A1 110 Funktionen. Davon sind 42 mit Frauen besetzt, dies entspricht einem Anteil von 38,2 % (Frauenförderungsplan 2020/2021: 36,5 %).

Die Zielvorgaben des Frauenförderungsplans 2020/2021 (§ 12 in BGBI. II Nr. 96/2018) konnten somit teilweise erreicht werden:

Funktion	Ziel laut FFP 2020/2021	Ist zum Stichtag 31.12.2021
	Anteil der Frauen in %	
Sektionsleitung	50 ¹	40
Sektionsleitung-Stellvertretung	50 ¹	60
Abteilungsleitung	39	38,2
Abteilungsleitung-Stellvertretung, Prüfungs- und Fachbereichsleitung	35	36,4

¹ Bei fünf besetzbaren Stellen ist der Zielwert von 50 % theoretisch, erreichbar sind 40 % bzw. 60 %.

b) Verwendungsgruppe A3:

- Leitung der Wirtschaftsstelle: 1 Mann
- Leitung der Kanzlei: 1 Frau
- Leitung der Assistenzen der Sektionen: 5 Frauen
- Leitung der Bibliothek: 1 Frau

Von den 8 Funktionen in der Verwendungsgruppe A3 sind 7 mit Frauen besetzt, dies entsprach einem Anteil von 87,5 % (Frauenförderungsplan 2018/2019: 85,7 %).

Aus- und Weiterbildung

§ 5. (1) Im Zeitraum vom 1. Jänner 2020 bis 31. Dezember 2021 waren folgende Kursanmeldungen bzw. absolvierte Seminartage zu verzeichnen:

Kursart	Anmeldung von		Seminartage besucht von	
	Frauen	Männern	Frauen	Männern
Grundausbildung (inkl. MBA und Universitätslehrgang)	12	10	166	112
Kurse VAB	61	28	101	66
externe Seminare	63	63	103	102
interne Seminare	226	215	411	347
Summe	362	316	781	627

Dies ergibt eine durchschnittliche Anzahl an Seminartagen je Teilnehmerin von rd. 2,2 Tagen und je Teilnehmer von rd. 2,0 Tagen.

(2) Im Zeitraum 1. Jänner 2020 bis 31. Dezember 2021 stellte der Rechnungshof, bedingt durch den Lockdown und die Covid-19-Maßnahmen, sein Seminarangebot von Präsenz- auf Onlineschulungen um. Im Zeitraum ab März 2020 wurden auch seitens der externen Seminaranbieter und der VAB vorerst pandemiebedingt Präsenzseminare abgesagt und auf später verschoben. Als Ersatz durchgeführte Online-Veranstaltungen hatten sehr oft eine wesentlich kürzere Dauer (im Ausmaß von 1,5 Stunden bis halbtags). Das RH-Bildungsangebot wurde per Videokonferenz abgehalten, welche ein zeitlich kürzeres Ausmaß aufwies als Präsenzveranstaltungen, um die Möglichkeiten der Weiterbildung im Home Office für Mitarbeiter*innen zu gewährleisten.

Bewerbungen

§ 6. Im Zeitraum 1. Jänner 2020 bis 31. Dezember 2021 bewarben sich insgesamt 330 Frauen und 527 Männer, davon 307 Frauen und 337 Männer für den Prüfungsdienst, sowie 23 Frauen und 190 Männer für andere Bereiche (Unterstützungsdienst).

Aufgenommen wurden 10 Frauen und 13 Männer für den Prüfungsdienst und 2 Frauen und 3 Männer für den Unterstützungsdienst. Von den neu aufgenommenen Bediensteten waren daher 42,9 % Frauen.

Arbeitszeitregelung

§ 7. (1) Die rechtliche Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitregelung inklusive Telearbeit und Teilzeit wird im Rechnungshof umgesetzt und auch in Anspruch genommen. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 waren 30 Frauen und 7 Männer in Teilzeit. Dadurch wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert.

(2) In den Jahren 2020 und 2021 nahmen 9 Mitarbeiterinnen Karenz nach dem Mutterschutzgesetz (BGBI. Nr. 221/1979) und 5 Mitarbeiter Karenz nach dem Väter-Karenzgesetz (BGBI. Nr. 651/1989) in Anspruch, 5 Mitarbeiter die Väterfrühkarenz („Papamonat“). Die Durchschnittsdauer der Mütterkarenz belief sich auf rd. 12 Monate, jene der Väterkarenz auf rd. 4,2 Monate.

Unterrepräsentation

§ 8. Die Bemühungen, Frauen für den Rechnungshof zu gewinnen, zeigen Erfolg: zum Stichtag 31. Dezember 2021 weist der Rechnungshof insgesamt eine Frauenquote von 50,5 % auf. Im Prüfdienst sind Frauen – mit einem Anteil von 46,2 % zum selben Stichtag – aber nach wie vor unterrepräsentiert (§ 11 Abs. 2 B-GIBG). Aber auch die Frauenquote im Prüfdienst steigt stetig (von 44,6 % in den Jahren 2019/2020 auf 46,2 % in den Jahren 2020/2021) und nähert sich sukzessive dem angestrebten Anteil von 50 % an.

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 Mitgliedern weiblich und mindestens eines männlich zu sein.

Frauen und Männer sind zum Stichtag 31. Dezember 2021 in Kommissionen im Rechnungshof wie folgt vertreten:

- Aufnahmekommission: 2 Frauen, 3 Männer
- Disziplinkommission gemäß Art. 30b B-VG: 1 Frau, 2 Männer
- Leistungsfeststellungskommission: 3 Frauen, 1 Mann

- Ethikboard: 1 Frau, 1 Mann
- Dienstprüfungskommission: 3 Frauen, 4 Männer

Dies entspricht einem Frauenanteil von 47,6 % (gegenüber 39 % im Frauenförderungsplan 2020/2021).

2. Abschnitt

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

§ 10 . (1) Frauenquote im Prüfungsdienst: Im Prüfdienst sind Frauen trotz eines steten Anstiegs des Anteils (zuletzt von 44,6 % in den Jahren 2019/2020 auf 46,2 % in den Jahren 2020/2021) nach wie vor unterrepräsentiert. Der angestrebte Frauenanteil von 50 % wäre bei einer Nachbesetzung der 33 bis Ende des Jahres 2027 durch prognostizierte Abgänge im Prüfdienst (siehe unten im 3. Abschnitt) freierwerdenden Stellen mit 21 Frauen (dann insgesamt 127 von 253) und 12 Männern (dann insgesamt 126 von 253) erreicht.

(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 oder die Fachbereichsleitung ausüben.

Da zum Stichtag 31. Dezember 2021 drei Frauen die stellvertretende Leitung einer Sektion ausübten, wurde bei dieser Funktion die Frauenquote von 50 % erfüllt.

3. Abschnitt

Fluktuation, Prognose bis einschließlich 2027 und verbindliche Vorgaben

Fluktuation und Prognose

§ 11. (1) Die Fluktuation wurde aufgrund der ermittelten Daten für den Zeitraum 1. Jänner 2020 bis 31. Dezember 2021 mit der Zielvorgabe bis einschließlich des Jahres 2027 erstellt, wobei folgende Annahmen zugrunde lagen:

Vom 1. Jänner 2020 bis 31. Dezember 2021 ausgeschiedene Bedienstete:

	Frauen	Männer	gesamt
Pensionierung	6	11	17
Austritt gemäß § 21 BDG 1979	1	2	3
Versetzung gemäß § 38 BDG 1979	0	1	1
Tod gemäß § 20 Abs. 1 Z 7 BDG 1979	1	1	2
Zeitablauf von befristeten Dienstverhältnissen, einverständliche Auflösung, Kündigung gemäß VBG 1948	2	1	3
gesamt	10	16	26
davon Prüfungsdienst	6	15	21

(2) Bis Ende des Jahres 2027 ist jedenfalls mit weiteren Abgängen von 18 Frauen (davon 11 im Prüfungsdienst) und 24 Männern (davon 22 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 im Prüfungsdienst und in bestimmten Funktionen bis 31. Dezember 2023 gemäß § 11a Abs. 3 B-GIBG

§ 12. (1) Der Rechnungshof strebt an, längerfristig die Frauenquote in allen Verwendungen und Funktionen zu erfüllen. Auch kurzfristig soll der Frauenanteil bis 31. Dezember 2023 anhand konkreter Zielvorgaben weiter erhöht werden. Diese Vorgaben beziehen sich auf Frauen, die zumindest gleich geeignet sind wie der bestgeeignete männliche Bewerber.

(2) Frauenanteil im Prüfungsdienst:

	Stichtag 31.12.2021				Zielvorgabe bis 31.12.2023
	Frauen	Männer	gesamt	Frauen- anteil	
	Anzahl			in %	
Prüfungsdienst	117	136	253	46,2	47

(3) Frauenanteil in Funktionen:

Funktion	Stichtag 31.12.2021				Zielvorgabe bis 31.12.2023
	Frauen	Männer	gesamt	Frauen- anteil	
	Anzahl			in %	
Sektionsleitung	2	3	5	40,0	50
Sektionsleitung-Stellvertretung	3	2	5	60,0	—*)
Abteilungsleitung	13	21	34	38,2	39
Abteilungsleitung-Stellvertretung, Prüfungs- und Fachbereichsleitung	24	42	66	36,4	38

*) 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 Mitarbeiter*innen. Alle Inhaber*innen 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 Dienstnehmer*innen,
- bei Verwendungsänderungen von Mitarbeiter*innen.

c) Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist über folgende verfügte personelle und organisatorische Maßnahmen zu informieren:

- Ablehnung von Aufnahmewerber*innen,
- Beendigung der Probeverwendung von Mitarbeiter*innen,
- Nichtzulassung von Mitarbeiter*innen zur Aus- und Weiterbildung,
- Gewährung von Karenzurlauben und Verwendungsänderungen,
- Ausschreibung von Fortbildungsseminaren und
- allgemeine Personalentscheidungen 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 Mitarbeiter*innen 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. (1) Die Aus- und Fortbildung hat nach dem vom Rechnungshof entwickelten Konzept zu erfolgen. Das Konzept regelt die berufsbegleitende Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter*innen 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 nahm im Zeitraum 2020/2021 insgesamt mit 7 Mentor*innen und 7 Mentees 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 Mitarbeiter*innen adressierten Schriftstücke des Rechnungshofes Personenbezeichnungen in geschlechtsneutraler bzw., wo dies nicht möglich ist, in weiblicher und männlicher Form zu enthalten.

Kraker

