

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2000

Ausgegeben am 8. Februar 2000

Teil II

40. Kundmachung: Frauenförderungsplan des Rechnungshofes

40. Kundmachung des Präsidenten des Rechnungshofes betreffend den Frauenförderungsplan des Rechnungshofes

Gemäß § 41 Abs. 1 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 132/1999, wird verlautbart:

Frauenförderungsplan des Rechnungshofes

1. Abschnitt

Darstellung des Ist-Zustandes

(Stichtag 1. Juli 1999)

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 Gesamtbelegschaft	Männeranteil	%-Anteil an Gesamtbelegschaft	Gesamtbeschäftigte
A1	32	17,98	146	82,02	178
A2	21	30,43	48	69,57	69
A3	36	78,26	10	21,74	46
A4	14	73,68	5	26,32	19
A5	1	25,00	3	75,00	4
A6	0	0,00	1	100,00	1
A7	9	69,23	4	30,77	13
Gesamt...	113	34,24	217	65,76	330

Darstellung der Frauenquote

§ 2. Wie aus der Gegenüberstellung ersichtlich, liegt insbesondere bei den Verwendungsgruppen A1 und A2 die Frauenquote unter 40%. Gegenüber dem Frauenförderungsplan 1998/99 ist jedoch eine Steigerung in der Verwendungsgruppe A1 von 16,18% auf 17,98% und in der Verwendungsgruppe A2 von 26,09% auf 30,43% 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 330 im Rechnungshof beschäftigten Bediensteten sind 247 im Prüfungsdienst tätig; 53 Prüferinnen (21,46%) stehen 194 Prüfern (78,54%) gegenüber (Frauenförderungsplan 1998/99: 19,01% bzw. 80,99%).

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 nahezu verdoppelt hat.

Frauenförderungsplan	Prüferinnen	%-Anteil an Summe Prüfer/innen	Prüfer	% -Anteil an Summe Prüfer/innen	Summe Prüfer/innen
1994/95	28	11,48	216	88,52	244
1996/97	35	14,71	203	85,29	238
1998/99	46	19,01	196	80,99	242
2000/01	53	21,46	194	78,54	247

Von den 113 im Rechnungshof beschäftigten Frauen sind 46,90% im Prüfungsdienst tätig, von den 217 im Rechnungshof beschäftigten Männern hingegen 89,40% (Frauenförderungsplan 1998/99: 43,40% bzw. 91,16%).

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: fünf Männer;
- Sektionsleitungstellvertretung: vier Männer; einer unbesetzt;
- Abteilungsleitung (ohne Sektionsleitungstellvertretung): 34 Männer, zwei Frauen; einer unbesetzt;
- Stellvertretung der Abteilungsleitung sowie Prüfungsleitung und Fachbereichsleitung: 67 Männer, elf Frauen; zwei unbesetzt.

Insgesamt bestehen somit 123 besetzte (und vier unbesetzte) Funktionen; hievon 13 mit Frauen besetzt, dies sind 10,57% (Frauenförderungsplan 1998/99: 9,24%).

(2) Verwendungsgruppe A2:

- Leitung der Bibliothek: eine Frau;
- Leitung der Wirtschaftsstelle: eine Frau.

Insgesamt bestehen somit zwei Funktionen; beide werden von Frauen ausgeübt, dies sind 100% (Frauenförderungsplan 1998/99: 100%).

(3) Verwendungsgruppe A3:

- Stellvertretung der Leitung der Wirtschaftsstelle: eine Frau;
- Leitung der Ministerialkanzleidirektion: ein Mann;
- Leitung der Präsidialkanzlei und gleichzeitig Stellvertretung der Ministerialkanzleidirektion: eine Frau;
- Leitung der allgemeinen Kanzlei: ein Mann;
- Leitung der Administrativen Unterstützungsstellen der Sektionen: fünf Frauen.

Insgesamt bestehen somit neun Funktionen; hievon sind sieben mit Frauen besetzt, dies sind 77,78% (Frauenförderungsplan 1998/99: 77,78%).

Aus- und Weiterbildung

§ 5. Im Zeitraum vom 1. Juli 1997 bis 1. Juli 1999 waren folgende Kursanmeldungen bzw. absolvierte Seminartage für Bedienstete im Prüfungsdienst zu verzeichnen:

Kursart	Anmeldungen von		Seminartage besucht von	
	Frauen	Männern	Frauen	Männern
Grundausbildung	14	13	399	472
sonstige Kurse an der Verwaltungsakademie	35	165	120	544
externe Seminare	29	160	51	280
interne Seminare	431	805	881	1 653
Summe...	509	1 143	1 451	2 949

Dies ergibt eine durchschnittliche Anzahl an Seminartagen je Teilnehmerin von 2,85 Tagen und je Teilnehmer von 2,58 Tagen.

Bewerbungen

§ 6. Im Zeitraum vom 1. Juli 1997 bis 1. Juli 1999 bewarben sich insgesamt 480 Männer und 442 Frauen, davon 403 Männer und 292 Frauen für den Prüfungsdienst, sowie 77 Männer und 150 Frauen für andere Bereiche (zentrale Dienste). Aufgenommen wurden acht Frauen und neun Männer für den Prüfungsdienst sowie sieben Frauen für zentrale Dienste. Dies entspricht einem auf den Prüfungsdienst bezogenen Anteil der Aufnahmen von 47,06% Frauen zu 52,94% 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 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 allen Funktionen betreffend die Verwendungsgruppen A1 und A2 gemäß § 40 B-GBG unterrepräsentiert, der Erfolg der Bemühungen, Frauen für den Prüfungsdienst des Rechnungshofes zu gewinnen, zeigt sich jedoch am Ansteigen der Frauenquote.

Kommissionen und Arbeitsgruppen

§ 9. Bei der Zusammensetzung von Kommissionen ist gemäß § 9 Abs. 1 B-GBG 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 (neun Frauen);
- Berufungskommission (eine Frau);
- Disziplinarkommission beim Rechnungshof (drei Frauen);
- Kommission für das Vorschlagswesen (zwei Frauen);
- Leistungsfeststellungskommission (fünf Frauen);
- Prüfungskommission (eine Frau).

2. Abschnitt

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

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

- in der Verwendungsgruppe A1 ein Zuwachs von 32 auf 75 Frauen (+134,38%) und
- in der Verwendungsgruppe A2 ein Zuwachs von 21 auf 30 Frauen (+42,86%)

zu verzeichnen wäre.

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

- zwei Frauen die Leitung einer Sektion,
- zwei Frauen die stellvertretende Leitung einer Sektion,
- 15 Frauen die Leitung einer Abteilung und
- 33 Frauen die stellvertretende Leitung einer Abteilung, die Prüfungs- oder Fachbereichsleitung ausübten.

(3) Seit Erstellung des Frauenförderungsplanes 1994/95 war im Prüfungsdienst eine Erhöhung des Standes an Prüferinnen um 25 zu verzeichnen, während sich die Zahl der Prüfer um 22 verminderte.

3. Abschnitt

Fluktuation, Prognose bis einschließlich 2005 und verbindliche Vorgaben

Fluktuation und Prognose

§ 11. (1) Die Fluktuation wurde auf Grund der ermittelten Daten für den Zeitraum 1. Juli 1997 bis 1. Juli 1999 mit der Zielvorgabe bis einschließlich des Jahres 2005 erstellt, wobei folgende Annahmen zugrunde lagen:

Vom 1. Juli 1997 bis 1. Juli 1999 ausgeschiedene Bedienstete:

	Frauen	Männer	in Summe
– Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses: Übertritt und Versetzung in den Ruhestand gemäß §§ 13, 14 und 15 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979)	2	9	11
– Erklärung des Austritts gemäß §§ 20, 21 BDG 1979	1	1	2
– Aufhebung der Dienstzuteilung gemäß § 39 BDG 1979	3	2	5
– Zeitablauf gemäß § 30 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948	–	1	1
– insgesamt	6	13	19

(2) Ab dem Stichtag 1. Juli 1999 bis Ende des Jahres 2005 kann mit weiteren, altersbedingten Abgängen (Vollendung des 60. Lebensjahres) von sieben Frauen und 82 Männern gerechnet werden, und zwar

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Frauen	1	1	2	3	–	–	–
Männer	7	14	11	11	13	16	10

(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 2001 gemäß § 41 Abs. 3 B-GBG

§ 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 1999).

Funktion	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %	Verbindliche Zielvorgaben in %
Sektionsleitung	5	0	5	0	–
Sektionsleitung-stellvertretung	4	0	4	0	–
Abteilungsleitung	34	2	36	5,6	11,1
Abteilungsleitung-stellvertretung, Prüfungs- u. Fachbereichsleitung	67	11	78	14,1	16,7

Bis zum Jahr 2001 werden drei Sektionsleiter und zwei Sektionsleiterstellvertreter das 60. Lebensjahr vollenden und somit das Pensionsantrittsalter erreichen. Erfahrungsgemäß liegt jedoch das tatsächliche Pensionsantrittsalter in diesen Funktionen kaum vor Vollendung des 65. Lebensjahres, weshalb für den Zeitraum bis 2001 für diese Funktionen keine verbindliche Zielvorgabe möglich ist.

4. Abschnitt

Besondere verbindliche Förderungsmaßnahmen für Frauen gemäß § 41 Abs. 3 B-GBG

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-GBG.

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 ist die Mitarbeiterin 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-GBG zu unterstützen. Die erforderlichen Ressourcen und Informationen sind ihr zur Verfügung zu stellen.

Fiedler