

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2002

Ausgegeben am 8. Februar 2002

Teil II

57. Kundmachung: Frauenförderungsplan des Rechnungshofes

57. 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. 87/2001, wird verlautbart:

Frauenförderungsplan des Rechnungshofes

1. Abschnitt

Darstellung des Ist-Zustandes (Stichtag 1. Juli 2001)

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	35	19,66	143	80,34	178
A2	24	35,29	44	64,71	68
A3	35	89,74	4	10,26	39
A4	11	84,62	2	15,38	13
A5	1	16,67	5	83,33	6
A6	0	0,00	1	100,00	1
A7	8	80,00	2	20,00	10
Gesamt	114	36,19	201	63,81	315

Darstellung der Frauenquote

§ 2. Wie aus der Gegenüberstellung ersichtlich, liegt insbesondere bei den Verwendungsgruppen A1 und A2 die Frauenquote unter 40%. Gegenüber dem Frauenförderungsplan 2000/01 ist jedoch eine Steigerung in der Verwendungsgruppe A1 von 17,98% auf 19,66% und in der Verwendungsgruppe A2 von 30,43% auf 35,29% zu verzeichnen.

Verwendung im Prüfungsdienst

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

(2) Von 315 im Rechnungshof beschäftigten Bediensteten sind 246 im Prüfungsdienst tätig; 59 Prüferinnen (23,98%) stehen 187 Prüfern (76,02%) gegenüber (Frauenförderungsplan 2000/01: 21,46% bzw. 78,54%).

(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 Frauenförderungsplanes 1994/95 mehr als 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
2002/03	59	23,98	187	76,02	246

Von den 114 im Rechnungshof beschäftigten Frauen sind 51,75% im Prüfungsdienst tätig, von den 201 im Rechnungshof beschäftigten Männern hingegen 93,03% (Frauenförderungsplan 2000/01: 46,90% bzw. 89,40%).

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;
- Sektionsleitungstellvertretung: 3 Männer; 2 unbesetzt;
- Abteilungsleitung (ohne Sektionsleitungstellvertretung): 28 Männer, 3 Frauen; 8 unbesetzt;
- Stellvertretung der Abteilungsleitung sowie Prüfungsleitung und Fachbereichsleitung: 61 Männer, 8 Frauen; 6 unbesetzt.

Insgesamt bestehen somit 108 besetzte (und 16 unbesetzte) Funktionen; hievon 11 mit Frauen besetzt, dies sind 10,19% (Frauenförderungsplan 2000/01: 10,57%).

(2) Verwendungsgruppe A2:

- Leitung der Bibliothek: 1 Frau;
- Leitung der Wirtschaftsstelle: 1 Frau.

Insgesamt bestehen somit 2 Funktionen; beide werden von Frauen ausgeübt, dies sind 100% (Frauenförderungsplan 2000/01: 100%).

(3) Verwendungsgruppe A3:

- Stellvertretung der Leitung der Wirtschaftsstelle: 1 Frau;
- Leitung der Ministerialkanzleidirektion: 1 Mann;
- Leitung der Präsidialkanzlei und gleichzeitig Stellvertretung der Ministerialkanzleidirektion: 1 Frau;
- Leitung der allgemeinen Kanzlei: unbesetzt;
- Leitung der Administrativen Unterstützungsstellen der Sektionen: 5 Frauen.

Insgesamt bestehen somit 8 besetzte (und 1 unbesetzte) Funktionen; hievon sind 7 mit Frauen besetzt, dies sind 87,50% (Frauenförderungsplan 2000/01: 77,78%).

Aus- und Weiterbildung

§ 5. Im Zeitraum vom 1. Juli 1999 bis 1. Juli 2001 waren folgende Kursanmeldungen bzw. absolvierte Seminartage für Bedienstete im Prüfungsdienst zu verzeichnen:

Kursart	Anmeldung von		Seminartage besucht von	
	Frauen	Männern	Frauen	Männern
Grundausbildung	23	20	660	707
sonstige Kurse an der Verwaltungsakademie	75	218	175	585

Kursart	Anmeldung von		Seminartage besucht von	
	Frauen	Männern	Frauen	Männern
externe Seminare	69	286	95	458
interne Seminare	473	913	723	1 434
Summe	640	1 437	1 653	3 184

Dies ergibt eine durchschnittliche Anzahl an Seminartagen je Teilnehmerin von 2,58 Tagen und je Teilnehmer von 2,22 Tagen.

Bewerbungen

§ 6. Im Zeitraum vom 1. Juli 1999 bis 1. Juli 2001 bewarben sich insgesamt 296 Männer und 223 Frauen, davon 243 Männer und 160 Frauen für den Prüfungsdienst, sowie 53 Männer und 63 Frauen für andere Bereiche (zentrale Dienste). Aufgenommen wurden 7 Frauen und 11 Männer für den Prüfungsdienst sowie 1 Frau 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 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 Rechnungshof zu gewinnen, zeigt sich jedoch am Ansteigen der Frauenquote im Prüfungsdienst.

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 (9 Frauen);
- Berufungskommission (1 Frau);
- Disziplinarkommission beim Rechnungshof (2 Frauen);
- Kommission für das Vorschlagswesen (2 Frauen);
- Leistungsfeststellungskommission (5 Frauen).

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 35 auf 78 Frauen (+ 122,86%) und
- in der Verwendungsgruppe A2 ein Zuwachs von 24 auf 28 Frauen (+ 16,67%)

zu verzeichnen wäre.

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

- 2 Frauen die Leitung der Sektionen,
- 2 Frauen die stellvertretende Leitung einer Sektion,
- 15 Frauen die Leitung einer Abteilung und
- 33 Frauen die stellvertretende Leitung einer Abteilung oder die Prüfungsleitung

ausübten.

(3) Seit Erstellung des Frauenförderungsplanes 1994/95 war im Prüfungsdienst eine Erhöhung des Standes an Prüferinnen um 31 zu verzeichnen, während sich die Zahl der Prüfer um 29 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 1999 bis 1. Juli 2001 mit der Zielvorgabe bis einschließlich des Jahres 2007 erstellt, wobei folgende Annahmen zugrunde lagen:

Vom 1. Juli 1999 bis 1. Juli 2001 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	17	19
– Außerdienststellung gemäß § 19 BDG 1979	0	1	1
– Auflösung des Dienstverhältnisses gemäß § 20 BDG 1979	1	4	5
– Versetzung gemäß § 38 BDG 1979	1	1	2
– Dienstzuteilung gemäß § 39 BDG 1979	0	1	1
– Zeitablauf gemäß § 30 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948	1	1	2
– insgesamt	5	25	30

(2) Ab dem Stichtag 1. Juli 2001 bis Ende des Jahres 2007 kann mit weiteren, altersbedingten Abgängen (Vollendung des 61,5 Lebensjahres) von 7 Frauen und 59 Männern gerechnet werden, und zwar

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Frauen	–	2	4	–	–	–	1
Männer	5	7	4	12	16	13	2

(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 2003 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 2001).

Funktion	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in%	Verbindliche Zielvorgaben in%
Sektionsleitung	5	0	5	0	–
Sektionsleitungsstellvertretung	3	0	3	0	–
Abteilungsleitung	28	3	31	9,7	14,3

Funktion	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in%	Verbindliche Zielvorgaben in%
Abteilungsleitung- stellvertretung, Prüfungs- und Fachbereichsleitung	61	8	69	11,6	18,3

Bis zum Jahr 2003 werden drei Sektionsleiter und ein Sektionsleiterstellvertreter das Pensionsantrittsalter von 61,5 Jahren erreicht haben, ein Sektionsleiterstellvertreter hat es bereits erreicht. Erfahrungsgemäß liegt jedoch das tatsächliche Pensionsantrittsalter in diesen Funktionen kaum vor Vollendung des 65. Lebensjahres, weshalb für den Zeitraum bis 2003 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 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-GBG zu unterstützen. Die erforderlichen Ressourcen und Informationen sind ihr zur Verfügung zu stellen.

Fiedler