

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2004

Ausgegeben am 20. Jänner 2004

Teil II

41. Kundmachung: Frauenförderungsplan des Rechnungshofes

41. 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. 119/2002, wird verlautbart:

Frauenförderungsplan des Rechnungshofes

1. Abschnitt

Darstellung des Ist-Zustandes (Stichtag 1. Juli 2003)

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	Gesamtbe- schäftigte
A1	40	22,60	137	77,40	177
A2	22	37,29	37	62,71	59
A3	34	85,00	6	15,00	40
A4	16	94,12	1	5,88	17
A5	0	0,00	5	100,00	5
A6	0	0,00	1	100,00	1
A7	5	71,43	2	28,57	7
Gesamt	117	38,24	189	61,76	306

Darstellung der Frauenquote

§ 2. Wie aus der Gegenüberstellung ersichtlich, liegt insbesondere bei den Verwendungsgruppen A1 und A2 die Frauenquote unter 40 %. Gegenüber dem Frauenförderungsplan 2002/03 ist jedoch eine Steigerung in der Verwendungsgruppe A1 von 19,66 % auf 22,60 % und in der Verwendungsgruppe A2 von 35,29 % auf 37,29 % 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 306 im Rechnungshof beschäftigten Bediensteten sind 236 im Prüfungsdienst tätig; 62 Prüferinnen (26,27 %) stehen 174 Prüfern (73,73 %) gegenüber (Frauenförderungsplan 2002/03: 23,98 % bzw. 76,02 %).

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
2004/05	62	26,27	174	73,73	236

Von den 117 im Rechnungshof beschäftigten Frauen sind 52,99 % im Prüfungsdienst tätig, von den 189 im Rechnungshof beschäftigten Männern hingegen 92,06 % (Frauenförderungsplan 2002/03: 51,75 % bzw. 93,03 %).

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: 4 Männer; 1 unbesetzt;
- Sektionsleitungstellvertretung: 2 Männer; 3 unbesetzt;
- Abteilungsleitung (ohne Sektionsleitungstellvertretung): 29 Männer, 4 Frauen;
- Stellvertretung der Abteilungsleitung sowie Prüfungsleitung und Fachbereichsleitung: 61 Männer, 15 Frauen; 4 unbesetzt.

Insgesamt bestehen somit 115 besetzte (und 8 unbesetzte) Funktionen; hievon 19 mit Frauen besetzt, dies sind 16,52 % (Frauenförderungsplan 2002/03: 10,19 %).

(2) Verwendungsgruppe A2:

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

Insgesamt bestehen somit 2 Funktionen; eine wird von einer Frau ausgeübt, dies sind 50 % (Frauenförderungsplan 2002/03: 100 %).

(3) Verwendungsgruppe A3:

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

Insgesamt bestehen somit 9 Funktionen; hievon sind 7 mit Frauen besetzt, dies sind 77,78 % (Frauenförderungsplan 2002/03: 87,50 %).

Aus- und Weiterbildung

§ 5. Im Zeitraum vom 1. Juli 2001 bis 1. Juli 2003 waren folgende Kursanmeldungen bzw. absolvierte Seminartage für Bedienstete im Prüfungsdienst zu verzeichnen:

Kursart	Anmeldung von		Seminartage besucht von	
	Frauen	Männern	Frauen	Männern
Grundausbildung	8	3	237	90
sonstige Kurse an der Verwaltungsakademie	44	90	131	250
externe Seminare	71	256	165	571
interne Seminare	410	528	701	1 016
Summe	533	877	1 234	1 927

Dies ergibt eine durchschnittliche Anzahl an Seminartagen je Teilnehmerin von 2,32 Tagen und je Teilnehmer von 2,20 Tagen.

Bewerbungen

§ 6. Im Zeitraum vom 1. Juli 2001 bis 1. Juli 2003 bewarben sich insgesamt 1 063 Männer und 642 Frauen, davon 994 Männer und 520 Frauen für den Prüfungsdienst, sowie 69 Männer und 122 Frauen für andere Bereiche (zentrale Dienste). Aufgenommen wurden 14 Frauen und 11 Männer für den Prüfungsdienst sowie 3 Frauen und 1 Mann für zentrale Dienste. Dies entspricht einem auf den Prüfungsdienst bezogenen Anteil der Aufnahmen von 56 % Frauen zu 44 % Männern und einem auf die zentralen Dienste bezogenen Anteil der Aufnahmen von 75 % Frauen und 25 % Männer.

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 (7 Frauen);
- Disziplinarkommission beim Rechnungshof (3 Frauen);
- Kommission für das Vorschlagswesen (1 Frau);
- 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 40 auf 79 Frauen (+ 98 %) und
- in der Verwendungsgruppe A2 ein Zuwachs von 22 auf 26 Frauen (+ 20 %)

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 einer Sektion,
- 2 Frauen die stellvertretende Leitung einer Sektion,
- 15 Frauen die Leitung einer Abteilung und
- 32 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 34 zu verzeichnen, während sich die Zahl der Prüfer um 42 verminderte.

3. Abschnitt

Fluktuation, Prognose bis einschließlich 2009 und verbindliche Vorgaben

Fluktuation und Prognose

§ 11. (1) Die Fluktuation wurde aufgrund der ermittelten Daten für den Zeitraum 1. Juli 2001 bis 1. Juli 2003 mit der Zielvorgabe bis einschließlich des Jahres 2009 erstellt, wobei folgende Annahmen zugrunde lagen:

Vom 1. Juli 2001 bis 1. Juli 2003 ausgeschiedene Bedienstete:

	Frauen	Männer	in Summe
– Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses: Übertritt und Versetzung in den Ruhestand gemäß §§ 13, 14 und 15 sowie §§ 236b und 236c des Beamten–Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979) und gemäß § 22g des Bundesbediensteten–Sozialplan- gesetzes (BB–SozPG)	6	15	21
– Außerdienststellung gemäß § 19 BDG 1979	0	0	0
– Auflösung des Dienstverhältnisses gemäß § 20 BDG 1979	4	2	6
– Versetzung gemäß § 38 BDG 1979	1	0	1
– Dienstzuteilung gemäß § 39 BDG 1979	0	1	1
– Zeitablauf gemäß § 30 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948	0	0	0
– insgesamt	11	18	29

(2) Ab dem Stichtag 1. Juli 2003 bis Ende des Jahres 2009 kann mit weiteren, durch Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters bedingten Abgängen von 3 Frauen und 59 Männern gerechnet werden, und zwar

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Frauen	3	—	—	—	—	1	—
Männer	29	6	6	6	6	1	5

(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 2005 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 2003).

Funktion	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %	Verbindliche Zielvorgaben in %
Sektionsleitung	4	0	4	0	—
Sektionsleitung- stellvertretung	2	0	2	0	—
Abteilungsleitung	29	4	33	12,1	15,2
Abteilungsleitung- stellvertretung, Prüfungs- und Fachbereichsleitung	61	15	76	18,8	21,3

Zwei Sektionsleiter haben bereits das frühestmögliche Pensionsantrittsalter erreicht. Erfahrungsgemäß liegt jedoch das tatsächliche Pensionsantrittsalter in den Funktionen Sektionsleiter und Sektionsleiterstellvertreter kaum vor Vollendung des 65. Lebensjahres, weshalb für den Zeitraum bis 2005 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

