

# BUNDESGESETZBLATT

## FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2026

Ausgegeben am 10. Juli 2026

Teil II

187. Kundmachung: Frauenförderungsplan des Rechnungshofes 2026/2027

### 187. Kundmachung der Präsidentin des Rechnungshofes betreffend den Frauenförderungsplan des Rechnungshofes 2026/2027

#### Inhaltsverzeichnis

#### Frauenförderungsplan des Rechnungshofes

#### Präambel

#### 1. Abschnitt

#### Darstellung des Ist-Zustandes (Stichtag 31. Dezember 2025)

- § 1. Bedienstete gegliedert nach Verwendungs- und Funktionsgruppen sowie Geschlecht:
- § 2. Verwendung im Prüfdienst
- § 3. Darstellung der Leitungsfunktionen im Rechnungshof unter Berücksichtigung des Frauenanteils
- § 5. Aus- und Weiterbildung
- § 6. Neuaufnahmen
- § 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 2029 und verbindliche Vorgaben

- § 11. Fluktuation und Prognose
- § 12. Zielvorgaben des Rechnungshofes zur Erhöhung des Frauenanteils im Prüfdienst und in bestimmten Funktionen bis 31. Dezember 2027 gemäß § 11a Abs. 3 B-GIBG

#### 4. Abschnitt

#### Besondere verbindliche Förderungsmaßnahmen für Frauen gemäß § 11a Abs. 3 B-GIBG

- § 13. Ziele
- § 14. Organisation
- § 15. Aufnahme und beruflicher Aufstieg
- § 16. Aus- und Fortbildung
- § 17. Wiedereinstieg für die nach Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz karenzierten Bediensteten
- § 18. Teilzeitbeschäftigung und/oder Betreuungspflichten
- § 19. Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten
- § 20. 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. 100/2025, wird verlautbart:

### Präambel

Der Rechnungshof bekennt sich zum Grundsatz der Gleichwertigkeit und Gleichstellung der Geschlechter sowie zu den Anliegen der Frauenförderung. Er will Rahmenbedingungen für Frauen schaffen, die ihre Karriere fördern und für Chancengleichheit sorgen. An der Erreichung dieser Ziele haben alle Bedienstete 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, auch 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 zu unterstützen.

Dem Frauenförderungsplan 2026/2027 liegt die in § 11 Abs. 2 B-GlBG geregelte Frauenquote von 50 % zugrunde.

Der Rechnungshof weist zum Stichtag 31. Dezember 2025 bei 307 Bediensteten insgesamt eine Frauenquote von 52,12 % auf.

### 1. Abschnitt

#### Darstellung des Ist-Zustandes (Stichtag 31. Dezember 2025)

##### Bedienstete gegliedert nach Verwendungs- und Funktionsgruppen sowie Geschlecht:

§ 1. Der Frauen- und Männeranteil nach Verwendungsgruppen A1 bis A3 bzw. v1 bis v5 stellt sich wie folgt dar:

| Verwendungs-<br>gruppe | Funktionsgruppe | Frauen    |             | Männer    |             | gesamt     |
|------------------------|-----------------|-----------|-------------|-----------|-------------|------------|
|                        |                 | Anzahl    | in %        | Anzahl    | in %        | Anzahl     |
| <b>A1</b>              | 9               | 1         | 100,0       |           |             | 1          |
|                        | 7               | 2         | 40,0        | 3         | 60,0        | 5          |
|                        | 6               | 12        | 35,3        | 22        | 64,7        | 34         |
|                        | 5               | 16        | 36,4        | 28        | 63,6        | 44         |
|                        | 4               | 58        | 56,3        | 45        | 43,7        | 103        |
|                        | GL              | 1         | 100,0       |           |             | 1          |
|                        | <b>Summe</b>    | <b>90</b> | <b>47,9</b> | <b>98</b> | <b>52,1</b> | <b>188</b> |
|                        | 8               | 3         | 42,9        | 4         | 57,1        | 7          |
| <b>A2</b>              | 7               | 4         | 40,0        | 6         | 60,0        | 10         |
|                        | <b>Summe</b>    | <b>7</b>  | <b>41,2</b> | <b>10</b> | <b>58,8</b> | <b>17</b>  |
|                        | 8               |           |             | 1         | 100,0       | 1          |
| <b>A3</b>              | 7               | 2         | 100,0       |           |             | 2          |
|                        | 6               |           |             | 1         | 100,0       | 1          |
|                        | 5               | 4         | 100,0       |           |             | 4          |
|                        | 4               | 7         | 100,0       |           |             | 7          |
|                        | <b>Summe</b>    | <b>13</b> | <b>86,7</b> | <b>2</b>  | <b>13,3</b> | <b>15</b>  |
|                        | 7               | 2         | 66,7        | 1         | 33,3        | 3          |
|                        | 5               | 1         | 100,0       |           |             | 1          |
|                        | 4               | 6         | 46,2        | 7         | 53,8        | 13         |
| <b>v1</b>              | 3               | 14        | 50,0        | 14        | 50,0        | 28         |
|                        | 2               | 1         | 100,0       |           |             | 1          |
|                        | 1               |           |             |           |             |            |
|                        | <b>Summe</b>    | <b>24</b> | <b>52,2</b> | <b>22</b> | <b>47,8</b> | <b>46</b>  |
| <b>v2</b>              | 6               | 1         | 100,0       |           |             | 1          |

|               |              |            |             |            |             |            |
|---------------|--------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
|               | 5            | 1          | 100,0       |            |             | 1          |
|               | 3            | 1          | 100,0       |            |             | 1          |
|               | 2            | 1          | 50,0        | 1          | 50,0        | 2          |
|               | <b>Summe</b> | <b>4</b>   | <b>80,0</b> | <b>1</b>   | <b>20,0</b> | <b>5</b>   |
|               | 5            | 2          | 100,0       |            |             | 2          |
|               | 4            | 4          | 57,1        | 3          | 42,9        | 7          |
|               | 3            | 12         | 75,0        | 4          | 25,0        | 16         |
|               | 2            |            |             | 1          | 100,0       | 1          |
| <b>v3</b>     | <b>Summe</b> | <b>18</b>  | <b>69,2</b> | <b>8</b>   | <b>30,8</b> | <b>26</b>  |
| <b>v4</b>     | 1            | 3          | 100,0       |            |             | 3          |
| <b>v5</b>     | 1            |            |             | 5          | 100,0       | 5          |
| <b>C</b>      | V            | 1          | 100,0       |            |             | 1          |
| <b>MBO1</b>   | 2            |            |             | 1          | 100         | 1          |
| <b>gesamt</b> |              | <b>160</b> | <b>52,1</b> | <b>147</b> | <b>47,9</b> | <b>307</b> |

### Verwendung im Prüfdienst

§ 2. Die Kernaufgaben des Rechnungshofes sind die Prüfung und darauf aufbauend die Beratung. Daher wird im Folgenden der Anteil der Frauen im Prüfdienst, der sich aus Personen in den Verwendungsgruppen A1 bzw. v1 und A2 bzw. v2 zusammensetzt, gesondert dargestellt.

Die nachstehende Übersicht zeigt die Entwicklung der Frauenquote im Prüfdienst. Frauen sind im Prüfdienst noch unterrepräsentiert, wobei jedoch auf die stete Erhöhung des Frauenanteils hinzuweisen ist. Seit der Vorlage des Frauenförderungsplans 1996/1997 hat sich die Frauenquote im Prüfdienst mehr als verdreifacht. Auch zuletzt ist ihr Anteil weiter angestiegen und lag zum Stichtag 31. Dezember 2025 bei 48,43 %:

| 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    |
| 2024/2025            | 121         | 47,6 | 133    | 52,4 | 254    |
| 2026/2027            | 123         | 48,4 | 131    | 51,6 | 254    |

Von den 160 im Rechnungshof beschäftigten Frauen waren zum Stichtag 31. Dezember 2025 123 und damit 76,9 % im Prüfdienst tätig; von den 147 im Rechnungshof beschäftigten Männern waren es 131, also 89,1 % (Frauenförderungsplan 2024/2025 mit Stichtag 31. Dezember 2023: 77,5 % bzw. 89,9 %).

### Darstellung der Leitungsfunktionen im Rechnungshof unter Berücksichtigung des Frauenanteils

§ 3. Die geschlechterspezifische Besetzung der Leitungsfunktionen und höheren Funktionen im Rechnungshof stellt sich zum Stichtag 31. Dezember 2025 wie folgt dar:

- von 4 **Sektionsleitungen**: 3 Frauen (Frauenanteil: **75 %**), 1 Mann
- von 4 besetzten **Sektionsleitung-Stellvertretungen**: 2 Frauen (**50 %**), 2 Männer
- von 2 **Bereichsleitungen**: 1 Frau (50 %), 1 Mann (**50 %**)
- von 30 besetzten **Abteilungsleitungen**: 10 Frauen (**33,3 %**), 20 Männer
- von 29 besetzten **Abteilungsleitung-Stellvertretungen**: 11 Frauen (**37,9 %**), 18 Männer
- von einer besetzten **Stabsstellenleitung**: 1 Frau (**100 %**)

- von einer Leitung des Büros der Präsidentin: 1 Mann (0 %)

Die Zielvorgaben des Frauenförderungsplans 2024/2025 (§ 12 in BGBI. II Nr. 119/2024) konnten zum Stichtag 31. Dezember 2025 bei den Stellvertretungen der Abteilungsleitungen nahezu erreicht werden.

Bei den Abteilungsleitungen ging der Frauenanteil von 37,5 % zum 31.12.2023 um 4,2 Prozentpunkte auf 33,3 % zum 31.12.2025 zurück, so dass der Zielwert von 40 % laut Frauenförderungsplan 2024/2025 nicht erreicht werden konnte. Zuvor gab es hier leichte Steigerungen auf 38,2 % (2021). Für die erst mit einer Reorganisation im Jahr 2023 geschaffenen Leitungsfunktionen (Bereichsleitung, Stabsstellenleitung, Leitung Büro) hatte der Frauenförderungsplan 2024/2025 noch keine Vorgaben enthalten.

| Funktion                          | Ist<br>zum<br>Stichtag<br>31.12.2023 | Ziel<br>laut FFP<br>2024/2025 | Ist<br>zum<br>Stichtag<br>31.12.2025 |
|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|
|                                   | Anteil der Frauen in %               |                               |                                      |
| Sektionsleitung                   | 60                                   | - <sup>1</sup>                | 75                                   |
| Sektionsleitung-Stellvertretung   | 50                                   | - <sup>1</sup>                | 50                                   |
| Abteilungsleitung                 | 37,5                                 | 40                            | 33,3                                 |
| Abteilungsleitung-Stellvertretung | 35,3                                 | 38                            | 37,9                                 |

<sup>1</sup> Keine Unterrepräsentation, daher keine Zielvorgabe erforderlich

### Aus- und Weiterbildung

§ 5. Im Zeitraum vom 1. Jänner 2024 bis 31. Dezember 2025 waren folgende Kursteilnahmen bzw. absolvierte Seminartage zu verzeichnen:

| Kursart                                      | Teilnahme <sup>1</sup> von |            |            |            | Seminartage <sup>2</sup> besucht von |            |            |            |
|----------------------------------------------|----------------------------|------------|------------|------------|--------------------------------------|------------|------------|------------|
|                                              | Frauen                     |            | Männern    |            | Frauen                               |            | Männern    |            |
|                                              | 2024                       | 2025       | 2024       | 2025       | 2024                                 | 2025       | 2024       | 2025       |
| Grundausbildung (inkl. Universitätslehrgang) | 31                         | 25         | 24         | 16         | 381                                  | 350        | 208        | 141        |
| Kurse Verwaltungsakademie des Bundes         | 26                         | 24         | 15         | 20         | 54                                   | 50         | 51         | 73         |
| externe Seminare                             | 35                         | 15         | 30         | 27         | 58                                   | 21         | 57         | 56         |
| interne Seminare                             | 137                        | 136        | 123        | 122        | 281                                  | 249        | 234        | 217        |
| <b>gesamt</b>                                | <b>141</b>                 | <b>140</b> | <b>129</b> | <b>126</b> | <b>774</b>                           | <b>670</b> | <b>550</b> | <b>487</b> |

1 Anzahl der Personen, die an mindestens einer Kursart teilgenommen haben. Die Gesamtanzahl ist daher nicht deckungsgleich mit der Summe der einzelnen Kategorien.

2 gerundet auf ganze Tage

Dies ergibt eine durchschnittliche Anzahl an Seminartagen je Teilnehmerin für 2024 von 5,5 Tagen und für 2025 von 4,8 Tagen sowie je Teilnehmer für 2024 von 4,3 Tagen und für 2025 von 3,9 Tagen.

### Neuaufnahmen

§ 6. Im Zeitraum vom 1. Jänner 2024 bis 31. Dezember 2025 wurden 8 Frauen und 10 Männer für den Prüfdienst und 5 Frauen und 2 Männer für den Unterstützungsdienst aufgenommen. Von den neu aufgenommenen Bediensteten waren daher **52,0 %** 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 2025 waren 35 Frauen und 6 Männer in Teilzeit. Dadurch wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert.

(2) In den Jahren 2024 und 2025 nahmen 14 Mitarbeiterinnen Karenz nach dem Mutterschutzgesetz (BGBI. Nr. 221/1979) und 8 Mitarbeiter Karenz nach dem Väter-Karenzgesetz (BGBI. Nr. 651/1989) in Anspruch, 5 Mitarbeiter den Frühkarenzurlaub („Papamonat“).

### Unterrepräsentation

**§ 8.** Die Bemühungen, Frauen für den Rechnungshof zu gewinnen, zeigen Erfolg: Zum Stichtag 31. Dezember 2025 weist der Rechnungshof insgesamt eine Frauenquote von 52,12 % auf. Im Prüfdienst sind Frauen – mit einem Anteil von 48,4 % (123 weibliche Prüferinnen und 131 männliche Prüfer) zum selben Stichtag – aber nach wie vor unterrepräsentiert (§ 11 Abs. 2 B-GIBG). Aber auch die Frauenquote im Prüfdienst steigt stetig (von 46,2 % zum 31. Dezember 2021 auf 48,4 % zum 31. Dezember 2025) 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 Mitglieder weiblich und mindestens eines männlich zu sein.

Frauen und Männer sind zum Stichtag 31. Dezember 2025 in Kommissionen im Rechnungshof wie folgt vertreten:

- Aufnahmekommission: 3 Frauen, 2 Männer
- Leistungsfeststellungskommission: 3 Frauen, 1 Mann
- Dienstprüfungskommission: 3 Frauen, 5 Männer

## 2. Abschnitt

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

**§ 10.** (1) Frauenquote im Prüfdienst: Im Prüfdienst sind Frauen trotz eines steten Anstiegs des Anteils (zuletzt von 47,6 % zum Stichtag 31. Dezember 2023 auf 48,4 % zum Stichtag 31. Dezember 2025) nach wie vor unterrepräsentiert. Der angestrebte Frauenanteil von 50 % wäre bei einer Nachbesetzung der 22 bis Ende des Jahres 2029 durch prognostizierte Abgänge im Prüfdienst (siehe unten im 3. Abschnitt) freiwerdenden Stellen mit 11 Frauen und 11 Männern erreicht.

(2) Frauenanteil bei Leitungsfunktionen: In den Funktionen Sektionsleitung, Sektionsleitung-Stellvertretung, Bereichsleitung und Stabsstellenleitung ist bereits ein Frauenanteil von zumindest 50 % erfüllt. Dies bei allen Leitungsfunktionen zu erreichen, ist nur langfristig möglich; dazu müssten von 30 zu besetzenden Abteilungsleitungen bzw. 29 Abteilungsleitung-Stellvertretungen jeweils 15 Frauen diese Funktionen ausüben.

## 3. Abschnitt

### Fluktuation, Prognose bis einschließlich 2029 und verbindliche Vorgaben

#### Fluktuation und Prognose

**§ 11.** (1) Die Fluktuation wurde aufgrund der ermittelten Daten für den Zeitraum 1. Jänner 2024 bis 31. Dezember 2025 mit der Zielvorgabe bis einschließlich des Jahres 2029 erstellt, wobei folgende Annahmen zugrunde lagen:

Vom 1. Jänner 2024 bis 31. Dezember 2025 ausgeschiedene Bedienstete:

|                                                                                                      | Frauen | Männer | gesamt |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Pensionierung                                                                                        | 4      | 7      | 11     |
| 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                                                                   | 2      | 1      | 3      |
| Zeitablauf von befristeten Dienstverhältnissen, einverständliche Auflösung, Kündigung gemäß VBG 1948 | 1      | 3      | 4      |
| gesamt                                                                                               | 8      | 12     | 20     |
| davon Prüfdienst                                                                                     | 7      | 12     | 19     |

(2) Bis Ende des Jahres 2029 ist jedenfalls mit weiteren Abgängen von 15 Frauen (davon 7 im Prüfdienst) und 16 Männern (davon 15 im Prüfdienst), 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 Prüfdienst und in bestimmten Funktionen bis 31. Dezember 2027 gemäß § 11a Abs. 3 B-GIBG**

§ 12. (1) Der Rechnungshof strebt an, 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 Prüfdienst:

|            | Stichtag 31.12.2025 |        |        | Frauen-<br>anteil | verbindliche<br>Zielvorgabe bis<br>31.12.2027 |
|------------|---------------------|--------|--------|-------------------|-----------------------------------------------|
|            | Frauen              | Männer | gesamt |                   |                                               |
|            | Anzahl              |        |        | in %              |                                               |
| Prüfdienst | 123                 | 131    | 254    | 48,43             | 50                                            |

(3) Frauenanteil in Funktionen:

| Stichtag 31.12.2025               |        |        |        |                   | verbindliche<br>Zielvorgabe bis<br>31.12.2027 |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|-------------------|-----------------------------------------------|
| Funktion                          | Frauen | Männer | gesamt | Frauen-<br>anteil |                                               |
|                                   | Anzahl |        |        | in %              |                                               |
| Sektionsleitung                   | 3      | 1      | 4      | 75,0              | —*)                                           |
| Sektionsleitung-Stellvertretung   | 2      | 2      | 4      | 50,0              | —*)                                           |
| Bereichsleitung                   | 1      | 1      | 2      | 50,0              | —*)                                           |
| Leitung Büro                      | -      | 1      | 1      | 0,0               | —**)                                          |
| Abteilungsleitung                 | 10     | 20     | 30     | 33,3              | 40                                            |
| Abteilungsleitung-Stellvertretung | 11     | 18     | 29     | 37,9              | 40                                            |
| Leitung Stabsstelle               | 1      | -      | 1      | 100,0             | —*)                                           |

\*) keine Unterrepräsentation, daher keine Zielvorgabe erforderlich

\*\*) nur eine einzelne Funktion

#### 4. Abschnitt

##### Besondere verbindliche Förderungsmaßnahmen für Frauen gemäß § 11a Abs. 3 B-GIBG

##### Ziele

§ 13. Der Rechnungshof bekennt sich zum Grundsatz der Gleichwertigkeit und Gleichstellung der Geschlechter und auf dieser Basis zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

Mit der Umsetzung dieses Frauenförderungsplanes werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

1. Die Unterstützung von Maßnahmen zur Frauenförderung insbesondere durch die Führungskräfte;
2. die Implementierung von Maßnahmen zur Frauenförderung in sämtliche Prozesse der Personalplanung und Personalentwicklung, einschließlich allfälliger strategischer Personalplanung und strategischer Personalentwicklung;
3. die Förderung der Anerkennung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und die Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen;
4. die Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen, um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen;
5. der Abbau von Benachteiligungen von Frauen, die durch bestehende gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen vorgegeben sind und in das Berufsleben hineinwirken;
6. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer;

7. die Festlegung von geeigneten Maßnahmen und Vorgaben zur Erreichung eines Anteils von mindestens 50 % an weiblichen Bediensteten gemäß 2. Abschnitt des gegenständlichen Frauenförderungsplans (Darstellung des Soll-Zustands);
8. die Förderung der Inanspruchnahme von Vätern und Teilzeitbeschäftigung durch Männer mittels geeigneter Maßnahmen und deren Akzeptanz bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

### **Organisation**

**§ 14.** (1) Der Rechnungshof bekennt sich zum Grundsatz der Gleichwertigkeit der Arbeit von Frau und Mann und der Chancengleichheit für alle Bediensteten. Alle Inhaberinnen und Inhaber von Funktionen im Rechnungshof haben die Förderung von Frauen zu unterstützen. Unmittelbare Vorgesetzte haben diese Unterstützung im Rahmen des jährlichen Mitarbeitendengesprächs anzubieten (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 Dienstnehmern,
  - bei Verwendungsänderungen von Bediensteten.
- c) Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist über folgende verfügte personelle und organisatorische Maßnahmen zu informieren:
  - Ablehnung von Aufnahmewerberinnen und Aufnahmewerbern,
  - Beendigung der Probeverwendung von Bediensteten,
  - Nichtzulassung von Bediensteten zur Aus- und Weiterbildung,
  - Gewährung von Karenzurlauben und Verwendungsänderungen,
  - Ausschreibung von Fortbildungsseminaren und
  - allgemeine Personalentscheidungen im Hinblick auf die Einhaltung des B-GlBG.

### **Aufnahme und beruflicher Aufstieg**

**§ 15.** (1) Die Ausschreibung bzw. Bekanntmachung von zur Besetzung gelangenden Planstellen und Funktionen hat mit der Zielsetzung, insbesondere Frauen für den Prüfdienst im Rechnungshof zu gewinnen, zu erfolgen.

(2) Nach der Aufnahme sind die Bediensteten im Zuge von Welcome Days 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.

(4) Frauenförderung soll auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen ansetzen. Frauen sollen gezielt, unter anderem bei Projekt- und Prüfungsleitungen und Arbeit in Eigenverantwortung, gefördert bzw. zur Übernahme von Führungspositionen motiviert werden.

### **Aus- und Fortbildung**

**§ 16.** (1) Die Aus- und Fortbildung hat nach dem vom Rechnungshof entwickelten Konzept zu erfolgen. Das Konzept regelt die berufsbegleitende Aus- und Fortbildung der Bediensteten 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), bspw. im Rahmen der Ausbildung für die Leitung von Gebarungsüberprüfungen.

(2) Der Rechnungshof nimmt regelmäßig am Cross Mentoring Programm des Bundes teil: Im Programmjahr 2024/25 mit einer Mentorin; im Programmjahr 2025/26 mit einer Mentorin und drei Mentees. Unmittelbare Vorgesetzte haben die Möglichkeit, eine Teilnahme am Cross Mentoring Programm des Bundes im Rahmen des jährlichen Mitarbeitendengesprächs zu thematisieren.

(3) Führungskräftebildungen (Aus- und Weiterbildung) sollen auch Themen wie Frauenförderung und Bundes-Gleichbehandlungsgesetz beinhalten; darauf ist in den jeweiligen Mitarbeitendengesprächen – bei der Vereinbarung des Besuchs von Bildungsveranstaltungen – zu achten.

(4) Für Frauen in Führungspositionen, insbesondere unmittelbar nach Übernahme einer solchen Funktion, soll die Teilnahme an Einzelsupervisionen bzw. Coachings ermöglicht werden.

#### **Wiedereinstieg für die nach Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz karenzierten Bediensteten**

**§ 17.** (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 – ungeachtet einer allfälligen Teilzeitbeschäftigung – die Teilnahme am Aus- und Fortbildungsprogramm des Rechnungshofes zu ermöglichen.

(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 von Seiten ihrer unmittelbaren Vorgesetzten beim Dienstantritt ein Gespräch über die künftige Verwendung (Tätigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten) anzubieten; zuständige Sektionsleitungen sind beizuziehen. Die darin besprochenen Inhalte sind von den unmittelbaren Vorgesetzten in den darauf folgenden jährlichen Mitarbeitendengesprächen aufzugreifen.

#### **Teilzeitbeschäftigung und/oder Betreuungspflichten**

**§ 18.** (1) Vorgesetzte haben im Rahmen der Arbeitsplanung einer Organisationseinheit darauf zu achten, dass eine entsprechende Reduzierung der Aufgabenbereiche bei einem Umstieg auf Teilzeitbeschäftigung erfolgt.

(2) Bei der Festlegung von dienstlichen Terminen ist nach Möglichkeit auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit (Kinder-)Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen.

(3) Teilzeitbeschäftigung stellt per se keinen Hinderungsgrund für die Übernahme von Leitungsfunktionen dar.

#### **Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten**

**§ 19.** Die Gleichbehandlungsbeauftragte, deren Stellvertretungen und die Kontaktfrau sind zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dem B-GIBG zu unterstützen. Die erforderlichen Ressourcen und Informationen sind ihnen zur Verfügung zu stellen.

#### **Sprachliche Gleichbehandlung**

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

**Kraker**

