



Der  
Rechnungshof



GZ 200.150/025-S5-2/10

# **Frauenförderungsplan des Rechnungshofes**

**2010 und 2011**

## INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
FRAUENFÖRDERUNGSPLAN DES RECHNUNGSHOFES .....	4
PRÄAMBEL .....	4
1. ABSCHNITT	
DARSTELLUNG DES IST-ZUSTANDES (STICHTAG 1. JULI 2009) .....	5
DARSTELLUNG DER BEDIENSTETEN GEGLIEDERT NACH GESCHLECHT SOWIE VERWENDUNGS- UND FUNKTIONSGRUPPEN: GEGENÜBERSTELLUNG DER WEIBLICHEN UND MÄNNLICHEN BESCHÄFTIGTEN IM RECHNUNGSHOF .....	5
DARSTELLUNG DER FRAUENQUOTE .....	5
VERWENDUNG IM PRÜFUNGSDIENST .....	5
DARSTELLUNG DER FUNKTIONEN IM RECHNUNGSHOF UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DES FRAUENANTEILS .....	6
AUS- UND WEITERBILDUNG .....	7
BEWERBUNGEN .....	8
ARBEITSZEITREGELUNG .....	8
UNTERREPRÄSENTATION .....	8
KOMMISSIONEN UND ARBEITSGRUPPEN .....	8
2. ABSCHNITT	
DARSTELLUNG DES SOLL-ZUSTANDES (LÄNGERFRISTIG) ZUR BESEITIGUNG DER UNTERREPRÄSENTATION VON FRAUEN .....	9
3. ABSCHNITT	
FLUKTUATION, PROGNOSE BIS EINSCHLIESSLICH 2015 UND VERBINDLICHE VORGABEN .....	9
FLUKTUATION UND PROGNOSE .....	9
ZIELVORGABEN DES RECHNUNGSHOFES ZUR ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILES IN BESTIMMTEN FUNKTIONEN BIS 31. DEZEMBER 2011 GEMÄSS § 11A ABS. 3 B-GLBG .....	10

Seite

#### 4. ABSCHNITT

<b>BESONDERE VERBINDLICHE FÖRDERUNGSMASSNAHMEN FÜR FRAUEN GEMÄSS § 11A ABS. 3 B-GLBG .....</b>	<b>11</b>
<b>ORGANISATION .....</b>	<b>11</b>
<b>AUFNAHME UND BERUFLICHER AUFSTIEG .....</b>	<b>12</b>
<b>AUS- UND FORTBILDUNG.....</b>	<b>13</b>
<b>WIEDEREINSTIEG FÜR KARENZIERTER BEDIENTETER .....</b>	<b>13</b>
<b>UNTERSTÜTZUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN .....</b>	<b>13</b>

## **FRAUENFÖRDERUNGSPLAN DES RECHNUNGSHOFES**

Gemäß § 11a Abs. 1 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 65/2004, 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 mit zu tragen.

Der Rechnungshof weist im Jahr 2009 bei 308 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insgesamt eine Frauenquote von 42,5 % auf. Im Prüfpersonal, das sich aus Personen in der Verwendungsgruppe A1 und A2 zusammensetzt, ist der %-Anteil der Frauen seit dem Frauenförderungsplan 1994/1995 auf das nahezu Dreifache angestiegen (von 11,5 % auf 32,9 %). Im Bereich der Sektionsleitung wird die 40 %-Quote bereits erfüllt.

## 1. ABSCHNITT

### DARSTELLUNG DES IST-ZUSTANDES (STICHTAG 1. JULI 2009)

#### 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	Beschäftigte Gesamt
<b>A1</b>	65	32,02	138	67,98	<b>203</b>
<b>A2</b>	16	39,02	25	60,98	<b>41</b>
<b>A3</b>	37	88,10	5	11,90	<b>42</b>
<b>A4</b>	10	90,91	1	9,09	<b>11</b>
<b>A5</b>	1	25,00	3	75,00	<b>4</b>
<b>A6</b>	0	0,00	1	100,00	<b>1</b>
<b>A7</b>	2	33,33	4	66,67	<b>6</b>
<b>Gesamt</b>	<b>131</b>	<b>42,53</b>	<b>177</b>	<b>57,47</b>	<b>308</b>

#### Darstellung der Frauenquote

§ 2 Wie aus der Gegenüberstellung ersichtlich, liegt insbesondere bei den Verwendungsgruppen A1 und A2 die Frauenquote unter 40 %, wobei aber in der Verwendungsgruppe A1/9 die Frauenquote von 40 % erfüllt ist. Gegenüber dem Frauenförderungsplan 2008/2009 ist eine Steigerung in der Verwendungsgruppe A1 von 29,51 % auf 32,02 % und in der Verwendungsgruppe A2 von 37,74 % auf 39,02 % zu verzeichnen.

#### Verwendung im Prüfungsdienst

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

Von 308 im Rechnungshof beschäftigten Bediensteten sind 243 im Prüfungsdienst tätig; 80 Prüferinnen (32,92 %) stehen 163 Prüfern (67,08 %) gegenüber (Frauenförderungsplan 2008/2009: 31 % bzw. 69 %).

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 1994/1995 nahezu verdreifacht hat.

Frauenförderungsplan	Prüferinnen	%-Anteil an Summe Prüfer/innen	Prüfer	%-Anteil an Summe Prüfer/innen	Summe Prüfer/innen
1994/1995	28	11,48	216	88,52	244
1996/1997	35	14,71	203	85,29	238
1998/1999	46	19,01	196	80,99	242
2000/2001	53	21,46	194	78,54	247
2002/2003	59	23,98	187	76,02	246
2004/2005	62	26,27	174	73,73	236
2006/2007	72	30,00	168	70,00	240
2008/2009	73	31,06	162	68,94	235
2010/2011	80	32,92	163	67,08	243

Von den 131 im Rechnungshof beschäftigten Frauen sind 61,07 % im Prüfungsdienst tätig, von den 177 im Rechnungshof beschäftigten Männern hingegen 92,09 % (Frauenförderungsplan 2008/2009: 58,40 % bzw. 91,53 %).

### 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: 3 Männer, 2 Frauen; 0 unbesetzt
- Stellvertretung der Sektionsleitung: 4 Männer, 1 Frau; 0 unbesetzt
- Abteilungsleitung: 27 Männer, 5 Frauen; 1 unbesetzt
- Stellvertretung der Abteilungsleitung sowie Prüfungsleitung und Fachbereichsleitung: 45 Männer, 22 Frauen; 2 unbesetzt

Insgesamt bestehen somit in der Verwendungsgruppe A1 109 besetzte (und 3 unbesetzte) Funktionen; hiervon 30 mit Frauen besetzt, dies sind 27,52 % (Frauenförderungsplan 2008/2009: 23,81 %).

(2) Verwendungsgruppe A2:

- Leitung der Bibliothek: 1 Mann

(3) Verwendungsgruppe A3:

- Leitung Facility Service: 1 Mann
- Leitung der allgemeinen Kanzlei: 1 Frau
- Leitung der Administrativen Unterstützungsstellen der Sektionen:  
5 Frauen
- Stellvertretung der Administrativen Unterstützungsstellen der Sektionen:  
4 Frauen; 1 unbesetzt

Insgesamt bestehen somit in der Verwendungsgruppe A3 11 besetzte (und 1 unbesetzte) Funktionen; hiervon sind 10 mit Frauen besetzt, dies sind 90,91 % (Frauenförderungsplan 2008/2009: 90 %).

### Aus- und Weiterbildung

§ 5 Im Zeitraum vom 1. Juli 2007 bis 1. Juli 2009 waren folgende Kursanmeldungen bzw. absolvierte Seminartage für Bedienstete im Prüfungsdienst zu verzeichnen:

Kursart	Anmeldung von		Seminartage besucht von	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Grundausbildung (MBA)	12	18	393	712
Grundausbildung (BKA)	1	-	9	-
Sonstige Kurse (BKA)	38	24	190	124
Externe Seminare	96	71	105	274
Interne Seminare	104	134	471	708
<b>Summe</b>	<b>251</b>	<b>247</b>	<b>1.168</b>	<b>1.818</b>

Dies ergibt eine durchschnittliche Anzahl an Seminartagen je Teilnehmerin von 5,99 Tagen und je Teilnehmer von 7,36 Tagen (Frauenförderungsplan 2008/2009: 3,01 bzw. 2,62 Tage).

## **Bewerbungen**

§ 6 Im Zeitraum vom 1. Juli 2007 bis 1. Juli 2009 bewarben sich insgesamt 316 Frauen und 373 Männer, davon 216 Frauen und 265 Männer für den Prüfungsdienst, sowie 100 Frauen und 108 Männer für andere Bereiche (zentrale Dienste).

Aufgenommen wurden 12 Frauen und 22 Männer für den Prüfungsdienst sowie 1 Frau für zentrale Dienste. Dies entspricht einem auf den Prüfungsdienst bezogenen Anteil der Aufnahmen von 35,3 % Frauen zu 64,7 % 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 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 gemäß § 11 B-GIBG unterrepräsentiert, der Erfolg der Bemühungen, Frauen für den Rechnungshof zu gewinnen, zeigt sich jedoch am steten Ansteigen der Frauenquote im Prüfungsdienst. Bei der Sektionsleitung ist die Frauenquote von 40 % erfüllt, während in den weiteren Funktionen der Verwendungsgruppen A1 und A2 die Frauen noch unterrepräsentiert sind.

## **Kommissionen und Arbeitsgruppen**

§ 9 Bei der Zusammensetzung von Kommissionen ist gemäß § 10 Abs. 1 B-GIBG 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 (6 Frauen)
- Disziplinarcommission beim Rechnungshof (5 Frauen)
- Leistungsfeststellungskommission (3 Frauen)
- Kommission für Innovationen (1 Frau)
- Ethikkommission (1 Frau)

## **2. ABSCHNITT**

### **DARSTELLUNG DES SOLL-ZUSTANDES (LÄNGERFRISTIG) ZUR BESEITIGUNG DER UNTERREPRÄSENTATION VON FRAUEN**

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

- in der Verwendungsgruppe A1 ein Zuwachs von 65 auf 81 Frauen (+ 24,92 %) zu verzeichnen wäre.

In der Verwendungsgruppe A2 ist die 40 %-Frauenquote nahezu erreicht (39,02 %).

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

- 2 Frauen die stellvertretende Leitung einer Sektion,
- 13 Frauen die Leitung einer Abteilung und
- 28 Frauen die stellvertretende Leitung einer Abteilung oder die Prüfungsleitung ausübten.

Im Bereich der Sektionsleitung ist die Frauenquote von 40 % erreicht.

§ 10 (3) Seit Erstellung des Frauenförderungsplanes 1994/1995 war im Prüfungsdienst eine Erhöhung des Standes an Prüferinnen um 52 zu verzeichnen, während sich die Zahl der Prüfer um 53 verminderte.

## **3. ABSCHNITT**

### **FLUKTUATION, PROGNOSE BIS EINSCHLIESSLICH 2015 UND VERBINDLICHE VORGABEN**

#### **Fluktuation und Prognose**

§ 11 (1) Die Fluktuation wurde aufgrund der ermittelten Daten für den Zeitraum 1. Juli 2007 bis 1. Juli 2009 mit der Zielvorgabe bis einschließlich des Jahres 2015 erstellt, wobei folgende Annahmen zugrunde lagen:

Vom 1. Juli 2007 bis 1. Juli 2009 ausgeschiedene Bedienstete:

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>in Summe</b>
Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses: Übertritt und Versetzung in den Ruhestand gemäß §§ 13, 14, 15, 15a, 15c sowie §§ 236b und 236c des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979) und gemäß § 30 VBG	3	18	<b>21</b>
Auflösung des Dienstverhältnisses gemäß § 20 BDG 1979, § 30 VBG	4	4	<b>8</b>
Versetzung gemäß § 38 BDG 1979	0	1	<b>1</b>
Dienstzuteilung gemäß § 39 BDG 1979	1	0	<b>1</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>31</b>

§ 11 (2) Ab dem Stichtag 1. Juli 2009 bis Ende des Jahres 2015 kann mit weiteren – durch Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters bedingten – Abgängen von 13 Frauen und 40 Männern gerechnet werden, und zwar

	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Frauen</b>	4	3	1	1	2	1	1
<b>Männer</b>	6	8	6	6	8	3	3

§ 11 (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 2011 gemäß § 11a Abs. 3 B-GlBG**

§ 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 2009).

Funktion	Männer	Frauen	gesamt	Frauenanteil in %	verbindliche Zielvorgaben in %
<b>Sektionsleitung</b>	3	2	<b>5</b>	40,0	-
<b>Sektionsleitung-Stellvertretung</b>	4	1	<b>5</b>	20,0	-
<b>Abteilungsleitung</b>	27	5	<b>32</b>	15,6	18,8
<b>Abteilungsleitung-Stellvertretung, Prüfungs- und Fachbereichsleitung</b>	45	22	<b>67</b>	32,8	34,3

#### 4. ABSCHNITT

### BESONDERE VERBINDLICHE FÖRDERUNGSMASSNAHMEN FÜR FRAUEN GEMÄSS § 11A ABS. 3 B-GLBG

#### 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.

§ 13 (2) Frauenförderungsmaßnahmen sind bei der Gesamtplanung, bei der Personalplanung und bei Organisationsänderungen zu berücksichtigen.

§ 13 (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 der 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-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.

§ 14 (2) Nach der Aufnahme sind die Mitarbeiterinnen im Zuge von Integrationsmodulen unter Mitwirkung der Gleichbehandlungsbeauftragten in die Organisation des Rechnungshofes einzuführen.

§ 14 (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-GlBG zu unterstützen. Die erforderlichen Ressourcen und Informationen sind ihr zur Verfügung zu stellen.

Der Präsident:  
Dr. Josef Moser