Frauenförderungsplan des Rechnungshofes 2024/2025

Kundmachung der Präsidentin des Rechnungshofes betreffend den Frauenförderungsplan des Rechnungshofes 2024/2025
BGBl. II Nr. 119/2024

Inhaltsverzeichnis

Präambel

1. Abschnitt

Darstellung des Ist-Zustandes (Stichtag 31. Dezember 2023)

- § 1 Bedienstete gegliedert nach Verwendungs- und Funktionsgruppen sowie Geschlecht
- § 2 Verwendung im Prüfungsdienst
- § 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 Prüfungsdienst und in bestimmten Funktionen bis 31. Dezember 2025 gemäß § 11a Abs. 3 B-GIBG

4. Abschnitt

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

- § 13 Organisation
- § 14 Aufnahme und beruflicher Aufstieg
- § 15 Aus- und Fortbildung
- § 16 Wiedereinstieg für die nach Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz karenzierten Bediensteten
- § 17 Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten
- § 18 Sprachliche Gleichbehandlung

Frauenförderungsplan des Rechnungshofes 2024/2025

Gemäß § 11a Abs. 1 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 117/2023, 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 2024/2025 liegt die in § 11 Abs. 2 B-GlBG geregelte Frauenquote von 50 % zugrunde.

Der Rechnungshof weist zum Stichtag 31. Dezember 2023 bei 304 Bediensteten insgesamt eine Frauenquote von 51,3 % auf.

1. Abschnitt

Darstellung des Ist-Zustandes (Stichtag 31. Dezember 2023)

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:

Verwendungsgruppe	Funktionsgruppe	Frauen		Männer		gesamt
		Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
A1	9	1	100,0			1
	7	2	50,0	2	50,0	4
	6	12	36,4	21	63,6	33
	5	18	36,7	31	63,3	49
	4	48	53,3	42	46,7	90
	GL	2	66,7	1	33,3	3
	Summe	83	46,1	97	53,9	180
A2	8	3	33,3	6	67	9
	7	3	33,3	6	67	9
	Summe	6	33,3	12	66,7	18
A3	8			1	100,0	1
	7	1	100,0			1
	6			1	100,0	1
	5	4	100,0			4
	4	9	100,0			9
	Summe	14	87,5	2	12,5	16
V1	7	2	50,0	2	50,0	4
	5	1	50,0	1	50,0	2
	4	5	42	7	58	12
	3	20	61	13	39	33
	2	2	100,0			2
	1			1	100,0	1
	Summe	30	55,6	24	44,4	54
V2	6	1	50,0	1		2
	3	1	100,0		50,0	1
	5	2	100,0			2
	Summe	4	80,0	1	20,0	5
V3	5	2	100,0			2
	4	5	62,5	3	37,5	8
	3	8	72,7	3	27,3	11
	Summe	15	71,4	6	28,6	21
V4	1	2	100,0			2
V5	1	1	14,3	6	85,7	7
C	V	1	100,0			1
gesamt		156	51,3	148	48,7	304

Verwendung im Prüfungsdienst

§ 2 Die Kernaufgaben des Rechnungshofes sind die Prüfung und darauf aufbauend die Beratung. Daher wird im Folgenden der Anteil der Frauen im Prüfungsdienst, der sich aus Personen in den Verwendungsgruppen A1 bzw. V1 und A2 bzw. V2 zusammensetzt, gesondert dargestellt. Im Prüfdienst sind Frauen noch unterrepräsentiert.

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 Frauenförderungsplans 1996/1997 mehr als verdreifacht hat. Auch zuletzt ist ihr Anteil mit 47,6 % zum Stichtag 31. Dezember 2023 weiter angestiegen:

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

Von den 156 im Rechnungshof beschäftigten Frauen sind 121 und damit 77,5 % im Prüfungsdienst tätig, von den 148 im Rechnungshof beschäftigten Männern waren es 133, also 89,9 % (Frauenförderungsplan 2022/2023: 76,0 % bzw. 90,1 %).

Darstellung der Leitungsfunktionen im Rechnungshof unter Berücksichtigung des Frauenanteils

§ 3 Die geschlechterspezifische Besetzung der Leitungsfunktionen und höheren Funktionen im Rechnungshof stellt sich wie folgt dar:

- von 5 **Sektionsleitungen**: 3 Frauen (60 %), 2 Männer
- von 4 besetzten **Sektionsleitung-Stellvertretungen**: 2 Frauen (50 %), 2 Männer
- von 2 **Bereichsleitungen**: 1 Frau (50 %), 1 Mann
- von 32 besetzten **Abteilungsleitungen**: 12 Frauen (37,5 %), 20 Männer
- von 34 besetzten **Abteilungsleitung-Stellvertretungen**: 12 Frauen (35,3 %), 22 Männer
- von 1 besetzten **Stabstellenleitung**: 1 Frau (100 %)
- von 1 **Leitung des Büros der Präsidentin**: 1 Mann (0 %)

Die Zielvorgaben des Frauenförderungsplans 2022/2023 (§ 12 in [BGBl. II Nr. 88/2022](#)) konnten bei Sektionsleitungen und ihren Stellvertretungen, nicht aber bei Abteilungsleitungen und ihren Stellvertretungen erreicht werden. Für die erst mit einer Reorganisation im Jahr 2023 geschaffenen Leitungsfunktionen (Bereichsleitung, Stabstellenleitung, Leitung Büro) hatte der Frauenförderungsplan 2022/2023 noch keine Vorgaben enthalten.

Funktion	Ist zum Stichtag 31.12.2021	Ziel laut FFP 2022/2023	Ist zum Stichtag 31.12.2023
	Anteil der Frauen in %		
Sektionsleitung	40	50	60
Sektionsleitung-Stellvertretung	60	50	50
Abteilungsleitung	38,2	39	37,5
Abteilungsleitung-Stellvertretung	36,4	38	35,3

Aus- und Weiterbildung

§ 5 (1) Im Zeitraum vom 1. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2023 waren folgende Kursteilnahmen bzw. absolvierte Seminartage zu verzeichnen:

Kursart	Teilnahme von				Seminartage besucht von			
	Frauen		Männern		Frauen		Männern	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Grundausbildung (inkl. Universitätslehrgang)	13	23	19	18	140	285	193	154
Kurse Verwaltungsakademie des Bundes	24	22	12	13	30	57	53	32
externe Seminare	19	21	28	40	58	25	31	100
interne Seminare	133	129	127	127	310	236	284	205
gesamt	134¹	133¹	127¹	132¹	538	603	561	491

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

Dies ergibt eine durchschnittliche Anzahl an Seminartagen je Teilnehmerin für 2022 von 4,01 Tagen und für 2023 von 4,53 Tagen sowie je Teilnehmer für 2022 von 4,42 Tagen und für 2023 von 3,72 Tagen.

(2) Ausgewählte Teile des RH-Bildungsangebots werden per Videokonferenz abgehalten, um die Möglichkeiten der Weiterbildung im Home Office für Bedienstete zu gewährleisten.

Neuaufnahmen

§ 6 Aufgenommen wurden 17 Frauen und 15 Männer für den Prüfungsdienst und 5 Frauen und 2 Männer für den Unterstützungsdienst. Von den neu aufgenommenen Bediensteten waren daher 56,4 % 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 2023 waren 27 Frauen und 9 Männer in Teilzeit. Dadurch wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert.

(2) In den Jahren 2022 und 2023 nahmen 11 Mitarbeiterinnen Karenz nach dem Mutterschutzgesetz (BGBl. Nr. 221/1979) und 4 Mitarbeiter Karenz nach dem Väterkarenzgesetz (BGBl. Nr. 651/1989) in Anspruch, 7 Mitarbeiter die Väterfrühkarenz („Papamonat“). Die Durchschnittsdauer der Mütterkarenz belief sich auf rd. 8,9 Monate¹, jene der Väterkarenz auf rd. 3,8 Monate.

Unterrepräsentation

§ 8 Die Bemühungen, Frauen für den Rechnungshof zu gewinnen, zeigen Erfolg: zum Stichtag 31. Dezember 2023 weist der Rechnungshof insgesamt eine Frauenquote von 51,3 % auf. Im Prüfdienst sind Frauen – mit einem Anteil von 47,6 % zum selben Stichtag – aber nach wie vor unterrepräsentiert (§ 11 Abs. 2 B-GIBG). Aber auch die Frauenquote im Prüfdienst steigt stetig (von 46,2 % in den Jahren 2020/2021 auf 47,6 % in den Jahren 2022/2023) 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 2023 in Kommissionen im Rechnungshof wie folgt vertreten:

- Aufnahmekommission: 2 Frauen, 3 Männer
- Leistungsfeststellungskommission: 4 Frauen, 2 Männer
- Ethikboard: 1 Frau, 2 Männer
- Dienstprüfungskommission: 4 Frauen, 4 Männer

¹ Unter Berücksichtigung der Monate 2021 von bereits 2021 begonnenen Karenzen erhöht sich die Durchschnittsdauer auf 9,5 Monate. Keine Berücksichtigung fanden Monate, die in Fortführung von 2023 bestehenden Karenzen im Jahr 2024 liegen.

2. Abschnitt

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

§ 10 (1) Frauenquote im Prüfungsdienst: Im Prüfdienst sind Frauen trotz eines steten Anstiegs des Anteils (zuletzt von 46,2 % in den Jahren 2020/2021 auf 47,6 % in den Jahren 2022/2023) nach wie vor unterrepräsentiert. Der angestrebte Frauenanteil von 50 % wäre bei einer Nachbesetzung der 31 bis Ende des Jahres 2029 durch prognostizierte Abgänge im Prüfdienst (siehe unten im 3. Abschnitt) freiwerdenden Stellen mit 16 Frauen und 15 Männern erreicht.

(2) Frauenanteil bei Leitungsfunktionen: In den Funktionen Sektionsleitung, Sektionsleitung-Stellvertretung, Bereichsleitung und Stabstellenleitung ist bereits ein Frauenanteil von zumindest 50 % erfüllt. Dies bei allen Leitungsfunktionen zu erreichen, ist nur langfristig möglich; dazu müssten von 34 zu besetzenden Abteilungsleitungen bzw. deren Stellvertretungen jeweils 17 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 2022 bis 31. Dezember 2023 mit der Zielvorgabe bis einschließlich des Jahres 2029 erstellt, wobei folgende Annahmen zugrunde lagen:

Vom 1. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2023 ausgeschiedene Bedienstete:

	Frauen	Männer	gesamt
Pensionierung	12	16	28
Austritt gemäß § 21 BDG 1979	2	2	4
Versetzung gemäß § 38 BDG 1979	–	–	–
Tod gemäß § 20 Abs. 1 Z 7 BDG 1979	1	–	1
Zeitablauf von befristeten Dienstverhältnissen, einverständliche Auflösung, Kündigung gemäß VBG 1948	4	2	6
gesamt	19	20	39
<i>davon Prüfungsdienst</i>	<i>11</i>	<i>17</i>	<i>28</i>

(2) Bis Ende des Jahres 2029 ist jedenfalls mit weiteren Abgängen von 19 Frauen (davon 10 im Prüfungsdienst) und 22 Männern (davon 21 im Prüfungsdienst), 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 Prüfungsdienst und in bestimmten Funktionen bis 31. Dezember 2025 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 Prüfungsdienst:

	Stichtag 31.12.2023				verbindliche Zielvorgabe bis 31.12.2025
	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil	
	Anzahl			in %	
Prüfungsdienst	121	133	254	47,6	50

(3) Frauenanteil in Funktionen:

Funktion	Stichtag 31.12.2023				verbindliche Zielvorgabe bis 31.12.2025
	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil	
	Anzahl			in %	
Sektionsleitung	3	2	5	60,0	– ¹
Sektionsleitung-Stellvertretung	2	2	4	50,0	– ¹
Bereichsleitung	1	1	2	50,0	– ¹
Leitung Büro	–	1	1	0,0	– ²
Abteilungsleitung	12	20	32	37,5	40
Abteilungsleitung-Stellvertretung	12	22	34	35,3	38
Leitung Stabstelle	1	–	1	100,0	– ¹

¹ keine Unterrepräsentation, daher keine Zielvorgabe erforderlich

² nur eine einzelne Funktion

4. Abschnitt

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

Organisation

§ 13 (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-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.

(2) Nach der Aufnahme sind die Bediensteten 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 (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 Gebarungüberprüfungen.

(2) Der Rechnungshof nimmt regelmäßig am Cross Mentoring Programm des Bundes teil: Im Jahr 2022 mit drei Mentorinnen und drei Mentees; im Jahr 2023 mit zwei Mentorinnen und einer Mentee. Unmittelbare Vorgesetzte haben die Möglichkeit eine Teilnahme am Cross Mentoring Programm des Bundes im Rahmen des jährlichen Mitarbeitendengesprächs zu thematisieren.

Wiedereinstieg für die nach Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz karenzierten Bediensteten

§ 16 (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 RH 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 Funktionsaus-schreibungen) 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.

Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 17 Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dem B-GIBG zu unterstützen. Die erforderlichen Ressourcen und Informationen sind ihr zur Verfügung zu stellen.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 18 Als Maßnahme zur Bewusstseins-schärfung 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.