Ergänzend geben wir bekannt, dass aufgrund der derzeitigen Vielzahl an ausgeschriebenen Stellen und der dementsprechenden Fülle an Bewerbungen die Gleichbehandlungsbeauftragte insofern eingebunden wird, als sämtliche interne Ausschreibungen mittels e-mail an den Postkorb des Betriebsrates, auf den die Gleichbehandlungsbeauftragte Zugriff hat, geschickt wird und auf konkreten Wunsch hin über Personalentscheidungen beraten wird. Zudem halten wir fest, dass in der BRZ GmbH neue Arbeitnehmerinnen nach den Grundsätzen der Gleichbehandlung bzw. der Frauenförderung rekrutiert werden und wir sehr an einer konstruktiven Zusammenarbeit mit der Gleichbehandlungsbeauftragten interessiert sind. Sollte dennoch eine formelle Inkorrektheit passiert oder der Anschein einer Einstellungspolitik entgegen den angeführten Grundsätzen erweckt worden sein, so bedauern wir dies außerordentlich."
Dieser Stellungnahme ist das Organisationsrundschreiben ... beigelegt.

In der Sitzung der B-GBK am 11. Mai 2005 führt die GBB aus, eine Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten in Ausschreibungsverfahren sei von der BRZ GmbH nicht vorgesehen. Im Falle von Besetzungen von Stabstellen, Bereichsleitungen und Abteilungsleitungen werde ohne Ausschreibungsverfahren nachbesetzt. Im sogenannten Organisationsrundschreiben werde danach mitgeteilt, wer mit dem Arbeitsplatz betraut worden ist. Sie könne die Besetzungen meist nicht nachvollziehen, da sie die Unterlagen nicht zur Verfügung gestellt bekomme. Im Laufe der Zeit habe sie es aufgegeben sie anzufordern, weil sie sowieso nicht geschickt werden. Der Frauenanteil sei in den letzten Jahren insgesamt gesehen eher niedriger geworden, er betrage derzeit ca. 20%, wobei die Frauen vor allem in „unteren Funktionen" vertreten seien. Herr ... (der in der Sitzung anwesende Vertreter des BRZ), derzeit ..., sei der einzige ..., in dessen Bereich der Frauenanteil „stimmt". Es gebe in der BRZ derzeit eine provisorische Bereichsleiterin und - bei einer Vielzahl von Abteilungen - nur vier Abteilungsleiterinnen. Im Bereich der Teamleitungen, der untersten Führungsebene, sei die Quote rückläufig. Es heiße von Seiten des Dienstgebers öfter, man könne Frauen nicht ernennen, weil sie sich nicht bewerben. Dies könnte schon stimmen, denn die Ausschreibungen seien derart formuliert, dass Frauen tatsächlich von einer Bewerbung absehen. Verlangt werden zum Beispiel höchste Flexibilität und Bereitschaft zu Überstundenleistungen usw, die Ausschreibungen seien frauen- und auch familienfeindlich.

Zum Frauenanteil in den Führungsebenen führt der Vertreter des DG aus, derzeit gebe es zwei Geschäftsführer, diese treffen die Personalentscheidungen. Von 6 Bereichsleitungen sei eine mit einer Frau besetzt, 4 von 20 Abteilungen werden von einer Frau geleitet. Teamleitungsfunktionen gebe es ca. 70, wobei 4 oder 5 Frauen eine derartige Funktion inne haben. Der Vertreter des DG führt weiters aus, man müsse zwischen kaufmännischen/administrativen und technischen Einheiten unterscheiden. Bei den kaufmännischen Einheiten betrage der Frauenanteil in Führungspositionen 50 %, in den technischen Bereichen sei der Frauenanteil geringer. Der relativ hohe Frauenanteil im kaufmännischen Bereich verzerre statistisch den Gesamtfrauenanteil.

Auf die Frage der Kommission, wie – gegebenenfalls - Ausschreibungen formuliert werden, antwortet die GBB, es werde über das Intranet ausgeschrieben, es heiße: „Die Abteilung X ist zu besetzen, Bewerbungen sind bis zum ... dort und dort ... einzubringen.“ Seit jüngerer Zeit sei auch der Zusatz enthalten, dass Frauen besonders zur Bewerbung eingeladen werden. Bei höheren Funktionen komme es auch vor, dass inseriert werde, Bereichsleitungen würden vorwiegend mit Personen „von außen“ besetzt.

Auf die Frage an den Vertreter des DG, wie er die Unterlassung der Ausschreibungen für die Bereichsleitung ... und die ... sehe, antwortet er, für die Bereichsleitung ... habe es keine Ausschreibung gegeben, A sei „direkt“ für diese Funktion ausgewählt worden, weil er zum damaligen Zeitpunkt ... der Tochtergesellschaft gewesen sei und die Geschäftsführung der BRZ GmbH es für sinnvoll gehalten habe, beide ... in einer Person zu vereinen. Die Tochtergesellschaft habe ein sehr „niedriges Volumen“, weshalb man der Meinung gewesen sei, zwei ... seien nicht notwendig. Die ... sei, wie schon in der Stellungnahme der BRZ GmbH ausgeführt, nur eine vorübergehende Einrichtung gewesen. Diese Stelle sei keine Organisationseinheit mit Führungsagenden gewesen, es gebe sie auch heute nicht mehr. Grundsätzlich müsse er sagen, bei Führungsfunktionen werde ausgeschrieben.

Auf die Frage, auf welcher Rechtsgrundlage ausgeschrieben werde, antwortet der Vertreter des DG, als Unternehmen im Staatseigentum orientiere man sich am Ausschreibungsgesetz, obwohl das nach dem Ausgliederungsgesetz nicht geboten sei. Unter das Ausschreibungsgesetz falle nur die erste Ebene der BRZ GmbH, nämlich die Geschäftsführung, diese werde auch ausgeschrieben. Er selbst sei derzeit ..., und diese Position werde ausgeschrieben werden. Der Er-

stellung einer Ausschreib ungsgrundlage für interne Ausschreibungen sei schon geplant und auch mit der GBB besprochen. Es werde die Besetzung von Leitungsfunktionen geregelt, und man werde auch eine Möglichkeit finden, die potentiellen Bewerber/innen von geplanten Besetzungen zu informieren. Es sei auch daran gedacht, die Gleichbehandlungsbeauftragte und auch die Belegschaft bzw. die Betroffenen einzubinden, in der Form, dass es die Möglichkeit einer Stellungnahme bzw. Bewertung geben werde. Bei Bewerbungen „aus der Gesellschaft“ werden die Gleichbehandlungsbeauftragte und der Betriebsrat die Möglichkeit haben, eine Stellungnahme abzugeben.

Auf die Frage, ob eine Ausschreibungskommission eingesetzt werde und der Betriebsrat eingebunden sei, antwortet der Vertreter des DG, man orientiere sich am Ausschreibungsgesetz nur insofern, als öffentlich ausgeschrieben werde, das Prozedere des Verfahrens sei aber nicht dem Ausschreibungsgesetz nachgebildet. Interne Ausschreibungen werden durch Aushang oder im Intranet bekannt gemacht, inklusive Anforderungsprofil, anhand dessen eine Reihung erstellt werde. Die Entscheidung werde vom jeweiligen zukünftigen Vorgesetzten vorbereitet und vom Geschäftsführer bestätigt. Be i der Besetzung von Bereichsleitungen müssen beide Geschäftsführer zustimmen.

Auf die Frage, ob Stellenbesetzungen im Aufsichtsrat diskutiert werden, antwortet der Vertreter des DG, sie werden dem Aufsichtrat mitgeteilt, die Entscheidung falle aber auf der Ebene der Geschäftsführung.

Auf die Frage an die GBB, ob sie die ei nzige Gleichbehandlungsbeauftragte sei, antwortet diese mit Ja, und sie habe eine Stellvertreterin. Es gebe auch einen Frauen- und Familienförderungsplan, in diesem sei eine Gleichbehandlungsbeauftragte vorgesehen. Ihre Tätigkeitsbereiche seien sehr eng gesteckt, es komme ihr nur eine beratende Funktion zu. Be i Nachbesetzungen oder wichtigeren Entscheidungen werde sie nicht eingebunden.

Auf die Frage, ob der Frauenförderungspla n, wie im B-GlBG verlangt, personelle, organisatorische und aus- und weiterb ildende Maßnahmen zur Verwirklichung der Frauenförderung vorsehe und ob ein zeitlicher Rahmen für die Erreichung einer Quote festgelegt sei, antwortet die GBB, derzeit sehe der Frauenförderungsplan nicht so aus. Zum Zeitpunkt der Ausgliederung sei es überhaupt schwierig gewesen, einen Plan zu erstellen, zwei Jahre lang habe es weder eine Vereinbarung noch eine Gleichbehandlungsbeauftragte gegeben. Seitens der Führung sei immer darauf verwiesen worden, dass es ohnehin eine zuständige Stelle im Bun-

deskanzleramt gebe. Für Betroffene sei es aber schwierig gewesen, mit der Bitte um diverse Maßnahmen an jemanden im BKA heranzutreten. Nach zwei Jahren habe man schließlich doch einen Frauenförderungsplan erstellt, dieser erfülle gerade die Mindeststandards.
Auf die Frage, ob der Frauenförderungsplan den Bediensteten zur Verfügung gestellt werde, antwortet die GBB, ja, man könne ihn übers Intranet abrufen und er liege auch in Schriftform auf, und er werde auch neu eintretenden Personen übergeben.

Die B-GBK hat erwogen:

Gemäß § 7 Abs.1 B-GlBG ist die beabsichtigte Besetzung eines Arbeitsplatzes, der innerhalb einer Verwendungs-oder Entlohnungsgruppe einer Funktionsgruppe oder einer höheren Bewertungsgruppe zugeordnet ist (kurz: die Besetzung einer Funktion und eines höherwertigen Arbeitsplatzes) und nicht bereits auf Grund von in anderen Bundesgesetzen enthaltenen Bestimmungen über die Ausschreibung von Funktionen oder Arbeitsplätzen auszuschreiben ist, in der Dienststelle, in der der Arbeitsplatz besetzt werden soll, auf geeignete Weise bekannt zu machen. Gemäß Absatz 3 dieser Bestimmung haben Ausschreibungen, wenn der Anteil der Frauen in der jeweiligen Verwendung oder Funktion unter 50 % liegt, den Hinweis zu enthalten, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind und gegebenenfalls den Hinweis, dass Fördermaßnahmen nach den §§ 11b und 11c B-GlBG geboten sind.
§ 11 B-GlBG (Frauenförderungsgebot) besagt, dass die Dienstgebervertreter/innen verpflichtet sind, auf die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen hinzuwirken. Frauen sind unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an den jeweiligen Funktionen oder höherwertigen Arbeitsplätzen weniger als 40 % beträgt.

Die Bestimmung über die Ausschreibungspflicht vor Besetzungen von Funktionen/Arbeitsplätzen, die nicht nach anderen Gesetzen auszuschreiben sind, wurde mit der Novelle BGBl.I Nr.132/1999 als § 6 in das B-GBG eingeführt, da sich (nach den Erläuterungen zur Novelle) „das Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebot nur bei einer in einem geordneten Ausschreibungs- und Bewerbungs-

verfahren erfolgenden Besetzung von Arbe itsplätzen (Funktionen) verwirklichen lässt“.

Der Arbeitsplatz/die Funktion ... in der BRZ GesmbH ist eine Funktion/ein höherwertiger Arbeitsplatz im Sinne des § 7 B-GlBG und es wäre deshalb die beabsichtigte Besetzung in geeigneter Weise bekannt zu machen gewesen. Da auf der Ebene der ..., wie auf der gesamten F ührungsebene, Frauen nicht repräsentiert oder eklatant unterrepräsentiert sind, hätten sie zur Bewerbung aufgefordert werden müssen. Da auch der im Gesetz festgelegte Frauenanteil (in höheren Verwendungen) von 40 % nicht erreicht is t, wäre auf die gebotenen Frauenförderungsmaßnahmen hinzuweisen gewesen.

Es ist der Antragstellerin zuzustimmen, wenn sie vorbringt, dass mit der Nichteinhaltung des § 7 B-GlBG das Frauen förderungsgebot umgangen wird.

Die Vorgangsweise der BRZ GesmbH stellt nicht nur eine Verletzung des § 7 B-GlBG sondern auch eine Verletzung des § 11 Abs.1 B-GlBG dar.

Empfehlungen:

1.) Es wird empfohlen, das vom Vertreter des DG vorgestellte Vorhaben, die Gleichbehandlungsbeauftragte(n), die Belegschaft und den Betriebsrat in Auswahlverfahren einzubinden, umzusetzen.

2.) Es wird insbesondere empfohlen, den Frauenförderungsplan nicht nur nach den „Mindeststandards“ zu gestalten, sondern – wie in § 11a Abs. 3 B-GlBG bestimmt – „festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen persone llen, organisatorischen sowie aus- und weit erbildenden Maßnahmen .... eine bestehende Unterrepräsentation sowie ... Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können“.

3.) Weiters wird dringend empfohlen Ma ßnahmen zu setzen, um den Frauenanteil in den „technischen“ Bereichen zu heben und damit den Grundstein für zukünftige weibliche Führungskräfte zu legen.

Wien, im August 2005