

27/JPR XXI.GP

Eingelangt am: 13.06.2002

ANFRAGE

der Abgeordneten Petrovic, Freundinnen und Freunde

an den Präsidenten des Nationalrats

betreffend sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie Gender
Mainstreaming und Frauenförderung im Parlament

Der Ministerrat hat mehrfach Beschlüsse im Sinne der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie von Gender Mainstreaming in den Ressorts gefasst (etwa Beschluss betreffend geschlechtergerechter Sprachgebrauch im Mai 2001, Beschlüsse zum Gender Mainstreaming im Juli 2000 sowie im April 2002). Aber auch EU-rechtlich ist Österreich zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie zum Gender Mainstreaming verpflichtet. Daneben gibt es seit langem bei Personalbesetzungen im Öffentlichen Dienst die Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes.

In den Unterlagen Ihres Hauses wird bisher teilweise keine geschlechtergerechte Sprache verwendet. Auch von Frauenförderung - wie sie bei Stellenbesetzungen der Parlamentsdirektion verpflichtend ist - findet sich in personalpolitisch relevanten Dokumenten der Parlamentsdirektion nichts.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgende

ANFRAGE:

1. Wie begründen Sie die Tatsache, dass Unterlagen Ihres Hauses teilweise nicht geschlechtergerecht formuliert sind?
2. Wann werden Sie dafür Sorge tragen, dass sämtliche Unterlagen Ihres Hauses geschlechtergerecht formuliert sind (das heißt vor allem, dass personenbezogene Bezeichnungen in männlicher und weiblicher Form niedergeschrieben sind)?

Im Bildungsprogramm der Parlamentsdirektion für 2002 finden sich keine frauenspezifischen Bildungsmaßnahmen.

3. Gibt es für weibliche Mitarbeiterinnen der Parlamentsdirektion - im Sinne einer gezielten Förderung von Frauen - spezielle Bildungs- oder Weiterbildungsangebote?
Wenn nein: Weshalb nicht
Wenn ja: welche?
4. Gibt es spezielle Angebote zur Weiterbildung für die Gleichbehandlungsbeauftragten nach Bundes-Gleichbehandlungsgesetz im Parlament?

Auf der Parlamentshomepage ist ein „Rekrutierungs-Handbuch“ der Parlamentsdirektion zu finden mit dem Untertitel „Verfahren und Methoden der Personalbesetzung in der Parlamentsdirektion“. Dieses Handbuch umfasst 25 Seiten, von „Stellenbeschreibung“ und „Anforderungsprofil über „Vorselektion“, „Testverfahren“ etc. bis zu „Einführung/Einbindung in die Organisation“ ist dort alles für Stellenbesetzungen der Parlamentsdirektion relevante enthalten. Kein Wort findet sich allerdings zu der im öffentlichen Dienst verpflichtenden Frauenförderung nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz. Es wird damit signalisiert, dass Frauenförderung bei der Stellenbesetzung keinerlei Rolle spielt. Damit werden nicht nur gesetzliche Bestimmungen umgangen, sondern auch intern Frauenförderung und die Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses offenbar nicht als Ziele angestrebt.

5. Weshalb finden sich keine entsprechenden Hinweise auf zumindest die verpflichtenden Frauenfördermaßnahmen im „Rekrutierungs-Handbuch“?

6. Werden die gesetzlichen Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes bei Stellenbesetzungen in der Parlamentsdirektion eingehalten? Wie überzeugen Sie sich davon?

Im „kurz & klar - die aktuelle Information der Parlamentsdirektion“, Nr. 1/2002, findet sich die Information, dass das oben genannte Rekrutierungshandbuch der Parlamentsdirektion „in Zusammenarbeit mit Personalberatern“ erstellt wurde.

7. Welche Personalberatungsunternehmen waren damit betraut?

8. Wie viele Personalberaterinnen haben konkret am Handbuch mitgearbeitet und wie sah die Geschlechterbeteiligung hier aus?

9. Wie viel Geld erhielten die Personalberatungsunternehmen für ihre Arbeit im Zusammenhang mit der Erstellung des Handbuchs?

10. Wurde mit den Personalberaterinnen das Thema der verpflichtenden Frauenförderung nach Bundes-Gleichbehandlungsgesetz bei Stellenbesetzungen nach öffentlichem Dienstrecht bei der Parlamentsdirektion besprochen bzw. dieses Thema bei der Erarbeitung des Handbuchs mit behandelt?

Wenn nein: weshalb nicht?

Wenn ja: Wieso findet diese Auseinandersetzung keinen Niederschlag im Handbuch?

In der gleichen Ausgabe von „kurz und klar“ findet sich folgender Text:

„Davon träumen manche Dienstgeber: Junger, leistungsfähiger Mitarbeiter (sorry, liebe Damen: der Bankomat ist maskulin), rund um die Uhr im Dienst, kein Urlaub, keine Krankenstände (?), kein Überstundenpauschale... Seit kurzem bringt ein Bankomat in der Zentralgarderobe des Parlamentsgebäudes Euro-Scheine unter die Leut'.“

11. Meinen Sie nicht, dass ein - noch dazu „kurz und klar“ titulierte - Informationsblatt der Parlamentsdirektion sachliche Mitteilungen enthalten sollte anstatt pseudowitziger, arbeitnehmerInnenfeindlicher und sexistischer Texte wie der zitierte einer ist?