

480/AE XX.GP

ENTSCHLIESSUNGSSANTRAG

der Abgeordneten Mag. Doris Pollet-Kammerlander, Freundinnen und Freunde
betreffend einer Berichtslegungspflicht aller Betriebe zur Gleichbehandlung von Frauen und
Männern sowie zur Förderung von Frauen und die Sanktionierung einer Verletzung dieser
Pflicht durch Nichtberücksichtigung bei der öffentlichen Auftragsvergabe sowie bei der
Vergabe von öffentlichen Förderungen

Eine Forderung des Frauen-Volksbegehrens lautete: " Unternehmen erhalten Förderungen
und öffentliche Aufträge nur, wenn sie dafür sorgen, daß Frauen auf allen hierarchischen
Ebenen entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung vertreten sind".

Im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung übt der Staat großen indirekten Einfluß auf die
Gestaltung der Wirtschafts- und Sozialordnung durch die Vergabe von Subventionen aus. Er
verfolgt damit die Förderung öffentlicher Zwecke. Der Staat subventioniert heute auf vielen
Gebieten, so zB in den Bereichen Forschung, Bildung, Sport, Landwirtschaft etc. Auch
dem Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe kommt große wirtschaftspolitische Bedeutung
zu. Mit der Vergabe öffentlicher Aufträge verfolgt der Staat in vielen Fällen bestimmte
Zwecke; diese können zB beschäftigungs- oder regionalpolitischer Natur sein.

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie eine gerechte Vertretung von Frauen
in allen Bereichen und Ebenen des Erwerbslebens ist eine Zielsetzung, die im öffentlichen
Interesse liegt. Die eklatante Unterrepräsentation von Frauen vor allem in leitenden und
Spitzenpositionen liegt primär nicht in unterschiedlichen Präferenzentscheidungen der
Frauen begründet, sondern in innerbetrieblichen Strukturen, die eine Tätigkeit von Frauen
in höheren Positionen erschweren.

§ 2 b des Gleichbehandlungsgesetzes normiert: "Die Richtlinien über die Vergabe von
Förderungen des Bundes für Unternehmen haben Förderungen nur für Unternehmen
vorzusehen, die das Gleichbehandlungsgesetz beachten". Diese Bestimmung, die die
Anweisung enthält, einem diskriminierenden Betrieb öffentliche Förderungsmittel zu
versagen sind, ist jedoch totes Recht, weil

- keine Förderungsstelle selbständig den Gleichbehandlungsstandard eines Betriebes prüft
oder bei der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsanwältin oder einem
Gericht nachfragt, ob eine Diskriminierung im Einzelfall festgestellt wurde und
- die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwältin nur auf Verdacht
Auskünfte einholen dürfen, also keine automatische Berichtspflicht für Betriebe besteht.

Zur Erlangung eines ausgewogenen Anteils von Frauen und Männern auf allen
hierarchischen Ebenen sowie zur effizienten Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes ist

es erforderlich, daß die mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befaßten Organe über innerbetriebliche Beschäftigungsstrukturen automatisch Kenntnis erhalten, sowie daß jeder Betrieb zur Setzung eines konkreten Frauenförderprogrammes veranlaßt wird. Dieser Antrag fordert, daß jeder Betrieb einen Gleichbehandlungsbericht zu erstellen hat sowie ein spezielles Frauenförderungsprogramm vorlegen muß. Andernfalls würde der Betrieb weder bei öffentlichen Aufträgen bedacht werden noch Förderungsmittel erhalten. Aufgrund des gewaltigen Umfanges des öffentlichen Förderungswesens sowie der öffentlichen Auftragsvergabe, wäre dies ein äußerst effizientes Mittel, die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt abzubauen.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgenden

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG:

Der Nationalrat wolle beschließen:

Die Bundesregierung wolle entsprechende Maßnahmen setzen, um für alle Betriebe eine automatische Berichtspflicht zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu normieren, sowie jeden Betrieb zu konkreten Frauenförderprogrammen zu veranlassen. Die Nichteinhaltung dieser Pflichten soll durch die Nichtberücksichtigung des Betriebes bei der öffentlichen Auftragsvergabe sowie bei der Vergabe von öffentlichen Förderungen sanktioniert werden.

Insbesondere sollen Bestimmungen erlassen werden, die

- jeden Betrieb zur Erstellung eines periodischen Gleichbehandlungsberichts verpflichten. Dieser Gleichbehandlungsbericht hat den innerbetrieblichen Frauenanteil gesondert auf allen Ebenen auszuweisen, einen Vergleich der Frauen- und Männergehälter zu beinhalten sowie durch zahlenmäßige Aufgliederung einen Vergleich der Beschäftigungsbedingungen, der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, der Aufstiegsmöglichkeiten, sowie der Beschäftigungsdauer und der Art der Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern im Betrieb zu ermöglichen. Des Weiteren ist über den Zusammenhang zwischen den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und den Aufstiegsmöglichkeiten Aufschluß zu geben:

* daneben jeden Betrieb zur Vorlage eines speziellen Frauenförderprogrammes verpflichten. Dieses Programm hat gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in jenen betrieblichen Bereichen und hierarchischen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu beinhalten. Es ist festzulegen, in welcher Zeit eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen im Betrieb beseitigt werden können. Die dazu erforderlichen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen sind anzuführen. Eine Evaluierung des Frauenförderprogrammes hat in den folgenden Gleichbehandlungsberichten zu erfolgen;

* die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen wirksam sanktionieren. Betriebe, die einen Gleichbehandlungsbericht sowie ein gezieltes Frauenförderprogramm nicht vorlegen, werden weder bei öffentlichen Aufträgen noch bei der Vergabe von öffentlichen Förderungsmittel bedacht. Die diesbezüglichen Förderungsrichtlinien sowie Vergabegesetze sind dahingehend abzuändern.
In formeller Hinsicht wird die Zuweisung an den Gleichbehandlungsausschuß vorgeschlagen.