

27/ABPR XXI.GP

Eingelangt am: 26.07.2002

DER PRÄSIDENT DES NATIONALRATES

ANFRAGEBEANTWORTUNG

Die Abgeordneten MMag. Dr. Petrovic, Kolleginnen und Kollegen haben am 13. Juni 2002 an den Präsidenten des Nationalrates eine parlamentarische Anfrage 27/JPR betreffend sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie Gender Mainstreaming und Frauenförderung im Parlament gerichtet, die folgenden Wortlaut hat:

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?

Ich darf zu dieser Anfrage wie folgt Stellung nehmen:

Abgesehen davon, dass der Präsident des Nationalrates natürlich für alle amtlichen Dokumente, aber nicht für alle „Unterlagen des Hauses“ inhaltlich verantwortlich ist, darf ich darauf hinweisen, dass nicht nur in der Parlamentsdirektion die Übung besteht, bei der Formulierung von Texten die männliche Form unter Beifügung einer Zusatzbemerkung, die weibliche Formen mitumfasst, zu verwenden. Ich verweise in diesem Zusammenhang etwa auf das Geschäftsordnungsgesetz des Nationalrates, das Ausdrücke wie „Obmann“ enthält und in § 12 auf geschlechtsspezifische Funktionsbezeichnungen Bezug nimmt. Personalpolitisch relevante neuere Dokumente der Parlamentsdirektion, wie Bildungsprogramm und Rekrutierungshandbuch, sind in geschlechtergerechter Sprache abgefasst. Auch bei Ausschreibungen wird regelmäßig durch den Hinweis, dass sich die Ausschreibung im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes besonders an weibliche Bewerberinnen richtet, der verpflichtenden und von mir ausdrücklich unterstützten Frauenförderung Rechnung getragen.

Zu den Fragen 1 und 2:

Auch in der Parlamentsdirektion sind vor allem Texte, deren Verfassung schon längere Zeit zurückliegt, nicht geschlechtergerecht formuliert. Eine sprachliche Überarbeitung findet laufend statt, allerdings aus Gründen der Sparsamkeit primär bei Neuherausgaben.

Die sich allmählich vollziehende Bewusstseinsänderung im Sprachgebrauch bei personenbezogenen Bezeichnungen wird in der Parlamentsdirektion sowohl durch einen (formal eingesetzten) Qualitätszirkel, in dem auch das Thema Gender Mainstreaming behandelt wird, als auch durch die (informelle) Frauen-Plattform unterstützt. Einen Zeitpunkt anzugeben, bis zu dem sämtliche Unterlagen des Hauses geschlechtergerecht (um-)formuliert sind, ist aus heutiger Sicht nicht exakt möglich.

Zu Frage 3:

Das Bildungsprogramm der Parlamentsdirektion - das im übrigen durchwegs geschlechtergerecht formuliert ist - basiert auf der durchgeführten Evaluierung des Bildungsprogramms 2001 und der Ausbildungsbedürfnisse für das Jahr 2002 in der Parlamentsdirektion. Es bietet interne Veranstaltungen zu Themen an, bei denen ein vordringlicher Bedarf festgestellt wurde. Schwerpunkte des heurigen Programms sind Kommunikation, Persönlichkeitsentwicklung durch Self-Assessment, E-Recht sowie hierarchieübergreifende Veranstaltungen. Ein internes Bildungsprogramm kann aus Kapazitätsgründen nicht alle Bereiche nötiger oder wünschenswerter Bildungsmaßnahmen abdecken, es besteht aber, wie im Bildungsprogramm auch ausgeführt, darüber hinaus die Möglichkeit, individuellen Bedürfnissen, wie sie sich beispielsweise aus den Mitarbeiterinnengesprächen ergeben, Rechnung zu tragen.

Zu Frage 4:

Die Gleichbehandlungsbeauftragten nach Bundes-Gleichbehandlungsgesetz haben - wie alle Mitarbeiterinnen der Parlamentsdirektion - im Rahmen des oben Erwähnten Anspruch auf und Möglichkeit zur speziellen Weiterbildung und nehmen diese sowohl für fachspezifische Fragen als auch für allgemeine Bildungsmaßnahmen in Anspruch.

Zu Frage 5:

Definitionsgemäß behandelt das Rekrutierungs-Handbuch der Parlamentsdirektion die in der Parlamentsdirektion zu befolgenden Regeln vor und bis zur Aufnahme in den öffentlichen Dienst. Selbstverständlich werden daneben auch sämtliche gesetzlichen Bestimmungen eingehalten, auch wenn sie im Handbuch nicht ausdrücklich erwähnt sind.

Zu Frage 6:

Ja.

Im Zeitraum 1. Jänner 2000 bis 1. Juli 2002 wurden 33 Bedienstete aufgenommen, davon 23 Frauen, wobei im gleichen Zeitraum mehr Männer als Frauen aus dem Dienst schieden. Auch alle Abgeordneten des Hauses können sich übrigens von der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen bei Ausschreibungen überzeugen, da diese im Intranet der Parlamentsdirektion veröffentlicht werden.

Zu Frage 7:

Zur Beratung bei der Erstellung des Rekrutierungs-Handbuches wurde die Firma „CSConsulting Personalmanagement & Training“ herangezogen.

Zu Frage 8:

Da eine Personalberaterin am Handbuch mitgearbeitet hat, war die Geschlechterbeteiligung zu 100% weiblich.

Zu Frage 9:

Das Personalberatungsunternehmen, das aus einer Interessentensuche als Bestbieter hervorgegangen war, verrechnete drei Tagsätze und Spesen.

Zu Frage 10:

Gerade der für Personal- und Organisationsentwicklung zuständigen Abteilung der Parlamentsdirektion ist Frauenförderung ein besonderes Anliegen und wird nicht nur anlässlich der Erarbeitung eines Handbuches diskutiert. Im übrigen verweise ich auf die Beantwortung der Fragen 5 und 6.

Zu Frage 11:

Selbstverständlich bin ich der Ansicht, dass in allen Medien der Parlamentsdirektion arbeitnehmerInnenfeindliche und sexistische Texte keinen Platz haben dürfen. Aus dem in der Anfrage zitierten Text lässt sich meiner Meinung eine derartige Tendenz aber nicht ableiten. Dass in einem internen Informationsmedium eine andere Sprache verwendet wird als im Bundesgesetzblatt, halte ich nicht für schädlich. Auch möchte ich in Fragen des Geschmacks oder des Humors in einer von Parlamentsmitarbeiter/innen für Parlamentsmitarbeiter/innen verfassten Publikation nicht wertend oder gar zensurierend eingreifen, solange die eingangs erwähnten Regeln eingehalten werden.