

XXIII. GP.-NR

882 /J

04. Juni 2007

## ANFRAGE

der Abgeordneten Weinzinger, Freundinnen und Freunde

an den Bundesminister für Wirtschaft & Arbeit

betreffend Wettbewerb „Taten statt Worte“

Es sind uns Informationen zu Ohren gekommen, wonach zumindest in einem Fall bei einem Unternehmen, das im Rahmen des Wettbewerbs „Taten statt Worte“, bei dem Sie als Bundeskomiteemitglied aufscheinen und der vom BGFJ unterstützt wird, als „frauen- und familienfreundlicher Betrieb“ ausgezeichnet wurde, eine Frau deshalb nicht angestellt wurde, weil ihr Alter und ihr Familienstand darauf schließen lassen, dass sie ihre Familienplanung noch nicht abgeschlossen habe.

Um sicherzugehen, dass diese Auszeichnung nur Unternehmen, die auch tatsächlich „frauen- und familienfreundlich“ sind, vergeben wird, möchten wir gerne mehr über die konkrete Praxis der Vergabe dieses Preises wissen. Unternehmen, die diese Auszeichnung erhalten, treten auch danach noch in der Öffentlichkeit als frauen- und familienfreundliche Betriebe auf. Die Unternehmenspolitik könnte sich jedoch im Laufe der Jahre verändern. Es ist daher unklar, ob dieser Wettbewerb im Sinne der Nachhaltigkeit auch Anreize setzt, damit die „Frauen- und Familienfreundlichkeit“ der Unternehmen auch nach der Preisverleihung zumindest auf dem gleichen Niveau erhalten bleibt.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgende

### ANFRAGE:

1. Wie wird überprüft, dass sich die Unternehmen, die sich zum Wettbewerb anmelden, an das Gleichbehandlungsgesetz halten bzw. auch in der Vergangenheit gehalten haben?
2. Wird der Betriebsrat dieser Unternehmen zur Frauen- und Familienfreundlichkeit des Unternehmens befragt?
3. Wie lange dürfen Unternehmen, die im Rahmen dieses Wettbewerbs ausgezeichnet wurden, öffentlich damit werben, dass sie ein „frauen- und familienfreundlicher Betrieb“ sind?

4. Welche Anreize werden gesetzt, damit Unternehmen, die im Rahmen dieses Wettbewerbs als „frauen- und familienfreundlichste Betriebe“ ausgezeichnet wurden, auch weiterhin eine frauen- und familienfreundliche Unternehmenspolitik betreiben?
5. Gibt es Gründe, die zu einer nachträglichen Aberkennung dieses Preises führen können?
6. Könnte die Einstellungsdiskriminierung von Frauen im gebärfähigen Alter ein Grund für die nachträgliche Aberkennung dieses Preises darstellen?

Zwecks  
H. K.

W. R.