

# LEITANTRAG

**WIR** fordern. **WIR** arbeiten. **WIR** erreichen.

17. ÖGB-Bundesfrauenkongress  
11. April 2013



**WIR** fordern. **WIR** arbeiten. **WIR** erreichen.

## **Inhalt**

|   |    |
|---|----|
| Frauen in Arbeitswelt – Gesellschaft – Gewerkschaft | 2  |
| Chancengleichheit in der Arbeitswelt                | 4  |
| Einkommensgerechtigkeit für Frauen                  | 5  |
| Gerechte Arbeitsbewertungs- und Entlohnungssysteme  | 6  |
| Transparenz gegen Einkommensfallen im Betrieb       | 7  |
| Arbeitszeit   | 8  |
| Vereinbarkeit von Beruf, Privat und Familie         | 10 |
| Pflege und Betreuung                                | 11 |
| Armut und soziale Absicherung von Frauen            | 12 |
| Frauen und Pension                                  | 13 |
| Frauen und Gesundheit                               | 14 |
| Wider die Gewalt                                    | 15 |
| Gender-Mainstreaming als Strategie                  | 16 |
| Frauen und Europäische Union                        | 17 |
| Faire Chancen für Migrantinnen und Migranten        | 18 |
| Frauen in Gewerkschaft und Sozialpartnerschaft      | 19 |

Impressum: Herausgeber: ÖGB, ZVR-Nr.: 576439352  
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH  
Verlags- und Herstellungsort: Wien  
Für den Inhalt verantwortlich: ÖGB-Frauen  
Foto: Markus Zahradnik

**WIR fordern. WIR arbeiten. WIR erreichen.**

## **Frauen in Arbeitswelt – Gesellschaft – Gewerkschaft**

Jede Gesellschaft hat je nach historischer Entwicklung bestimmte Vorstellungen, wie sich ihre Mitglieder verhalten sollten. Geschlechterrollen, Werte und Normen leiten Menschen in ihren Handlungen und bestimmen den Handlungsspielraum. So werden in unserer Gesellschaft Eigenschaften wie gefühlsbetont oder freundlich als typisch weiblich, leistungsorientiertes oder unabhängiges Verhalten als typisch männlich definiert. Geschlechtsabhängige Erwartungen oder Normen gibt es auch für Spielzeug, Freizeitaktivitäten, Berufe oder Aufgaben in der Familie.

Noch heute ist das Bild des „Familienernährers“ und der „Zuverdienerin“ mitverantwortlich für die unterschiedliche Verteilung von Status und Macht zwischen Frauen und Männern. Frauen unterbrechen oftmals ihre berufliche Tätigkeit wegen familiären Pflichten und/oder arbeiten Teilzeit. Die negativen Konsequenzen daraus werden in Kauf genommen. Die Entlohnung des Mannes orientiert sich nach wie vor an der Rolle des „Familienernährers“. Auch die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern verändert sich kaum.

Wie in allen EU-Mitgliedstaaten weisen Frauen in Österreich eine hohe Schulerfolgsquote auf und stellen in den letzten Jahren die Mehrheit der Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Der beste Schutz gegen Arbeitslosigkeit ist Bildung. Bildung ist eine Investition in die Zukunft und muss bereits im frühkindlichen Alter begonnen werden. Trotz gleichem Bildungszugang fühlen sich junge Männer noch heute überwiegend motiviert, technische Berufe zu ergreifen, junge Frauen hingegen entscheiden sich tendenziell eher für Sozial- bzw. Dienstleistungsberufe. Das führt zu einer Fortschreibung der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes und unterschiedlichen Einkommensverhältnissen und -entwicklungen. Es muss daher das Ziel gewerkschaftlicher Politik sein, lebenslanges Lernen für alle in unserer Gesellschaft zu ermöglichen. Je höher der Bildungsgrad, umso besser sind die Berufschancen und damit die Basis für Existenz sicherndes Erwerbseinkommen. Bildung geht weiter und darf nicht mit dem Schulabschluss enden.

Für Frauen, die in schlecht bezahlten Berufen und in den unteren betrieblichen Hierarchieebenen arbeiten, ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass sie für eine bessere Vereinbarkeit zwischen Privat- und Berufsleben ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen bzw. reduzieren. Dies hat meist zur Folge, dass sie ihre Chancen auf eine gute berufliche Position verschlechtern und sich auch deshalb der Einkommensunterschied weiter vergrößert.

# **WIR** fordern. **WIR** arbeiten. **WIR** erreichen.

Vielfach werden Frauen im Verlauf ihres Arbeitslebens durch eine Vielzahl von Faktoren – bewusst oder unbewusst – benachteiligt und haben daher oftmals geringere Karrierechancen als Männer bzw. stoßen öfter an die gläserne Decke.

Die Höhe der Entlohnung der Arbeit kann auch als Barometer der gesellschaftlichen Anerkennung gesehen werden. Der Einkommensbericht des Rechnungshofs zeigt, dass Frauenarbeitsplätze in Österreich generell geringer entlohnt werden als Männerarbeitsplätze. Daher ist es unumgänglich, sich ernsthaft mit einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und den Möglichkeiten zur Beseitigung der vorhandenen geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede auseinanderzusetzen.

Frauen wollen selbstbestimmt und unabhängig leben. Ein eigenständiges, existenzsicherndes Einkommen von Frauen ist dafür die Grundvoraussetzung. Immer weniger Frauen können von ihrem eigenen Einkommen leben. Fehlende Kinderbildungseinrichtungen und Ganztagschulen ermöglichen es ihnen oftmals nicht, vollzeitbeschäftigt zu sein. Besonders in ländlichen Gebieten schränkt auch der Rückbau des öffentlichen Verkehrs die Arbeitsmöglichkeiten ein.

Aufgabe der ÖGB-Frauen ist die Förderung und Umsetzung aller Maßnahmen, die dem Ziel der echten Gleichstellung dienen. Viele dieser Maßnahmen sind mit zusätzlichen Kosten für den Staat verbunden. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leisten bereits einen hohen Anteil zum Steueraufkommen und damit zur Finanzierung des Sozialstaats. In Österreich sind im internationalen Vergleich Arbeitseinkommen sehr hoch besteuert, bei der Besteuerung von Vermögen ist ein intensiver Nachdenkprozess zu starten. Hier muss eine deutliche Korrektur gemacht werden. Erzielbar ist das nur über eine umfassende Steuerstrukturreform.

Umdenken auf allen Ebenen unserer Gesellschaft wird notwendig sein, um für Frauen in der Arbeitswelt und der Gesellschaft alle strukturellen Nachteile zu beseitigen. Im Sinne unseres Konferenzmottos werden wir die Anliegen von Frauen, gemeinsam mit Frauen und natürlich für Frauen als Forderungen in der Gesamtorganisation ÖGB weiterhin etablieren und zum Vorteil aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in partnerschaftlicher Weise mit unseren Kollegen umsetzen!

**WIR fordern. WIR arbeiten. WIR erreichen.**

## **Chancengleichheit in der Arbeitswelt**

Aktive Arbeitsmarktpolitik muss Frauen den gleichen Zugang zu existenzsichernder Erwerbstätigkeit ermöglichen, die Frauenerwerbstätigkeit in Vollbeschäftigung und den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen. Die gläserne Decke ist nach wie vor allgegenwärtig. „Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen“, diese These des Wirtschaftswissenschaftlers Guido Strunk trifft die Situation von Frauen in der Arbeitswelt auf den Punkt. Frauen sind damit konfrontiert, dass ihnen der Zugang zu Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie zu Führungspositionen erschwert wird. Nach wie vor ist der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen extrem niedrig. In den letzten Jahren gab es in dieser Hinsicht schon einige Verbesserungen, allerdings ist der Nachholbedarf noch immer sehr groß. Erzwingbare Betriebsvereinbarungen bzw. verpflichtende Maßnahmen (Frauenförderpläne) für mehr Chancengleichheit sind notwendig.

### **Wir fordern – wir arbeiten – wir erreichen:**

- Verankerung von Frauenförderung und Frauenförderplänen als erzwingbare Betriebsvereinbarungen im Arbeitsverfassungsgesetz.
- Keine faktische Benachteiligung von Frauen beim Zugang zu Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.
- Nachweisliche betriebliche Frauenförderung als Voraussetzung für die Vergabe bestimmter Unternehmenssubventionen und für die Vergabe öffentlicher Aufträge.
- Mehr Frauen in Führungspositionen in Unternehmen und Institutionen mit dem Ziel, schrittweise den Frauenanteil der Beschäftigten auch im Management zu repräsentieren.
- Unterstützung der Forderung nach einer EU-Richtlinie zur europaweiten Einführung einer 40-Prozent-Frauenquote in Aufsichtsräten großer Unternehmen.
- Genderspezifische Personalentwicklungsmaßnahmen.
- Kein Rückbau der öffentlichen Dienste, da die öffentlichen Dienste starke und stabile Arbeitgeber auch für Frauen sind.

**WIR fordern. WIR arbeiten. WIR erreichen.**

## **Einkommensgerechtigkeit für Frauen**

Wir ÖGB-Frauen kämpfen seit Jahren beharrlich und entschlossen für Einkommensgerechtigkeit! Das ist eine der wesentlichsten Forderungen im Interesse der Arbeitnehmerinnen. Im Jahr 2012 mussten weibliche Vollzeitbeschäftigte für gleich(wertig)e Arbeit einen Einkommensverlust von 23,7 Prozent gegenüber ihren männlichen Kollegen hinnehmen. Rechnet man Teilzeit- und atypisch Beschäftigte dazu sogar von 40 Prozent. Damit liegt Österreich im EU-Vergleich nunmehr an vorletzter Stelle. Viele Ursachen der Einkommensschere finden keine sachliche Rechtfertigung, basieren also auf Benachteiligungen – dieser unerklärbare Rest beträgt in Österreich 18,9 Prozent, und er ist im Vergleich zu EU-Ländern wie Schweden (bereinigter Gender Pay Gap von rund 5 Prozent) ungewöhnlich hoch.

Die ÖGB-Frauen sehen den Kollektivvertrag als ein wesentliches Gestaltungsinstrument zur Gleichstellung. Aus dieser Überlegung heraus wurde beispielsweise der Leitfaden für Kollektivvertragsverhandlerinnen und -verhandler der ÖGB-Frauen entwickelt. Trotz verschiedener Maßnahmen und wichtiger Erfolge, wie der Anrechnung von Karenzzeiten in vielen Kollektivverträgen, hat die Forderung gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit weiter Gültigkeit.

### **Wir fordern – wir arbeiten – wir erreichen:**

- Kollektivvertraglicher Mindestlohn bzw. -gehalt von 1.500 Euro brutto/Monat auf Basis Vollzeitbeschäftigung.
- Sensibilisierung der Kollektivvertragsverhandlerinnen und -verhandler in Gleichstellungs- und Geschlechterfragen.
- Widerspiegelung des Geschlechteranteils in den Verhandlungsteams für Kollektivverträge/Lohnverhandlungen.
- Aktive Bekämpfung von Umgehungsverträgen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen (z. B. befristete Beschäftigung, Zeitarbeit, neue Formen von Arbeitsverträgen mit weniger Bezahlung und weniger Rechten etc.).
- Anrechnung der Karenzzeiten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche (analog Präsenz- und Zivildienst, Arbeitsplatzsicherungsgesetz).

**WIR fordern. WIR arbeiten. WIR erreichen.**

## **Gerechte Arbeitsbewertungs- und Entlohnungssysteme**

Um eine gerechtere Bezahlung zu erreichen, müssen Kriterien wie körperliche und psychische Anforderungen und Verantwortung in den unterschiedlichen Berufen neu bewertet werden, um so diese Berufe besser vergleichen zu können. Eine gesellschaftspolitische Diskussion zur Neubewertung von Arbeit ist daher notwendig. Auch intransparente Entlohnungsschemata und männlich dominierte Organisationskulturen tragen dazu bei, dass Frauen im Erwerbsleben eine andere Einkommensentwicklung aufweisen.

Dass ausgerechnet in den Branchen mit hohem Frauenanteil das Lohnniveau traditionell niedriger ist, steht in engem Zusammenhang mit gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen und der geringen Wertschätzung, die diesen Tätigkeiten entgegengebracht wird. So sind „Arbeiten am Menschenkopf noch immer weniger wert als Arbeiten am Zylinderkopf“. Diese Verhältnisse können als Spiegelung von sozialen Normen und Werten gesehen werden.

### **Wir fordern – wir arbeiten – wir erreichen:**

- Kriterien für eine objektive Ermittlung von Anforderungen und Belastungen der unterschiedlichen Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten.
- Verpflichtende, systematische, transparente und geschlechtergerechte Arbeitsbewertung in Kollektivverträgen.
- Transparente Auswahlverfahren und -kriterien für die Besetzung von Führungspositionen, die regelmäßig evaluiert werden.
- Höhere Gehälter der Beschäftigten in frauendominierten Branchen, insbesondere im Dienstleistungssektor, im Bereich Gesundheit und Pflege, im Sozialbereich, sowie in allen Bereichen der Bildung.
- Bundeseinheitliches Rahmengesetz für Kinderbildungseinrichtungen, das u. a. Gruppengrößen, Vorbereitungszeiten, Öffnungszeiten und Weiterbildung in der Dienstzeit und Personalschlüssel definiert.

**WIR fordern. WIR arbeiten. WIR erreichen.**

## **Transparenz gegen Einkommensfallen im Betrieb**

Die Anrechnung von Vordienstzeiten, die Einstufung sowie Zulagensysteme erweisen sich für Frauen häufig als Einkommensfallen. Der Lohnzettel ist ein gut gehütetes Geheimnis unter Kolleginnen und Kollegen, wodurch Entgeltdiskriminierungen selten erkannt werden. Dass vielen Frauen nicht bewusst ist, wie viel ein Kollege für eine vergleichbare Tätigkeit verdient, macht es schwierig, ihr Recht auf faires Einkommen umzusetzen. Die neuen gesetzlichen Regelungen zur Einkommenstransparenz setzen dort an. Einkommensberichte und die Angabe des zu erwartenden Mindesteinkommens in Stelleninseraten können zur Entgeltgerechtigkeit in den Betrieben beitragen. Die Einkommensberichte stellen eine gute Grundlage dar, allerdings sollten die Erfahrung der letzten Jahre zur weiteren Verbesserung herangezogen werden. Gewerkschaftlicher Druck und regelmäßige Erhebungen haben bereits im Jänner 2012 bewirkt, dass rund 80 Prozent der Stelleninserate die erforderlichen Entgeltinfos enthielten – zuletzt haben über 85 Prozent der Unternehmen das Gesetz erfüllt.

### **Wir fordern – wir arbeiten – wir erreichen:**

- Verpflichtende Einkommensberichte in Unternehmen ab 100 Beschäftigten sowie die Ausweitung auf alle Dienstgeberinnen und Dienstgeber (z. B. auch der öffentlichen Dienste in Ländern und Gemeinden).
- Weiterentwicklung der Einkommensberichte mit dem Ziel einer besseren Handhabbarkeit und Lesbarkeit für die damit befassten Betriebsrätinnen und Betriebsräte z. B. durch Gliederung des anzugebenden Jahresentgelts in einheitliche Komponenten.
- Spürbare Sanktionen (z. B. Geldstrafen) bei Nichterstellung des Einkommensberichts sowie beim Unterlassen jeglicher Aktivität zur Beseitigung der Einkommensunterschiede und Nichtangabe des Einkommens in Stelleninseraten.
- Verpflichtende Evaluierung der Einkommensberichte und Erstellung eines Maßnahmenplans, um strukturelle und finanzielle Unterschiede auszugleichen.
- Verpflichtender Fortschrittsbericht in Unternehmen zur Verringerung der Einkommensschere und zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.
- Verpflichtende betriebsinterne Jobausschreibungen.
- Zusätzliche Angabe des anzuwendenden Kollektivvertrags und die voraussichtliche Einstufung in die Verwendungsgruppe in der jeweiligen Stellenausschreibung.
- Klagerecht für Interessenvertretungen (Verbandsklage) in Bezug auf (mangelhafte) Stelleninserate.
- Verpflichtung zur Einkommensangabe in allen Stelleninseraten (z. B. auch bei freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern sowie Ländern und Gemeinden).

## **Arbeitszeit**

Trotz Wirtschaftskrise ist in Österreich die Beschäftigungssituation von Männern und Frauen noch besser als in anderen europäischen Staaten. Auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen stieg in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich an, ist aber zu einem wesentlichen Anteil auf die größere Verbreitung von Teilzeitarbeit zurückzuführen. So lag die Teilzeitquote bei unselbstständig erwerbstätigen Frauen im 2. Quartal 2012 bereits bei 45 Prozent, bei den Männern lediglich bei 8,9 Prozent. Viele Frauen nehmen Teilzeitarbeit wegen der Betreuung von Kindern und/oder älteren Angehörigen an. Studien belegen, dass mehr als ein Viertel der teilzeitbeschäftigten Frauen auf Vollzeit umsteigen möchten. Für diese Frauen sind die Rahmenbedingungen so zu verändern, dass eine Vollzeitbeschäftigung möglich ist.

Ein weiteres Problem sowohl bei Vollzeit- als auch bei Teilzeitbeschäftigung ist die oftmals nicht gesetzeskonforme Abgeltung von Mehrarbeits- und/oder Überstunden.

In Österreich wurden 2011 von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 303 Millionen Überstunden geleistet, ein Fünftel davon unbezahlt. In Summe wurden von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern 66,9 Mio. Mehr- bzw. Überstunden nicht abgegolten. Der Anteil der nichtbezahlten Überstunden ist bei Frauen deutlich höher als bei Männern. Während bei Männern „nur“ 19,65 Prozent der Mehrarbeit nicht bezahlt wurde, waren es bei Frauen 28,25 Prozent. Das sehen wir nicht als Kavaliersdelikt, sondern als „Diebstahl“ an zu Recht erworbenem Einkommen.

Der Arbeitsmarkt ändert sich immer schneller und die Umgehung des Arbeitsrechts wird zunehmend zum Problem. Deregulierungen zu Lasten der Beschäftigten betreffen unter anderem Arbeitsrecht, Einkommen und Arbeitszeit. Immer mehr Frauen finden sich – nicht immer freiwillig – in atypischen Beschäftigungsverhältnissen wieder, z. B. bei Berufseinstieg, Wiedereinstieg nach Berufsunterbrechungen oder in Phasen verstärkter Betreuungstätigkeiten. Oft reicht ein Job allein nicht mehr aus, um überleben zu können, es werden zwei oder mehr Arbeitsverhältnisse eingegangen. Der Zeitaufwand und die Kosten sind oftmals durch mehrere Anfahrtswege weitaus höher, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist eine noch größere Herausforderung. Alles auf Kosten der Lebenszeit.

### **Wir fordern – wir arbeiten – wir erreichen:**

- Modernes Arbeitsrecht, das Sicherheit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schafft.
- Der arbeitsfreie Sonntag ist auch künftig Grundprinzip der Arbeitszeitgestaltung.
- Arbeitszeitverkürzung mit Einkommen, die Kaufkraft und Lebensstandard erhalten.
- Bessere Anrechnung von Vordienstzeiten.
- Neuverhandlung des Urlaubsgesetzes im Hinblick auf die längere Lebensarbeitszeit.

# **WIR** fordern. **WIR** arbeiten. **WIR** erreichen.

- Gleicher Stundenlohn für Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräfte (z. B. Überzahlungen wie Zulagen und Prämien).
- Anerkennung von Teilzeitkräften als vollwertige Arbeitskräfte insbesondere bei Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.
- Rückkehrrecht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von Teilzeit- auf Vollbeschäftigung in angemessener Frist.
- Informationspflicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gegenüber Teilzeitbeschäftigten bei Vollzeitausschreibungen.
- Vorrang von Teilzeitbeschäftigten bei innerbetrieblichen Ausschreibungen bei vergleichbaren Positionen mit höherem Stundenausmaß.
- Verschärfte Kontrollen der rechtskonformen Abgeltung aller geleisteten Mehr- bzw. Überstunden.
- Weiterentwicklung des Mehrarbeitszuschlags (z. B. Wegfall des Durchrechnungszeitraums).
- Entwicklung und Umsetzung von Arbeitszeit-Modellen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
- Ausbau qualifizierter Teilzeitarbeitsstellen und geteilte Führungsmodelle (qualifizierte Teilzeit, „job sharing“-Modelle für Führungspositionen).
- Keine gesetzliche Erhöhung der Tageshöchst Arbeitszeit.

**WIR fordern. WIR arbeiten. WIR erreichen.**

## **Vereinbarkeit von Beruf, Privat und Familie**

### **Kindererziehung**

Die Vereinbarkeit von Beruf, Privat und Familie ist für viele Menschen ein täglicher Balanceakt. Viel Flexibilität und Organisationsaufwand sind notwendig, um zwischen Arbeit, privaten und familiären Verpflichtungen einen Ausgleich zu finden. Dabei dürfen auch die eigenen Bedürfnisse nicht zu kurz kommen. Mehr als zwei Drittel der Berufstätigen betreuen Kinder. Meistens stehen Frauen vor der Herausforderung, Beruf und Privatleben zu vereinbaren, während beispielsweise das berufliche Engagement von Männern von der Geburt eines Kindes weniger beeinflusst wird. Die Erwerbstätigkeit der Frauen und ein damit verbundenes eigenständiges Einkommen erfordern bestimmte Rahmenbedingungen. Besonders wichtig sind gut zugängliche und erschwingliche Dienstleistungen von hoher Qualität, vor allem in der Kinderbildung, Pflege und beim öffentlichen Verkehr. Die Öffnungszeiten bzw. Betriebszeiten dieser Dienste sind auf die Arbeitszeiten von ganztags berufstätigen Frauen und Männern mit Betreuungspflichten abzustimmen.

### **Wir fordern – wir arbeiten – wir erreichen:**

- Ganztägiges, flächendeckendes, leistbares und vor allem qualitativ hochwertiges Bildungsangebot für jedes Kind, ab dem 1. Lebensjahr bis zum Schuleintritt unter Schaffung der notwendigen finanziellen, organisatorischen, pädagogischen und personellen Ressourcen.
- Angebot für Ganztagesbetreuung, ganztägige Schulformen und Ferienbetreuung auch durch dafür ausgebildete Freizeitpädagoginnen und -pädagogen vom Schuleintritt bis zum Ende der Schulpflicht unter den vorher genannten Kriterien.
- Ausweitung des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit unabhängig von Betriebsgröße und Beschäftigungsdauer.
- Förderung von Programmen zum Wiedereinstieg nach Elternkarenz.
- Valorisierung des Kinderbetreuungsgeldes.
- Reform des Kinderbetreuungsgeldes (Schließung von Lücken, Vereinfachung, Weiterentwicklung).
- Rechtsanspruch auf ein „Papamonat“ pro Kind mit finanzieller, arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung.
- Ausbau der qualifizierten mobilen Kinderbetreuung erkrankter Kinder zu Hause.
- Reform der Familienförderung.

**WIR fordern. WIR arbeiten. WIR erreichen.**

## **Pflege und Betreuung**

Die Pflege und Betreuung von Angehörigen und Kindererziehung sind nicht miteinander vergleichbar. Pflege ist oft schwer planbar, tritt häufig plötzlich und unerwartet ein. Oft beginnt sie mit geringem Aufwand und steigert sich bis zu extremer Belastung. Pflege und Betreuung sind individuell verschieden. Hinzu kommt, dass der Umgang mit Krankheit, Alter und Sterben eines nahestehenden Menschen besonders schwierig und belastend ist. Pflege und Betreuung von nahen Angehörigen wird nach wie vor als Frauenangelegenheit gesehen. Langandauernde Pflege und Betreuungstätigkeiten führen häufig zu körperlicher und seelischer Erschöpfung sowie zu sozialer Isolation. Die oft daraus resultierende vollständige bzw. teilweise Aufgabe der Berufstätigkeit wirkt sich auf die soziale Absicherung der Pflegenden bzw. Betreuenden negativ aus.

### **Wir fordern – wir arbeiten – wir erreichen:**

- Flächendeckender Ausbau der mobilen Dienste, Pflegeheime und Tagesbetreuungscentren und betreutes Wohnen in allen Regionen, auf bundesweit einheitlichem Standard.
- Abschaffung des Regresses, wenn Angehörige in einem Pflegeheim untergebracht werden.
- Nachhaltige Sicherung des bundesweiten Pflege- und Betreuungsfonds, um die Finanzierung der Pflege und Betreuung sicherzustellen und die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals (höhere Entlohnung und bessere Arbeitszeiten) wesentlich zu verbessern. Die Mittel aus dem Pflegefonds sollen den Ausbau neuer und bestehender Angebote unterstützen.
- Verbot der 24-Stunden-Betreuung auf selbstständiger Basis (keine Scheinselbstständigkeit, sondern reguläre Arbeitsverhältnisse).
- Rechtsanspruch auf eine befristete Pflegekarenz bzw. Pflegezeit.
- Rechtsanspruch auf eine Einkommensersatzleistung für alle Personen, die die Familienhospizkarenz oder die Karenz für schwersterkrankte Kinder in Anspruch nehmen.
- Rechtsanspruch auf Karenz im Falle eines schwersterkrankten Kindes sollte auch für jene Angehörigen bestehen, die mit dem Kind nicht im gemeinsamen Haushalt leben.

**WIR fordern. WIR arbeiten. WIR erreichen.**

## **Armut und soziale Absicherung von Frauen**

Das beste Mittel gegen Armut sind existenzsichernde Einkommen und jährliche, nachhaltige Lohn- und Gehaltsabschlüsse.

Der Sozialstaat hat sich vor allem auch in der Krise durch Umverteilung durch Sozialleistungen und Abgaben als eine unverzichtbare Voraussetzung für eine ausgewogene Teilhabe der gesamten Bevölkerung am erwirtschafteten Wohlstand erwiesen. Unsere Sozialversicherung ist ein Solidarsystem und baut auf Beitragseinnahmen auf. Viele Leistungen werden aufgrund der Beitragshöhe berechnet.

### **Wir fordern – wir arbeiten – wir erreichen:**

- Einführung eines kollektivvertraglichen Mindestlohns bzw. -gehalts von 1.500 Euro brutto/Monat auf Basis Vollzeitbeschäftigung.
- Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld auf mindestens durchschnittliches EU-Niveau, in einem ersten Schritt auf mindestens 60 Prozent.
- Streichung der Anrechnung des PartnerInneneinkommens bei der Notstandshilfe.
- Stopp dem Abbau von Rechten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsformen (z. B. befristete Beschäftigung, Zeitarbeit, neue Formen von Arbeitsverträgen mit weniger Bezahlung und weniger Rechten etc.).
- Einführung von neuen Finanzierungsmodellen zur Absicherung unseres Sozialversicherungssystems (z. B. Wertschöpfungsabgabe).
- Eine Negativsteuer, durch eine automatisierte ArbeitnehmerInnenveranlagung bis zu einem monatlichen Bruttoeinkommen von 1.300 Euro, die direkt durch den Arbeitgeber ausbezahlt wird.
- Einbeziehung der Jugendlichen, die in überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen sind sowie freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, in das Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz.
- Ausweitung der Bestimmungen bezüglich Behaltefrist bei Fehlgeburten – vier Wochen Kündigungsschutz nach Fehlgeburten.

**WIR fordern. WIR arbeiten. WIR erreichen.**

## **Frauen und Pension**

Immer wieder gibt es die Forderung nach einer vorzeitigen Anhebung des gesetzlichen Frauenpensionsantrittsalters. Die Angleichung des unterschiedlichen Antrittsalters ist bereits vom Gesetzgeber beschlossen und der Prozess eingeleitet. Mangelhaft ist jedoch bis heute die Umsetzung des im Jahr 1992 beschlossenen Gleichbehandlungspaketes, welches eine Gleichstellung der Frauen garantieren sollte. Statt in Pension wären viele Frauen bei einer vorzeitigen Angleichung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters vermehrt arbeitslos, weil sie am Arbeitsmarkt aufgrund ihres Alters keine Beschäftigung mehr finden. Auf Arbeitslosengeld folgt die Notstandshilfe, die aber vielen Frauen verwehrt wird, weil das Einkommen des Partners angerechnet wird.

Teilzeitbeschäftigung, niedriges Einkommen und Zeiten von Arbeitslosigkeit führen zu geringen Pensionen und erhöhen das Risiko der Altersarmut.

### **Wir fordern – wir arbeiten – wir erreichen:**

- Keine vorzeitige Angleichung des gesetzlichen Frauenpensionsantrittsalters, Einhaltung des Vertrauensgrundsatzes.
- Bedachtnahme, dass bei gesetzlichen Änderungen alle Beschäftigtengruppen davon profitieren (z. B. BeamtInnendienstrecht): Kindererziehungszeiten sollen analog dem ASVG auch ruhegenussfähig sein.
- Keine Diskriminierung, sondern Sicherung der Beschäftigung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am Arbeitsmarkt.
- Verpflichtende Gesundheitsförderung sowie alters- und gendergerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen, um die Rahmenbedingungen für eine Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters zu verbessern.
- Umsetzung von Gleichbehandlungsmaßnahmen, um Frauen eine bessere Teilnahme am Arbeitsmarkt zu ermöglichen.
- Existenzsicherndes Einkommen im aktiven Erwerbsleben, damit Frauen auch in der Pension selbstbestimmt leben können.

**WIR fordern. WIR arbeiten. WIR erreichen.**

## **Frauen und Gesundheit**

Die Forcierung geschlechterdifferenzierter und frauenspezifischer Herangehensweisen in der Medizin im Sinne von Gender Medicine ist notwendig, um frauengesundheitsspezifische Fragestellungen und Problemfelder zu verbessern. Frauen und Männer weisen Unterschiede im Gesundheitsverhalten, im Krankheitserleben und in der Bewältigung von Krankheiten auf. Frauen sind zudem durch die Mehrfachbelastung Job, Haushalt, Kindererziehung und die Pflege von älteren Angehörigen höheren gesundheitlichen Risiken ausgesetzt. Da die Belastungen in der Arbeitswelt zunehmen, der Leistungsdruck laufend steigt und die Arbeitsgeschwindigkeit zunimmt, kommt es vermehrt dazu, dass Frauen und Männer mit den Belastungen nicht mehr zu Rande kommen. Psychische und psychosomatische Erkrankungen sind im Steigen. Burn-out-Erkrankungen betreffen immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

### **Wir fordern – wir arbeiten – wir erreichen:**

- Fokus auf Prävention – Fürsorge- bzw. Sorgspflicht der Dienstgeberinnen und Dienstgeber einfordern.
- Sensibilisierung der Menschen auf Gender Medicine.
- Stärkere Förderung von betrieblichen Gesundheitsprogrammen, unter der Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten, verpflichtende Einführung einer betrieblichen Gesundheitsförderung und verpflichtende Teilnahme am BGF-Gütesiegel für Betriebe ab 20 Beschäftigten.
- Alternsgerechte Arbeitsplätze.
- Verstärkte Bewusstseinsbildung in Fragen der Gender Medicine bei in Ausbildung befindlichen wie auch bereits praktizierenden Menschen in Gesundheitsberufen.
- Mehr Psychotherapieplätze auf „Krankenschein“.
- Erweiterung und Aktualisierung der Liste der Berufskrankheiten insbesondere auf psychische Erkrankungen.
- Evaluierung des Mutterschutzgesetzes hinsichtlich Arbeitnehmerinnenschutz und Veränderungen in der Arbeitswelt.
- Keine idealisierte Darstellung von Frauenkörpern in den Medien.

**WIR** fordern. **WIR** arbeiten. **WIR** erreichen.

## **Wider die Gewalt**

Gewalt oder Diskriminierung gegen die eigene Person zu erleben, ist für Betroffene – neben den körperlichen Verletzungen – erniedrigend und entwürdigend. Gewalt hat viele Gesichter. Gewalt ist in allen Schichten und Bereichen vorhanden. Im häuslichen Bereich richtet sich Gewalt hauptsächlich gegen Frauen und Kinder. Sie ist unabhängig von sozialen Schichten und ethnischer Herkunft. Häusliche Gewalt ist ein sehr sensibles Thema. Betroffene schweigen aus Scham und wissen oftmals nicht, welche Rechte sie haben, um sich und ihre Kinder zu schützen.

Aber auch am Arbeitsplatz nehmen Gewalt und Diskriminierung zu. Dabei sind Formen und Folgen von Gewalt im Job unterschiedlich. Mobbing, sexuelle Belästigung und körperliche Attacken führen dazu, dass Menschen sowohl psychisch als auch physisch in ihrer Arbeitsleistung beeinträchtigt sind.

### **Wir fordern – wir arbeiten – wir erreichen:**

- Verbesserung der Fürsorgepflicht von ArbeitgeberInnen/DienstgeberInnen.
- Information und Sensibilisierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Führungskräften.
- Schaffung einer Konfliktbewältigungskultur im Unternehmen.
- Einsatz von KonfliktmediatorInnen/-lotsInnen und Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen im Unternehmen.
- Thematisierung von Gewalt/Diskriminierung/Mobbing/sexueller Belästigung – verbessern der Konfliktkultur im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.
- Ausreichende finanzielle Mittel für Frauenhäuser, Gewaltschutzzentren und Frauenberatungsstellen.

**WIR fordern. WIR arbeiten. WIR erreichen.**

## **Gender-Mainstreaming als Strategie**

Gender-Mainstreaming ist eine Strategie, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Gender-Mainstreaming bezieht bewusst die geschlechterspezifischen Sichtweisen mit ein, zeigt die bestehenden Diskriminierungen auf und benennt deren Ursachen. Gender-Mainstreaming fördert den Abbau von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und trägt zur gleichen Teilhabe von Männern und Frauen an gesellschaftlichen Positionen, Einflüssen und Ressourcen bei. Gender-Mainstreaming sorgt dafür, dass Geschlechtergleichstellung als gesellschaftliche Frage diskutiert und angenommen und nicht mehr als Frauenanliegen aufgefasst wird. Gender-Budgeting ist das Instrument der gerechteren Verteilung von finanziellen Mitteln.

### **Wir fordern – wir arbeiten – wir erreichen:**

- Sensibilisierung der Bevölkerung bezüglich Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting.
- Umsetzung einer geschlechtersensiblen Erziehung vom Vorschulalter an und in allen Bildungseinrichtungen sowie einer damit verbundenen Überarbeitung aller Lehrmittelunterlagen.
- Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in allen gewerkschaftlichen Organisationen, allen öffentlichen Einrichtungen sowie in Politik und Medien, um grundsätzlich beide Geschlechter sichtbar zu machen.
- Ausgeglichene Repräsentanz beider Geschlechter in den gewerkschaftseigenen Medien und jeder medialen öffentlichen Berichterstattung.
- Berichts- und Auskunftspflicht gegenüber der Öffentlichkeit über Geschlechterausgewogenheit bei Studiogästen in Politik- und Informationsformaten (Printmedien, Radio und TV).
- Förderung von Frauen in „typischen Männerberufen“ und von Männern in „typischen Frauenberufen“.

**WIR fordern. WIR arbeiten. WIR erreichen.**

## **Frauen und Europäische Union**

Besonders Frauen haben in den letzten Jahren von einigen Vorgaben der EU profitiert. Beispielsweise basieren zahlreiche Novellierungen des Gleichbehandlungsgesetzes auf solchen Vorgaben. Nicht nur gesetzliche Vorgaben, sondern auch der zielgerichtete Einsatz von Fördermitteln könnten Frauen noch mehr zu Gute kommen.

Im Gegensatz zur österreichischen Praxis ist in den Förderrichtlinien der EU längst vorgesehen, dass auch soziale Dienstleistungen in Ländern und Regionen gefördert werden sollen. Diese Fördergelder müssen für alle Menschen im ländlichen Raum zur Verfügung stehen. Denn Investitionen in soziale Dienstleistungen – wie beispielsweise der Ausbau der Kinderbildungseinrichtungen oder anderer sozialer Dienstleistungen – sind besonders beschäftigungswirksam, und vor allem Frauen, Kinder und ältere Menschen profitieren davon.

Zukünftig müssen daher tatsächlich Fördergelder aus der „zweiten Säule“ nicht nur für die Landwirtschaft, sondern für alle Menschen im ländlichen Raum aus Brüssel abgeholt werden. Des Weiteren führt die Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerfreizügigkeit zu einer Veränderung der Arbeitsbedingungen in einigen Bereichen. Die Arbeits- und Lebensbedingungen dieser Menschen (z. B. ErntehelferInnen, WanderarbeiterInnen) müssen besser geregelt werden. Den fortschreitenden Privatisierungstendenzen in der Daseinsvorsorge ist Einhalt zu gebieten!

### **Wir fordern – wir arbeiten – wir erreichen:**

- Weiterentwicklung der europäischen Wirtschaftsunion zu einer europäischen Sozialunion.
- Europaweite Anstrengungen zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, insbesondere Jugendarbeitslosigkeit, zur Sicherung des sozialen Friedens und Stärkung der demokratischen Strukturen.
- Soziale Dienstleistungen wie Kinderbildung, Pflege und Mobilität sowie weitere Projekte zur Förderung von Beschäftigung müssen mit Fördergeldern zur regionalen Entwicklung und Landwirtschaftsförderung auch in Österreich unterstützt werden.
- Unbedingte Berücksichtigung des Zieles der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Verteilung der Mittel aus der EU in Österreich.
- EU-Gelder für regionale Entwicklung zur Schaffung von Arbeitsplätzen für Frauen in den Regionen nutzen.
- Weitere Schritte zur Eindämmung von Lohn- und Sozialdumping bei grenzüberschreitender Arbeit, menschenunwürdige Arbeitsbedingungen müssen verhindert werden.
- Keine Privatisierung in der Daseinsvorsorge.

**WIR fordern. WIR arbeiten. WIR erreichen.**

## **Faire Chancen für Migrantinnen und Migranten**

Wir bekennen uns zu einer offenen und toleranten Gesellschaft und lehnen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus entschieden ab. Integration als Basis für soziale Balance und wirtschaftlichen Erfolg ist eine der größten Herausforderungen für Politik und Gesellschaft. Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz sind ein Potenzial, das gefördert werden muss. Migrantinnen und Migranten arbeiten überproportional in Positionen oder üben Tätigkeiten aus, die ihren Qualifikationen nicht entsprechen. Hinzu kommt, dass Frauen, die zuwandern, mit doppelter Benachteiligung rechnen müssen – als Frau und als Migrantin.

Wollen Migrantinnen und Migranten ihre beruflichen Qualifikationen anerkennen lassen, müssen sie erhebliche Mühen auf sich nehmen, Lebenszeit und Geld investieren, teilweise Ausbildungswege noch einmal von vorne beginnen. Viele Betroffene fühlen sich diskriminiert und viele, insbesondere Frauen, wollen den Weg der Nostrifizierung gar nicht erst antreten oder können sich das finanziell nicht leisten. Gleiche Chancen für gesellschaftliche Teilhabe sind die Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes und unabhängiges Leben. Daher müssen mitgebrachte Qualifikationen und Ausbildungen entsprechend eingesetzt werden können.

### **Wir fordern – wir arbeiten – wir erreichen:**

- Bessere Information über Berufsanerkennung und Weiterbildungsangebote.
- Einfache, unbürokratische und finanziell günstigere Anerkennungsverfahren von Berufs- und Bildungsabschlüssen.
- Analoge Anrechnung von nachgewiesenen im Ausland erworbenen Vordienstzeiten.
- Aufbauende und vertiefende Sprachkurse mit einem begleitenden Angebot an Kinderbetreuung.
- Anerkennung von Deutsch als Bildungssprache und von Mehrsprachigkeit als gesellschaftlich bereichernd und kulturell integrativ.
- Wirtschaftliche Vorteile durch Mehrsprachigkeit hervorheben und bei der Arbeitsbewertung entsprechend berücksichtigen.

**WIR fordern. WIR arbeiten. WIR erreichen.**

## **Frauen in Gewerkschaft und Sozialpartnerschaft**

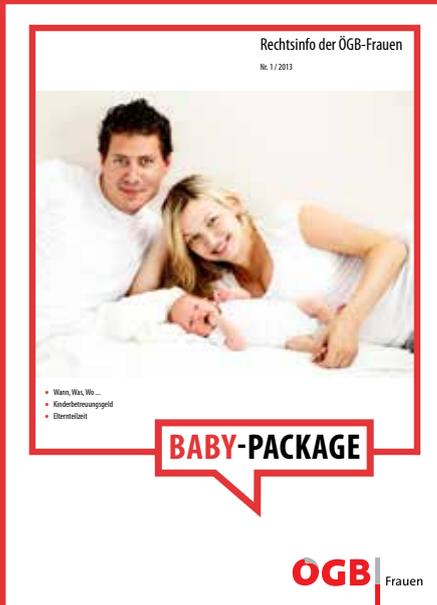
Frauen sind ein unverzichtbarer Teil der Gewerkschaftsbewegung. Die Gewerkschaftsbewegung hat sich dazu bekannt, dass sich der Frauenanteil in allen Gremien des ÖGB und der Gewerkschaften widerspiegeln soll. Ziel dieses Beschlusses ist eine strategisch ausgerichtete Frauenförderung. Frauen müssen nachhaltig motiviert werden, als Betriebsrätin, Personalvertreterin, Jugendvertrauensrätin oder auch als Behindertenvertrauensperson und Funktionärin Teil der Gewerkschaftsbewegung zu werden, um so die Interessen der Mitglieder noch wirksamer zu vertreten.

Im Bereich der Sozialpartnerschaft dominieren Männer in Führungspositionen. Der von uns initiierte und 2013 neu eingeführte „Sozialpartnerinnengipfel“ soll einerseits Frauen in der Sozialpartnerschaft sichtbar machen, andererseits Themen, die Frauen bewegen, Raum für Diskussion und Beschlüsse bieten. Er soll in den nächsten Jahren eine fixe Institution im Rahmen der Sozialpartnerschaft werden.

### **Wir fordern – wir arbeiten – wir erreichen:**

- Frauenabteilungen des ÖGB und der Gewerkschaften arbeiten an gemeinsamen Kampagnen zur weiteren Mitgliedergewinnung und Durchsetzung politischer Forderungen.
- Frauenpolitische Forderungen sind ein Anliegen der Gesamtorganisation und sind gemeinsam durchzusetzen.
- Programme zur Funktionärinnengewinnung.
- Gestaltung und Organisation von Gremien in einer Weise, dass die Mitarbeit von Frauen aus beruflicher, familiärer und privater Sicht vereinbar ist.
- Verstärkung der Präsenz und Ausbau der Zusammenarbeit der Frauen in den Sozialpartnerorganisationen, Interessenvertretungen und NGOs sowohl auf nationaler, europäischer als auch auf internationaler Ebene.

WIR FÜR DEIN RECHT!



## › DIE RECHTSINFO „BABY-PACKAGE“

Die Geburt eines Kindes stellt Eltern oft vor neue Herausforderungen. Was muss wann, an wen und in welcher Form geschickt werden? Mit der Rechtsinfo „Baby-Package“ verlieren werdende Eltern nicht den Überblick über Schwangerschaft, Karenz und Elternteilzeit.

## › DIE RECHTSINFO „GLEICHBEHANDLUNG IN DER ARBEITSWELT“

enthält viele Tipps und nützliche Adressen für Betroffene von sexueller Belästigung oder von Diskriminierung wegen des Geschlechts, Alters, wegen ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung.



Bestellung unter [frauen@oegb.at](mailto:frauen@oegb.at) oder 01/534 44-39042  
sowie als PDF-Download (nur für Mitglieder) unter  
[www.oegb.at/frauen](http://www.oegb.at/frauen)