

OGB FRAUEN

FRAUEN @ FAIRE.ARB. 4.0

Leitantrag



Arbeits- und Forderungsprogramm

Inhalt

Einleitung – Gesellschaft	2
Erwerbsarbeits-, Familien- und Privatleben.....	5
Erwerbsarbeit, Familie und Privatleben müssen vereinbar sein.....	6
Erwerbsarbeit und Pflege müssen vereinbar sein.....	7
Work life Balance muss Realität werden.....	7
Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht	8
Arbeitsrecht dem 21. Jahrhundert angepasst.....	9
Arbeitszeit ist Lebenszeit.....	10
Arbeitsmarktpolitik aus Frauensicht	10
Faire Bezahlung.....	11
Chancengleichheit und Diversity.....	12
Chancengleichheit	12
Einkommensberichte/Stelleninserate	13
Arbeitsbewertung muss der Vielfalt gerecht werden	13
Für gesunde Arbeitsplätze und Gleichstellung.....	14
Soziale Sicherheit	15
Gesundheit, wichtigstes Gut.....	16
Armut vermeiden	17
Bildung und Qualifizierung.....	18
Aus- und Weiterbildung ein Leben lang	19
Qualifizierung muss für jede Frau möglich sein	19
Soziales Europa.....	21
Für ein soziales Europa	22
Frauen in Gewerkschaft und Sozialpartnerschaft.....	23
Für starke Frauen in Gewerkschaft und Sozialpartnerschaft.....	23

Einleitung – Gesellschaft

Der digitale Wandel und seine Auswirkungen auf die Arbeitswelt bedeuten eine der größten Herausforderungen der kommenden Jahre - besonders auch in der gewerkschaftlichen Interessensvertretung von Frauen. Gerade in Phasen der Veränderung muss die ungleiche Verteilung von Arbeit und Einkommen zwischen den Geschlechtern im Zentrum stehen, damit Benachteiligungen von Frauen nicht fortgeschrieben werden, sondern Gleichstellung vorangetrieben wird.

Bereits spürbar sind eine stark zunehmende digitale Vernetzung aller Lebensbereiche und enorme „Datenpools“, die über uns alle gesammelt werden, die wir freiwillig (oft noch unwissend) selbst beliefern.

Unbestreitbar bieten flexiblere örtliche und zeitliche Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeit für Arbeitnehmerinnen, die in hohem Maße selbst darüber entscheiden können, Vorteile, die genutzt werden sollten. Allein viele Arbeitnehmerinnen haben diesen Entscheidungsspielraum nicht und Flexibilisierung wird zu Zeit- und Geldraub (Stichwort: 12-Stunden-Tag, Home Office). Es kommt außerdem zu einem zunehmenden Verschwimmen der Grenze zwischen Arbeit und Freizeit – sowohl was den Arbeitsort als auch die Arbeitszeit betrifft.

Gleichzeitig kommt es zu einer Beschleunigung und Verdichtung in den Arbeitsstrukturen, die zu einer verstärkten psychischen Belastungssituation für die Arbeitnehmerinnen führen können. Auch eine gewisse „Abrufbarkeit“ und vermehrte Konkurrenz - wann und wo Leistung zu welchen Bedingungen erbracht werden soll - kann unterschiedliche Auswirkungen auf Männer und Frauen haben. Einerseits kann Arbeit mit digitalen Werkzeugen z.B. via Telearbeit Chancen für die Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und Familie eröffnen. Dennoch stellt sich auch hier die Frage der Gehalts- und Karriereentwicklungsmöglichkeiten wie auch der betrieblichen Mitbestimmung und besonderen Fürsorgepflicht der ArbeitgeberInnen.

Qualitativ hochwertige und finanziell leistbare Kinderbildungsmöglichkeiten und geschlechtergerechte Verteilung von Arbeit sind und bleiben die zentralen Hebel für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Einige Arbeitsplätze werden künftig gänzlich wegfallen, viele Aufgaben werden sich inhaltlich verändern und auch neue hinzukommen. Dass davon insbesondere auch Frauenarbeitsplätze stark betroffen sein werden bzw. zum Teil bereits sind, zeigen die Entwicklungen im Handel (Online-Handel, automatisierte Kassen, etc.) und in Banken (Online-Banking, automatisierte Vertragsabwicklungen, etc.). Gerade diese Entwicklungen zeigen auch, dass Automatisierung nicht nur den niedrig qualifizierten Bereich trifft, sondern auch gut qualifizierte Berufsfelder.

Gleichzeitig gibt es Bereiche mit guten Jobchancen wie die MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Ebenso in den sozialen Dienstleistungsbereichen wird der Bedarf an Arbeit am und für den Menschen und die Gemeinschaft auch weiterhin steigen, was jedoch in der technikgetriebenen Digitalisierungsdebatte derzeit weitgehend ausgeblendet wird.

Wie kann der Wandel im Sinne von "guter Arbeit" gestaltet werden und wie können Beschäftigte von Digitalisierungsgewinnen profitieren?

Es muss entschieden gegen bewusst geschürte Zukunftsängste angekämpft und der Schwerpunkt auf die Gestaltung der Veränderung im Interesse der ArbeitnehmerInnen gesetzt werden. Die Intensivierung der Aus- und Weiterbildungsangebote sowie das Angebot genderspezifischer und alternsgerechter Lernformate für Frauen ist ein Gebot der Stunde. Es ist wichtig, Sensibilisierungsarbeit zu leisten und Alternativen zu den traditionellen Rollenbildern zu setzen. Das gilt sowohl für Jugendliche in Ausbildung als auch für bereits in Beschäftigung befindliche Erwachsene.

Das Interesse von Frauen für wachsende Aufgabenbereiche mit Kenntnissen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik ist ebenso zu wecken wie von Männern für die wesentlichen Aufgaben am und für den Menschen im Dienstleistungs-, Pflege-, Gesundheits- und Bildungsbereich. Es braucht aber ebenso betriebliche Maßnahmen, damit ausgebildeten Frauen tatsächlich berufliche Perspektiven eröffnet werden, was bislang nur sehr unzureichend der Fall ist. Im sozialen Dienstleistungsbereich (z.B. mobiler Pflegebereich) - einem Segment, in welchem heute mehrheitlich Frauen beschäftigt sind, geht es dagegen vor allem um eine Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen. Generell ist die Neubewertung von Arbeit ein wichtiger Hebel, um Veränderungen für deutlich mehr Einkommensgerechtigkeit zu nützen.

Der gesellschaftlich leider noch immer verankerte Gedanke von Frauenarbeit als „Zuverdienst“ für das Familieneinkommen ist grundsätzlich abzulehnen und begünstigt die große Gefahr, bei schwierigen Wirtschaftsbedingungen Frauen leichter aus dem Arbeitsmarkt bzw. in ungesicherte, prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu drängen.

Um Frauen eine wirkliche Wahlfreiheit in der Gestaltung des Berufslebens zu ermöglichen, ist die langjährige Forderung nach einem flächendeckenden, qualitativ hochwertigen und finanziell leistbaren Angebot von ganzjährigen Kinderbildungseinrichtungen, die eine Vollzeitwerbstätigkeit der Eltern ermöglichen, endlich vorrangig umzusetzen. In gleicher Weise übernehmen noch immer die Frauen in Österreich einen Großteil der familiären Pflegeaufgaben für ältere Angehörige. Hier gilt es rasch den (teil-)stationären und mobilen Pflegebereich auszubauen und die Ausbildung und Angebote der Pflegedienste bundesweit zu vereinheitlichen.

Der Anteil von Teilzeitarbeit bei den Arbeitnehmerinnen von 47,7 % ist im internationalen Vergleich extrem hoch. Diese Arbeitsform kann für Lebensphasen die Vereinbarkeit

erleichtern. Jedoch geschieht die Wahl in vielen Fällen nicht freiwillig, sondern ist den bestehenden Rahmenbedingungen geschuldet, die eine Vollzeitbeschäftigung unmöglich machen. Es ist jedoch eindeutig, dass Teilzeitarbeit negative Auswirkungen auf die Einkommenshöhe und auf die zu erwartende Pensionshöhe hat. Daher muss auch eine Umverteilung der Arbeitszeit in Richtung einer ausgewogeneren Verteilung zwischen Männern und Frauen von bezahlter und unbezahlter Arbeit stattfinden.

Für die ÖGB Frauen ist es Auftrag für eine Arbeitswelt und ein gesellschaftliches Umfeld zu kämpfen, die gute Jobchancen bieten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie positiv lebbar machen. Gleichzeitig muss garantiert werden, dass die Systeme der sozialen Sicherheit auch in Zukunft finanziell ausreichend abgesichert sind. Frauen und Kinder sind in unserem Land besonders häufig von Armut betroffen oder bedroht. Wir brauchen einen starken Sozialstaat, der sich um soziale Gerechtigkeit bemüht und sich um die soziale Sicherheit seiner Bürgerinnen und Bürger kümmert und damit ein würdevolles und eigenständiges Leben garantiert.

Erwerbsarbeits-, Familien- und Privatleben

Den Menschen in Österreich ist die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben ein wichtiges Anliegen. Um dieses Ziel zu erreichen, ist die Umsetzung verschiedenster Maßnahmen in den unterschiedlichen Bereichen dringend notwendig. Zum Beispiel würden viele Frauen gerne ihr Stundenausmaß im Zuge ihrer Erwerbstätigkeit erhöhen. Dieser Wunsch scheitert jedoch häufig an fehlenden Kinderbildungseinrichtungen oder an Öffnungszeiten, die nicht der Arbeitsrealität entsprechen. Ein weiterer flächendeckender Ausbau von qualitativ hochwertigen und finanziell leistbaren Kinderbildungseinrichtungen und mehr qualitativ hochwertige pädagogische Nachmittagsbetreuungen sind daher erforderlich. Auch das Recht auf Elternteilzeit sollte es für alle ArbeitnehmerInnen geben – unabhängig von der Betriebsgröße oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Ein gesellschaftliches Umdenken ist ebenfalls notwendig. Nach wie vor wird ein Großteil der unbezahlten Arbeit von Frauen erledigt. Die klassische Rollenverteilung, wonach der Vater viele Überstunden leistet und die Mutter wegen der Kinderbetreuung eine Teilzeitbeschäftigung ausübt, ist noch längst nicht überwunden. Die ÖGB Frauen setzen sich dafür ein, dass die bezahlte und unbezahlte Arbeit in Zukunft zwischen den Geschlechtern gleichmäßiger aufgeteilt wird. Dies würde auch vielen Männern entgegenkommen, da Väter sich heute aktiver einbringen möchten. Ein Rechtsanspruch auf einen Papamonat mit vollem Lohnausgleich ist daher höchst an der Zeit.

Die Pflege von Angehörigen wird nach wie vor überwiegend von Frauen übernommen. Ein Rechtsanspruch auf Pflegekarenz auf Zeit kann dazu führen, dass Frauen anlässlich eines Pflegefalls in der Familie nicht aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen.

Der technologische Fortschritt bringt uns viele Erleichterungen für das Privat- wie auch Arbeitsleben, doch lässt er auch die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Privatleben immer undeutlicher werden. Besonders spürbar ist dies für die ArbeitnehmerInnen, die mobil auf ihre Arbeitsplätze zugreifen können. Mobiles Arbeiten, Teleworking, Home-Office etc. bieten für eine Gruppe von ArbeitnehmerInnen zwar eine Möglichkeit, ihre Berufstätigkeit und ihr Privatleben gut zu vereinbaren, jedoch besteht auch das Risiko, dass die Grenzen so sehr verschwimmen, dass die Erholungsphasen immer kürzer werden oder gar nicht mehr vorhanden sind.

Eine falsch verstandene Flexibilität auf Grund mobiler Arbeitslösungen führt oftmals zu einer ununterbrochenen Erreichbarkeit, die weder auf Uhrzeiten, Krankheiten oder Urlaub Rücksicht nimmt. Diesen Auswüchsen gilt es wieder Einhalt zu gebieten, daher fordern die ÖGB-Frauen:

Erwerbsarbeit, Familie und Privatleben müssen vereinbar sein

- daher fordern wir:

- Rechtsanspruch auf ein Papa-/Babymonat (Familienzeitbonus) pro Kind mit arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung.
- Vollen Lohnausgleich des Papa-/Babymonats ohne Anrechnung auf das Kinderbetreuungsgeld.
- Reduktion der Wartezeit beim Einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld und dem Papa-/Babymonat auf drei Monate (analog der Wochengeldberechnung).
- Seitens der ArbeitgeberInnen ist darauf zu achten, dass dienstfreie Zeiten (Dienstverhinderungen wie z.B. Urlaub, Krankenstand, Pflegefreistellung, Zeitausgleich, etc.) eingehalten werden und in diesen keine Arbeitsleistungen erbracht werden.
- Weiterentwicklung und Umsetzung von Arbeitszeit-Modellen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.
- Schaffung der notwendigen finanziellen, organisatorischen und personellen Ressourcen, sowie eines Rechtsanspruches auf ein ganztägiges, ganzjähriges, flächendeckendes, leistbares und vor allem qualitativ hochwertiges Kinderbildungsangebot für jedes Kind ab dem 1. Lebensjahr bis zum Schuleintritt.
- Reform der geltenden Regelung zur steuerlichen Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten.
- Ausbau der schulischen, qualitativ hochwertigen Nachmittagsbetreuung, um Eltern eine Vollzeiterwerbstätigkeit zu ermöglichen.
- Einführung einer gesetzlichen Unterhaltsgarantie, damit Kinder, die keinen oder einen sehr geringen Unterhalt beziehen, abgesichert sind.
- Bundesrahmengesetz für Kinderbildungseinrichtungen; z. B. zur Frage der Öffnungszeiten, der Gruppengröße oder zur bundesweit einheitlichen Ausbildung.
- Verbesserung der Wiedereinstiegsmaßnahmen nach z.B. Mutterschutz oder Karenzen.
- Anspruch auf Elternteilzeit für alle Mütter und Väter unabhängig von Betriebsgröße und Dauer der Betriebszugehörigkeit.
- Teilzeitbeschäftigten die Wahrnehmung von Führungsaufgaben ermöglichen.

Erwerbsarbeit und Pflege müssen vereinbar sein

- daher fordern wir:

- Ausbau der qualifizierten mobilen Kinderbetreuung erkrankter Kinder zu Hause.
- Rechtsanspruch auf Pflegekarenz und –teilzeit.
- Ausbau der Möglichkeiten der Pflegefreistellung (z.B. Einführung einer Pflegefreistellung für zu pflegende nahe Angehörige, auch wenn kein gemeinsamer Wohnsitz besteht).
- Rechtsanspruch auf Familienhospizkarenz im Falle eines schwersterkrankten Kindes sollte auch für jene Angehörige bestehen, die mit dem Kind nicht im gemeinsamen Haushalt leben.
- Mehr finanzielle Mittel für psychotherapeutische Versorgung zur Bekämpfung der neuen zivilisations- und belastungsbedingten Krankheiten.
- Nachhaltige Sicherung des bundesweiten „Pflegefonds“, 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.

Work life Balance muss Realität werden

- daher fordern wir:

- Forcierung von lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen, die langfristig Ausgleichsmöglichkeiten bieten, um negative Auswirkungen auf die Höhe der gesetzlichen Pension zu vermeiden.
- Unbezahlte Arbeit darf nicht länger Frauensache sein: „Halbe-Halbe“ muss Realität werden.
- Keine Sonntagsarbeit.
- Frauen und Männer dürfen keine Nachteile bei der Einkommens- und Karriereentwicklung aufgrund der Inanspruchnahme von Karenz, Elternteilzeit, Pflegefreistellung oder Familienhospizkarenz haben.

Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht

Österreich war in den vergangenen Jahren mit der höchsten Arbeitslosigkeit in der Zweiten Republik konfrontiert. Auch wenn seit Beginn 2017 die Arbeitslosigkeit wieder sinkt, gilt diese positive Entwicklung nicht für alle Arbeitssuchenden gleichermaßen.

Doch jede Krise ist immer auch eine Chance. So können Zeiten von Arbeitslosigkeit auch gut dazu genutzt werden, jenes notwendige Wissen, das für den Arbeitsmarkt fehlt, in dieser Zeit zu erlangen oder eine Umorientierung vorzunehmen. Dazu müssen aber auch die Rahmenbedingungen geschaffen werden, um Hürden, die derzeit besonders Frauen die Teilnahme erschweren, abzubauen.

Dazu dienen die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Arbeitssuchende und ArbeitnehmerInnen brauchen Zugang zu Förderungen, die ihre Arbeitsmarktchancen erhöhen und langfristig ein Einkommen sichern, von dem sie gut leben können. Es gehört daher zu einer der größten Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik der Zukunft, genau darauf zu schauen, welche Förderungen jede Zielgruppe braucht, um diese dann gezielt einzusetzen.

Insbesondere sind hier die Maßnahmen zu verstärken, die gezielt die Arbeitsmarktchancen von Frauen erhöhen. Druck und Belastungen auf ArbeitnehmerInnen durch überlange Arbeitszeiten und Arbeitsverdichtung nehmen zu. Arbeit auf Abruf, wechselnde Arbeitszeiten und neue Methoden bei Arbeitsprozessen wie Zielvereinbarungen mit hoher Eigenverantwortung für die ArbeitnehmerInnen weichen die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben auf. Moderne Informationstechnologien fördern Arbeit außerhalb des Arbeitsplatzes im Betrieb und außerhalb der regulären Arbeitszeit. Diese Arbeitszeiten bleiben oft unbezahlt. Eine weitere Entwicklung, die zu beobachten ist, dass geleistete Vor- oder Nacharbeiten nicht mehr bezahlt werden.

Durch den technologischen Fortschritt beschleunigt sich auch das Tempo am Arbeitsplatz. Ständig erreichbar zu sein, führt schnell zu einer Aufweichung der Grenze zwischen Arbeit und Privatleben und verkürzt damit die Erholungsphasen. Sichtbare Folgen sind der Anstieg von psychischen Erkrankungen, zunehmender Unsicherheit und die Sorge um den Arbeitsplatz. Regelmäßige Eurofound-Erhebungen belegen, dass Österreich zu den Spitzenreitern unter den EU-15-Ländern bei der Arbeitszeit zählt. Daher muss die sechste Urlaubswoche für alle ArbeitnehmerInnen leichter erreichbar sein. Der zunehmend geforderten Mobilität von ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt muss durch gerechte Bestimmungen entsprochen werden.

Während viele ArbeitnehmerInnen durch überlange Arbeitszeiten belastet sind, finden andere wiederum – nach wie vor besonders Frauen – vor allem mit Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung kein finanzielles Auslangen.

Die ÖGB-Frauen fordern eine bessere Verteilung von Arbeitszeit durch eine Verkürzung der effektiven Arbeitszeit, ausreichende Erholungsphasen und die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, damit Menschen lange gesund erwerbstätig sein können und Arbeit nicht krank macht. Ökonomische Interessen der ArbeitgeberInnen stehen vordergründig in einem Spannungsverhältnis zu den persönlichen Interessen von ArbeitnehmerInnen an gesunden Arbeitszeiten und an einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Studien zeigen, dass MitarbeiterInnen besonders motiviert und leistungsfähig sind, je mehr das Arbeitsumfeld auf ihre Bedürfnisse eingeht. Dies gilt insbesondere für die Gestaltung der Arbeitszeit. Außerdem zeigen Studien, dass ArbeitnehmerInnen den Erhalt des Sozialstaats bisher selbst finanziert haben. Wenn immer mehr Menschen dem Druck am Arbeitsmarkt gesundheitlich nicht mehr standhalten, kann die soziale Absicherung durch den Sozialstaat mangels entsprechender Beiträge brüchig werden.

Arbeitsrecht dem 21. Jahrhundert angepasst

- daher fordern wir:

- Ein Arbeitsrecht, das Sicherheit für alle ArbeitnehmerInnen in allen Arbeitsformen schafft.
- Regelungen für Home office und mobiles Arbeiten in Hinblick auf den ArbeitnehmerInnenschutz und das Arbeitszeitgesetz.
- Soziale Absicherung der ArbeitnehmerInnen in plattformbasierten Bereichen (z.B. Crowdfunding, Clickworking, etc.).
- Volle gesetzliche Anrechnung der Eltern-, Pflege- und Familienhospizkarenzzeiten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche.
- Rechtsanspruch der Teilzeitbeschäftigten auf Erhöhung der Arbeitszeit bei regelmäßiger Mehrarbeit.
- Leisten Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeitsstunden, so ist der Mehrarbeitszuschlag im Monat der jeweiligen Mehrarbeitsleistung fällig.
- Erhöhung des Mehrarbeitszuschlags bei Teilzeitbeschäftigten.
- Vorrang von Teilzeitbeschäftigten bei innerbetrieblichen Ausschreibungen bei vergleichbaren Positionen mit höherem Stundenausmaß.
- Verbesserungen bei der Anrechnung von Vordienstzeiten in Kollektivverträgen.
- All-In Verträge erst ab Überschreitung der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage.
- Stichtagsunabhängiges Ausweisen des Grundlohnes bei All-In Verträgen.
- Ausweitung der Bestimmungen bezüglich Behaltefrist bei Fehlgeburten und Elternkarenz auf 4 Monate.
- Finanzielle, arbeits- und sozialrechtliche Absicherung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und Prekariaten (z.B. befristete Beschäftigung, Arbeitskräfteüberlassung, Praktika, plattformorientierte Arbeiten, etc.).
- Hohe finanzielle Strafen für Umgehungsverträge.

Arbeitszeit ist Lebenszeit

- daher fordern wir:

- Arbeitszeitverkürzung: Verkürzung der Normalarbeitszeit im Arbeitszeitrecht und damit einhergehend eine Absenkung der höchstzulässigen Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeit. Dabei müssen die Kaufkraft und damit der Lebensstandard der ArbeitnehmerInnen gesichert bleiben. Ziel ist es, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich zu reduzieren. Dabei muss auf eine ausreichende Ressourcenausstattung geachtet werden, damit es zu keiner weiteren Arbeitsverdichtung kommt.
- Erreichen der 6. Urlaubswoche für alle Beschäftigten nach 25 Jahren Erwerbstätigkeit – inklusive der vollen gesetzlichen Anrechnung der Eltern-, Pflege- und Familienhospizkarenzzeiten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche sowie der Anrechnung aller Dienstverhältnisse unter 6 Monaten Beschäftigungsdauer (Leiharbeit, Saisonarbeit).
- Ausbau und Ausweitung der Altersteilzeit auch unter Einbeziehung der Öffentlichen Dienste
- Eine partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit.
- Die Betriebe sollen verpflichtet werden, regelmäßig unter Mitwirkung des Betriebsrats ihre Arbeitszeitsituation zu evaluieren (Arbeitszeitbilanz). Damit sollen gesicherte Grundlagen zum Erkennen unzureichender Personal- und Zeitressourcen und Ableitung geeigneter Verbesserungsmaßnahmen geschaffen werden. Überlassene Arbeitskräfte und freie DienstnehmerInnen sind in dieser Bilanz als Personalressourcen zu berücksichtigen.
- Verstärkung der Arbeitszeitkontrollen durch das Arbeitsinspektorat.

Arbeitsmarktpolitik aus Frauensicht

- daher fordern wir:

- Faire Arbeitsbedingungen für den plattformbasierten Arbeitsmarkt (Crowdworking, Clickworking, ...).
- Ausbau und Konkretisierung der Fürsorgepflicht von ArbeitgeberInnen/DienstgeberInnen.
- Weiterentwicklung der Evaluierung von psychischen und physischen Belastungen am Arbeitsplatz.
- Maßnahmen, vor allem auch Präventionsmaßnahmen, um älteren Erwerbstätigen gut bezahlte und gesundheitsfördernde Beschäftigung zu ermöglichen.

- Verpflichtende Gesundheitsförderung sowie alterns- und gendergerechte Gestaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen, um die Rahmenbedingungen für ein gesundes Älterwerden im Berufsleben zu verbessern.
- Der öffentliche Dienst muss als Arbeitgeber attraktiv bleiben und Arbeitsplätze im eigenen Wirkungsbereich schaffen.

Faire Bezahlung

- daher fordern wir:

- Mindestens € 700,-- Lehrlingsentschädigung ab dem 1. Lehrjahr.
- Kollektivvertraglicher Mindestlohn bzw. Mindestgrundgehalt von 1.700 Euro brutto bei Vollzeitbeschäftigung in allen Kollektivverträgen.
- „Gleicher Stundenlohn“ für Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräfte (z.B.: Zuschläge, Zulagen, Sozialleistungen, Prämien und Sachleistungen).
- Alle arbeitsmarktspezifischen Statistiken müssen zur besseren Nachvollziehbarkeit ihre Lohn- und Gehaltsdaten geschlechtsspezifisch ausweisen.
- Widerspiegelung des Geschlechteranteils anhand der Beschäftigungsstruktur der jeweiligen Branche in den Verhandlungsteams für Kollektivverträge/Lohnverhandlungen.
- Stärkere Anhebung der Gehälter der Beschäftigten in frauendominierten Branchen, insbesondere im Produktions- und Dienstleistungssektor, im Bereich Gesundheit, Pflege, Soziales, (Kinder-) Bildungseinrichtungen, weil diese auch dem gesellschaftlich hohen Stellenwert entsprechen müssen.
- 1.500 Euro Lohn/Gehalt steuerfrei.

Chancengleichheit und Diversity

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind in Österreich besonders hoch. Der Gender Pay Gap beträgt in Österreich 21,7 % (2015, ganzjährig Vollzeitbeschäftigte, Statistik Austria), im EU- Schnitt 16,3 %. Damit es in Zukunft zu einer gerechteren Entlohnung von Frauen in Österreich kommt, fordern die ÖGB-Frauen beispielsweise Verbesserungen bei den Einkommensberichten und auch die innerbetriebliche Offenlegung der Gehälter. Es ist uns bewusst, dass es in Österreich nicht üblich ist, über das Einkommen zu reden. Daher fordern wir ein Lohntransparenzgesetz, weil wir davon überzeugt sind, dass mehr Transparenz bei bezahlten Gehältern und Löhnen zu einer größeren Einkommensgerechtigkeit für Frauen führt.

Es sind vor allem die Frauen, die atypische Beschäftigungen ausüben, wie Teilzeitarbeit, befristete Dienstverhältnisse und geringfügige Beschäftigungen. Laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2015 war mehr als jede zweite Frau (52%), aber nur jeder sechste Mann (16%) atypisch beschäftigt. Daher fordern die ÖGB-Frauen, dass jede atypisch Beschäftigte bei innerbetrieblichen Stellenausschreibungen für eine Vollzeitstelle Vorrang haben muss. Zusätzlich müssen auch Maßnahmen gesetzt werden z.B. durch Frauenförderpläne, damit in Zukunft mehr Frauen Karriereförderung erhalten und Führungspositionen erreichen können.

Für Chancengleichheit

- daher fordern wir:

- Verankerung von Frauenförderplänen als erzwingbare Betriebsvereinbarungen im ArbVG.
- Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zur betrieblichen Frauenförderung als Voraussetzung für die Vergabe von Unternehmenssubventionen und die Vergabe öffentlicher Aufträge.
- Mehr Frauen in Führungspositionen in Unternehmen und Institutionen mit dem Ziel, schrittweise zumindest den Frauenanteil der Beschäftigten auch in allen Führungsebenen zu repräsentieren.
- Umsetzung von Gleichbehandlungsmaßnahmen, um Frauen eine bessere Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen.
- Anonyme Bewerbungsmöglichkeit, transparente Auswahlverfahren und Kriterien für die Besetzung von Führungspositionen, die regelmäßig evaluiert werden.
Einbeziehung von BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen in Hearingverfahren.

Einkommensberichte/Stelleninserate verbessern

- dazu fordern wir:

- Verpflichtende Einkommensberichte in Unternehmen ab 100 ArbeitnehmerInnen sowie die Ausweitung auf alle DienstgeberInnen (z.B. Länder und Gemeinden).
- Verpflichtende Evaluierung der Einkommensberichte und Erstellung eines Maßnahmenplans, um strukturelle und finanzielle Unterschiede auszugleichen.
- Weiterentwicklung der Einkommensberichte mit dem Ziel der besseren Handhabbarkeit und Verständlichkeit zum Beispiel durch Gliederung des anzugebenden Jahresentgelts in einzelne Gehaltsbestandteile.
- Spürbare Sanktionen (z.B. hohe Geldstrafen) bei Nichterstellung des Einkommensberichts sowie bei Ablehnung von Verhandlungen über Maßnahmen zur Beseitigung der Einkommensunterschiede.
- Verpflichtung zur Übermittlung des Einkommensberichts an Interessensvertretungen, falls kein Betriebsrat im Unternehmen vorhanden ist.
- Zusätzliche Angabe des anzuwendenden Kollektivvertrags und die voraussichtliche Einstufung in die Verwendungsgruppe in der jeweiligen Stellenausschreibung.
- Klagerecht für Interessensvertretungen (Verbandsklage) in Bezug auf (mangelhafte) Stelleninserate.
- Verpflichtung zur Einkommensangabe inklusive Zulagen und Nebengebühren in allen Stelleninseraten, vor allem auch bei freien DienstnehmerInnen, Ländern und Gemeinden und spürbare Sanktionen bei Nichtangabe.
- Die Einkommensangabe in Stelleninseraten soll das zu erwartende Mindest- und Maximalgehalt/-lohn für diese Position ausweisen.
- Lohntransparenzgesetz für die innerbetriebliche Offenlegung der Gehälter und Löhne, um das Individualrecht zu stärken.
- Verpflichtender Fortschrittsbericht in Unternehmen zur Verringerung der Einkommensschere und zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Arbeitsbewertung muss der Vielfalt gerecht werden

- daher fordern wir:

- Transparente Bewertungsmethoden zur Beurteilung von Leistungs- und Anforderungsprofilen und daraus abgeleiteten Einstufungsregeln.
- Kriterien für eine objektive Ermittlung von Anforderungen und Belastungen von unterschiedlichen Arbeitsplätzen bzw. Tätigkeiten.
- Physisch und psychisch fordernde Leistungen müssen besser entlohnt und dabei die kognitiven und empathischen Fähigkeiten berücksichtigt werden.
- Verpflichtende, systematische, transparente und geschlechtergerechte Arbeitsbewertung in Kollektivverträgen → Einstufungskriterien

- Keine Diskriminierung, sondern Sicherung der Beschäftigung von älteren ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt.
- Bessere Information über Berufsanerkennung und Weiterbildungsangebote für Personen mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung.
- Einfache und unbürokratische Anerkennungsverfahren von in- und ausländischen Berufs- und Bildungsabschlüssen.
- Analoge Anrechnung von einschlägigen nachweisbaren, im Ausland erworbenen Vordienstzeiten.
- Aufbauende und vertiefende Sprachkurse mit einem begleitenden Angebot an Kinderbetreuung.
- Anerkennung von Mehrsprachigkeit als gesellschaftlich bereichernd und kulturell integrativ.
- Wirtschaftliche Vorteile durch Mehrsprachigkeit hervorheben und bei der Arbeitsbewertung entsprechend berücksichtigen.

Für gesunde Arbeitsplätze und Gleichstellung

– daher fordern wir:

- Mobbingpräventionsmaßnahmen – Verpflichtung der ArbeitgeberInnen zur Prävention von Mobbing.
- Gesetzliche Aufnahme des Delikts Mobbing analog dem Straftatbestand Cybermobbing.
- Schaffung einer Konfliktbewältigungskultur im Unternehmen unter Einbeziehung der Belegschaftsvertretung – z.B. durch das offene Ansprechen von Problemen.
- Verbessern der Konfliktkultur auch im Rahmen von Projekten der betrieblichen Gesundheitsförderung.
- Einsatz von KonfliktlotsInnen oder MediatorInnen.
- Verpflichtender Einsatz von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen im Unternehmen als dritte gleichwertige Präventivfachkraft zu ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften.
- Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in Politik und Medien, um grundsätzlich die Vielfalt der Geschlechter sichtbar zu machen.
- Ausgeglichene Präsenz der Geschlechtervielfalt in den Medien.
- Berichts- und Auskunftspflicht gegenüber der Öffentlichkeit über Geschlechterausgewogenheit bei Studiogästen in Politik- und Informationsformaten (Printmedien, Radio und TV).
- Wissenschaftliche Untersuchung von und Information zu geschlechtergerechter Berichterstattung.
- Keine sexualisierte Darstellung von Menschen in den Medien.

- Ein weiterführendes Maßnahmenpaket gegen Hass im Netz.
- Finanzielle Absicherung und Weiterführung der Beratungsstelle „#Gegen Hass im Netz“.

Soziale Sicherheit

Den ÖGB-Frauen ist es ein zentrales Anliegen, dass Frauen im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit und im Alter finanziell abgesichert sind. Während Frauen häufig auf Grund einer geringeren Entlohnung oder/und Teilzeitbeschäftigung kaum mit ihrem Erwerbseinkommen auskommen, verschärft sich diese Situation nochmals beträchtlich, wenn sie ihren Arbeitsplatz verlieren. Um das Armutsrisiko in dieser Situation zu verringern, fordern die ÖGB-Frauen die Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld und konnten die Streichung der Anrechnung des Partnereinkommens bei der Notstandshilfe erreichen.

In einem Verfassungsgesetz ist festgelegt, dass das Frauenpensionsantrittsalter ab 2024 schrittweise an jenes der Männer angeglichen wird. Trotzdem werden immer wieder Rufe nach einer früheren Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters laut. Die ÖGB-Frauen lehnen diese Forderung ab. Vermehrt ist festzustellen, dass Frauen ab 45+ aus dem Arbeitsprozess gedrängt werden. Daher ist davon auszugehen, dass ein vorzeitiges Anheben des Frauenpensionsantrittsalters zu keiner „wundersamen“ Vermehrung von Arbeitsplätzen führt und diese Frauen dann noch länger erwerbs- und somit arbeitslos wären.

Eine frühere Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters würde daher in weiterer Folge zu vermehrter Altersarmut beitragen.

Viele Frauen arbeiten in Pflegeberufen. Auf Grund der Arbeitsbedingungen in diesem Bereich (z.B. unregelmäßige Arbeitszeiten, hohe Teilzeitquoten) geben viele den Beruf wieder auf. Gleichzeitig wird auf Grund der demographischen Entwicklung und der gesellschaftlichen Veränderungen (z.B. mehr Scheidungen und somit mehr Single-Haushalte) der Bedarf an Pflege steigen. Um diese Herausforderungen bewältigen zu können, fordern die ÖGB Frauen eine finanzielle nachhaltige Sicherung des Pflegefonds und wesentliche organisatorische und finanzielle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für jene Beschäftigten, die in Pflege- und Gesundheitsberufen tätig sind.

Arbeitstempo, Arbeitsverdichtung und Arbeitsintensität aufgrund stetig schnellerer Taktung der Abläufe werden mit der Digitalisierung vermutlich weiter steigen. Erholungsphasen gibt es dadurch immer weniger. Synergien werden von den ArbeitgeberInnen oftmals dazu genutzt, die Personaldecke möglichst niedrig zu halten, womit der individuelle Druck auf die ArbeitnehmerInnen weiter steigt.

Psychische Belastungen entstehen auch durch die umfassenden Kontrollmöglichkeiten von digitalisierter Technik, die den Rechtfertigungsdruck von ArbeitnehmerInnen erhöhen, wie

z.B. umfassende Ortung von ArbeitnehmerInnen aber auch von Arbeitsmitteln, dadurch Nachvollziehbarkeit von einzelnen kleinsten Arbeitsschritten.

Gesundheit, wichtigstes Gut

- daher fordern wir:

- Ausbau von Pflegewohnhäusern, Tagesbetreuungscentren und betreutem Wohnen unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse in allen Regionen, auf bundesweit einheitlichen Standard.
- Verstärkung des Sachleistungsprinzips.
- Abschaffung der 24-Stunden Betreuung auf selbstständiger Basis.
- Psychotherapieplätze auf „Krankenschein“.
- Erweiterung und Aktualisierung der Liste der Berufskrankheiten insbesondere um psychische Erkrankungen.
- Weiterentwicklung von Reintegrationsmaßnahmen nach langen Krankenständen, egal ob aus physischen oder psychischen Gründen, ohne finanzielle Verluste für die Pension.
- Ausreichend finanzielle Mittel zur Absicherung und zum Ausbau von Frauenhäusern, Gewaltschutzzentren und Frauenberatungsstellen.
- Ausbau und finanzielle Absicherung von Mädchenberatungseinrichtungen.
- Maßnahmen gegen psychische Belastungen der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich.
- Fokus auf Prävention – (berufs- bzw. arbeitsbedingte) Erkrankungen verhindern mit besonderem Fokus auf Arbeitszeitrealitäten – dauernde hohe Überstundenleistung kann krank machen.
- Zweckbindung der Mittel von betrieblichen Gesundheitsprogrammen den Geschlechterverhältnissen im Betrieb entsprechend.
- Information und Sensibilisierung von ArbeitnehmerInnen und Führungskräften bezüglich beruflicher und häuslicher Gewalt z.B. durch verpflichtende auf- und erklärende Vorträge und Schulungen.
- Einheitliche bundesweite Rahmenbedingungen sowie qualitätssichernde Regelungen bei der Besoldung, dem Personal-, und Betreuungsschlüssel, wie auch den Arbeitsbedingungen in nicht ärztlichen Gesundheitsberufen.
- Rechtsanspruch auf den Umstieg auf eine weniger belastende Tätigkeit innerhalb eines Unternehmens ohne Einkommensverlust, wenn eine langjährig ausgeübte belastende Tätigkeit auf Dauer nicht fortgesetzt werden kann.
- Umsetzung von alternsgerechtem Arbeiten auch über erzwingbare Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung.
- Weiterentwicklung der Evaluierung von psychischen und physischen Belastungen am Arbeitsplatz.

Armut vermeiden

- daher fordern wir:

- Bessere Anrechenbarkeit und Bewertung von Kindererziehungszeiten, des freiwilligen sozialen Jahres, wie auch Zeiten der Arbeitslosigkeit bei der Anrechnung auf das Pensionskonto für die gesetzliche Pensionshöhe.
- Keine Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters, keine Pensionskürzungen.
- Keine Änderung der derzeitigen Gesetzeslage bezüglich der Angleichung des Frauen- und Männerpensionsantrittsalters.
- Ein höherer Pensionsbeitrag der ArbeitgeberIn, wenn ArbeitnehmerInnen Schwerarbeit leisten.
- Die Schwerarbeitsregelung muss verbessert werden. Von der Schwerarbeitsregelung sollen alle körperlichen und psychisch schwer belastenden Tätigkeiten erfasst sein - Weg von kalorienbezogenen Bewertungssystemen.
- Abschaffung des Pensionssicherungsbeitrags bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage für Pensionen aus dem öffentlichen Dienst inklusive Pensionsleistungen der ÖBB sowie anderer ähnlicher Einrichtungen.
- Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld auf mindestens durchschnittliches EU-Niveau, in einem ersten Schritt auf mindestens 60%.
- Einführung von Finanzierungsmodellen zur Absicherung unseres Sozialversicherungssystems.
- Existenzsicherndes Einkommen im aktiven Erwerbsleben, um auch in der Pension selbstbestimmt leben zu können.
- Sozialversicherungsbeitragspflicht der ArbeitgeberInnen auch bei Ausgleich von Mehrarbeit/Überstunden in Freizeit.
- Eine Sozialpolitik, die den Menschen ein tragfähiges Netz bietet und verhindert, dass Menschen in Armut abgleiten.
- Recht auf bezahlte Arbeit als wesentliche Grundlage einer eigenständigen Existenzsicherung.
- Beibehaltung des Rechts auf soziale Sicherheit, bei dem es insbesondere um die Absicherung bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, im Alter und generell bei sozialen Notlagen geht.
- Rechtsanspruch auf eine Einkommensersatzleistung für alle Personen, die die Familienhospizkarenz oder die Karenz für schwersterkrankte Kinder in Anspruch nehmen.
- Wiedereinführung eines bundesweiten Systems der bedarfsorientierten Mindestsicherung.
- Regelmäßige Valorisierung des Kinderbetreuungsgeldes.
- Regelmäßige Valorisierung der Familienbeihilfe.
- Wohnen muss leistbar sein, daher braucht es ein Mietenbegrenzungssystem, das bundesweit einheitlich gilt und alle bisherigen Teilregelungen ersetzt.

Bildung und Qualifizierung

Die aktuelle Arbeitsmarktentwicklung – insbesondere das deutlich überdurchschnittliche Risiko für gering qualifizierte ArbeitnehmerInnen, arbeitslos zu werden und ihre zunehmende Verdrängung vom Arbeitsmarkt durch besser qualifizierte ArbeitnehmerInnen aus dem EU-Binnenmarkt – zeigt deutlich, dass ein umfassendes Programm zur Höherqualifizierung für diese ArbeitnehmerInnengruppe dringend notwendig ist. Ein besonderer Fokus ist hier auch auf Frauen beim Wiedereinstieg zu richten.

Die berufliche Qualifikation wird in Zukunft vermutlich stärker als bisher über Beschäftigungschancen, Beschäftigungsstabilität und Einkommen entscheiden. Nach allen einschlägigen Forschungsergebnissen wird überdies das Qualifikationsniveau der in Österreich lebenden ArbeitnehmerInnen eine entscheidende Rolle für die weitere wirtschaftliche Entwicklung und die Wettbewerbsstärke der heimischen Wirtschaft spielen. Der Förderung von Mädchen und jungen Frauen, hier aus traditionellen Rollenbildern auszuberechnen, kommt dabei ein besonderer Stellenwert zu.

Derzeit sind die Angebote der Bildungs- und der Arbeitsmarktpolitik an Beschäftigte und Arbeit Suchende zur deutlichen Erhöhung ihrer beruflichen Qualifikation bzw. für eine berufliche Neuorientierung nach wie vor quantitativ und qualitativ unzureichend.

In den letzten Jahren wurden einige wichtige Schritte gesetzt, um Bildung jenen Stellenwert zu geben, den sie in einer zukunftsorientierten Gesellschaft auch einnehmen muss.

Bildung muss alle Altersstufen von der Elementarbildung bis hin zur Erwachsenenbildung umfassen und die Betroffenen in ihren Talenten und Fähigkeiten stärken – gemäß der Maxime „Stärken stärken, Schwächen schwächen.“

Zentrale Schlüsselfaktoren, die dazu beitragen Chancengerechtigkeit im Bildungssystem herzustellen und unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder sozialer Lage den Bildungszugang ermöglichen, sind auszubauen und zu stärken. Der nach wie vor vorhandenen Geschlechtersegregation bei der Ausbildungswahl ist hier mit gezielten Förder- und Beratungsprogrammen entgegen zu wirken. Der Staat muss hier seiner verantwortlichen Rolle gerecht werden und die nötigen Mittel zur Verfügung stellen.

Aus- und Weiterbildung ein Leben lang

- daher fordern wir:

- Hochqualitative Ausbildung für alle pädagogischen Berufe (inkl. Tagesmütter/-väter).
- Rechtsanspruch auf betriebliche Weiterbildung sowie auf Zeit, Geld und geeignete Lehr- und Lernmethoden unabhängig vom Arbeitszeitumfang.
- Verstärkte Bewusstseinsbildung in Fragen der Gender Medizin bei in Ausbildung befindlichen wie auch bereits praktizierenden MedizinerInnen sowie Sensibilisierung der Bevölkerung.
- Der Grundsatz, die Hälfte der zur Verfügung stehenden AMS-Mittel für frauenspezifische Maßnahmen zu verwenden, muss weiter eingehalten werden.
- Rechtsanspruch für ArbeitnehmerInnen auf bezahlte Weiterbildungsmaßnahmen im Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit pro Jahr.
- Rechtsanspruch auf Bildungskarenz und Bildungsteilzeit.
- Erweiterung der Bildungsfreistellung für Betriebsratsmitglieder auf 5 Wochen innerhalb einer Funktionsperiode und für Ersatzbetriebsratsmitglieder einen eigenständigen Anspruch.
- Schaffung von Rahmenbedingungen, um ein zweites verpflichtendes Kindergartenjahr einzuführen. Darüber hinaus sind jegliche Frühkindfördermaßnahmen zu unterstützen, da in diesem Lebensalter entscheidende Weichenstellungen erfolgen, von denen kein Kind ausgeschlossen werden darf.

Qualifizierung muss für jede Frau möglich sein

- daher fordern wir:

- Ausbau und finanzielle Absicherung von Frauenberatungs- und Frauenberufszentren.
- Mehr Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik für qualitativ hochwertige Aus- und Weiterbildung.
- Aus- und Weiterbildungsangebote müssen an die Arbeitszeit- und Lebensrealitäten der Betroffenen angepasst werden (Teilzeit, Betreuungspflichten)
- Mehr und gezieltere Qualifizierungsprogramme für Frauen, um die Zeit von Arbeitslosigkeit oder beim Wiedereinstieg für Aus- und Weiterbildung nutzen zu können.
- Verbesserung der Rahmenbedingungen, die es Frauen ermöglichen, an Qualifizierungsprogrammen teilnehmen zu können.
- Auch zukünftig mindestens 50 Prozent der AMS-Fördermittel für Frauen.
- Förderung des zweiten Bildungsweges, kostenloses Nachholen von Bildungsabschlüssen
- Angebote in der Erwachsenenbildung um Menschen mit und ohne Beschäftigung, auch mit niedrigen Qualifikationen, einen niederschweligen Zugang, ausreichend finanziert und mit geeigneten Lehrmethoden und Lernformaten (z.B.

berufsförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen) die Chancen auf Beschäftigung zu geben und zu erhalten.

- Genderspezifische Personalentwicklungsmaßnahmen.
- Bundeseinheitliches Rahmengesetz für Kinderbildungseinrichtungen, das unter anderem Gruppengrößen, Vorbereitungszeiten, Öffnungszeiten, Erwachsenen-Kind-Schlüssel, Weiterbildungsmaßnahmen in der Dienstzeit und Personalschlüssel definiert.
- Umsetzungsmaßnahmen zur geschlechtersensiblen Erziehung von Geburt an und in allen Bildungseinrichtungen sowie einer damit verbundenen Überarbeitung aller Lehrmittelunterlagen.
- Traditionelle Rollenbilder aufbrechen mit dem Ziel, Mädchen und Frauen für mathematische, technische und naturwissenschaftliche Berufe und Burschen und Männer für soziale Berufe zu gewinnen.
- Stärkung des Selbstbewusstseins von Geburt an – vor allem bei Mädchen und Frauen – durch verstärkte Maßnahmen und Angebote in allen Bildungseinrichtungen.
- Förderung, die die Geschlechtersegregation und Diskriminierung aufgrund der sozialen und ethnischen Herkunft aufheben.

Soziales Europa

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eines der Ziele der Europäischen Union. Im Laufe der Zeit haben die europäische Gesetzgebung, die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und die Änderungen der Europäischen Verträge weiter zu ihrer Umsetzung beigetragen. Dementsprechend hat Europa, was Frauenrechte und Geschlechtergleichstellung betrifft, durchaus eine Vorreiterrolle. Eine Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung der Gleichstellung und die Stärkung der wirtschaftlichen Stellung der Frau liegt jedoch in einer gleichberechtigten Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt und an wirtschaftlichen Beschlussfassungsprozessen. Die jüngsten Statistiken zeigen hier jedoch, dass die EU das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter bisher nur teilweise erreicht hat.

Laut dem Gleichstellungsindex des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist in der EU in den letzten Jahren so gut wie kein Fortschritt erzielt worden. Das geschlechtsspezifische Pensionsgefälle ist nur ein Beispiel zur Verdeutlichung der Ungleichheit zwischen Frauen und Männern. Auch das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle, das 2017 in der EU bei 16,3% lag und demnach inakzeptabel hoch ist, ist vor allem auf die Diskriminierung und Segregation, sowie die Unterbrechungen der Berufstätigkeit von Frauen zurückzuführen. Zwischen dem Pensionsgefälle und der Zahl der Kinder besteht demnach eine Wechselbeziehung: Innerhalb der Familie kümmern sich immer noch vorwiegend die Frauen um die Erziehung der Kinder, weshalb sie ihre Erwerbstätigkeit öfter unterbrechen und zudem oft gezwungen sind, eine Teilzeitbeschäftigung anzunehmen. Der Gender Pay Gap von ganzjährig Vollzeitbeschäftigten in Österreich lag mit einer Differenz von 21,7% Prozent auf Platz vier unter den 28 EU-Staaten.

Weder ein Festhalten am bisherigen Weg noch das „Mehr vom Selben“ kann eine adäquate Grundausrichtung für eine weitere Vertiefung der Wirtschafts- und Währungsunion sein. Vielmehr muss die Wirtschaftspolitik neben der Preisstabilität oder Wettbewerbsfähigkeit auf weitere Ziele ausgerichtet wie u.a. Vollbeschäftigung, fair verteilter materieller Wohlstand, hohe Arbeitsstandards, Lebensqualität und intakte Umwelt ausgerichtet werden. Zur Ermöglichung wichtiger Investitionen in Kinderbetreuung und -bildung ist mehr finanzpolitischer Spielraum („Goldene Investitionsregel“¹) unverzichtbar, sowie Grundvoraussetzung.

Wie auch die EU-Kommission in der gegenwärtigen Reformdebatte konstatiert, weist die Globalisierungsstrategie Fehlentwicklungen, auf. Eine Handelspolitik mit einer Fixierung auf Liberalisierung, Deregulierung sowie preisliche Wettbewerbsfähigkeit hat zu einem Teil den

¹ Langfristige Zukunftsinvestitionen für Wachstum und Beschäftigung sollen nicht auf das Maastricht-Defizit angerechnet werden, da diesen auch langfristige volkswirtschaftliche Erträge gegenüberstehen.

(Flexibilisierungs-)Druck auf die ArbeitnehmerInnen erhöht und zu einer steigenden Ungleichheit, prekären Arbeitsverhältnissen und schlechtere Lohn- und Arbeitsbedingungen insbesondere für Frauen weltweit beigetragen. Anstatt "Liberalisierungsabkommen" wie TTIP, CETA oder TISA bedarf es einer grundlegenden Kurskorrektur in der Handelspolitik: Es muss ein Rahmen für Handel geschaffen werden, der nicht nur die Interessen der Großkonzerne und Liberalisierungsbestrebungen der EU-Kommission bedient, sondern den ArbeitnehmerInnen nutzt und vor allem nicht die rechtstaatlichen Demokratien der teilnehmenden Staaten aushöhlt.

Anstatt Sonderprivilegien für Investoren weltweit sind verbindliche Regeln zur Einhaltung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte durch Unternehmen und deren Zulieferfirmen notwendig, damit im Schadensfall Betroffene von Menschenrechtsverletzungen ihre Rechte einklagen könnten. Frauenrechte, Menschenrechte und Rechte der ArbeitnehmerInnen müssen Vorrang haben!

Für ein soziales Europa

- daher fordern wir:

- Unterstützung der Forderung nach einer EU-Richtlinie zur europaweiten Einführung einer Frauenquote in Aufsichtsräten von großen Unternehmen.
- Weiterentwicklung der europäischen Wirtschaftsunion zu einer europäischen Sozialunion besonders im Sinne der Frauen.
- Europaweite Anstrengungen zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, insbesondere Jugend- und Altersarbeitslosigkeit, 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 eingesetzt 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.
- Eine EU-weite Verordnung bezüglich des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“, um die finanzielle Absicherung aller ArbeitnehmerInnen zu gewährleisten.
- Eine deutliche Aufstockung der Ausstattung des Europäischen Sozialfonds (ESF).

- Die Sicherstellung, dass der Europäische Globalisierungsfonds (EGF) auch weiterhin ausschließlich für ArbeitnehmerInnen reserviert ist.
- Auf EU-Ebene sind Programme gegen Jugendarbeitslosigkeit zu setzen, um nicht eine ganze Generation „zu verlieren“.
- Auf europäischer Ebene in der Arbeitszeitrichtlinie keine individuelle Opt-out-Möglichkeit mehr. Der Durchrechnungszeitraum soll nur kollektivvertraglich geregelt werden können, Bereitschaftszeiten sind weiterhin als Arbeitszeiten zu werten sowie Recht auf Wechsel von Teil- auf Vollzeit und umgekehrt.
- Goldene Investitionsregel zur Finanzierbarkeit von wichtigen Maßnahmen im Rahmen der Daseinsvorsorge (z.B. soziale Dienste).

Frauen in Gewerkschaft und Sozialpartnerschaft

Frauen sind unverzichtbar für die 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, Jugendvertrauensrätinnen oder auch als Behindertenvertrauenspersonen und Funktionärin Teil der Gewerkschaftsbewegung zu werden, um so die Interessen der Mitglieder noch wirksamer zu vertreten.

Für starke Frauen in Gewerkschaft und Sozialpartnerschaft

– daher fordern wir:

- Frauenabteilungen des ÖGB und seiner Gewerkschaften arbeiten an gemeinsamen Kampagnen zur Mitgliedergewinnung und Durchsetzung politischer Forderungen.
- Frauenpolitische Forderungen sind ein Anliegen der Gesamtorganisation und sind gemeinsam durchzusetzen.
- Programme zur Funktionärinnengewinnung und –förderung.
- Gestaltung und Organisation von Gremien in einer Weise, dass die Mitarbeit von Frauen aus beruflicher und privater Sicht vereinbar ist.
- Einhaltung der internen Quote in Gremien auf allen Ebenen.
- Verstärkung der Präsenz und Ausbau der Zusammenarbeit der Frauen in den Sozialpartnerorganisationen, Interessensvertretungen und NGO's sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene.