



Programm 2023–2028

Beschluss des ÖGB-BFV vom 13.12.2022
an den 19. ÖGB-Bundesfrauenkongress 2023

Inhalt

Inhalt	2
1. Frauen machen Zukunft	3
I. Den Wandel gestalten	
II. Klimakrise	
III. Digitalisierung	
2. Leben und arbeiten mit Kindern erleichtern	6
I. Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern	
II. Partnerschaftliche Teilung stärken – Verbesserungen beim Kinderbetreuungsgeld und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle	
3. Bessere Arbeitsbedingungen für Frauen	8
I. Arbeitsrecht an aktuelle Entwicklungen anpassen	
II. Arbeitszeitgestaltung	
III. Mitbestimmung auf allen Ebenen	
IV. Mehr Frauen auf allen Hierarchieebenen	
V. Arbeitnehmer:innenschutz	
4. Faire Löhne und faire Chancen am Arbeitsmarkt	12
I. Einkommenstransparenz und Maßnahmen gegen den Gender-Pay-Gap	
II. Mindestlohnpolitik und Neubewertung der Arbeit	
III. Arbeitsmarktpolitik	
5. Soziale Sicherheit	15
I. Pensionen sichern	
II. Armut vermeiden	
6. Chancengleichheit und Diversity	17
I. Garantie auf finanzielle Unabhängigkeit	
II. Gender-Budgeting	
III. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt	
IV. Antidiskriminierung in Arbeitswelt und Medien	
V. Migration und Integration	
7. Gesundheit und Pflege	20
I. Gesundheitspolitik	
II. Gendermedizin und Frauengesundheit	
III. Pflege und Betreuung	
8. Bildung und Qualifizierung	24
I. Erste Bildungseinrichtungen stärken	
II. Rollenbilder aufbrechen – neue Chancen für Mädchen und junge Frauen	
III. Vereinbarkeit und Bildung für lebensbegleitendes Lernen	
9. Demokratie und Friedenspolitik	26
10. Für ein soziales Europa	27
11. Frauen in Gewerkschaft und Sozialpartnerschaft	28

1. Frauen machen Zukunft

Die Arbeitswelt ist im Umbruch. Neben der Krisensituation durch die Pandemie, der Teuerung und dem russischen Angriffskrieg sowie den ohnehin schwierigen Rahmenbedingungen für Frauen am Arbeitsmarkt stehen wir auch vor sehr grundlegenden Veränderungen unserer Arbeits- und Lebenswelt. Einerseits bergen technologische Veränderungen große Herausforderungen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen, andererseits verlangt die Klimakrise ein radikaleres Umdenken darin, wie wir leben und arbeiten wollen. In beiden Bereichen ist es wichtig, diese Veränderungen sozial gerecht zu gestalten. Internationale Gewerkschaften haben daher das Konzept „Just Transition“ („Gerechter Übergang“) entwickelt, das Umwelt, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik miteinander in Verbindung setzt. Der Übergangsprozess soll sozial verträglich gestaltet und ökologische und soziale Herausforderungen zusammengedacht werden. Wir wollen Veränderungen aktiv mitgestalten und sie als Chance tatsächlicher Gleichstellung nutzen. Frauen machen Zukunft!

Für die Umsetzung dieser Ziele brauchen Frauen auch die entsprechenden zeitlichen Ressourcen. Frauen müssen die Chance haben, sich zu beteiligen. Dafür braucht es die gerechte Aufteilung von Sorgearbeit, die heute vor allem von Frauen erledigt wird, ebenso wie eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich. Gute Entscheidungen brauchen darüber hinaus gute wissenschaftliche Grundlagen. Gerade im Bereich **Digitalisierung** und **Klimakrise** fehlt es oft an einer Geschlechterperspektive in der Erforschung von Veränderung und Betroffenheiten sowie an der Überleitung der Erkenntnisse auf (unternehmens-)politisches Handeln. Frauen sind außerdem in vielen wichtigen Gremien unterrepräsentiert, die sich mit Nachhaltigkeit, Umweltpolitik oder auch Digitalisierung befassen. Ohne die Berücksichtigung von Lebensrealitäten, wie etwa jene der Frauen, fallen Lösungsansätze einseitig aus.

Die fortschreitende Digitalisierung verspricht eine große Arbeiterleichterung und Effizienzsteigerung im Betrieb. Dabei spielt der Einsatz von Algorithmen und Systemen künstlicher Intelligenz eine große Rolle: Systeme werden mit einer großen Menge von Trainingsdaten gespeist, von denen sie lernen. Werden diese Daten unhinterfragt verwendet, spiegeln sie oft bestehende Machtverhältnisse und ungleiche Chancen wider. Vielen ist das gar nicht bewusst, weil die betreffenden Entscheidungen von einem algorithmischen System getroffen werden – Systeme, die in einem hohen Ausmaß von Männern programmiert werden. Gerade die Entscheidungen technischer Systeme sind daher besonders anfällig für Ungleichbehandlungen und die Diskriminierung marginalisierter Gruppen. Das beste Beispiel dafür ist der AMS-Algorithmus „PAMAS“: Die nachteilige Situation von Frauen am Arbeitsmarkt wird durch den Algorithmus als Tatsache hingenommen und hat einen entsprechend negativen Einfluss auf die Job-Vermittlung. Die Folge ist eine statistisch festgeschriebene Diskriminierung von Frauen.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt begleitet uns bereits seit einigen Jahren. Der Begriff wird oft sehr ungenau verwendet und bezeichnet eine breite Palette an technologischen Entwicklungen: Studien zeigen, dass Digitalisierung oft auf den Sektor der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) reduziert wird. Technologische Veränderungen – gerade in frauendominierten Dienstleistungsberufen – sind dabei weniger Thema. Zentral für die Gestaltung einer zukünftigen Arbeitswelt ist, wie die Ressourcen für den technologischen Wandel gesellschaftlich verteilt sind: Wer profitiert von Veränderungen? Wer hat bzw. erhält die Ressourcen, um Chancen positiv zu nutzen? Wer hat die Möglichkeit, Veränderungsprozesse mitzugestalten? Um für die veränderten Kompetenzanforderungen gewappnet zu sein, müssen Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten sichergestellt werden. Der Zugang zu Weiterbildungen, Umschulungen und Qualifizierungsangeboten muss geschlechtergerecht gestaltet sein. Nur so können die Zugangsbarrieren für Frauen abgebaut werden. Zudem müssen auch die oft stark männlich geprägten Betriebskulturen verändert werden. Denn sie tragen vielfach dazu bei, dass Frauen trotz entsprechender Ausbildung nicht in technischen Berufen bleiben.

Ähnlich wie die Digitalisierung wirkt sich auch die **Klimakrise** unterschiedlich auf Männer und Frauen aus. Der ökologische Fußabdruck von Frauen ist tendenziell kleiner als jener der Männer. Da Frauen den Großteil der Hausarbeit und der Kinderbetreuung sowie der Pflege von Kranken und Alten übernehmen, haben sie mehr Versorgungswege zu übernehmen. Sie haben seltener ein Auto, nutzen (sofern vorhanden) häufiger öffentliche Verkehrsmittel und sind mehr zu Fuß unterwegs. Männer hingegen nutzen häufiger das Auto und konsumieren in Summe mehr Güter als Frauen. Durch geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede und Vermögen stehen Frauen statistisch gesehen weniger Ressourcen zur Klimavorsorge und zur Anpassung an die Folgen der Klimakrise zur Verfügung.

Die steigende Hitzebelastung macht gerade in Städten vielen Menschen zu schaffen. Besonders betroffen sind finanziell benachteiligte Gruppen und ältere Personen. Sie leben beispielsweise häufiger in Wohnungen mit größerer Hitzebelastung. Auch hier zeigt sich eine größere Betroffenheit bei Frauen: Während der europäischen Hitzewelle 2003 starben um 75 Prozent mehr Frauen als Männer gleichen Alters.

Ungleiche wirtschaftliche Chancen machen Frauen auch anfälliger für die negativen Folgen der Klimakrise. Frauen besitzen weniger und sind global für ihren Lebensunterhalt stärker von natürlichen Ressourcen abhängig, wie zahlreiche Studien belegen. Nicht nur bei politischen Entscheidungen, sondern auch in den Schlüsselsektoren Energie, Verkehr, Wasser und Abfall sowie Land- und Forstwirtschaft sind Frauen unterrepräsentiert. Das Fehlen von Frauen in all diesen Feldern bedeutet auch das Fehlen von weiblichen Perspektiven.

Das Pariser Klimaabkommen von 2015 hat das Geschlechterthema völkerrechtlich verbindlich in der Klimapolitik festgeschrieben: Die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frauen muss berücksichtigt und gefördert werden. Die Vertragsstaaten müssen diesen Grundsatz bei der Umsetzung stärker in den Fokus rücken.

Die digitale und ökologische Transformation bietet die Chance einer geschlechtergerechten Gestaltung von Arbeit und Gesellschaft. Unser Ziel: Eine Zukunft, in der Zeit, Geld und Macht zwischen Frauen und Männern fair verteilt sind. Zusätzlich muss der Umbruch genutzt werden, um unsere Gesellschaft krisensicherer und nachhaltiger zu gestalten.

Die ÖGB-Frauen fordern:

I. Den Wandel gestalten

- › Mitbestimmung von Frauen und Einbeziehung der Geschlechterperspektive, um Diskriminierung entschieden entgegenzutreten, sowohl im Hinblick auf die Digitalisierung als auch die Klimakrise. Einbeziehung unterschiedlicher Erfahrungen, Expertisen und Bedürfnisse in die Klimapolitik und technologische Entwicklungen.
- › Gleichberechtigte Beteiligung und Einbeziehung von Frauen in allen Entscheidungs- und Beratungsgremien.
- › Zwingende Beteiligung von Gleichstellungsexpertinnen und -experten an der Entwicklung von Digitalisierungs- und Klimastrategien.

II. Klimakrise

- › Gleichberechtigte Mitbestimmung und Einbindung in relevante Gremien, die mit klimapolitischen Maßnahmen betraut sind. Einbindung von Frauen auf allen Ebenen von umweltpolitischen Entscheidungen.
- › Geschlechtsspezifische Wirkungsanalysen zu klimapolitischen Maßnahmen, verpflichtendes Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting als Leitprinzip, sowie die Untersuchung aller Maßnahmen auf ihre direkten und indirekten Wirkungen auf die Geschlechter.
- › Geschlechtergerechte Forschung in der Klimapolitik fördern und als Entscheidungsgrundlage für Gender-Budgeting im Klimabereich nutzen. Es ist auch darauf zu achten, wie sich klimapolitische Maßnahmen auf die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit auswirken.
- › Investitionen in die lokale Infrastruktur sind nachhaltig und verhelfen besonders Frauen zu mehr Mobilität und Unabhängigkeit. Deshalb fordern die ÖGB-Frauen die Einführung von Mindeststandards für die Versorgung von ländlichen Regionen mit zentralen Elementen der „kritischen Infrastruktur“: Öffentlicher Verkehr, Radfahr-Infrastruktur, Kinderbetreuung, Pflege, Ärztinnen und Ärzte, leistbares Wohnen etc.
- › Reservierung von 50 Prozent der Mittel für Frauen bei arbeitsmarktpolitischen Programmen und Arbeitsstiftungen – etwa für klimatechnische Zukunftsberufe.
- › Emissionsarme und klimafreundliche Branchen, unter anderem Gesundheit, Pflege und Soziale Arbeit, Bildung, Öffentlicher Verkehr, sind stärker durch öffentliche Investitionen zu fördern und sozial wie monetär durch mehr Personal und bessere Arbeitsbedingungen aufzuwerten.
- › Eine übergeordnete, politische Just-Transition-Strategie muss auch auf betrieblicher Ebene Niederschlag finden und im Dialog mit dem Betriebsrat ausgearbeitet werden. Neue, verpflichtende Tatbestände für Betriebsvereinbarungen sind als Maßnahme auszuarbeiten. Hier sind Betriebe auch gefordert, Initiativen zu Mobilitätsangeboten zu setzen.
- › Verpflichtende Genderperspektive bei der Besteuerung von klimaschädlichen Ressourcen und Konsumgütern.

III. Digitalisierung

Auf politischer Ebene

- › Schaffung einer eigenen Organisationseinheit im Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort für die Integration von Geschlechterperspektiven in die Digitalisierungsstrategien.

- Überprüfung und Anpassung der Gleichstellungsstrategie des Bundes an die digitale Transformation, Bindung der Mittelvergabe zur Umsetzung der Digitalstrategie an das Kriterium der Geschlechtergerechtigkeit.
- Verpflichtung, bei der Programmierung von Algorithmen und Systemen automatisierter Entscheidungsfindung Frauen und Männer aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen bei der Entwicklung einzubeziehen und diverse Lebensrealitäten zu berücksichtigen. Besonders bei Tools im Auftrag der öffentlichen Hand müssen Entwickler:innen dazu verpflichtet werden, die eingesetzten Algorithmen auf einen möglichen Bias (=systematische Verzerrung) und Diskriminierungsanfälligkeit zu überprüfen.
- Die Einrichtung eines ständigen parlamentarischen Ausschusses für neue Technologien, der die Gesetzgebung in Fragen der gendergerechten Technikgestaltung berät.
- Stärkere Sensibilisierung der Richter:innen an den Arbeits- und Sozialgerichten bezüglich Diskriminierungsschutz, insb. hinsichtlich des Problemfeldes der algorithmischen Diskriminierung.
- Umsetzung der Istanbul-Konvention „Gewalt gegen Frauen“ auch im digitalen Raum forcieren.

In Bildung, Forschung und Entwicklung

- Eine stärkere Förderung von Mädchen und Frauen auf allen Ausbildungsebenen im MINT-Bereich beginnend in elementarpädagogischen Einrichtungen, Schulen bis zur Universität und bessere Jobchancen für Frauen in diesen Berufen durch gezielte Aufnahmen von weiblichen Lehrlingen, Anstellung weiblicher Fach- und Führungskräfte bis hin zu familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen (siehe auch Kapitel 8.II). Das ist ein wichtiger Schritt, damit Frauen in Zukunft stärker in Forschung und Entwicklung im Digitalisierungsbereich mitgestalten.
- Mehr Forschungsförderung für Programme und Initiativen zur Überwindung der digitalen Kluft zwischen den Geschlechtern.
- Maßnahmen zur Verankerung von gender-sensibler Auseinandersetzung in technischen Ausbildungseinrichtungen (HTL, FH, Uni): Sensibilisierung von zukünftigen Entwicklerinnen und Entwicklern für Ungleichheitsfragestellung.
- Offensiven zur Ausbildung und dem Einsatz von Frauen im ingenieurtechnischen und IT-Bereich. Hier wird Digitalisierung gestaltet und es geht darum, dass Frauen den Veränderungsprozess auf Augenhöhe mitgestalten und nicht nur die neuen Technologien anwenden.
- Forcierung der Forschung zu den Auswirkungen von Digitalisierung und Automatisierung insbesondere in frauentypischen Branchen.
- Diversität in Entwicklungsteams für digitale Anwendungen.
- Berücksichtigung der Erkenntnisse der Geschlechterforschung – insbesondere der feministischen Science and Technology Studies – bei der Erstellung von Digitalisierungskonzepten.

Auf betrieblicher Ebene

- Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz von geschlechtergerechter künstlicher Intelligenz in einem Generalkollektivvertrag.
- Gleichberechtigte Einbindung von allen Beschäftigtengruppen in technologische Veränderungen/Neuerungen im Betrieb. Besonderes Augenmerk auf Mitarbeiter:innengruppen, die bisher wenig in betriebliche Veränderungsprozesse eingebunden sind.
- Förderung und Gleichberechtigung im Zugang zu Qualifikationen, Weiterbildung, Umschulungen im Zusammenhang mit technologischen Veränderungen und Neuerungen im Betrieb. Derzeit sind hier Frauen, niedrig Qualifizierte und Teilzeitbeschäftigte deutlich benachteiligt.
- Betriebliche Mitbestimmung bei der Planung, Entwicklung und Einführung von neuen Technologien und Digitalisierungsprozessen.
- Umfassende Information und verpflichtende Einbeziehung der Arbeitnehmer:innen überall da, wo digitale (algorithmensbasierte) Tools zum Einsatz kommen, um bei deren Einsatz im Arbeitsalltag allfällig diskriminierende Auswirkungen zu korrigieren.
- Bedachtnahme bei der Gestaltung technischer Systeme auf besondere Erfordernisse von Frauen und insbesondere Frauen mit Behinderung, z. B. bei der ergonomischen Gestaltung der Interaktion zwischen Mensch und Maschine als mögliche Chance, anstrengende Arbeiten für Frauen (mit körperlichen Beeinträchtigungen) zu ermöglichen.
- Anreize für gendergerechte Digitalisierungskonzepte am Arbeitsplatz setzen.

2. Leben und arbeiten mit Kindern erleichtern

Um Frauen zu entlasten und Familie und Job unter einen Hut bringen zu können, liegt einer der Schlüssel in der Kinderbetreuung. Gerade bei den Rahmenbedingungen konnten in den letzten Jahren einige Verbesserungen erreicht werden. Um die Kinderbetreuung und -bildung maßgeblich auszubauen, weiterzuentwickeln und zu verbessern, braucht es aber ein gesamtgesellschaftliches Umdenken. Aktuell gibt Österreich 0,7 Prozent des BIP im Bereich der Elementarbildung von Kindern aus, was unter dem EU-Durchschnitt von knapp einem Prozent liegt. Gerade im ländlichen Bereich ermöglicht das Angebot oftmals keine Vollzeitberufstätigkeit für Frauen.

Gleichzeitig braucht es ein verstärktes Engagement beider Elternteile, um endlich eine faire Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit umzusetzen. Derzeit liegt die Aufgabe der Kinderbetreuung in den ersten Lebensjahren des Kindes hauptsächlich in den Händen der Frauen. Die „klassische“ Rollenverteilung der letzten Jahrzehnte, wonach Väter viele Überstunden leisten und die Mütter aufgrund der Kinderbetreuung und der Haushaltsführung eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, ist keineswegs überwunden. In acht von zehn Partnerschaften nimmt laut des AK-Wiedereinstiegsmonitorings nur die Frau die Möglichkeit der Karenz in Anspruch. Und das, obwohl Männer bereits seit 30 Jahren ebenfalls das Recht auf Karenzzeit haben. Dabei hätte gerade eine längere Väterkarenz im Ausmaß von mehr als sechs Monaten den mit Abstand größten positiven Einfluss auf einen Wiedereinstieg der Mutter in den Job vor dem zweiten Geburtstag des Kindes. Bisherige Ansätze zur Bonifikation von Eltern bei der Teilung von Betreuungsaufgaben greifen noch zu wenig. Einerseits, weil sie finanziell zu wenig attraktiv sind, und andererseits, weil sie zu wenig Anreiz für eine Erhöhung der Arbeitszeit von Frauen bieten. Daher besteht nach wie vor eine sehr ungleiche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. In der Folge führt das zu geringeren Fraueneinkommen und der Gefahr von Altersarmut.

Die Corona-Pandemie verschlechterte die Situation für Frauen zusätzlich. Studien zeigen, dass Frauen durch die Corona-bedingten Lockdowns wieder verstärkt die Familienarbeit übernahmen und beruflich zurücksteckten. Diesem scheinbaren Automatismus, dass Frauen sämtliche Krisensituationen in der Sorgearbeit abfangen, muss gegengesteuert werden.

Die ÖGB-Frauen setzen sich dafür ein, dass die bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern in Zukunft gerechter aufgeteilt wird. Das führt auch zu einer besseren Absicherung im Alter für Frauen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentrales Zukunftsthema, bei dem Politik, Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen an einem Strang ziehen müssen.

Die ÖGB-Frauen fordern:

I. Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern

- › Zeitverwendungsstudie alle fünf Jahre, um das Ausmaß an unbezahlter Arbeit beziffern zu können.
- › Rechtsanspruch auf einen beitragsfreien Kinderbildungsplatz ab dem ersten Geburtstag. Einführung mittels eines 5-jährigen Stufenplans, beginnend mit 2023. Sicherstellung der notwendigen finanziellen, organisatorischen und personellen Ressourcen für ein ganzjähriges, flächendeckendes und qualitativ hochwertiges Kinderbildungsangebot.
- › Schaffung der Rahmenbedingungen für eine rasche Umsetzung eines verpflichtenden und beitragsfreien zweiten Kindergartenjahrs für alle.
- › Bundeseinheitliches Rahmengesetz für Kinderbildungseinrichtungen, das unter anderem Gruppengrößen, Vorbereitungszeiten, Öffnungszeiten, Beschäftigten-Kind-Schlüssel und Weiterbildungsmaßnahmen in der Dienstzeit und Personalschlüssel definiert.
- › Vereinbarkeit der Öffnungszeiten mit einer Vollzeitbeschäftigung der Eltern – auch in Hinblick auf die Zahl der Schließtage. Berücksichtigung besonders auch in Branchen mit abweichenden Regelarbeitszeiten (z. B. Tourismus, Schichtarbeit, Wochenendarbeit etc.).
- › Mehr Betreuungsangebote durch Tageseltern.
- › Stärkere öffentliche Thematisierung (z. B. durch Politik und Sozialpartner) der Chancen, die eine qualitative Kinderbetreuung im Sinne der hohen Relevanz frühkindlicher Bildung bietet.
- › Ausbau der schulischen, qualitativ hochwertigen und leistbaren Nachmittagsbetreuung bzw. ganztägiger Schulformen, um Eltern eine Vollzeitberufstätigkeit zu ermöglichen.
- › Ferienbetreuung auch für Schulkinder für zumindest sechs Wochen – leistbar und flächendeckend in ganz Österreich.
- › Die Arbeitgeber:innen müssen darauf achten, dass dienstfreie Zeiten (Dienstverhinderungen wie z. B. Urlaub, Krankenstand, Pflegefreistellung, Zeitausgleich etc.) eingehalten werden und in diesen keine Arbeitsleistungen erbracht wer-

den. Es braucht verstärkte Kontrollen und empfindliche Sanktionen zur verbesserten Durchsetzung.

- › Der Verbrauch des Erholungsurlaubes in den Hauptferien muss für Eltern von Kindern bis zum Ende der Schulpflicht nach Möglichkeit gesichert werden, jedenfalls im Ausmaß von drei Urlaubswochen.
- › Anspruch auf Elternteilzeit für alle Mütter und Väter unabhängig von Betriebsgröße und Dauer der Betriebszugehörigkeit.
- › Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit in Pandemiezeiten, insbesondere bei behördlicher Schließung von Kinderbildungseinrichtungen, sowie bei behördlicher Absonderung im Ausmaß von vier Wochen pro Elternteil.
- › Ausbau der Möglichkeiten der Pflegefreistellung (z. B. Einführung einer Pflegefreistellung für zu pflegende nahe Angehörige, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt besteht, sowie die Ausweitung der Betreuungsfreistellung auf zu pflegende Angehörige, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben).
- › Doppelter Anspruch an Pflegefreistellung für Eltern von Kindern mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen.
- › Der Rechtsanspruch auf die Begleitung von schwersterkrankten Kindern sollte auch für jene Angehörige bestehen, die mit dem Kind nicht im gemeinsamen Haushalt leben.
- › Rechtsanspruch auf die Gesamtdauer von Pflegekarenz/-teilzeit, verbunden mit einem effektiven Kündigungsschutz.
- › Ausweitung psychologischer Anlaufstellen sowie von Frauen- und Elternberatungsangeboten, mit besonderem Schwerpunkt auf Alleinerziehende.
- › Ausbau von Unterstützungs- und Beratungsangeboten für Eltern von Kindern mit Inklusionsbedarf.
- › Flächendeckende barrierefreie und inklusive Bildungs- und Betreuungsangebote für Kinder und Jugendliche mit Behinderung (auch nach der Pflichtschulzeit). Dazu gehören neben inklusiven und barrierefreien Kinderbildungseinrichtungen und Schulen auch Freizeitangebote, Spielplätze etc.
- › Ausbau der qualifizierten mobilen Kinderbetreuung erkrankter Kinder zu Hause.

II. Partnerschaftliche Teilung stärken – Verbesserungen beim Kinderbetreuungsgeld und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle

- › Die arbeitsrechtliche Karenz und das Kinderbetreuungsgeld sollen wieder miteinander in Einklang gebracht werden, um es für die Menschen verständlicher und somit einfacher zu machen. Das bedeutet: Nimmt nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld in Anspruch, soll dies maximal bis zum 24. Lebensmonat des Kindes möglich sein. Bezieht auch der zweite Elternteil Kinderbetreuungsgeld, soll dies maximal bis zum 30. Lebensmonat des Kindes zulässig sein.
- › Anpassung der arbeitsrechtlichen Karenz inklusive des Kündigungsschutzes an das neue Modell des Kinderbetreuungsgeldes. Das bedeutet: Geht nur ein Elternteil in Karenz, soll ein Anspruch bis zum 24. Lebensmonat bestehen. Geht auch der zweite Elternteil in Karenz, soll dieser Anspruch maximal bis zum 30. Lebensmonat des Kindes gelten.
- › Möglichkeit der Bezugsdauer des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes bis zum 15. Lebensmonat des Kindes. Mindestens drei Monate sind für den zweiten Elternteil reserviert, zwei Monate davon müssen in Anspruch genommen werden.
- › Das Kinderbetreuungsgeld wurde seit seiner Einführung 2002 bis 2022 nie valorisiert. Daher fordern wir: Die Ausgleiche des Wertverlusts durch Anhebung des Gesamtbetrags des Kinderbetreuungsgeldkontos (z. B. auf 20.000 Euro). Die zusätzliche Erhöhung des Deckels für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld (z. B. auf 2.500 Euro). Eine jährliche Valorisierung auf Basis dieser neuen Werte.
- › Erhöhung des Partnerschaftsbonus auf 1.000 Euro pro Elternteil, um die Väterbeteiligung weiter zu fördern.
- › Voller Lohn- und Gehaltsausgleich z. B. auf die Höhe des fiktiven Wochengeldes, um den Familienzeitbonus/Papamonat attraktiver zu machen.
- › Auszahlung des Partneranteils des Kinderbetreuungsgeldes und des Partnerschaftsbonus für einen Elternteil (d. h. 1.000 Euro) an Alleinerzieher:innen als Ausgleich ihrer ohnehin schwierigen Betreuungssituation.
- › Arbeitnehmer:innenfreundlichere Gestaltung der Anspruchsvoraussetzungen für das Kinderbetreuungsgeld. Der Bezug von mehr als 14 Tagen Krankengeld oder die Insolvenz des Arbeitgebers dürfen nicht zum Verlust des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes oder des Familienzeitbonus (= die Geldleistung während des Papamonats) führen etc.
- › Eine große Imagekampagne der Bundesregierung zur partnerschaftlichen Teilung des Kinderbetreuungsgeldes und stärkeren Beteiligung der Väter.
- › Einführung des ÖGB-AK-Familienarbeitszeitmodells: Sofern beide Elternteile nach der Karenz ihre Arbeitszeit auf 28 bis 32 Wochenstunden reduzieren bzw. erhöhen, erhalten sie 250 Euro pro Elternteil jeden Monat steuerfrei bis maximal zum vierten Geburtstag (Minstdauer: vier Monate). Auch Alleinerziehende sollen diese Pauschale erhalten. Das Familienarbeitszeitmodell kann über den Familienlastenausgleichsfonds finanziert werden. Die Sozialversicherungsbeiträge sollen von der Normalarbeitszeit berechnet werden und dem Dienstgeber teilweise ersetzt werden.
- › Keine Nachteile von Frauen und Männern bei der Einkommens- und Karriereentwicklung aufgrund der Inanspruchnahme von Elternkarenz, Elternteilzeit, Pflegefreistellung oder Familienhospizkarenz.

3. Bessere Arbeitsbedingungen für Frauen

Flexibel, mobil, produktiv und kreativ, kunden- und serviceorientiert, selbstbestimmt und selbstorganisiert. – Immer stärker prägen diese Eigenschaften die Arbeitsgestaltung vieler Arbeitnehmer:innen. Die weitreichende Digitalisierung, die im Zuge der Corona-Pandemie noch an Dynamik gewonnen hat, ist dabei zentraler Treiber. Bei den neu entstandenen Arbeitsformen verschwimmen die Grenzen entlang von vier Dimensionen: Zeit, Ort, Arbeitsvertrag und Arbeitsorganisation. Örtlich entgrenzte, mobile Arbeit abseits vom Arbeitsplatz im Büro ist für viele zu einer neuen Normalität geworden. Und wenn sich die Arbeitsorte flexibel gestalten lassen, so tun das unweigerlich auch die Arbeitszeiten. Digitalisierung lässt zudem neue Modelle der Arbeitserbringung entstehen und damit auch die vertragsrechtlichen Grenzen in Bewegung geraten. Hinzu kommen die neuen betrieblichen Arbeitsorganisationsformen Desksharing und agiles Arbeiten, die aktuell in vielen Unternehmen Einzug halten.

Hier ist es wichtig, Rücksicht auf die Lebensrealitäten von Frauen zu nehmen: Nach wie vor arbeiten viele Frauen in Teilzeit und versuchen, ihr Arbeitsleben mit der Care-Arbeit zu vereinbaren – besonders in der Corona-Pandemie hat sich das deutlich gezeigt. Neben den Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der gerechteren Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit braucht es auch Rahmenbedingungen, welche die Arbeit speziell für Frauen gut gestaltbar machen. Zudem ist es wichtig, Frauen in ihrem Arbeitsumfeld zu fördern und zu unterstützen. Die bestehenden Arbeitszeitrealityten beruhen auf einer Ungleichverteilung bezahlter und unbezahlter Leistungen für Betreuung, Hausarbeit, Pflege, Erziehung etc. zwischen Männern und Frauen. So tragen Frauen die Hauptlast der Gesamtarbeitszeit, während auf Männer der Hauptanteil der bezahlten Arbeit und Einkommen entfällt. Gesellschaftlich wird mehr unbezahlte Arbeit geleistet. Zwei Drittel davon erbringen Frauen. Die bezahlte Arbeit ist hingegen umgekehrt verteilt: In etwa jede zweite Frau arbeitet Teilzeit. Unter allen Teilzeitbeschäftigten beträgt der Frauenanteil 80 Prozent. Im Gegensatz dazu ist die Mehrheit der Vollzeitbeschäftigten männlich (66 Prozent). Teilzeitbeschäftigte verdienen im Schnitt pro Stunde um ca. 20 Prozent weniger als Vollzeitbeschäftigte. Das führt zu den sehr hohen Einkommensunterschieden und einem hohen Gender-Pay-Gap.

Österreich ist einerseits durch sehr lange Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten gekennzeichnet und andererseits durch ein hohes Ausmaß an Teilzeitbeschäftigung. Eine Verkürzung der Normalarbeitszeit kann einen wesentlichen Beitrag zu einer gleicheren Verteilung der Arbeitszeiten leisten. Neben einer Arbeitszeitverkürzung für Vollzeitbeschäftigte geht es auch darum, Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit einer Erhöhung ihrer Arbeitszeit auf Vollzeit zu geben.

Die ÖGB-Frauen fordern darum ein Arbeitsrecht, das gleiche Chancen für Frauen in den Mittelpunkt stellt. Dieses muss so gestaltet sein, dass gute Arbeit im Fokus steht: Also Arbeit, die gute Arbeitsbedingungen und gleiche Chancen für alle Beteiligten sicherstellt und Mitbestimmung fördert. Arbeit muss auch gesundheitsförderlich gestaltet sein – dazu gehören ausreichend Ruhepausen und Erholungsphasen, gute Möglichkeiten der Abgrenzung, altersgerechte Arbeitsplätze und Verringerung von körperlichen und psychischen Belastungen. Ein ausdrücklicher Fokus muss dabei auf die Herausforderungen für Arbeiterinnen gelegt werden, die in der Produktion, Reinigung und vielen anderen Bereichen durch etwa lange Schichten, monotone Tätigkeiten oder geteilte Dienste besonders schwierige Arbeitsbedingungen haben.

Die Arbeit der Zukunft muss besonders Frauen auch Chancen bieten, ihre Arbeitszeit lebensphasengerecht zu gestalten: Umstiege von Teilzeit auf Vollzeit müssen erleichtert und gefördert werden. Vor allem ältere Kolleginnen und Kollegen brauchen Bedingungen, die es ihnen ermöglichen, bis zum regulären Pensionsantritt gesund zu arbeiten. Mit den neuen Formen der Arbeitsgestaltung können positiv nutzbare Potenziale für Frauen entstehen, z. B. eine stärkere Teilhabe am Arbeitsmarkt durch zeitliche und örtliche Flexibilität, eine Aufwertung frauendominierter Tätigkeiten und damit bessere Bezahlung und eine Verkleinerung des Gender-Pay-Gaps. Es zeichnen sich aber auch negative Effekte ab, wie etwa die Zunahme psychischer Belastungen, überlange Arbeitszeiten oder isolierte, monotone und weniger qualifizierte Tätigkeiten. Auch das Aufbrechen von traditionell frauen- und männerdominierten Branchen und Tätigkeiten ist nach wie vor schwierig. Die Gestaltung der Rahmenbedingungen, die Absicherung und Ausweitung von Schutzbestimmungen und starke Mitbestimmungsrechte entscheiden vor allem darüber, wie wir in Zukunft arbeiten. Denn nur wenn Gesundheit, Sicherheit und persönliche Rechte auch in den neuen Formen der Leistungserbringung geschützt sind, können wir auch wirklich von guter Arbeit für Frauen sprechen.

Die Umsetzung der Forderung „Mehr Frauen in Führungspositionen“ wäre ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung Gleichberechtigung. Denn trotz aller Bemühungen der letzten Jahre werden Führungspositionen immer noch zu zwei Drittel von Männern besetzt und Frauen bleiben auf der Strecke. Die sogenannte „Gläserne Decke“ führt dazu, dass qualifizierte Frauen oft wenig Karrierechancen vorfinden und kaum in hohe Positionen vordringen. Um die gläserne Decke zu durchbrechen und Frauen den beruflichen Aufstieg zu erleichtern, muss gezielte Frauenförderung vorangetrieben werden. Die ÖGB-Frauen fordern neben einer Anhebung des Frauenanteils auf allen Führungsebenen auch qualifizierte Teilzeit und geteilte Führungsmodelle in den Betrieben.

Um eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in der Arbeitnehmer:innenvertretung zu erzielen, muss noch viel getan werden. Aktuell überwiegen in den Betriebsrats-Gremien zu rund 66 Prozent noch immer Männer. Neben rechtlichen Anpassungen brauchen wir auch eine kulturelle Veränderung. Kolleginnen sollten aktiv auf eine Kandidatur angesprochen werden. Die BR-Sitzungen müssen so terminisiert werden, dass damit alle interessierten Kolleginnen die Möglichkeit bekommen, daran teilzunehmen und sich einzubringen. Das Ziel muss sein, dass bedeutende gleichstellungspolitische Handlungsfelder einen prominenten Platz in der strategischen Betriebsratspolitik bekommen.

Zudem braucht es eine gezielte Förderung von Frauen als Betriebsratsvorsitzende: Was für Organisationsstrukturen in privatwirtschaftlichen Unternehmen gilt, lässt sich auch in der betrieblichen Interessenvertretung beobachten. Mit jeder Hierarchieebene nimmt der Frauenanteil ab. Während Frauen im Betriebsrat zu rund einem Drittel vertreten sind, sind es an der Spitze mit rund 25 Prozent deutlich weniger. Das Gleiche gilt auch für Betriebe mit einem hohen Frauenanteil. Selbst dort sind Frauen in den Organen der betrieblichen Interessenvertretung immer wieder unterrepräsentiert.

Die ÖGB-Frauen fordern:

I. Arbeitsrecht an aktuelle Entwicklungen anpassen

- › Ein Arbeitsrecht, das Sicherheit für alle Arbeitnehmer:innen in allen Arbeitsformen schafft.
- › Volle gesetzliche Anrechnung der Pflegekarenzzeiten und Familienhospizkarenzzeiten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche.
- › Ausweitung der Bestimmungen des absoluten Kündigungs- und Entlassungsschutzes bei Fehlgeburten und Elternkarenz auf vier Monate.
- › Verbesserungen bei der Anrechnung von Vordienstzeiten in Kollektivverträgen, auch derer, die im Ausland erworben wurden.
- › All-in-Verträge fair regeln – Beschränkung auf Führungskräfte, Regelungen zur Beschränkung ausufernder zeitlicher Entgrenzung sowie das stichtagsunabhängige Ausweisen des Grundlohns bei All-in-Verträgen.
- › Kampf gegen Scheinselbstständigkeit, v. a. gegen die Flucht aus dem Arbeitsrecht durch Konstruktionen, die dazu dienen, die Anwendung des Arbeitsrechts zu umgehen, sowie hohe finanzielle Strafen bei Umgehungsverträgen.
- › Faire Arbeitsbedingungen und soziale Absicherung für den plattformbasierten Arbeitsmarkt (Crowdworking, Clickworking): Es gilt die gesetzliche Vermutung der Arbeitnehmer:innen-Eigenschaft. D. h. dort, wo unselbstständige Arbeit vorliegt, müssen Plattformen verstärkt in die Pflicht genommen werden, die Rechte einzuhalten (Kollektivvertragsbestimmungen, Mindestentgeltregelungen, Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften etc.). Die Plattform ist dann auch für die Abfuhr von Lohnsteuer, Sozialversicherungsabgaben und allen anderen lohnabhängigen Abgaben verantwortlich.
- › Evaluierung der Regelungen für Homeoffice in Hinblick auf den Arbeitnehmer:innenschutz, das Arbeitszeitgesetz und die steuerrechtlichen Rahmenbedingungen.
- › Es ist von Dienstgeber:innen sicherzustellen, dass eine Abgrenzung zwischen Normalarbeitszeit, Ruhepausen und Überstunden auch bei Homeoffice und mobilem Arbeiten gewährleistet und den Bediensteten auch kommuniziert wird. Es müssen dieselben Arbeitsbedingungen für mobiles Arbeiten und Homeoffice wie für das Arbeiten am Dienstort gelten.
- › Homeoffice oder mobiles Arbeiten ersetzt nicht den Bedarf nach einem flächendeckenden Angebot an Kinderbildungs- oder Pflegeeinrichtungen. Das Arbeiten im Homeoffice ist unvereinbar mit gleichzeitiger Kinderbetreuung oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger und darf nicht als Vorwand benützt werden, die Sorgearbeit weiter in Privathaushalte zu drängen.
- › Sicherung und Durchsetzung des Rechts auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit durch wirksame Maßnahmen, etwa Musterverfahren und erzwingbare Betriebsvereinbarungen. Werden nach Dienstschluss E-Mails gelesen oder beantwortet, ist dies Arbeitszeit.
- › Achtung des Arbeitgebers, dass dienstfreie Zeiten (Urlaub, Krankenstand, Pflegefreistellung, Zeitausgleich usw.) eingehalten werden und in diesen keine Arbeitsleistungen erbracht werden. Durchsetzung und Sicherung des Rechts durch wirksame Maßnahmen (z. B. Musterverfahren).
- › Sicherstellung der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer:innen, insbesondere was den Zugang zu Telearbeit, Homeoffice, Aufstiegs- und betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten oder Arbeitszeitmodellen – wie etwa Gleitzeit – betrifft.
- › Anspruch auf Übernahme von Leiharbeitskräften ins Stammpersonal nach sechs Monaten.

II. Arbeitszeitgestaltung

- › Arbeitszeitverkürzung: Verkürzung der Normalarbeitszeit im Arbeitszeitrecht und damit einhergehend eine Absenkung der höchstzulässigen Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeit. Ziel muss sein, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit bei vollem Lohn- und Personalausgleich zu reduzieren. So bleiben Kaufkraft und Lebensstandard der Arbeitnehmer:innen gesichert und es kommt zu keiner weiteren Arbeitszeitverdichtung. Internationale Erfahrungen zeigen auch, dass eine Arbeitszeitverkürzung zu einer gerechteren Verteilung von unbezahlter Arbeit führt.
- › Eine 4-Tage-Woche muss immer mit einer Reduktion der Wochenarbeitszeit einhergehen.
- › 6. Urlaubswoche für alle.
- › Gesetzliche Regelung für geteilte Dienste mit Mindestarbeitszeiten und Begrenzungen der Anzahl pro Monat.
- › Erhöhung des Mehrarbeitszuschlags auf 50 Prozent und somit auf Überstundenniveau.
- › Entfall des zuschlagsfreien dreimonatigen Durchrechnungszeitraums im Rahmen der Mehrarbeitszuschlagsregelung für Teilzeitbeschäftigte sowie Entfall der Möglichkeit, Zeitausgleich eins zu eins zu verbrauchen.
- › Verbot der Abdingbarkeit von Mehrarbeitszuschlägen durch Kollektivvertrag.
- › Leisten Teilzeitbeschäftigte regelmäßig mehr als die vereinbarte Arbeitszeit (Durchschnittsberechnung der letzten drei Monate), so ist für sie das Recht auf entsprechende Anhebung ihrer vereinbarten Arbeitszeit einzuräumen. Dieses Recht, von einer Teilzeitbeschäftigung auf eine Vollzeitbeschäftigung umzusteigen, und die bereits bestehende Verpflichtung des Arbeitgebers, vakante Vollzeitarbeitsplätze bzw. höhere Stundenverpflichtungen vorrangig Teilzeitbeschäftigten anzubieten, sollen in ihrer Funktionalität und Umsetzung evaluiert werden.
- › Ahndung von Arbeitszeitverstößen mit höheren Strafen. Regelmäßige Kontrollen, die Erhöhung der Verwaltungsstrafe und die Wiedereinführung des Kumulationsprinzips.
- › Hürden für Arbeitnehmer:innen in Karenz und Elternteilzeit beseitigen: Kein Nebenbeschäftigungsverbot oder Konkurrenzverbot, wenn ein:e Arbeitnehmer:in eine geringfügige Beschäftigung während der Karenz bei einem anderen Arbeitgeber ausüben möchte. Recht auf Elternteilzeit unabhängig von Betriebsgröße und Dauer der Betriebszugehörigkeit.
- › Mehr auf die Möglichkeit der gleichzeitigen Inanspruchnahme der Elternteilzeit von beiden Elternteilen aufmerksam machen, um partnerschaftliche Aufteilung zu forcieren.
- › Keine Ausweitung der Sonntagsarbeit.
- › Rechtsanspruch auf Altersteilzeit, damit Frauen eine höhere Chance haben, tatsächlich bis zum Pensionsalter in Beschäftigung zu bleiben. Schaffung der Möglichkeit der Altersteilzeit und ein entsprechender Rechtsanspruch auch für alle Beamtinnen und Beamten und Vertragsbediensteten.
- › Verpflichtung der Betriebe, 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 Dienstnehmer:innen sind in dieser Bilanz als Personalressourcen zu berücksichtigen.
- › Verstärkung der Arbeitszeitkontrollen durch das Arbeitsinspektorat.
- › Die Flexibilität, die Arbeitnehmer:innen im Falle einer Änderung ihrer Arbeitszeit an den Tag legen, ist abzugelten. Kommt es z. B. durch die Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder durch lange Pausen oder durch Abend- oder Wochenendeinsätze zu zusätzlichen Kosten (z. B. für die Kinderbetreuung) oder anderen Verschlechterungen (z. B. bei öffentlichen Verkehrsanbindungen), ist ein Kostenersatz zu gewähren. Dies gilt insbesondere auch für geteilte Arbeitszeiten.
- › Forcierung von lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen, die langfristig Ausgleichsmöglichkeiten bieten, um negative Auswirkungen auf die Höhe der gesetzlichen Pension zu vermeiden.
- › Einführung des ÖGB-AK-Familienarbeitszeitmodells (siehe Kapitel 2. II).

III. Mitbestimmung auf allen Ebenen

- › Verpflichtende anteilmäßige Berücksichtigung der Geschlechter in den Vertretungskörperschaften.
- › Erleichterung der Bedingungen für Betriebsratstätigkeit von teilzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen, wie z. B.:
 - Recht auf Arbeitszeitaufstockung für Teilzeitkräfte, die ein Mandat ausüben.
 - Recht auf Teilfreistellungen bei Erreichen der Hälfte der Freistellungsgrenze.
 - Die Möglichkeit der Teilung der Freistellung zwischen Betriebsratsmitgliedern/Mitgliedern der Personalvertretung.
- › Ausweitung der Tatbestände erzwingbarer Betriebsvereinbarungen, wie z. B. Gewaltprävention, Mobbingprävention, betriebliche Gesundheitsförderung, Gleichstellungs- und Frauenförderungsmaßnahmen, Kinderbetreuungsangebote, Recht auf Nichterreichbarkeit, altersgerechtes Arbeiten.
- › Bei befristeten Dienstverhältnissen muss die Befristung auf die gesamte Funktionsperiode ausdehnt werden.
- › Widerspiegelung des Geschlechteranteils anhand der Beschäftigungsstruktur der jeweiligen Branche in den Verhandlungsteams für Kollektivverträge/Lohnverhandlungen und Sensibilisierung der Kollektivvertragsverhandler:innen in Gleichstellungs- und Geschlechterfragen.

IV. Mehr Frauen auf allen Hierarchieebenen

- › Verankerung von Frauenförderplänen als erzwingbare Betriebsvereinbarungen im Arbeitsverfassungsgesetz.
- › 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 mindestens den Frauenanteil der Beschäftigten auch in allen Führungsebenen zu repräsentieren.
- › Betriebliche Unterstützung der Entwicklungs- und Beteiligungsmöglichkeiten von Frauen, wie z. B. durch Mentoring und Weiterbildungsmaßnahmen.
- › Erarbeitung und Forcierung von Arbeitszeitmodellen, die Führen in Teilzeit ermöglichen.
- › 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 Betriebsrat und Personalvertretung in Hearingverfahren.
- › Fünf Jahre nach Einführung der verbindlichen Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent in den Aufsichtsratsgremien bestimmter großer und börsennotierter Unternehmen zeigt sich: Die Quote wirkt. Daher fordern wir: Erhöhung der Quote für den Aufsichtsrat auf mindestens 40 Prozent sowie Erhöhung der Reichweite. Ausweitung des Geltungsbereichs auf alle großen und börsennotierten Unternehmen, Schaffung einer Anlaufstelle zur Erstberatung für neue Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräte.
- › Implementierung einer Quote für das Management – in einem ersten Schritt für börsennotierte Unternehmen: Ab drei Vorstandsmitgliedern einen Frauenanteil von mindestens 33 Prozent.
- › Koppelung von Bonuszahlungen an das Management an Ziele wie mehr Frauen in Führungspositionen sowie ein Mindestfrauenanteil bei den Neuaufnahmen in männerdominierten Branchen.
- › Transparenz im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse in Aufsichtsrat und Management der unterschiedlichen Unternehmensgruppen (quotenpflichtig, nicht-quotenpflichtig, Beteiligungsunternehmen des Bundes), um weiterführende gleichstellungspolitische Maßnahmen abzuleiten. Nach Vorbild Deutschland ist dazu auch in Österreich ein jährlicher, umfassender und differenzierter Monitoringbericht notwendig, um Entwicklungen zu evaluieren sowie Handlungsfelder abzuleiten.

V. Arbeitnehmer:innenschutz

- › Ausbau der Präventivfachkräfte im Betrieb: Arbeits- und Organisationspsychologinnen und -psychologen verpflichtend als dritte Präventivfachkraft, gleichberechtigt zu Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmedizinern und Sicherheitsfachkräften.
- › Fokus auf Prävention – (berufs- bzw. arbeitsbedingte) Erkrankungen verhindern mit besonderem Fokus auf Arbeitszeitrealitäten – dauernde hohe Überstundenleistung kann krank machen.
- › Weiterentwicklung der Evaluierung von psychischen und physischen Belastungen am Arbeitsplatz.
- › Investitionen in die Forschung über Genderaspekte von Belastungen am Arbeitsplatz und Festlegung eines gendermedizinischen Fokus in der Arbeitsmedizin.
- › Schwere körperliche Arbeit ist in vielen Köpfen noch immer männlich besetzt – Heben und Tragen, etwa im Gesundheits- und Sozialbereich, in der Kinderbildung oder im Handel, werden oft übersehen. Daher braucht es verbindliche Grenzwerte für das Heben, Tragen und Ziehen von Lasten, geregelt in einer Verordnung, die vor allem diese Problemstellungen mitberücksichtigt.
- › 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.
- › Verpflichtende Gesundheitsförderung sowie alterns- und gendergerechte Gestaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen, um die Rahmenbedingungen für ein gesundes Älterwerden im Berufsleben zu verbessern.
- › Ausbau und Konkretisierung der Fürsorgepflicht von Arbeitgebern/Dienstgebern.
- › Erzwingbare Betriebsvereinbarungen zu Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderungen.
- › Maßnahmen zur Prävention und Umgang mit Gewalt, sexueller Belästigung und Mobbing (siehe dazu Kapitel 6. III).
- › Verbesserung der arbeitnehmer:innenschutzrechtlichen Bestimmungen durch Klarstellungen, dass neue Arbeitsformen wie z. B. die Einführung von Agilität, Desksharing und ebenso Formen der mobilen Arbeit bei der Arbeitsplatzevaluierung Berücksichtigung finden müssen.

4. Faire Löhne und faire Chancen am Arbeitsmarkt

Der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern ist in Österreich besonders hoch. Ganze 17,1 Prozent verdienen ganzjährig vollzeitbeschäftigte Frauen weniger als Männer (2022). Das entspricht 63 Tagen, die Frauen bis Jahresende „gratis“ arbeiten. Auch im EU-Vergleich liegt der österreichische Gender-Pay-Gap deutlich über dem Durchschnitt. Nur in Estland und Lettland ist er höher als hierzulande.

Zwar ist die Frauenerwerbsquote in Österreich hoch, allerdings arbeiten derzeit 50 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit. Hinzu kommt, dass jene Branchen, in denen viele Frauen arbeiten, geringere Einkommen aufweisen als männerdominierte Branchen. Von den elf systemrelevanten Berufsgruppen liegt das Einkommen der fünf Gruppen mit dem höchsten Frauenanteil unter dem österreichischen Durchschnittslohn (z. B. Reinigung, Einzelhandel, Kinderbildung, Pflege- und Betreuungsarbeit).

Strukturell sehen wir in vielen Branchen die Herausforderungen in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen, in denen besonders viele Frauen zu finden sind. Diese Arbeit wurde in der Vergangenheit viel zu gering bewertet beziehungsweise wurde die Bewertung von Tätigkeiten nicht immer an aktuelle Veränderungen angepasst. Wollen wir den Gender-Pay-Gap schließen, müssen wir vor allem die Tätigkeiten, die vorrangig von Frauen erbracht werden, neu bewerten.

Gleichzeitig wird in Österreich nicht gerne über die Höhe des Einkommens gesprochen. Hier braucht es dringend eine kulturelle Veränderung – Einkommenstransparenz und eine neue Bewertung von Arbeit müssen als gesellschaftspolitisch wichtige Themen anerkannt, die Einkommensberichte weiter verbessert und verbindlicher gemacht werden. Die ÖGB-Frauen fordern auch weitere Initiativen für mehr Einkommenstransparenz auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene.

Aktive Arbeitsmarktpolitik soll Frauen beim Einstieg, Wiedereinstieg und Umstieg in der Arbeitswelt unterstützen. Es braucht dazu eigens dotierte Mittel und spezielle Arbeitsmarktprogramme und Beratungsangebote für Frauen.

Die ÖGB-Frauen fordern:

I. Einkommenstransparenz und Maßnahmen gegen den Gender-Pay-Gap

- › Geschlechtsspezifische Ausweisung aller arbeitsmarktspezifischen Statistiken zur besseren Nachvollziehbarkeit der Lohn- und Gehaltsdaten. Die notwendigen Mittel müssen dafür zur Verfügung gestellt werden.
- › Verpflichtende Einkommensberichte in Unternehmen ab 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie die Ausweitung auf alle Dienstgeber (z. B. Länder und Gemeinden).
- › Weiterentwicklung der Einkommensberichte mit dem Ziel der besseren Handhabbarkeit und Verständlichkeit z. B. durch Gliederung des anzugebenden Jahresentgelts in einzelne Lohn- und Gehaltsbestandteile.
- › Verbot der Geheimhaltungsklauseln zum Entgelt in Arbeitsverträgen.
- › Spürbare Sanktionen (z. B. hohe Geldstrafen) bei Nichterstellung des Einkommensberichts sowie bei Ablehnung von Verhandlungen über Maßnahmen und deren konkrete Umsetzung zur Beseitigung der Einkommensunterschiede.
- › Verpflichtung zur Übermittlung des Einkommensberichts an Interessensvertretungen.
- › Ausschlusskriterium bei der öffentlichen Auftragsvergabe bei Nichterstellung des Einkommensberichtes und beim Nichthandeln bei Einkommensunterschieden.
- › Verpflichtende differenzierte Aufstellung der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen und die geschlechtsbezogene Auflistung von individuellen Entgeltbestandteilen wie z. B. Zulagen, Prämien, Pauschalen usw. im Einkommensbericht.
- › Verpflichtender Fortschrittsbericht in Unternehmen zur Verringerung der Einkommensschere und zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.
- › Erzwingbare Betriebsvereinbarung zu Gleichstellungsmaßnahmen inkl. Kinderbetreuungsangebote im Unternehmen.
- › Gründung einer unabhängigen Stelle („Equal-Pay-Kommission“) zum Monitoring des Einkommensunterschieds durch die Analyse von Metadaten der Einkommensberichte. Diese Stelle soll periodisch dem Nationalrat berichten und Maßnahmen vorschlagen.
- › Lohntransparenzgesetz, damit die Beschäftigten Einsicht in die Löhne und Gehälter der Kolleginnen und Kollegen erhalten.
- › Ausweisung von Einkommensangaben des zu erwartenden Mindest- und Maximalgehalts/-lohns für diese Position in Stelleninseraten.
- › Verpflichtung zur Einkommensangabe inklusive Zulagen und Nebengebühren in allen Stelleninseraten, vor allem auch

bei freien Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern, Ländern und Gemeinden und spürbare Sanktionen bei Nichtangabe.

- › Zusätzliche Angabe des anzuwendenden Kollektivvertrags und die voraussichtliche Einstufung in die Verwendungsgruppe in der jeweiligen Stellenausschreibung.
- › Anzeigerecht für Interessensvertretungen der Arbeitnehmer:innen in Bezug auf (mangelhafte) Stelleninserate.
- › Gesetzlich verankerte Beweislastumkehr bei Lohntransparenz: Derzeit müssen Frauen vor Gericht den Beweis vorlegen, dass sie weniger verdienen. Wir fordern die Beweislastumkehr, d. h. die Arbeitgeber:innen müssen aktiv nachweisen, dass sie gerechte Löhne zahlen.

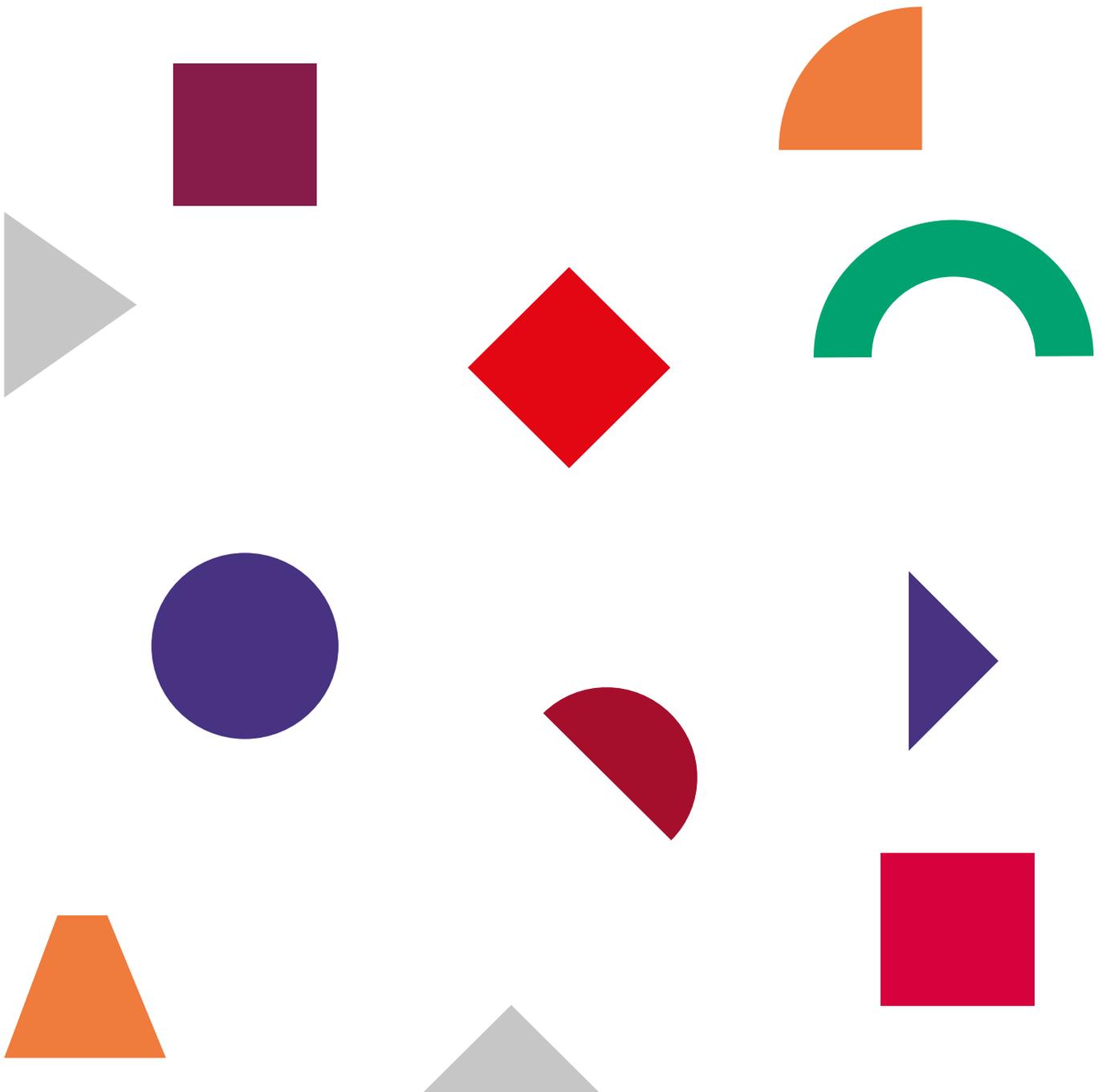
II. Mindestlohnpolitik und Neubewertung der Arbeit

- › Mindestens 1.000 Euro Lehrlingsentschädigung für alle Lehrberufe.
- › Kollektivvertraglicher Mindestlohn bzw. Mindestgrundgehalt von 2.000 Euro brutto bei Vollzeitbeschäftigung in allen Kollektivverträgen.
- › Stärkere Einbindung von Funktionärinnen und weiblichen Mitgliedern schon im Vorfeld der Kollektivvertragsverhandlungen auf verschiedenen Ebenen und in die Entwicklung der Forderungsprogramme.
- › Um der gesellschaftlich hohen Bedeutung vor allem von systemrelevanten Arbeitsbereichen zu entsprechen, ist eine Neubewertung von Arbeit erforderlich – ganz besonders wichtig in frauendominierten Branchen, z. B. im Produktions- und Dienstleistungssektor, im Bereich der Gesundheit, Pflege und Soziales; (Kinder-)Bildungseinrichtungen. Diskussion um gleiche und gleichwertige Arbeit und Tätigkeiten sowie deren entsprechende Entlohnung auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene.
- › Entwicklung transparenter Bewertungsmethoden zur Beurteilung von Leistungs- und Anforderungsprofilen und daraus abgeleiteten Einstufungsregeln. Einführung von Kriterien für eine objektive Ermittlung von Anforderungen und Belastungen von unterschiedlichen Arbeitsplätzen bzw. Tätigkeiten.
- › Verpflichtende, systematische, transparente und geschlechtergerechte Arbeitsbewertung in Kollektivverträgen und klar festgelegte Einstufungskriterien. Zusammenfassung gleicher bzw. gleichwertiger Tätigkeiten jeweils in eine Lohngruppe, sodass unterschiedliche Einstelllöhne unzulässig werden, sofern diese nicht auf unterschiedlichen Vordiensten beruhen.
- › Bessere Entlohnung physisch und psychisch fordernder Leistungen mit Berücksichtigung kognitiver und empathischer Fähigkeiten.
- › Gendergerechte Gestaltung von steuerfreien Zulagen, Zuschlägen, Einmalzahlungen und Boni.

III. Arbeitsmarktpolitik

- › Flächendeckender Ausbau von Frauenberufszentren und Mädchenberatungsstellen in ganz Österreich, um ein umfassendes Beratungsangebot (auch in der Funktion als Clearing-Stellen) zu ermöglichen.
- › Arbeitsstiftungen als bewährte Maßnahme zur beruflichen Höherqualifizierung oder Umschulung der Arbeitnehmer:innen ausbauen und stärken. Dies bedarf auch einer gesetzlichen Weiterentwicklung, um den Teilnehmer:innenkreis auszuweiten und das Entgelt währenddessen zu erhöhen.
- › Eine Qualifizierungs- und Ausbildungsoffensive, um dem Arbeitskräftebedarf in systemrelevanten Branchen entgegenzuwirken (z. B. in Ausbildungen im Bereich Pflege und Elementarpädagogik).
- › Stärkung des öffentlichen Dienstes als wichtiger Arbeitgeber – besonders die Krisen der letzten Jahre machten deutlich, wie wichtig ein starker öffentlicher Dienst ist, um die kritische Infrastruktur aufrechterhalten zu können. Der öffentliche Dienst muss als Arbeitgeber attraktiv bleiben und Arbeitsplätze im eigenen Wirkungsbereich schaffen.
- › Schaffung von Bildungsinstitutionen für Beschäftigte in jedem Bundesland, analog dem WAFF in Wien, um gerade auch Frauen mit niedrigem Einkommen bei berufsbegleitenden Bildungsmaßnahmen auch finanziell unterstützen zu können.
- › Einführung eines Qualifizierungsgeldes, als zweite Ausbildungschance, damit Beschäftigte und Arbeitsuchende die Möglichkeit zu einer grundlegenden beruflichen Neuorientierung erhalten. Mit Rechtsanspruch, verpflichtender Bildungsberatung und einem wertgesicherten Mindesteinkommen (2022: 1.500 Euro netto).
- › Keine Diskriminierung, sondern Sicherung der Beschäftigung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am Arbeitsmarkt.
- › Schaffung von langfristigen Arbeitsplätzen bei der Chance 45+ für Menschen, die länger als zwei Jahre arbeitslos sind. Die Entlohnung muss dem jeweiligen Kollektivvertrag und dem Alter sowie der Erwerbsbiografie der Betroffenen entsprechen. Alternativ ist auch die Erneuerung der Aktion 20.000 möglich, die erfolgreich Beschäftigungen im öffentlichen Bereich ermöglicht hat. Diese Beschäftigungsformen müssen budgetär ausreichend dotiert und vor allem auf eine längere Beschäftigungsdauer ausgelegt sein.

- › Möglichkeiten zur Umorientierung nach der Lehre durch Unterstützung des AMS oder andere Einrichtungen.
- › Anhebung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld auf 70 Prozent und deutliche Anhebung des Familienzuschlags zum Arbeitslosengeld.
- › Keine Verschlechterungen bei den Zumutbarkeitsbestimmungen zum Arbeitslosengeld.
- › Erhaltung des Zuverdienstes zum Arbeitslosengeld bis zur Geringfügigkeitsgrenze.
- › Einhaltung des Grundsatzes, die Hälfte der zur Verfügung stehenden AMS-Mittel für frauenspezifische Maßnahmen zu verwenden.
- › Aufstockung der Mitarbeiter:innenzahl im AMS, um eine noch intensivere Beratung, vor allem für Frauen, zu ermöglichen. Keine Einschränkung von finanziellen Mitteln und Ressourcen.
- › Mehr und gezieltere Qualifizierungsprogramme für Frauen, um die Zeit von Arbeitslosigkeit oder beim Wiedereinstieg für Aus- und Weiterbildung nutzen zu können.
- › Förderung des zweiten Bildungsweges, kostenloses Nachholen von Bildungsabschlüssen.
- › Kreative Bildungskonzepte entwickeln, die Mädchen und Frauen für technische Ausbildungen und Buben und Männer für soziale Ausbildungen motivieren.



5. Soziale Sicherheit

In Österreich sind soziale Sicherungssysteme stark an das Erwerbseinkommen gekoppelt. Frauen verdienen bei Voll-erwerbsarbeit monatlich im Durchschnitt um etwa 800 Euro weniger als Männer. Jährlich sind das über 10.000 Euro und über ein Arbeitsleben (rund 40 Jahre) gerechnet über 500.000 Euro. Dieser Einkommensunterschied wirkt sich auch auf die soziale Absicherung von Frauen aus. Besonders bei Arbeitslosigkeit, Krankheit oder in der Pension verschärft sich die ohnehin schwierige finanzielle Situation vieler Frauen nochmals beträchtlich.

Frauenpensionen sind etwa um 40 Prozent niedriger als Männerpensionen. Eine Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts hat erhoben, dass nur die Hälfte der Frauen aus einem aufrechten Arbeitsverhältnis in die Pension geht. Die andere Hälfte ist – teilweise sogar sehr lange vor der Pension – bereits aus dem Arbeitsleben ausgeschieden. Viele davon auch aus gesundheitlichen Gründen, die ein Arbeiten bis zum regulären Pensionsantrittsalter nicht ermöglichen. Angesichts der bevorstehenden Anhebung des Pensionsantrittsalters für Frauen ab dem Jahr 2024 ist zu befürchten, dass sich dieser Trend weiter verstärkt.

Wir wissen, dass eine angemessene Entlohnung, gute Arbeitsplätze, gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf das beste Rezept zur Armutsvermeidung bei Frauen sind. Aber: Um Frauenarmut, auch im Alter, entgegenzuwirken, ist es auch besonders wichtig, dass soziale Sicherungssysteme auf die Bedürfnisse von Frauen abgestimmt sind und einen Ausgleich schaffen.

Die ÖGB-Frauen fordern:

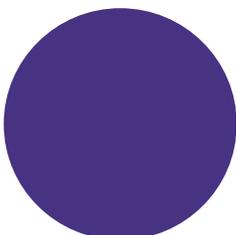
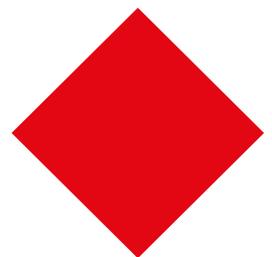
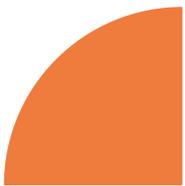
I. Pensionen sichern

- › Lebensstandardsichernde Pensionen und ein Bekenntnis zum leistungsdefinierten Pensionskonto. Wir sprechen uns entschieden gegen ein beitragsdefiniertes Pensionskontosystem aus, in dem die künftige Pensionshöhe völlig unberechenbar bliebe und ein erheblich niedrigeres Leistungsniveau zu erwarten wäre.
- › Umsetzung des ÖGB-Modells zur besseren Bewertung der Kindererziehungszeiten: Zusätzlich zu der bisherigen Anrechnung der Kindererziehungszeiten bis zum 4. Lebensjahr auch im 5. und 6. Lebensjahr des Kindes 66 Prozent und im 7. und 8. Lebensjahr des Kindes 33 Prozent der Bemessungsgrundlage der Kindererziehungszeiten. Eine Gutschrift in entsprechender Höhe für jene Menschen, die bereits ältere Kinder haben und denen in der Vergangenheit bereits Kindererziehungszeiten zugesprochen wurden. Analog dazu gesetzliche Anpassung der Ruhegenussbemessungsgrundlage von Beamtinnen und Beamten, die der Parallelrechnung unterliegen.
- › Erhöhung der Bemessungsgrundlage von Kindererziehungszeiten auf das Durchschnittseinkommen in Österreich (von Männern und Frauen).
- › Keine weitere Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters über das 65. Lebensjahr, keine weiteren Pensionskürzungen.
- › Wiedereinführung der abschlagsfreien Pension nach 45 Arbeitsjahren bei einem vorzeitigen Pensionsantritt. Bis zu fünf Jahre sollen durch Kindererziehungszeiten ersetzt werden können.
- › Ein höherer Pensionsbeitrag des Arbeitgebers, wenn Arbeitnehmer:innen Schwerarbeit leisten.
- › Verbesserung der Schwerarbeitsregelung: Erfassung aller körperlichen und psychisch schwer belastenden Tätigkeiten von der Schwerarbeitsregelung.
- › Wegfall der Rahmenfrist von 120 Schwerarbeitsmonaten (10 Jahre) in den letzten 240 Kalendermonaten (20 Jahre), statt dessen Berücksichtigung der Schwerarbeitszeiten während des kompletten Erwerbslebens bzw. Ausweitung der Rahmenfrist um familienpolitisch relevante Zeiten wie Kindererziehung.
- › Karenzen dürfen nicht schädlich für Schwerarbeit sein.
- › Berücksichtigung von Mehrfachbelastungen, wenn mehrere Tatbestände der Schwerarbeitsverordnung vorliegen, aber die jeweils (einzeln) normierten Voraussetzungen nicht erreicht werden – z. B. Nachtdienste und körperlich schwere Arbeit.
- › Klarstellung, dass reine Nachtarbeit, wenn sie an mindestens sechs Tagen im Kalendermonat geleistet wird, Schwerarbeit darstellt.
- › Bemessungsgrundlage für die Höhe des Rehabilitationsgeldes auf den Durchschnitt der letzten fünf Jahre ausdehnen, wenn nachweislich wegen Krankheit die Arbeitszeit reduziert werden musste.
- › Einführung eines Bonus-Malus-Systems, damit Betriebe mit einem überdurchschnittlichen Anteil von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Bonus erhalten und solche mit einem unterdurchschnittlichen Anteil einen Malus zahlen müssen.

- › Hinweispflicht der Arbeitgeber:innen an die Arbeitnehmer:innen, sich bei kompetenten Stellen, wie der Pensionsversicherungsanstalt, der Arbeiterkammer, dem ÖGB, den Gewerkschaften, dem Betriebsrat oder der Personalvertretung, über die möglichen Auswirkungen von Karenzzeiten oder Teilzeit in Hinblick auf die Pension zu informieren.
- › Berücksichtigung von Zeiten der Pflege naher Angehöriger beim Ausgleichszulagenbonus und der Langzeitversicherungsregelung.
- › Abfertigung für alle Kolleginnen und Kollegen im Öffentlichen Dienst, die eine APG-Pension bekommen, sowie Ausweitung der Möglichkeit der Aufzahlung auf den vollen Pensionsbeitrag.

II. Armut vermeiden

- › Eine Sozialpolitik, die den Menschen ein tragfähiges Netz bietet und verhindert, dass Menschen in Armut abgleiten.
- › Recht auf bezahlte Arbeit, die eine eigenständige Existenz sichert.
- › Beibehaltung und Ausbau des Rechts auf soziale Sicherheit, bei dem es insbesondere um die Absicherung bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, im Alter und generell bei sozialen Notlagen geht.
- › Ein von der öffentlichen Hand gefördertes Beschäftigungsmodell für ältere Arbeitslose, um Langzeitarbeitslosigkeit von vorneherein zu verhindern bzw. die hohe Sockelarbeitslosigkeit rasch abzubauen.
- › Einführung von Finanzierungsmodellen zur Absicherung unseres Sozialversicherungssystems.
- › Sozialversicherungsbeitragspflicht der Arbeitgeber:innen, auch bei Ausgleich von Mehrarbeit/Überstunden in Freizeit.
- › Ersetzung der derzeitigen Sozialhilfe durch eine bundeseinheitliche, existenzsichernde Mindestsicherung mit Mindestsätzen statt Maximalleistungshöhen.
- › Maßnahmen gegen Spekulationen (z. B. Leerstandsabgabe) und mehr Mittel für den gemeinnützigen Wohnbau, um Wohnen leistbar zu machen.
- › Inflation trifft Niedrigverdiener:innen und Alleinerzieher:innen stärker. Deshalb ist es besonders auch für Frauen entscheidend, rechtzeitig Maßnahmen bei hoher Inflation zu setzen. Gegenfinanzierung durch Krisengewinner in Form einer Übergewinnsteuer. Einführung eines Gender-Preisindexes, um mittels besserer Datenlage auf Unterschiede in der Konsumstruktur und der Betroffenheiten von Preissteigerungen reagieren zu können.
- › Ein Bekenntnis der Politik, dass Kinderarmut mit allen Mitteln bekämpft wird: Die Kinderrichtsätze im Sozialhilfegesetz wurden wegen Verfassungswidrigkeit aufgehoben. Die Kinderrichtssätze gehören rasch korrigiert und armutsfest gemacht. Neben Geldleistungen sind ganz besonders Sachleistungen, wie kostenlose Schule, schulische Angebote und Nachmittagsbetreuung sowie leistbare, flächendeckende frühkindliche Betreuung und unterstützende Beratungsangebote zur Verfügung zu stellen.
- › Familienleistungen müssen für alle im gleichen Maße zugänglich sein: Förderung von Kindern nicht durch Steuervorteile, sondern primär durch Sach- und Transferleistungen, um sicherzustellen, dass Kinder von Bezieherinnen bzw. Beziehern geringer Einkommen gleich oder nicht weniger gefördert werden.
- › Einführung einer gesetzlichen Unterhaltsgarantie, damit Kinder, die keinen oder einen sehr geringen Unterhalt beziehen, abgesichert sind.



6. Chancengleichheit und Diversity

Finanzielle Unabhängigkeit und gleiche Chancen für alle sind wichtige Grundpfeiler einer gendergerechten Gesellschaft. Um ein unabhängiges Leben für alle Menschen zu schaffen, braucht es gute Rahmenbedingungen, wie etwa einen gut ausgebauten Sozialstaat, flächendeckende und leistbare Kinderbetreuung und leistbares Wohnen. Darüber hinaus braucht es transparente Informationen, etwa im Hinblick auf Bezahlung in einzelnen Branchen, finanzielle Möglichkeiten und erwartete Pensionsleistung. Eine bessere allgemeine Wirtschafts- und Finanzbildung in der Regelschule kann dabei unterstützen, eigenständig und kompetent Entscheidungen zu treffen. Wichtig sind in dieser Hinsicht auch lebensphasenorientierte Informations- und Beratungsangebote. Außerdem braucht es auch Sensibilisierungsoffensiven, etwa bei Anwältinnen und Anwälten, Richterinnen und Richtern, Steuerberaterinnen/-beratern etc., um Frauen in finanziell schwierigen Situationen gut unterstützen zu können.

Eine gendergerechte Gesellschaft muss sich aber auch in der Verwendung der öffentlichen Mittel widerspiegeln. Dazu gibt es das Instrument des Gender-Budgeting, mit dem die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern in budgetpolitischen Entscheidungen berücksichtigt werden. Öffentliche Gelder sollen zur Förderung von Gleichstellung eingesetzt werden. Österreich hat Gender-Budgeting-Ziele verfassungsrechtlich verankert. Die Bilanz der tatsächlichen Umsetzung ist aber ernüchternd. Damit diese Ziele nicht nur am Papier existieren, sondern auch gelebte Praxis werden, fordern die ÖGB-Frauen konkrete Umsetzungsschritte für eine gendergerechte Budgetpolitik.

Chancengleichheit und Diversität heißt außerdem, jeglicher Form von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt konsequent entgegenzuwirken. Gerade junge Frauen in Ausbildung und Beruf sind besonders häufig von sexueller Belästigung und Gewalt betroffen. Sexuelle Belästigung, Mobbing und Gewalt führen nicht nur zu großem Leid für Betroffene, sondern schaden auch Betrieben und der Gesellschaft. Der Arbeitgeber hat im Rahmen der Fürsorgepflicht für ein diskriminierungsfreies und gewaltfreies Arbeitsumfeld zu sorgen. Neben rechtlichen Anpassungen braucht es auch niederschwellige Beratungsangebote für Betroffene, die sie im Umgang mit Erfahrungen von (sexueller) Belästigung und Gewalt unterstützen. Um Diversität in der Arbeitswelt, aber auch in der Mitbestimmung und Gesellschaft zu stärken, muss der Integration von Menschen mit Migrationserfahrung eine wichtige Rolle zukommen. Kolleginnen und Kollegen mit anderen Staatszugehörigkeiten stellen mittlerweile ein Fünftel aller Arbeitskräfte in Österreich dar und tragen so maßgeblich zum wirtschaftlichen Erfolg des Landes bei. Generell kann Österreich auf eine lange Tradition der (Arbeits-)Migration und Integration von Menschen blicken. In den verschiedenen Krisen der letzten Jahrzehnte konnten erfolgreich größere Gruppen aus unterschiedlichen Herkunftsländern integriert werden, die heute u. a. als Arbeitnehmer:innen Teil der Wirtschaft und der Gesellschaft sind. Diese Tradition müssen wir weiter fortsetzen.

Die Probleme der Arbeitsmarktintegration für Frauen mit Migrationserfahrung, etwa aus Afghanistan, Syrien und der Ukraine, hat eine Studie der WU Wien im Auftrag des AMS untersucht. Für geflüchtete Frauen bestehen demnach mehr Hürden am Arbeitsmarkt als für geflüchtete Männer – und das obwohl sie oft höhere Bildungsabschlüsse haben. Die größten Schwierigkeiten für den Arbeitsmarkteinstieg sind auch für sie Sorge- und Familienarbeit sowie fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Erschwerend kommt hinzu, dass ihnen auch die sozialen und familiären Netzwerke fehlen, die diese Betreuungslücke ausfüllen könnten. Der Ausbau der Kinderbildungseinrichtungen und ein Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz ab dem ersten Geburtstag ist daher auch für Frauen mit Migrationserfahrung von großer Bedeutung. Weitere Hürden bei der Jobsuche sind fehlende Sprachkenntnisse, Qualifikationsnachweise oder Probleme bei der Anerkennung der Abschlüsse sowie Diskriminierungen, etwa aufgrund eines Kopftuches oder gesundheitlicher Einschränkungen. Nichtsdestotrotz haben geflüchtete Frauen eine große Motivation, sich (weiter) zu bilden. Besonderes Interesse zeigen sie am Lehr- und Kulturbereich sowie für den Gesundheitsbereich. Alles Branchen, für die in Österreich dringend Fachkräfte gesucht werden. Einerseits müssen also Bildungsabschlüsse besser und schneller anerkannt werden, andererseits müssen Frauen besser abgeholt werden, damit sich Angebot und Nachfrage besser treffen. Vor diesem Hintergrund fordern die ÖGB-Frauen, dass Frauen mit Migrationserfahrungen unterstützt werden: sie sollen gut am Arbeitsmarkt Fuß fassen können und in ihrem gewerkschaftlichen Engagement gefördert werden.

Die ÖGB-Frauen fordern:

I. Garantie auf finanzielle Unabhängigkeit

- › Verankerung von gesamtheitlicher Wirtschafts- und Finanzbildung im regulären Lehrplan in der Sekundarstufe.
- › Entsprechende Weiterbildung und Schulung der Lehrkräfte durch wissenschaftliche Expertinnen und Experten (sowohl die Weiterbildung der Lehrkräfte als auch der Unterricht an den Schulen darf nicht von profitorientierten Unternehmen – z. B. Banken, Versicherungen – durchgeführt werden).

- › Lebensphasenorientierte niederschwellige und mehrsprachige Informationen für Frauen über die Auswirkungen von Bildungs- und Berufsmodellentscheidungen auf die finanzielle Unabhängigkeit und Eigenständigkeit sowie Entwicklung spezieller betrieblicher Beratungsangebote.
- › Jährliche schriftliche Informationen der Pensionsversicherungsanstalt über die Höhe der Pensionsanwartschaft mit Informationen über die Auswirkungen von Veränderungen der Anwartschaft durch etwaige Veränderungen im Berufsleben (z. B. Reduktion oder Aufstockung der Arbeitszeit, Erwerbsarbeitspausen).
- › Sensibilisierung in den Institutionen: Sensibilisierung der Anwältinnen bzw. Anwälte, Richter:innen, Steuerberater:innen für frauenspezifische Fragestellung und Lebensrealitäten, die insbesondere im Kontext von Trennungs- und Scheidungsprozessen Quelle von Benachteiligung werden können.
- › Enttabuisierung von finanzieller Gewalt in Paarbeziehungen und Schaffung spezieller kostenloser Beratungs- und Unterstützungsangebote für Betroffene: Öffentlich finanzierte Stunden für Anwältinnen und Anwälte von Frauenberatungseinrichtungen in der Verfahrenshilfe in Scheidungsprozessen, damit Frauen von Expertinnen und Experten kompetent vertreten werden.
- › Flächendeckende und kostenlose Beratung und rechtliche Unterstützungsleistungen bei der Durchsetzung von Unterhaltsansprüchen.

II. Gender-Budgeting

- › Gender-Budgeting endlich vollständig und nachhaltig umsetzen. Hierfür bedarf es – neben der rechtlichen Festschreibung – ganz wesentlich Transparenz, Qualitätsstandards, Ressourcen, Zuständigkeiten vor allem des Finanzministeriums, Verbindlichkeiten und Rechenschaftspflicht ebenso wie Sanktionsmechanismen bei Nicht-Erarbeitung und Nicht-Erfüllung.
- › Stärkung der Sachausgaben: Im österreichischen Sozialsystem überwiegen die Geldleistungen, 2020 machten sie knapp 70 Prozent der Sozialausgaben aus. Gleichstellungsfördernd hingegen sind Sachleistungen, also Investitionen in den Ausbau der sozialen Infrastruktur und kritischen Daseinsvorsorge, wie z. B. in den Ausbau von Kinderbildungseinrichtungen oder in die Pflege und Betreuung.
- › Prüfung bei steuerlichen Maßnahmen, wie sich diese auf die Geschlechter auswirken. Mitdenken dieser Wirkungen bei Steuerreformen oder steuerlichen Änderungen und Überlegung und Umsetzung von verteilungs- und sozial gerechten Maßnahmen.
- › Bei der öffentlichen Auftragsvergabe müssen Frauenfördermaßnahmen verpflichtend vorgesehen werden.
- › Abschaffung der Mehrwertsteuer auf Menstruationsartikel, sowie gratis Menstruationsartikel in öffentlichen Gebäuden.

III. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt

- › Ratifizierung und Umsetzung des ILO-Übereinkommens Nr. 190, mit dem festgelegt wird, dass alle Arbeitnehmer:innen ein Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung haben.
- › Konkretisierung der Verpflichtung der Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen zur Achtung der Integrität und Würde, Gewährleistung eines respektvollen Arbeitsklimas durch Festlegung als Führungsaufgabe sowie Verpflichtung der Arbeitgeber:innen zum achtungsvollen Umgang (Mobbingverbot) im Arbeitnehmer:innenschutzgesetz analog zum Beamtendienstrechtsgesetz.
- › Verpflichtende innerbetriebliche Leitlinien (inkl. der expliziten Klarstellung, dass Gewalt, Mobbing, sexuelle Belästigung etc. gegenüber Beschäftigten nicht toleriert und sanktioniert werden).
- › Verpflichtende Ausbildung von Führungskräften im Hinblick auf Mitarbeiter:innenführung und Seminare zum Umgang mit Konflikten für Beschäftigte.
- › Schaffung eigens beauftragter und geschulter Personen zur Prävention von bzw. Reaktion auf Mobbing und Gewalt im Betrieb, die unter sinngemäßer Anwendung der Regelungen über die Sicherheitsvertrauenspersonen mit denselben rechtlichen Möglichkeiten und Schutzmechanismen ausgestattet sind.
- › Betriebliche Angebote zur Selbstermächtigung der Mitarbeiter:innen unterstützen (z. B. Workshop für den Umgang mit Belästigung durch Kundinnen bzw. Kunden).
- › Gewährleistung einer verbesserten Begleitung der von Gewalt, Mobbing und Belästigung betroffenen Arbeitnehmer:innen (Finanzierung Rechtsbeistand, medizinische, therapeutische, psychologische Unterstützung) von Seiten der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers.
- › Erweiterung der Liste der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen um folgende Tatbestände: Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz sowie Mobbingpräventionsmaßnahmen und Konfliktbearbeitung.
- › Verpflichtende Aufzeichnungen/Dokumentation durch die bzw. den Dienstgeber:in von gemeldeten Fällen sowie der gesetzten Maßnahmen und Berichterstattung an die Personalvertretung und den Betriebsrat.
- › Verankerung der Prävention von Mobbing, Gewalt, sexueller Belästigung und Stress als Gesundheitsziel im Arbeitnehmer:innenschutzrecht.

- › Sicherstellung der Finanzierung von Mädchen- und Frauenberatungsstellen, die Mädchen und Frauen in Zusammenhang mit sexueller Belästigung unterstützen.
- › Ahndung von Übergriffen auf Arbeitnehmer:innen, in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit, als Officialdelikt.
- › Gleichstellung von Mobbinghandlungen mit sexueller Belästigung im Hinblick auf den Rechtsanspruch auf Schadensersatz.

IV. Antidiskriminierung in Arbeitswelt und Medien

- › Antidiskriminierung und Diversity-Management-Konzepte im Betrieb fördern.
- › Diskriminierungsfreie Gestaltung von Bewerbungs- und Auswahlverfahren. Prüfung algorithmusbasierter Auswahlverfahren hinsichtlich möglicher Diskriminierungsfaktoren.
- › Leitbilder mit der Verankerung eines respektvollen Umgangs miteinander und dem Bekenntnis zur Vielfalt.
- › Wahrnehmung der Verantwortung seitens der Führungskräfte: klares Auftreten gegen Diskriminierung und offener Umgang mit LGBTIQ*.
- › Ausbau von Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsberatungseinrichtungen sowie deren finanzielle und personelle Absicherung.
- › Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes aus Gründen der sexuellen Orientierung, des Alters, der Religion oder Weltanschauung auch auf Bereiche außerhalb der Arbeitswelt, also beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum („levelling up“) – nicht nur in Form von Entschädigungen, sondern auch durch Beseitigung des diskriminierenden Tatbestands.
- › Umsetzung einer echten Beweislastumkehr im Gleichbehandlungsrecht.
- › Keine sexistischen Darstellungen im öffentlichen Raum und in der Werbung (egal ob Printmedien, Internet, Social Media, Fernsehen etc.). Auch Arbeitgeber haben in ihren Betriebsstätten darauf zu achten.
- › Einen konsequenten geschlechtergerechten Sprachgebrauch und eine diskriminierungsfreie Bild- und Motivauswahl (Medien, Unternehmen, Öffentliche Hand, Organisationen, Gesetze, Betriebsvereinbarungen etc.).
- › 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.
- › Ein weiterführendes Maßnahmenpaket gegen Hass im Netz.

V. Migration und Integration

- › Eine möglichst frühzeitige Feststellung und Anerkennung der mitgebrachten Qualifikationen und Kompetenzen: Das ist wichtig, um eine möglichst rasche, aber qualifikationsadäquate Integration in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten, damit die Menschen ein eigenes Einkommen erzielen können und nicht von Sozialleistungen abhängig sind. Es braucht dazu niederschwellige, mehrsprachige Informationen über Berufsanerkennung und einfache und unbürokratische Anerkennungsverfahren.
- › Ausreichende Deutschkurse und eine Verbindung von fachspezifischem und sprachlichem Lernen: Das Erlernen der deutschen Sprache ist für neu zugewanderte Menschen ein zentraler Schlüssel, um am Leben in Österreich teilhaben zu können. Um eine rasche Integration zu forcieren, sollte das Absolvieren von sprachlichen und fachspezifischen Qualifikationen auch parallel möglich sein. Diese Kursangebote müssen während der Arbeitszeit und/oder mit begleitender Kinderbetreuungsmöglichkeit angeboten werden.
- › Anerkennung der Mehrsprachigkeit als Qualifikation und entsprechende Berücksichtigung in der Arbeitsbewertung. Maßnahmen zur Berücksichtigung der besonders schwierigen Lage geflüchteter Frauen: Besonderes Augenmerk auf den Ausbau und die Erweiterung von spezifischen Integrations- und Sprachkursen nur für Frauen sowie die Gewährleistung von geschlechtsspezifisch ausgewogenen Kursen. Dazu gehört auch die Schaffung von eigenen Schutz- und Kommunikationsräumen für Frauen in der Gruppe.
- › Öffnung der Lehrausbildung auch außerhalb von Mangelberufen für jugendliche Asylwerber:innen mit guten Bleibechancen.
- › Öffnung aller Ausbildungsangebote, insbesondere der Ausbildung bis 18 und der Ausbildungsgarantie.
- › Öffnung des Arbeitsmarkts für alle Asylwerber:innen, die sich bereits sechs Monate in Österreich aufhalten, um Integration zu ermöglichen.
- › Mitbestimmung von Migrantinnen in Betriebsratsgremien vorantreiben: Bei der Erstellung von Wahlvorschlägen für Betriebsratsgremien sollten Kolleginnen mit Migrationserfahrung aktiv angesprochen und motiviert werden.
- › Aktives Hinschauen, Ansprechen und Motivieren von Kolleginnen mit Migrationserfahrung in Führungspositionen. Diversität muss auf allen Ebenen Realität sein. Öffentliche Institutionen sollten hierbei eine Vorreiterrolle einnehmen.

7. Gesundheit und Pflege

Die Gesundheit zählt zu den „höchsten Gütern“ des Menschen. Die Chancen auf ein Leben in Gesundheit sind aber nicht nur weltweit, sondern auch in Österreich ungleich verteilt. Wer mehr Geld besitzt, kann sich eine bessere Gesundheitsvorsorge leisten. Dabei sind nicht nur sozioökonomische Faktoren, also Bildungsgrad, Beruf und Einkommen, entscheidend, sondern auch das Geschlecht.

Heute wissen wir, dass Frauen bei manchen Erkrankungen andere Symptome zeigen als Männer. Sie haben auch eine andere Anfälligkeit für bestimmte Erkrankungen und reagieren anders auf Medikamente. Oft kommt es dadurch zu falschen Diagnosen und sie erhalten erst spät die richtige Behandlung, was lebensbedrohliche Folgen haben kann. Diese Unterschiede zu erforschen und umzusetzen ist Aufgabe der Gendermedizin. Um gesundheitliche Chancengleichheit zu erreichen, muss in die Gendermedizin und Frauengesundheit investiert werden.

Besonders in der Arbeitswelt muss auf die Gesundheit der Frauen Rücksicht genommen werden. Frauen leisten neben ihrer Erwerbsarbeit oft auch den Großteil der sogenannten Care-Arbeit, also Kinderbetreuung, Hausarbeit und die Pflege der Angehörigen. Unter diesen Doppel- und Dreifachbelastungen leidet sowohl die körperliche als auch die psychische Gesundheit der Frauen.

Frauen leisten aber nicht nur einen Großteil der unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit. Auch der bezahlte Pflege- und Betreuungsbereich ist fest in Frauenhand. Der Frauenanteil liegt hier bei 84 Prozent. Bei den 24-Stunden-Betreuerinnen bzw. -Betreuern macht er sogar 98 Prozent aus. Die Arbeit, die von diesen Frauen geleistet wird, ist psychisch und körperlich enorm belastend. Nicht nur gibt es zu wenig Personal, es herrschen auch schwierige Arbeits-, Aus- und Weiterbildungsbedingungen. Es ist an der Zeit, eine umfassende Pflegereform in Angriff zu nehmen, um das Berufsbild der Pflegeberufe aufzuwerten. Pfleger:innen brauchen dringend mehr Wertschätzung und eine faire Entlohnung.

Für uns ÖGB-Frauen steht fest: Pflege und Betreuung ist eine Kernaufgabe des Sozialstaats. Wir fordern, dass alle Menschen ein Recht auf gute, qualitätsvolle Pflege und Betreuung haben. Darum ist es höchste Zeit, die dafür notwendigen finanziellen Mittel jetzt in die Hand zu nehmen.

Die ÖGB-Frauen fordern:

I. Gesundheitspolitik

- › Mehr finanzielle Mittel für psychotherapeutische Versorgung zur Bekämpfung der neuen zivilisations- und belastungsbedingten Krankheiten.
- › Ausbau und Finanzierung der Kinder- und Jugendpsychiatrischen Angebote.
- › Psychologische und psychotherapeutische Beratungen und Therapieplätze für junge Erwachsene und Kinder ausbauen und finanzieren.
- › Öffentliche Sensibilisierungskampagnen zur Enttabuisierung von psychischen Krankheiten.
- › Maßnahmen zur Gewährleistung von ausreichend besetzten Kassenplanstellen für Frauenheilkunde und Geburtshilfe sowie die Entwicklung eines Förderprogramms zur Erhöhung des Anteils an weiblichen Vertragsärzten in diesem Fachgebiet.
- › Verbesserung der Inanspruchnahmemöglichkeiten von psychotherapeutischen Behandlungen auf Kosten des Sozialversicherungsträgers schaffen.
- › Die Wiederherstellung der Mehrheiten für die Arbeitnehmer:innen in allen Selbstverwaltungsgremien der PVA und ÖGK und Ergreifung von Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Entsendung in diese Selbstverwaltungsgremien.
- › Erweiterung und Aktualisierung der Liste der Berufskrankheiten, insbesondere um psychische Erkrankungen und Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparats sowie um Erkenntnisse aus dem Bereich der Gendermedizin.
- › Aufnahme Long-Covid in die Berufskrankheitenliste.
- › Weiterentwicklung von Reintegrationsmaßnahmen nach langen Krankenständen, egal ob aus physischen oder psychischen Gründen, ohne finanzielle Verluste für die Pension.
- › Stärkerer Fokus auf Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung zur Erhöhung des Anteils an gesunden Lebensjahren.
- › Entwicklung eines Konzepts für eine „Gesundheitswoche“ mit dem Ziel, einen Anspruch auf additive Freistellung zur Verbesserung der Erholungsphasen und für gesundheitsförderliche Maßnahmen einzuführen.

- › Zweckbindung der Mittel von betrieblichen Gesundheitsprogrammen den Geschlechterverhältnissen im Betrieb entsprechend.
- › Einheitliche bundesweite Rahmenbedingungen sowie qualitätssichernde Regelungen bei der Besoldung, dem Personal und Betreuungsschlüssel wie auch den Arbeitsbedingungen in nicht ärztlichen Gesundheitsberufen.
- › Verpflichtende Gesundheitsförderung im Rahmen eines eigens geschaffenen Gesetzes und als erzwingbare Betriebsvereinbarung unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten.
- › Bei einer langjährigen belastenden Tätigkeit, die auf Dauer nicht ausgeübt werden kann: Rechtsanspruch auf den Umstieg auf eine weniger belastende Tätigkeit ohne Einkommensverlust.

II. Gendermedizin und Frauengesundheit

- › Einsatz sensibilisierender Maßnahmen, um bei den Gesundheitsdiensteanbietern und generell in der Bevölkerung ein besseres Bewusstsein für die Bedeutung der Gendermedizin zu schaffen.
- › Auf- und Ausbau entsprechender Fortbildungsprogramme für Ärztinnen und Ärzte und andere Gesundheitsberufe.
- › Forcierung von genderspezifischen Forschungsschwerpunkten.
- › Verpflichtender Mindestanteil an Frauen in klinischen Studien im Verhältnis zur jeweiligen geschlechterspezifischen Prävalenz.
- › Entwicklung von genderspezifischen Gesundheitsvorsorge- und Präventionsprogrammen.
- › Berücksichtigung von genderspezifischen Faktoren beim Einsatz von Algorithmen im Gesundheitswesen und Gender-sensibilität bei der Verwendung von Gesundheitsdaten.
- › Stärkung der Gesundheitskompetenz nach gender- und transgenderspezifischen Aspekten.
- › Verbesserungen in der Gesundheitsversorgung von frauenspezifischen Indikationen (wie beispielsweise in der Behandlung von Endometriose).
- › Einsatz sensibilisierender Maßnahmen und Schaffung von Angeboten zur Wissensvermittlung über die unterschiedlichen Phasen im Lebenszyklus einer Frau (wie beispielsweise Menstruation oder Menopause).
- › Verankerung des Rechts auf kostenfreien Zugang zu reproduktionsmedizinischen Angeboten zur Wahrung der Selbstbestimmung über den eigenen Körper.
- › Kostenlose Ausgabe von Monatshygieneprodukten und Verhütungsmitteln in Schulen, Jugendzentren, Universitäten, um vor allem jungen Frauen und Männern einen Gratis-Zugang zu ermöglichen.
- › Weiterentwicklung des Gesamtvertrags zwischen Krankenversicherungsträgern und Ärztekammer z. B. in Hinblick auf gynäkologische Innovationen in der Untersuchungspraxis.
- › Schaffung von Strukturen, die Vereinbarkeit von Gesundheitsförderung, Beruf und Familie ermöglichen.
- › Schaffung von weiteren Modellregionen „Gendermedizin“ – analog zum Erfolgsmodell in Kärnten.

III. Pflege und Betreuung

- › Mehr finanzielle Mittel für die Pflege, um diese und weitere notwendige Reformschritte umzusetzen. Dabei sind alle relevanten Stakeholder mit einzubeziehen.
- › Die Errichtung eines permanenten, bundeseinheitlichen Pflegefonds, großteils finanziert über einzuführende vermögens- und erbschaftsbezogene Steuermittel.
- › Flächendeckender Ausbau von Pflegewohnhäusern, Tagesbetreuungscentren, mobiler Dienste, Hospize, Palliativeinrichtungen und betreutem Wohnen unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse in allen Regionen, auf bundesweit einheitlichem Standard.
- › Nein zu einem beitragsfinanzierten Pflegesystem.
- › Schaffung einheitlicher, qualitativ hochwertiger Standards im Pflege- und Betreuungsbereich in ganz Österreich – wie z. B. Ausbildungsstandards, Arbeitsbedingungen, Leistungs- und Qualitätsstandards.
- › Einführung einer österreichweit verpflichtenden, einheitlichen, transparenten und evidenzbasierten Personalbedarfsberechnung, bei der auch beispielsweise Fehlzeiten (Urlaube, Fortbildungen, Krankenstände) oder Praktikumsbetreuung mitberücksichtigt werden.
- › Bessere finanzielle Bewertung von Arbeit im gesamten Pflege- und Betreuungsbereich – Anerkennung systemrelevanter, gesellschaftserhaltender Tätigkeiten muss sich auch monetär niederschlagen.
- › Erleichterter Zugang für Beschäftigte im Pflege- und Betreuungsbereich zur Schwerarbeitspension: Die Arbeit im Pflege- und Betreuungsbereich ist sowohl psychisch als auch physisch sehr belastend. Es braucht daher gezielte Maßnahmen, damit mehr Arbeitnehmer:innen im Pflege- und Betreuungsbereich als Schwerarbeiter:innen anerkannt werden.
- › Verstärkte Berücksichtigung von arbeitsplatzbedingten Gesundheitsrisiken im Pflegebereich: Überarbeitung der Berufskrankheitenliste, damit vor allem auch psychische Erkrankungen oder Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapp-

parats die erforderliche Berücksichtigung finden, da gerade Arbeitnehmer:innen in der Pflege besonders gefährdet für diesbezügliche arbeitsbedingte Gesundheitsschädigungen sind.

Maßnahmen zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs

Derzeit gibt es etwa 127.000 Beschäftigte im Pflege- und Betreuungsbereich. Bis 2030 brauchen wir rund 76.000 (!) zusätzliche Vollzeitpflegekräfte. Bei dieser Berechnung ist noch nicht mitberücksichtigt, dass viele Kolleginnen und Kollegen im Zuge der Coronakrise und der damit verbundenen enormen Belastungen das Berufsfeld gewechselt haben und aus der Pflege ausgeschieden sind oder in Kürze ausscheiden werden. Der Personalmangel darf nicht zu einem Qualitätsverlust in der Pflege führen. Es besteht die Befürchtung, dass Kolleginnen und Kollegen nicht ihrer Ausbildung entsprechend eingesetzt werden. Das führt zu einer Überforderung der Beschäftigten mit Aufgaben, für die ihnen die entsprechende Ausbildung fehlt. Es braucht daher dringend:

- Verbesserte Arbeitsbedingungen, damit es den Kolleginnen bzw. Kollegen ermöglicht/erleichtert wird, auch weiterhin in diesem Bereich zu arbeiten, und es mehr Platz für die Bedürfnisse der zu Pflegenden gibt – wie z. B. eine Abkehr von getakteter Pflege- und Betreuungsarbeit, Arbeitszeitverkürzung, bessere Entlohnung, stabile Dienstpläne, keine geteilten Dienste etc.
- Rasche Umsetzung der angekündigten Maßnahmen bezüglich Ausbildungsplätzen mit finanzieller Absicherung. Sie müssen kostenfrei sein und eine Existenzsicherung ermöglichen, um Bildungsabbrüche zu vermeiden. Ganzjährige, existenzsichernde finanzielle Entschädigung aller Auszubildenden in den Pflege- und Betreuungsberufen, auch für Quereinsteiger:innen.
- Faire Entlohnung der Praktikantinnen bzw. Praktikanten und Praxisanleiter:innen und adäquate Ausbildungsbedingungen. Hervorheben der Möglichkeiten und Vielfalt der Berufsfelder, um die Attraktivität für Interessentinnen und Interessenten zu erhöhen.
- Schaffung attraktiver Einstiegs-, Umstiegs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie Verbesserung der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Männeranteil heben: Ausbildungsangebote am zweiten Bildungsweg und bewusste Hervorhebung männlicher Vorbilder/Role Models können dies unterstützen.
- Die nun auf dem Weg gebrachte Pflegelehre ist kein geeigneter Weg gegen den Personalmangel. Die psychische und physische Belastung ist für Jugendliche nicht geeignet. Es ist zu beachten, dass Studentinnen bzw. Studenten und Schüler:innen aufgrund europäischer Vorgaben mit Patientinnen bzw. Patienten, Klientinnen und Klienten oder Bewohnerinnen und Bewohnern nicht vor Erreichung eines Alters von 17 Jahren arbeiten dürfen. Es ist auch zu befürchten, dass die Pflegelehrlinge als kostengünstige Hilfskräfte im Nicht-Pflegebereich eingesetzt werden. Der Versuch, den Arbeitskräftemangel und die steigenden Kosten durch den Einsatz von Jugendlichen in diesem Bereich abzufedern, wird von den ÖGB-Frauen entschieden abgelehnt.

Bedarfsgerechte Arbeitszeiten

- Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich.
- Rechtsanspruch für Teilzeitbeschäftigte auf Erhöhung der Arbeitszeit, z. B. bei regelmäßiger Mehrarbeit.
- Rechtsanspruch auf Altersteilzeit und andere lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle. Gerade in psychisch und physisch belastenden Tätigkeiten wie der Pflege und Betreuung braucht es Modelle, um temporär Entlastung zu schaffen.
- Dienstplansicherheit – vereinbarte Dienstzeiten müssen eingehalten werden.

Mitbestimmung stärken

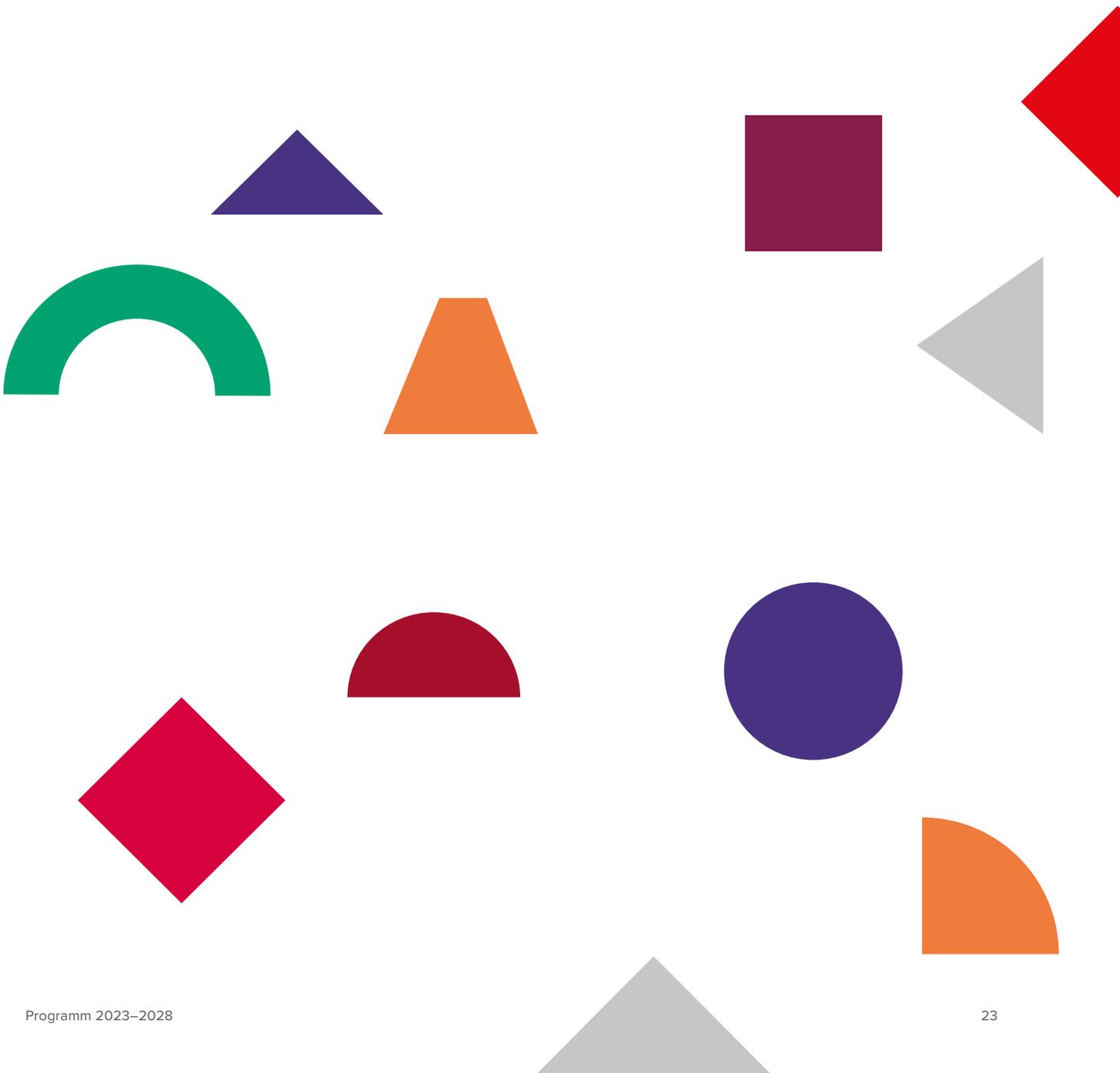
- Die Beschäftigten im Pflege- und Betreuungsbereich arbeiten mit großer Sorgfalt und Eigenverantwortung. Deshalb ist es wichtig, dass auch der im Gesetz festgeschriebene eigenverantwortliche Tätigkeitsbereich wieder verstärkt wahrgenommen werden kann. Ziel muss sein, dass Pflegearbeit mehr ist als getaktete Tätigkeiten nach dem Prinzip „warm, satt, sauber“, sondern eine ganzheitliche und qualitätsvolle Beziehungsarbeit bietet. Der Fokus ist auf die Pflegeprozesse zu legen. Der Mensch muss im Mittelpunkt der Pflege- und Betreuungsarbeit stehen.
- Betriebliche Gesundheitsförderung sowie alternsgerechtes Arbeiten sind gerade im Pflege- und Betreuungsbereich durch die hohe Belastung besonders wichtig. Die ÖGB-Frauen fordern daher die erzwingbare Durchsetzung von Betriebsvereinbarungen zu alternsgerechtem Arbeiten sowie betrieblicher Gesundheitsförderung.

Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der „24-Stunden-Betreuung“

- Unterbinden der Scheinselbständigkeit bei der 24-Stunden-Betreuung. Beschäftigung der 24-Stunden-Betreuungskräfte bei gemeinnützigen Trägervereinen als Arbeitnehmer:innen.
- Höhere Anforderungen an die Ausbildung der 24-Stunden-Betreuer:innen. Diese müssen zumindest über eine Heimhilfen- bzw. eine vergleichbare Ausbildung verfügen. Begleitung durch verpflichtende Qualifizierungen mit Sprachkursangeboten.
- Die „24-Stunden-Betreuung“ ist eine Notlösung, um bestehende Lücken in den Betreuungsangeboten zu schließen.

Schließung der Lücken durch massiven Ausbau der mobilen Dienste und Tageseinrichtungen, aber auch durch stationäre Angebote und alternative Betreuungsmodelle.

- › Maßnahmen zur Verbesserung der Situation für betreuende und pflegende Angehörige.
- › Gute Beratung und Begleitung von Angehörigen, speziell zu Beginn der Pflegebedürftigkeit. Ausreichend österreichweite, regionale Beratungsangebote zur Sicherstellung, dass Menschen mit Pflegebedarf und ihre Angehörigen zur passenden Unterstützung kommen.
- › Ausbau und offensive Bewerbung von Unterstützungsangeboten: Flächendeckender, niederschwelliger und leistbarer Zugang zu hochwertigen Unterstützungsangeboten in Pflege und Betreuung zur Entlastung der pflegenden Angehörigen und zum Wohl der pflegebedürftigen Menschen. Offensive Bewerbung dieser Entlastungsangebote.
- › Erweiterte Möglichkeiten der freiwilligen Weiter- und Selbstversicherung in der Pensionsversicherung für pflegende Angehörige.
- › Möglichkeit der rückwirkenden Berücksichtigung der Zeiten der Pflege naher Angehöriger für die Pension (bis zu zehn Jahre). Informationsoffensive zur Selbst- und Weiterversicherung, etwa durch ein Infoblatt als Beilage zu Pflegegeldbescheiden.
- › Verbesserungen bei der PflegegeldEinstufung: Die aktuellen Regelungen sind darauf ausgerichtet, welche Einschränkungen und Defizite die Menschen bei den Aktivitäten des täglichen Lebens haben. Sie vernachlässigen den Pflegeaufwand für die Erhaltung (Prävention) sowie für die Anpassung und Weiterentwicklung von Fähigkeiten (Gesundheitsförderung). Auch psychische und soziale Aspekte werden zu wenig berücksichtigt. Ziel muss sein, dass verstärkt auf den individuellen Pflege- und Betreuungsbedarf Bedacht genommen wird.



8. Bildung und Qualifizierung

Gerade die Krisen der letzten Jahre haben deutlich gemacht, dass unser derzeitiges Bildungssystem soziale Ungleichheiten verstärkt. Bildung und Qualifizierung sind wichtige Faktoren, um langfristig erfolgreich am Arbeitsmarkt teilhaben zu können – gerade in Zeiten des Umbruchs. Es wird immer wichtiger, dass Arbeitnehmer:innen durch gute Aus- und Weiterqualifizierung unterstützt werden. Ein besonderer Fokus muss hier auf Niedrigqualifizierte und Langzeitarbeitslose sowie Wiedereinsteiger:innen gelegt werden.

Trotz der guten Jobaussichten interessieren sich rund 20 Prozent weniger junge Frauen als Männer für sogenannte MINT-Berufe – also Jobs in den Feldern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Nur ein Viertel der hochqualifizierten Wissenschafts- und Technikjobs hierzulande ist von Frauen besetzt. Auch bei Lehrberufen zeigen sich große Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern: Laut Wirtschaftskammer führen seit Jahren Einzelhandel, Friseurin und Bürokauffrau die Top 3 der von jungen Frauen gewählten Lehrberufe an. Ebenso sind immer noch deutlich mehr junge Männer in technischen Schulen, Frauen hingegen deutlich mehr in sozial- und wirtschaftsberuflichen Schulen zu finden. Die Förderung, aus traditionellen Rollenbildern auszubrechen, muss einen besonderen Stellenwert bekommen. Es braucht konkrete Maßnahmen, um die Berufswahl von Mädchen und Burschen, Frauen und Männern zu erweitern und konkrete Unterstützung und Ermutigung, typische Geschlechterpfade zu verlassen und neue Wege zu beschreiten. Aus der Forschung wissen wir, dass die beruflichen Wünsche und Vorstellungen junger Menschen schon in der frühesten Kindheit geprägt werden. Aber auch später im Erwerbsleben muss es noch Möglichkeiten und Unterstützung geben, um sich weiterzubilden und zu qualifizieren oder auch ganz neue Berufswege einzuschlagen.

Die ÖGB-Frauen fordern:

I. Erste Bildungseinrichtungen stärken

- Rechtsanspruch auf einen beitragsfreien Kinderbildungsplatz ab dem ersten Geburtstag, sowie ein einheitliches Bundesrahmengesetz und zusätzliche Mittel in der Höhe von 1 Prozent des BIPs bzw. 1 Milliarde Euro pro Jahr (siehe Kapitel 2).
- Ausbildungsoffensive zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs in den elementaren Bildungseinrichtungen:
 - Ausbau der Erwachsenenkollegs der BAFEPs für die unmittelbare Ausbildungsoffensive.
 - Konkreter Zeitplan und genaue Angaben über die Zahl und regionale Verteilung der Ausbildungsplätze.
 - Mittelfristig muss ein Umbau des Ausbildungssystems erfolgen mit einem Abschluss für Elementarpädagogik auf tertiärem Niveau.
- Einführung und Budgetierung eines Chancen-Index-Modells, wie es die AK für Schulen vorsieht, auch im elementarpädagogischen Bereich – dieses Modell gewährleistet eine bedarfsorientierte Mittelzuteilung, die auf die jeweiligen Herausforderungen der Standorte Rücksicht nimmt.
- Hochqualitative Ausbildung für alle pädagogischen Berufe (inkl. Tagesmütter/-väter).
- 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.

II. Rollenbilder aufbrechen – neue Chancen für Mädchen und junge Frauen

- Strukturelle Verankerung gendersensibler Bildung in allen Bildungseinrichtungen sowie einer damit verbundenen Überarbeitung aller Lehrmittelunterlagen.
- Förderung von Maßnahmen und Programmen, die das Aufbrechen traditioneller Rollenbilder im Bildungsbereich zum Ziel haben: Sie sollen speziell Mädchen und Frauen für mathematische, technische und naturwissenschaftliche Berufe und Burschen und Männer für soziale Berufe begeistern.
- Rahmenbedingungen schaffen, damit technische Berufe für Frauen und die „klassischen“ Frauenberufe für Männer attraktiver werden.
- Sichtbarkeit von Frauen in der öffentlichen Darstellung von Berufen und Tätigkeiten erhöhen und diversifizieren.
- Weiterführung und Ausbau der AMS-Maßnahme FiT (Frauen in Handwerk und Technik).
- Sicherstellung der Finanzierung von Mädchenberatungsstellen, die Mädchen bei der Berufswahl und Arbeit unterstützen.

- › Unterstützung und Begleitung junger Frauen in nicht traditionellen Lehrberufen während der Ausbildungszeit (Job-Coaching).
- › Implementierung von Mentoring-Programmen in Schulen, Betrieben und Universitäten, die Frauen mit untypischen Karrierewegen unterstützen.
- › Aufstockung der Sozialarbeiter:innen an den (Berufs-)Schulen.

III. Vereinbarkeit und Bildung für lebensbegleitendes Lernen

- › Betriebe sind gefordert, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermehrt Weiterbildung am Arbeitsplatz zu bieten, wobei eine stärkere Berücksichtigung jener Gruppen Platz greifen muss, die bislang von Unternehmen wenig oder gar nicht in ihre Weiterbildungsangebote einbezogen werden (z. B. gering qualifizierte oder ältere Arbeitnehmer:innen, Teilzeitbeschäftigte). Betriebliche Weiterbildung hat jedenfalls während der Arbeitszeit zu erfolgen.
- › Diskriminierungsfreier Zugang zu Aus- und Weiterbildung unabhängig von der jeweiligen Stundenanzahl oder dem Alter der Beschäftigten.
- › Karenzierten Beschäftigten ist die Teilnahme an innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen während der Karenzzeit zu ermöglichen.
- › Differenzierte Aufstellung der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen als verpflichtender Bestandteil des Einkommensberichts.
- › Rechtsanspruch für Arbeitnehmer:innen auf bezahlte Weiterbildungsmaßnahmen in der Arbeitszeit im Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit pro Jahr.
- › Rechtsanspruch auf Bildungskarenz und Bildungsteilzeit.
- › Neue Weiterqualifizierungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für Branchen/Betriebe, die sich in einem Veränderungsprozess befinden.
- › Begleitung der Arbeitnehmer:innen mit aufrechtem Dienstverhältnis (z. B. in Teilzeit, auch in Kurzarbeit, in Elternkarenz ...) durch Individualberatung zur beruflichen Orientierung mit Entwicklungsziel, Erstellung von Bildungsplänen und finanzieller Unterstützung für berufsbezogene Aus- und Weiterbildung.
- › Einführung eines Qualifizierungsgeldes (siehe Kapitel 4. III).
- › 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), zu Chancen auf Beschäftigung zu geben und zu erhalten.



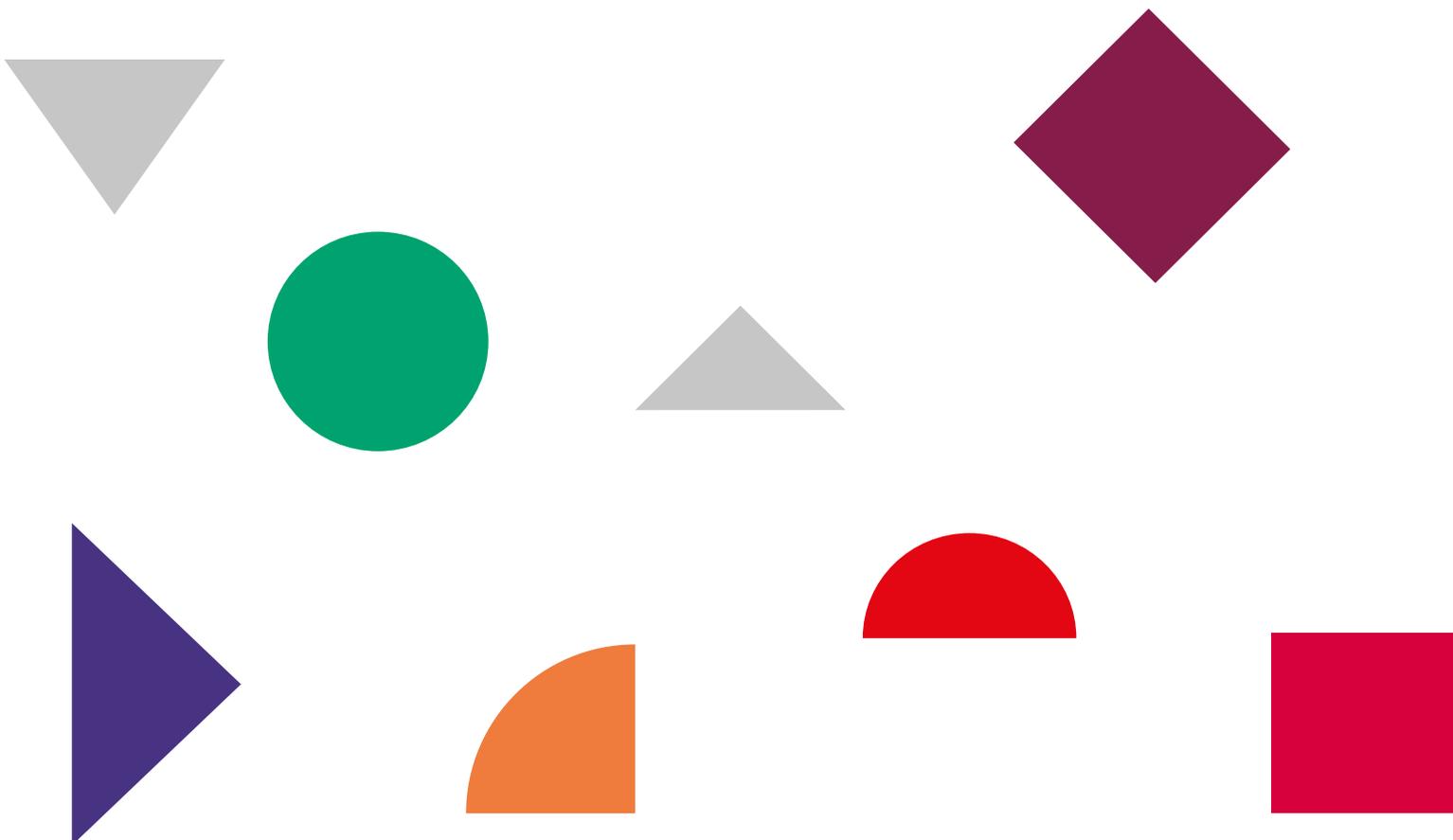
9. Demokratie und Friedenspolitik

Frauen sind sehr oft Leidtragende von kriegerischen Auseinandersetzungen. Gleichzeitig leisten sie bedeutende Arbeit bei friedensstiftenden Maßnahmen und bei der Vorbeugung von kriegerischen Auseinandersetzungen. Im Jahr 2000 wurde die UNO-Resolution „Frauen, Frieden, Sicherheit“ beschlossen. Wesentliche Elemente sind die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt in humanitären Notsituationen und Konflikten sowie die Beteiligung von Frauen in internationalen Friedens- und Sicherheitsprozessen. Die ÖGB-Frauen unterstützen diese Ziele. Frauen sind in allen internationalen, nationalen und regionalen Entscheidungsgremien und Mechanismen zur Vermeidung, Behandlung und Lösung von Konflikten stärker zu beteiligen.

Angesichts des nun wütenden Angriffskriegs in der Ukraine und vieler anderer kriegerischer Auseinandersetzungen rund um den Globus sind viele tausende Frauen und ihre Kinder auf der Flucht oder kämpfen im Kriegsgebiet täglich um ihre Sicherheit und Versorgung. Frauen und Mädchen können aus den gleichen Gründen verfolgt werden wie Männer, wie z. B. politisches Engagement, Glaube oder ethnische Zugehörigkeit. Aber sie sind auch mit zusätzlichen Risiken wie geschlechtsspezifischer und sexueller Gewalt konfrontiert. Diese wird oft als Waffe im Krieg eingesetzt. Österreich und die EU sind deshalb gefordert, alles in ihrer Macht Stehende zu tun, um humanitäre Hilfe zu leisten und ein rasches Ende der kriegerischen Auseinandersetzungen herbeizuführen. Frauen als Friedensvermittlerinnen müssen hier eine gewichtige Rolle einnehmen.

Frauen sind auch vom internationalen Menschenhandel und Arbeitsausbeutung besonders betroffen. Es braucht ein entschiedenes Vorgehen der zuständigen Behörden, um Menschenhandel wirksam zu bekämpfen und allen Betroffenen rasch Unterstützung und Beratung zukommen zu lassen.

Frauenrechte sicherzustellen und Gleichberechtigung zu fördern sind Kernaufgaben einer demokratischen Gesellschaft. Sie bedingen sich gegenseitig. Wo es keine Demokratie gibt, gibt es auch keine Frauenrechte. Deshalb fordern die ÖGB-Frauen die Förderung von demokratischen Strukturen, die politische Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen und den unermüdlchen Einsatz aller Akteurinnen und Akteure für die Durchsetzung von Frauenrechten.



10. Für ein 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. Auch in letzter Zeit gab es neue Vorstöße: So konnte etwa nach langen Verhandlungen im Frühjahr 2022 eine Einigung zur „Women on Boards“-Richtlinie erreicht werden. Sie soll in Zukunft mehr Frauen in Führungspositionen garantieren. Bis zum Jahr 2027 sollen entweder mindestens 40 Prozent der Mitglieder in den Aufsichtsräten Frauen sein oder es gilt, einen Frauenanteil von 33 Prozent für Aufsichtsräte und Vorstände zu erreichen.

Trotz zahlreicher Errungenschaften und Verbesserungen besteht aber auch in der EU nach wie vor viel Handlungsbedarf in Sachen Gleichstellung. Frauen verdienen immer noch um 14 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Österreich gehört mit einem Gender-Pay-Gap von rund 17 Prozent gar zu den Schlusslichtern im EU-Ranking. Die Lohntransparenzrichtlinie, die derzeit auf europäischer Ebene verhandelt wird, ist ein wichtiger Schritt zur Verringerung des Gender-Pay-Gaps. Sie soll europäische Mindeststandards festschreiben und enthält Maßnahmen, um die Geheimhaltung bei der Entlohnung zu verringern und einen besseren Zugang zum Recht im Kampf gegen Entgeltdiskriminierung zu ermöglichen. Österreich muss hier einen konstruktiven Beitrag leisten und sich produktiv für die Verwirklichung einsetzen.

Das Votum in Großbritannien, das letztlich zum Brexit führte, ist hier als Notsignal zu werten. Nur eine EU, die soziale Grundrechte und Chancengleichheit in den Mittelpunkt stellt, wird auch breite Unterstützung bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern finden. Besonders für die Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen ist es entscheidend, dass die EU die Daseinsvorsorge, die regionale Entwicklung und faire Arbeitsbedingungen in den Mittelpunkt stellt.

Die ÖGB-Frauen fordern:

- › Eine rasche Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie und die Nachbesserung in folgenden Punkten:
 - Massive Senkung der Schwelle für die Einkommensberichte und Entgeltbewertung von der derzeit angesetzten Grenze von 250 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern.
 - Verbot von Vertraulichkeitsklauseln, damit endlich ein transparenter und offener Austausch in der Belegschaft ermöglicht wird.
 - Stärkung des sozialen Dialogs auf nationaler Ebene. Die Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Bewertung der Arbeit (Kriterien und Vergleichbarkeit) dürfen nicht dazu führen, dass diese Autonomie beeinträchtigt wird.
- › Einsetzung von Fördergeldern zur regionalen Entwicklung und Landwirtschaftsförderung für soziale Dienstleistungen, wie Kinderbildung, Pflege und Mobilität sowie weitere Projekte zur Förderung von Beschäftigung (v. a. für Frauen).
- › Unbedingte Berücksichtigung des Zieles der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Verteilung der Mittel aus der EU in Österreich, gekoppelt an eine Berichtspflicht.
- › Entschiedene Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping. Die Verletzung von arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüchen bei der Entsendung der Arbeitnehmer:innen darf nicht länger wie ein Kavaliersdelikt behandelt werden.
- › Stärkung der Daseinsvorsorge, wie z. B. Wasserversorgung, Gesundheitswesen oder Energieversorgung durch eine aktive öffentliche Hand. Keine weiteren Liberalisierungs- und Privatisierungsschritte. Rückführungen in die Öffentliche Hand dort, wo es für die Versorgung der Menschen notwendig ist.
- › Realisierung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit und gleiche Sozialversicherung am gleichen Ort“.
- › Ende des Wirtschafts- und Stabilitätspaktes: Herausnahme von öffentlichen Investitionen aus der Berechnung von Defiziten und Schulden („Goldene Investitionsregel“).
- › Unterstützung der Resolution des EU-Parlaments zur Aufnahme des Rechts auf Schwangerschaftsabbruch in die EU-Grundrechtecharta durch alle politischen Entscheidungsträger:innen. Die Selbstbestimmung der Frauen über ihren Körper muss in Europa unverhandelbar sein.

11. Frauen in Gewerkschaft und Sozialpartnerschaft

Frauen sind unverzichtbar für die Gewerkschaftsbewegung. Darum hat sie sich dazu bekannt, dass sich der Frauenanteil in allen Gremien des ÖGB und der Gewerkschaften widerspiegeln soll. Ziel dieses Beschlusses ist eine strategisch ausgerichtete, wirksame Frauenförderung. Dieses Ziel muss auch im hauptamtlichen Bereich umgesetzt werden.

Im Sinne der Diversität sind ÖGB und Gewerkschaften aufgefordert, motivierte Frauen und Frauen mit Migrationserfahrung zu fördern, als Betriebsrätin, Personalvertreterin, Jugendvertrauensrätin oder auch als Behindertenvertrauensperson die Gewerkschaft aktiv mitzugestalten.

Die ÖGB-Frauen setzen sich ein für:

- › Erarbeitung gemeinsamer Kampagnen der Frauenabteilungen des ÖGB und der Gewerkschaften zur Mitgliedererwerbungs- und Durchsetzung politischer Forderungen.
- › Frauenpolitische Forderungen als Anliegen der Gesamtorganisation gemeinsam durchzusetzen.
- › Programm zur Funktionärinnengewinnung und -förderung. Aufsetzung eines Kreativprozesses zur Weiterentwicklung der Frauenarbeit auf Landes- und Regionalebene.
- › 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 NGOs, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene.
- › Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist nach den Prinzipien von Gender-Mainstreaming zu organisieren. Das betrifft einerseits die angebotenen Kurse und Seminare, deren inhaltliche, organisatorische und zeitliche Gestaltung sowie eine ausgewogene Auswahl von Referentinnen und Referenten.
- › Schwerpunkt auf Diversität, LGBTIQ* und Antidiskriminierung bei der Ausbildung von Betriebsratsmitgliedern und Personalvertreterinnen bzw. Personalvertretern durch Expertinnen und Experten.
- › Widerspiegelung des Geschlechteranteils in den Verhandlungsteams für Kollektivverträge und Sensibilisierung der Kollektivvertragsverhandler:innen in Gleichstellungs- und Geschlechterfragen.
- › Bereitstellung eines jährlichen Budgetrahmens für Aktivitäten im Bereich Gender-Mainstreaming & Diversity.
- › Mädchen und junge Frauen ermutigen, Jugendvertrauensrätin oder Betriebsrätin zu werden. Dabei braucht es spezielle Angebote, die den Übergang von jungen Frauen vom JVR in den BR unterstützen.

IMPRESSUM

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1,
Tel.: 01/534 44-0, Fax: 01/534 44-204, E-Mail: oegb@oegb.at, Web: www.oegb.at

DVR-Nr. 0046655, ZVR 576 439 352

Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien,
Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: 01/662 32 96, Fax: 01/662 32 96-39793,

Web: www.oegbverlag.at

Vorbehaltlich Satz- und Druckfehler.

**GEWERKSCHAFTS
FRAUEN**

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
oegb.at/der-oegb/frauen