

Vorschlag - Leitantrag für das GPA-djp Bundesfrauenforum 2015 Stand: Mai.2015

Inhalt

Gewerkschaftliches Statement - Gleichstellungspolitik.....	2
Arbeitsmarkt - Arbeitszeit - Arbeitslosigkeit	3
Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen	4
Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben	6
Frauen und Armut	7
Lebensgerechtes Arbeiten - Gesundheit.....	9
Bildung	11
Migration - Frauenrechte sind unteilbar	12
ASVG-Pension	16
Frauen in der Gesellschaft – Rollenklischees	17

Gewerkschaftliches Statement - Gleichstellungspolitik

Für die GPA-djp steht das Thema Gleichstellung ganz oben auf der Arbeitsagenda. Als Anforderung für die gewerkschaftliche Praxis ergibt dies die konsequente Umsetzung von Gleichstellungspolitik, insbesondere in Hinblick auf die Gestaltung der Kollektivvertragsarbeit und der Betriebsarbeit. In vielen der von der GPA-djp verhandelten rund 170 Kollektivverträge mit rund 850.000 Beschäftigten wurde die **Anrechnung von Karenzzeiten** bereits durchgesetzt. Wichtig wäre nunmehr eine Verbesserung der gesetzlichen Anrechnungen für dienstzeitabhängige Ansprüche, ähnlich wie beim Präsenzdienst.

Besondere Aufmerksamkeit muss auch der geschlechtergerechten Gestaltung von Arbeitszeitformen geschenkt werden. Es muss grundlegend zu einer Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen kommen. Im Sinne der Umverteilung von Erwerbsarbeit und familiärer Versorgungsarbeit ist eine effektive Arbeitszeitverkürzung ein wichtiger Forderungspunkt der GPA-djp.

Die Einkommensschere ist Faktum. Die Ursachen für dieses Auseinanderklaffen des Einkommens sind vielfältig. Zum Teil hängt es mit der überwiegenden Beschäftigung von Frauen in Niedriglohnbranchen, zum Teil mit der Teilzeitarbeit zusammen: 26,5 Prozent der unselbstständig Beschäftigten arbeitet Teilzeit, 80 Prozent davon sind Frauen. 45 Prozent der Frauen in Österreich arbeiten Teilzeit, nicht alle freiwillig (2014). Frauen brauchen eine echte Wahlfreiheit. **Teilzeit muss eine freiwillige Option zur Work-Life-Balance und der Vereinbarkeit in bestimmten Lebensabschnitten sein und kein Weg in die Armut.**

Beim Frauenanteil in den Vorständen und Geschäftsführungen der 200 Top-Unternehmen schneidet Österreich europaweit mit 13,9 Prozent schlecht ab (2014). Die Einführung einer gesetzlichen Quote von 40 Prozent ist nur einer von vielen Schritten, die es rasch umzusetzen gilt. Unsere Gesellschaft kann es sich nicht leisten, dass mehr als die Hälfte der UniversitätsabsolventInnen weiblich ist, dass diese gut ausgebildeten und motivierten Frauen vor der Tür stehen gelassen werden, wenn es um die Top-Positionen in den Unternehmen geht.

Gleichstellung und faire Einkommen für Frauen können nur durch konkrete Maßnahmen auf gesetzlicher, kollektivvertraglicher und betrieblicher Ebene erreicht werden. Auf gesetzlicher Ebene sind rasche Nachbesserungen im Gleichbehandlungsgesetz im Bereich der Einkommensberichte und erzwingbarer Betriebsvereinbarungen für Gleichstellungsmaßnahmen erforderlich. Ein wesentliches Handlungsfeld zum Schließen der Einkommensschere ist und bleibt der Betrieb.

Verbesserungen bei der Vordienstzeitenanrechnung, konkrete Maßnahmen zur leichteren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, mehr Frauen in Führungspositionen und viele andere Maßnahmen sind zukünftig noch stärker auf betrieblicher Ebene zu verhandeln.

Arbeitsmarkt - Arbeitszeit - Arbeitslosigkeit

AntragstellerIn: Bundesfrauenvorstand

Pate/Patin: Regionalfrauenvorstand der GPA-djp Burgenland

Im Jahresdurchschnitt 2014 waren in Österreich 3.566.300 unselbständig Erwerbstätige, davon 1.832.600 Männer und 1.733.700 Frauen. Bei den Männern gab es 2014 um 8.800 unselbstständig Erwerbstätige weniger als 2013, während die Zahl der unselbstständig erwerbstätigen Frauen um 12.200 zulegte. Zwei Drittel des Beschäftigungsanstiegs zwischen 2009 und 2014, vor allem bei Frauen, geht auf den Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zurück: Mittlerweile arbeitet fast die Hälfte der erwerbstätigen Frauen Teilzeit, bei den Männern sind es 10 Prozent.

Teilzeit ist weiblich

Teilzeitbeschäftigung in Österreich ist weiblich: über 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Die niedrigeren Stundenlöhne für Teilzeitbeschäftigte tragen dadurch auch zum hohen Gender Pay Gap in Österreich bei. Im EU-Indikator zum Gender Pay Gap wird die geschlechtsspezifische Differenz der durchschnittlichen Stundenverdienste aller Beschäftigten (inkl. Lehrlinge, Mehr- u. Überstunden) abgebildet. 2013 betrug der **Gender Pay Gap** in Österreich 23 Prozent¹. Laut diesem Indikator liegt Österreich hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede in der EU an vorletzter Stelle. Was für ein modernes, westliches und soziales Österreich beschämend ist.

Beim **Bruttojahreseinkommen** sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern sogar wesentlich höher als der **Gender Pay Gap** und betrugen 2013 39,1 Prozent.² Werden nur Vollzeitbeschäftigte verglichen, verringert sich der Abstand der Fraueneinkommen etwas.

Laut Sozialministerium arbeitet etwa ein Drittel aller Teilzeitbeschäftigten (34 Prozent) aufgrund von Betreuungspflichten (Kinder, erwachsene Angehörige) Teilzeit oder hat andere persönliche oder familiäre Gründe (18 Prozent). Jeweils ein Zehntel konnte keine Vollzeitbeschäftigung finden oder arbeitet aufgrund von Aus- und Weiterbildung Teilzeit. Nur 19 Prozent der Teilzeitbeschäftigten wollen nicht Vollzeit arbeiten. Vereinbarkeit und die bessere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sind hier nach wie vor Thema. Anzumerken ist hier: Bleibt der Lebensstandard durch fast gleichbleibenden Verdienst gesichert, bewerten sowohl Männer als auch Frauen ihre Work-Life-Balance deutlich besser. Zwischen 1970 und 1985 wurde die Arbeitszeit in Österreich von 45 auf 40 bzw. 38,5 Stunden verkürzt. Seit 1986 - als der Urlaubsanspruch auf 5 Wochen angehoben wurde - gab es keine wesentlichen Verkürzungen der Arbeitszeit in Österreich. Eher gegenteiliges war angesichts der Millionen Überstunden, die jährlich in Österreich geleistet werden, in den letzten Jahren der Fall.

Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit

Im Jahr 2014 waren laut AMS rund 319.400 Personen von Arbeitslosigkeit betroffen, davon 135.800 Frauen und 183.500 Männer. Die Arbeitslosenquote betrug bei Frauen 7,6 Prozent und bei Männern 9 Prozent. Hinzu kommen im Jahresdurchschnitt 400.600 Nicht-Erwerbspersonen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren, die grundsätzlich den Wunsch hatten zu arbeiten. Davon wären 133.700 auch innerhalb von zwei Wochen für eine Arbeitsaufnahme verfügbar gewesen und stellten damit die

¹ http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/einkommen/

² http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/einkommen/

sogenannte „Stille Arbeitsmarktreserve“ dar. In der stillen Reserve befanden sich mehr Frauen (69.600) als Männer (64.200). Vor allem in der Altersgruppe von 55 bis 64 Jahre ist die versteckte Arbeitslosigkeit von Frauen sehr hoch.

Gerade für Frauen, die sehr lange aufgrund von Betreuungsarbeit oder anderen Gründen als arbeitsmarktfremd einzustufen sind, braucht es optimale Unterstützung und Beratung, beispielsweise über Kompetenzanalysen, um formell und informell erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen und so eine berufliche Orientierung zu ermöglichen. Ähnliches gilt für Clearing-Angebote für Wiedereinsteigerinnen oder Mädchenprojekte für Schulabbrecherinnen. All diese (arbeitsmarktpolitischen) Maßnahmen müssen sich an der Zielgruppe und ihren Bedürfnissen orientieren.

Deshalb fordern wir:

- Faktische Arbeitszeitverkürzung für Frauen und Männer, die nicht in Arbeitsverdichtung mündet. Statt vieler Mehrarbeit und Überstunden, Schaffung von neuen Vollzeit Arbeitsplätzen.
- Arbeitszeitreduktion und Führungspositionen dürfen kein Widerspruch sein.
- Keine weitere Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten und der Sonntagsöffnung.
- Ausbau von qualitativ hochwertigen, flächendeckenden Kinderbetreuungs- und -bildungsplätzen sowie Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung und Bildung ab dem 1. Lebensjahr.
- Bezahlter Papamonat für alle.
- Teilzeitbeschäftigte und der Betriebsrat müssen verpflichtend von der Unternehmensleitung über neu geschaffene und freiwerdende Vollzeit Arbeitsplätze informiert werden.
- Keine Anrechnung des PartnerInneneinkommens auf die Notstandshilfe.
- Ausbau und finanzielle Absicherung von Frauenberatungs- und -berufszentren.
- Ausbau der Anerkennungsverfahren zu non-formaler Bildung und Qualifikationen.
- Mehr Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik für qualitativ hochwertige Aus- und Weiterbildung.
- Eine kollektivvertragliche Verankerung für das Recht der Beschäftigten auf ununterbrochene Mindestbeschäftigungszeiten von mindestens vier Stunden ist anzustreben.
- Keine unterbrochen Dienste pro Tag.

Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen

AntragstellerIn: Bundesfrauenvorstand

Pate/Patin: Regionalfrauenvorstand der GPA-djp Salzburg

Nach wie vor ist es Tatsache, dass Frauen einem hohen Einkommensunterschied zu den Männern unterliegen. Für die Einkommensunterschiede kommen mehrere Gründe zum Tragen: Die Verteilung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt auf Branchen und Tätigkeiten wirkt sich stark zu Lasten der durchschnittlichen Fraueneinkommen aus. Branchen, die einen hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten aufweisen, haben meist ein geringeres Lohn- und Gehaltsniveau als traditionelle Männerbranchen.

Darüber hinaus wirkt sich auch die gläserne Decke einkommensmindernd für Frauen aus: Frauen sind häufig auf den unteren und mittleren Ebenen der betrieblichen Hierarchie tätig. In Spitzenpositionen arbeiten auch heutzutage noch immer überwiegend Männer.

Ein weiterer Grund für die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede ist die Teilzeitarbeit. Teilzeitbeschäftigte verdienen nicht nur deswegen weniger, weil sie geringere Arbeitszeiten haben, sondern sie verdienen auch pro Stunde deutlich weniger als Vollzeitbeschäftigte. Im Mittel verdienen Teilzeitbeschäftigte pro Stunde um 24,2 Prozent weniger als Vollzeitbeschäftigte. Dieser „Malus“ ist umso stärker ausgeprägt, je geringer die Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ist. Darin zeigt sich eine geringere Wertschätzung von Teilzeitbeschäftigten und ihre Benachteiligung bei Karriere und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Die Festlegung von entgelt- und arbeitsrechtlichen Mindeststandards ist eine zentrale Aufgabe unserer GPA-djp Kollektivverträge. Die Verhandlung von Kollektivverträgen gehört zu den wichtigen Kernaufgaben einer Gewerkschaftsbewegung und ist maßgeblicher, sichtbarer Gradmesser für unsere Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit. Ziel der kollektivvertraglichen Einkommenspolitik ist eine **solidarische und frauenspezifische Lohn- und Gehaltspolitik**, die sich daran orientiert, dass die Steigerung der Löhne und Gehälter in allen Branchen der gesamtwirtschaftlichen Produktivität, der Branchenentwicklung und der Preisentwicklung entspricht.

Wir streben an, die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Mindestgrundgehälter stärker als die Ist-Löhne und Ist-Gehälter zu erhöhen, um so die Mindestlöhne und Mindestgrundgehälter an das marktübliche Lohn- und Gehaltsniveau heranzuführen, wobei zur Sicherung des Lebensstandards in allen Kollektivverträgen Ist-Lohn- und Ist-Gehaltserhöhungen umgesetzt werden sollen.

Deshalb fordern wir:

- Mindestlohn bzw. Mindestgrundgehalt von EUR 1.700,- Brutto bei Vollzeitbeschäftigung in allen GPA-djp Kollektivverträgen
- Leisten Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeitsstunden so ist der Mehrarbeitszuschlag im Monat der jeweiligen Mehrarbeitsleistung fällig.
- Karenzzeiten sind für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche anzurechnen.
- Leisten Teilzeitbeschäftigte regelmäßig mehr als die vereinbarte Arbeitszeit, so ist für sie das Recht auf Anhebung ihrer vereinbarten Arbeitszeit auszubauen.
- Eine kollektivvertragliche Verankerung für das Recht der Beschäftigten auf ununterbrochene Mindestbeschäftigungszeiten von mindestens vier Stunden ist anzustreben.
- Verpflichtender Anteil von Frauen in Führungspositionen anteilig Verhältnis Männern und Frauen im Betrieb.
- Einführung einer gesetzlichen Quote von 40% Frauenanteil in Aufsichtsräten.
- Verbesserung der Durchsetzung der Erstellung und Übermittlung eines Einkommensberichts laut § 11 a Abs. (6) GIBG von Anspruchsberechtigten beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht. Darüber hinaus wirksame Sanktionen für Nichterstellung der Einkommensberichte.
- Verpflichtende innerbetriebliche Angleichsverhandlungen nach der Offenlegung des Einkommensberichtes.

- Erzwingbare Betriebsvereinbarung zur Vereinbarung von Gleichstellungsmaßnahmen mit dem Ziel der Angleichung von Frauen- und Männergehältern.
- Betriebliche Frauenförderung und Gleichstellungsmaßnahmen müssen ein Kriterium bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen und Wirtschaftsförderungen sein.
- Aufwertung von frauendominierten Berufen und bessere Bezahlung in Pflege-, Gesundheits-, Bildungs- und Reinigungsberufen. Neue Arbeitsplatzbewertungskriterien, die objektiv, nachvollziehbar und transparent sind und die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz fördern.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

AntragstellerIn: Bundesfrauenvorstand

Pate/Patin: Regionalfrauenvorstand der GPA-djp NÖ

Strukturelle Maßnahmen für Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sind der Schlüssel dafür, ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familien- und Privatleben herzustellen. Durch die Möglichkeit der Väterkarenz, Elternteilzeit, Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit und den Ausbau von Kinderbetreuungs- und -bildungseinrichtungen hat sich in den letzten Jahren viel getan. Nach wie vor wird aber Familienarbeit gesellschaftlich in erster Linie als Aufgabe der Frauen angesehen.

Eine faire partnerschaftliche Aufteilung von Kindererziehung und Haushaltsführung gehört immer noch eher zu den Ausnahmen. Fehlende Kinderbetreuungs- und -bildungseinrichtungen erschweren Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Betreuungs- und -bildungseinrichtungen für unter 2-jährige Kinder sind immer noch nicht ausreichend bzw. gar nicht über öffentliche Einrichtungen verfügbar. Dies erschwert Frauen (und Männern) nach der Babypause bzw. nach der Karenzzeit den Wiedereinstieg ins Berufsleben.

Berufliche Anforderungen und fehlende Rahmenbedingungen sowie immer noch tief verwurzelte Rollenklischees und Traditionen sprechen Frauen automatisch die Betreuungspflichten sowohl von Kindern als auch älteren und pflegebedürftigen Familienangehörigen zu. Immer noch wird das Einkommen der Frauen in manchen Familien nur als „Zuverdienst“ angesehen.

Die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes ist gerade im ländlichen Bereich ein wichtiges Thema. Hier ist ebenfalls zu sorgen, dass öffentliche Verkehrsmittel ausgebaut und auch finanziell leistbar angeboten werden.

Lange Öffnungszeiten unter der Woche oder auch an Samstagen sind für viele DienstgeberInnen und KonsumentInnen selbstverständlich, Betreuungs- und Bildungseinrichtungen für die Kinder in dieser Zeit so gut wie nicht vorhanden. Davon sind bereits viele Berufsgruppen betroffen, so z.B. der Handel. Gerade in dieser Branche sind klassisch viele Frauen, mitunter auch alleinerziehend, beschäftigt.

Die Tendenzen der letzten Jahre zeigen, dass es immer schwieriger wird, Beruf von Freizeit zu trennen. Digitalisierung und Vernetzung haben Arbeitsort, Arbeitszeit und Arbeitsmittel flexibler gemacht, deren Bindung an feste Orte, standardisierte Zeiten und stabile Organisationsformen weiter gelockert. Zwar könnte Arbeit im Zuge digitaler Vernetzung ein höheres Maß an Selbstbestimmung ermöglichen, doch ist es bisher nicht gelungen, dieses Potential für die breite Mehrheit der ArbeitnehmerInnen nutzbar und selbst gestaltbar zu machen. Digitalisierung macht eine Regulierung der Arbeit, die auch Grenzen setzt, umso notwendiger.

Deshalb fordern wir:

- Recht auf qualitativ und quantitativ ausreichende und finanziell leistbare Betreuungs- und Bildungseinrichtungen für Kinder ab dem 1. Lebensjahr und Ganztagsbetreuungseinrichtungen für Schulkinder.
- Bei den Öffnungszeiten ist auch auf Beschäftigte mit unregelmäßigen Arbeitszeiten und vor allem eine ausreichende ganzzährige Kinderbetreuung Ferienbetreuung zu achten.
- Recht auf Elternteilzeit für Betriebe auch bis 20 Beschäftigten mit weniger als drei Dienstjahren.
- Recht auf Vollzeit bei Teilzeitbeschäftigung und die Verpflichtung des Arbeitgebers, Vollzeitarbeitsplätze vorrangig Teilzeitbeschäftigten anzubieten.
- Bei Ausscheiden von Teilzeitbeschäftigten aus dem Betrieb sollten andere Teilzeitbeschäftigte vorrangig das Recht haben, ihre Arbeitszeit aufzustocken.
- Verankerung des Rechts auf Unerreichbarkeit von Beschäftigten außerhalb ihrer Normalarbeitszeit, insbesondere während der gesetzlichen Ruhezeiten und in der Freizeit.

Frauen und Armut

AntragstellerIn: Bundesfrauenvorstand

Pate/Patin: Regionalfrauenvorstand der GPA-djp Kärnten

Die Armut in Österreich nimmt zu und gerade Frauen bekommen dies zu spüren- rund 15 Prozent der weiblichen Einwohnerinnen sind armutsgefährdet. Im Zeitverlauf betrachtet liegt die Armutsgefährdungsquote der Frauen in Österreich seit Jahren auf gleich hohem Niveau, so um die 13 Prozent; jene der Männer zwischen zehn und elf Prozent. Besonders stark armutsgefährdet sind alleinstehende Frauen, Alleinerzieherinnen, Migrantinnen und Pensionistinnen.

Obwohl Frauen viel leisten, ist ihre Armutsgefährdung höher als jene der Männer. Es gibt viele Gründe für Frauenarmut: Niedrige Einkommen, lange Berufsunterbrechungen oder schlecht bezahlte Teilzeitjobs, weil es keine passenden Kinderbetreuungseinrichtungen gibt. 45 Prozent der Frauen arbeiten Teilzeit und haben damit oft kein existenzsicherndes Einkommen immer noch weniger als Männer leisten aber 80 Prozent der unbezahlten Pflege von Angehörigen und der Betreuung von Kindern. Das Kindergeld wird zu 95 Prozent von Frauen beansprucht.

Geringe Erwerbseinkommen bedingen wiederum geringere Leistungen in der Arbeitslosen- und Pensionsversicherung. Aufgrund unstetiger Beschäftigungsverhältnisse, die vielfach Frauen betreffen, sind diese oft auch von Altersarmut betroffen.

Bedarfsorientierte Mindestsicherung

Im Jahr 2013 bezogen insgesamt 238.392 Personen bzw. 143.161 Bedarfsgemeinschaften eine Geldleistung zur Sicherung des Lebensunterhalts und des Wohnbedarfs außerhalb von stationären Einrichtungen.

Gegenüber dem Vorjahr hat die Anzahl der unterstützten Personen in der bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) um insgesamt 17.051 (+7,7 Prozent) zugenommen, die der Bedarfsgemeinschaften ist um 9.448 (+7,1 Prozent) gestiegen. Insgesamt lag der Anteil der Frauen an den BMS-BezieherInnen bei 40 Prozent (94.901 Personen), während auf die Männer 33 Prozent (79.231) und auf die Kinder knapp 27 Prozent (64.260) entfielen. Nach Haushaltskonstellationen betrachtet, bildeten die Alleinstehenden die größte Gruppe (61 Prozent der Bedarfsgemeinschaften; 36 Prozent der Personen), gefolgt von den Alleinerziehenden (21 bzw. 17 Prozent) und den Paaren mit Kindern (12 bzw. 29 Prozent).

Arm trotz Arbeit - ARBEIT SCHÜTZT VOR ARMUT NICHT

Ein weiteres Vorurteil besagt, dass Menschen arm sind, weil sie nicht arbeiten wollen.

Abgesehen davon, dass viele Menschen z.B. aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen oder Betreuungspflichten nicht arbeiten können, bietet der Arbeitsmarkt nicht für alle Arbeit. Dazu kommen noch viele, die mit ihrer Arbeit nicht genug verdienen, um sich über Wasser zu halten, die Gruppe der so genannten „Working Poor“. Arm trotz Arbeit, davon sind vor allem Frauen betroffen, die in Niedriglohngruppen tätig sind. Dazu zählen die Lebensmittel- oder Textilbranche, aber auch Berufe wie Friseurinnen oder Floristinnen.

Warum Frauen stärker von Armut betroffen sind

ExpertInnen haben dafür drei Hauptgründe genannt: Vermögen, Einkommen und Steuern. Dazu kommt noch, dass bei staatlichen Sparmaßnahmen vorwiegend soziale Dienstleistungen gekürzt werden.

Ein ungerechtes Steuersystem benachteiligt Frauen. Aufgrund dieser zunehmenden Entwicklung zu einem „Lohnsteuerstaat“ hat der ÖGB im Sommer 2014 die „Lohnsteuer runter-Kampagne“ mit dem Ziel einer spürbaren Entlastung von ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen verbunden mit Vorschlägen zu einer sozial gerechten Gegenfinanzierung gestartet. Dank der fast 900.000 von vielen BetriebsrätInnen gesammelten Unterschriften ist es gelungen, die Steuerreform auf Schiene zu bringen – eine Steuerreform, die auch Fraueneinkommen deutlich entlastet. Auch Vermögen werden in Österreich fast gar nicht besteuert. Gerechtere wäre aber, wenn Einkommen aus Arbeit nicht mehr Abgaben zahlt als Einkommen aus Vermögen.

Nachteilig für Frauen wirken sich auch die Verbrauchssteuern aus. Dabei handelt es sich um Abgaben, die für alle gleich hoch sind, zum Beispiel die Mehrwertsteuer. Gerade deshalb sind diese Abgaben aber für Frauen, die in der Regel weniger verdienen, im Verhältnis zu ihrem gesamten Einkommen sehr hoch.

Herausforderungen

Mit Maßnahmen, wie ein individueller Zugang zu Sozialleistungen, eine Arbeitsmarktpolitik, die Handlungskompetenzen stärkt und Arbeitsplätze mit adäquaten Löhnen und Gehältern und Perspektiven schafft, sowie der gute Zugang zu qualitativvoller Bildung, Gesundheitsprogrammen und Kinderbetreuungseinrichtungen könnte ein großer Beitrag zur Vermeidung und Bekämpfung von Frauenarmut geleistet werden.

Deshalb fordern wir:

- Kollektivvertragliche Mindestlöhne und Mindestgrundgehälter in der Höhe von 1.700,- Euro
- Anhebung der Richtsatzhöhe bei der bedarfsorientierten Mindestsicherung und 14 malige Auszahlung pro Jahr, um ein existenzsicherndes Leistungsniveau zu gewährleisten.

- Anhebung des Vermögensfreibetrages bei der bedarfsorientierten Mindestsicherung, um vor der Gefahr von Armutsverfestigung entgegenzuwirken.³
 - Stärkung der aktivierenden Maßnahmen im Rahmen der bedarfsorientierten Mindestsicherung mit dem Ziel eine individuell passende und existenzsichernde Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erreichen und nicht um den weiteren Anstieg prekärer Arbeitsverhältnisse zu fördern.
 - Sicherstellung eines österreichweit einheitlichen Vollzugs der bedarfsorientierten Mindestsicherung durch lückenlose Einhaltung der 15 a-Vereinbarung durch die Bundesländer.
 - Anhebung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld um eine existenzsichernde Leistung zu ermöglichen.
 - Streichung, der vor allem Frauen benachteiligenden Anrechnung des PartnerInneneinkommens, bei der Notstandshilfe und Entfall der Anrechnung des PartnerInneneinkommens bei Wochengeldbezug im Anschluss an die Notstandshilfe.
 - Niederschwelliger Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten vor allem für gering Qualifizierte.
 - Leichter Zugang zum Arbeitsmarkt für AsylwerberInnen.
 - Leichtere und schnellere Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen.
 - Bessere Anrechnung von Kindererziehungszeiten in der Pensionsversicherung.
 - Stärkere Förderung des sozialen Wohnbaus sowie eine Reform des Mietrechts mit klaren Mietobergrenzen sowie effiziente Bekämpfung von Immobilienspekulation.
 - Einbeziehung von freien Dienstnehmerinnen in das Mutterschutzgesetz.
- Einführung der Vermögenssteuer - durch eine Vermögensteuer erfasst werden soll unter Berücksichtigung eines großzügigen Freibetrages das Nettovermögen. Also Immobilien- und Finanzvermögen abzüglich etwaiger laufender Kredite.

Lebensgerechtes Arbeiten - Gesundheit

AntragstellerIn: Bundesfrauenvorstand

Pate/Patin: Regionalfrauenvorstand der GPA-djp Oberösterreich

Trotz vieler erfreulicher Trends im Bereich Sicherheit am Arbeitsplatz, die etwa anhand stetig rückläufiger Zahlen beim Arbeitsunfallgeschehen messbar sind, zeigt sich insgesamt eine größer und schwieriger zu bewältigende Problematik was arbeitsbezogene Gesundheitsbeeinträchtigungen betrifft. Ausschlaggebend dafür sind vor allem psychische Belastungsfaktoren.

Als Spiegel der größer werdenden Dimension psychischer Erkrankungen gelten auch die für die Krankenversicherung entstehenden Behandlungskosten. Insgesamt liegen die Ausgaben der Krankenversicherung wegen psychischer Leiden bei über 900 Millionen Euro jährlich, 840.000 Menschen waren 2013 wegen psychischer Erkrankungen in (medikamentöser) Behandlung.

³ Im Jahr 2015 beträgt der Vermögensfreibetrag bei der bedarfsorientierten Mindestsicherung 4.139,11 Euro.

Die Personalpolitik im Betrieb orientiert sich hauptsächlich an jungen und jüngeren Beschäftigten. Das manifestiert sich z.B. bei Neueinstellungen, in der Weiterbildung, in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, im Umgang mit physischen und psychischen Arbeitsbelastungen, im Hinausdrängen Älterer aus den Betrieben. Für Arbeitnehmerinnen ist die gegenwärtige Situation in vielfacher Hinsicht durch andere Anforderungen geprägt als jene der Arbeitnehmer. Heben von schweren Lasten, Nacharbeit, Schicht- und Wochenenddienste sind jedoch im Handel, in der Gastronomie oder im Pflege- und Betreuungsbereich ebenso üblich wie im produzierenden Bereich. Frauen leisten aber im Gegensatz zu Männern mehr unbezahlte Reproduktionsarbeit zu Hause.

Stress, resultierend aus einer hohen Arbeitsdichte oder fehlenden Pausen, mangelnde Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten oder diskriminierende Entlohnung verursachen psychische Belastungen. Der Arbeitsgesundheitsmonitor⁴ zeigt, dass Frauen aufgrund der vorherrschenden Arbeitsbedingungen deutlich mehr an gesundheitlichen Problemen leiden. Der Hauptgrund für Invaliditätspensionen bei Frauen sind psychische Krankheiten. Nur 56 Prozent der Frauen glauben, bis zum Regelpensionsalter ihren Beruf ausüben zu können.

Das Thema altersgerechten Arbeitens ist in den Betrieben insgesamt noch zu wenig präsent. Es muss ein permanenter Prozess sein, der sich nicht nur auf die Bedürfnisse älterer Beschäftigter beschränkt, sondern gute Rahmenbedingungen für alle Altersgruppen, insbesondere für Frauen, schafft. Maßnahmen zum altersgerechten Arbeiten verbessern nicht nur die Gesundheitssituation der ArbeitnehmerInnen, sondern bringen ökonomischen Nutzen, Wettbewerbs- und Standortvorteile.

Effektive Kontrolle ist für die Durchsetzung von Vorschriften im ArbeitnehmerInnenschutz zentral.

Deshalb fordern wir:

- Einführung des Gesundheitseuros⁵ auf kollektivvertraglicher Ebene (abhängig von Mehrarbeit- und Überstundenleistungen). Zweckwidmung für wirksame verhältnispräventive Maßnahmen.
- Einführung von verhältnispräventiven Maßnahmen zur Schaffung von Arbeits- und Rahmenbedingungen, die es Frauen ermöglichen, möglichst lange und vor allem gesund am Arbeitsmarkt teilhaben können.
- Die Evaluierung psychischer und körperlicher Belastungen am Arbeitsplatz soll zu verpflichtenden systemischen Verbesserungsmaßnahmen führen. Stärkung des Arbeitsinspektorats für wirksame Umsetzungskontrollen.
- Einführung Bonus-Malus-System zur Erhöhung des faktischen Pensionsalters. Wer krankmachende Arbeitsbedingungen nicht abstellt, muss dafür bezahlen.
- Die Ausweitung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung unter Stärkung eines frauenzentrierten Fokus.
- Bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren und bei der Festlegung von Maßnahmen ist jedenfalls die Dimension Arbeitszeitrealitäten zu erfassen. Um dies zu gewährleisten sollen Betriebe die Verpflichtung erhalten, Arbeitszeitbilanzen zu erstellen und diese mit den BetriebsrätInnen zu beraten mit dem Ziel, die Personalbemessung entsprechend anzupassen.

⁴ Der Österreichische Arbeitsgesundheitsmonitor: 2012, Arbeiterkammer

⁵ Der Gesundheits-Euro sieht vor, dass Unternehmen einen Euro pro geleisteter Überstunde zahlen. Dieses Geld kann für Krankheitsprävention und betriebliche Gesundheitsförderung sowie arbeitsmarktpolitische Maßnahmen verwendet werden.

Bildung

AntragstellerIn: Bundesfrauenvorstand

Pate/Patin: Bundesfrauenpräsidium

Die GPA-djp sieht Bildung als eine der wichtigsten Ressourcen in einer Wissensgesellschaft und sie entscheidet über Chancenverteilung in einer Gesellschaft. Die GPA-djp tritt für ein nicht selektives Bildungssystem ein, das durch die umfassende Förderung Kinder gemäß den individuellen Bedürfnissen, Fähigkeiten und Leistungen eine fundierte Basis für weitere Bildungswegentscheidungen schafft.

Attraktive qualitative Lehre

In ganz Europa wird das österreichische System der dualen Ausbildung gelobt und als einer jener Faktoren gepriesen, die eine geringe Jugendarbeitslosigkeit garantieren. Aber es bilden nur mehr 20 % jener Betriebe, die ausbilden könnten, Lehrlinge aus. Die betriebliche Ausbildung wird keiner Qualitätskontrolle, Evaluierung und Qualitätssicherung unterzogen. Die Wirtschaft zieht sich aus der Ausbildung zurück und überlässt diese anderen Bildungseinrichtungen.

Bei der Förderung gibt es keine Bindung an die Ausbildungsqualität. Wir wollen ein Fördersystem, das ausschließlich qualitativ hochwertige Ausbildung und jene Betriebe, die diese auch anbieten, belohnt (Benchmarksystem).

Das von uns geforderte Modell der Fachkräftemilliarde sieht vor, dass die Betriebe in Zukunft ein Prozent der Bruttoentgeltsumme in einen Fonds einbezahlen, aus welchem die Lehrstellenförderung, die überbetriebliche Ausbildung von Lehrlingen sowie Maßnahmen zur Weiter- und Höherqualifizierung der ArbeitnehmerInnen finanziert werden sollen.

Die gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf die Freistellung für die Lehrabschlussprüfung - derzeit ist lediglich die notwendige Zeit freizugeben - sind auszuweiten.

Die Bestimmungen zum Entzug der Lehrberechtigung sind zu verschärfen.

Es bedarf einer generellen gesetzlichen Regelung, mit der BMHS-Abschlüsse den Lehrabschlüssen gleichgesetzt sind.

Die Lehrlingsstellen sind als nachgelagerte Stelle des Wirtschaftsministeriums mit dem Vollzug des Berufsausbildungsgesetzes betraut und sind bei der Wirtschaftskammer angesiedelt. Oft agiert die Lehrlingsstelle jedoch weniger als Behörde sondern als Vertretung der Wirtschaftskammer. Dies macht eine durchgängige Qualitätssicherung in der Lehrausbildung unmöglich. Es erscheint also als logische Konsequenz, die Lehrlingsstellen in der bestehenden Form aufzulösen und durch unabhängige Agenturen zur Sicherung der Ausbildungsqualität in der Lehrausbildung zu ersetzen.

Deshalb fordern wir:

Kindergarten und Schule

- Sexualunterricht soll schon in Volksschule gestartet werden nach schwedischem Vorbild.
- Abschaffung der Trennung von SchülerInnen nach unterschiedlichen Schultypen nach der 4. Schulstufe. Stattdessen flächendeckende Einführung einer Gesamtschule in den ersten neun Jahren mit pädagogischen Leitlinien der Individualisierung, Aktivierung und Förderung.

- Ausbau qualitativ hochwertiger Ganztagschulen, wo Lernen, sportliche und kreative Betätigung sowie Freizeit in Form von Lernhilfe über den ganzen Tag verteilt stattfinden.
- Ressourcenorientierung und Kompetenzentwicklung als pädagogische Leitlinie, um alle Kinder bei der Entfaltung ihrer je individuellen Potenziale zu unterstützen, anstatt durch Defizitorientierung die Perspektiven von Kindern zunehmend einzuschränken.
- Einführung sowohl von Sozial- und Arbeitsrechtunterricht als auch von politischer Bildung als verpflichtendem Unterrichtsfach.

Hochschulzugang und -finanzierung

- Erstellung eines österreichweiten Entwicklungs- und Finanzierungsplans im Rahmen einer Gesamtstrategie für den Hochschulbereich. Aufstockung der finanziellen Mittel der Hochschulen.
- Abschaffung der Studiengebühren an Universitäten und Fachhochschulen.
- Ausbau der Mitbestimmung an den hochschulischen Einrichtungen; Demokratisierung und Stärkung der Mit- und Selbstverwaltung in allen tertiären Bildungseinrichtungen.
- Verbesserung der Studienmöglichkeiten für Berufstätige: Ausbau des Angebots, Berücksichtigung von Bedürfnissen.
- Ausbau der Durchlässigkeit, um es Personen ohne Maturaabschluss zu ermöglichen, ein Fachhochschul- oder Universitätsstudium zu beginnen, unter anderem durch die Anerkennung von facheinschlägigen beruflichen Vorkenntnissen.
- Ausbau bzw. Reform des derzeitigen Stipendiensystems und Aufstockung der Mittel für die Studienbeihilfe zur Förderung von Studierenden aus sozial benachteiligten Familien.

Betriebliche Weiterbildung und Erwachsenenbildung

- Förderung des zweiten Bildungsweges, kostenloses Nachholen von Bildungsabschlüssen
- Rechtsanspruch für ArbeitnehmerInnen auf bezahlte Weiterbildungsmaßnahmen im Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit pro Jahr.
- Rechtsanspruch auf Bildungskarenz und Bildungsteilzeit.
- Für das Vergleichen von Qualifikationen und insbesondere Kompetenzen ist eine Standardisierung von Akkreditierungs- und Zertifizierungsverfahren notwendig; das betrifft auch eine verbesserte Anrechenbarkeit von im Ausland erworbenen Qualifikationen.

Gewerkschaftliche Bildung

- Erweiterung der Bildungsfreistellung für Betriebsratsmitglieder auf fünf Wochen innerhalb einer Funktionsperiode.

Migration - Frauenrechte sind unteilbar

AntragstellerIn: Bundesfrauenvorstand

Pate/Patin: work@migration

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in das gesellschaftliche Leben und deren volle Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist eine zentrale Aufgabe für eine demokratische, pluralistische und solidarische Gesellschaft. Der gleichberechtigte Zugang zu Institutionen, Arbeit, Bildung, sozialer Sicherheit und öffentlichen Dienstleistungen ist dabei elementarer Bestandteil. Dies gilt auch und besonders für den Zugang von Frauen mit Migrationshintergrund.

Männer und Frauen, die nicht in Österreich aufgewachsen sind, bringen unterschiedliche kulturelle Hintergründe mit und damit auch unterschiedliche Frauenbilder und -rollen. Es gilt diese bewusst wahrzunehmen, die Gemeinsamkeiten und die Unterschiedlichkeiten herauszuarbeiten und darauf aufbauend Strategien für eine erfolgreiche Integration von Frauen aufzubauen. Gleichzeitig sollen die Frauen ermutigt werden, sich mit ihrer Rolle auseinanderzusetzen, Selbstbewusstsein zu entwickeln und eigenständig am Leben der Gesellschaft teilzunehmen. Sie haben als eigene Persönlichkeit das Recht auf ein eigenständiges, abgesichertes Leben.

Fast die Hälfte der in Österreich lebenden Menschen mit Migrationshintergrund sind Frauen und Mädchen. Daher muss die Integrationspolitik besonders auch die Frauen als Adressatinnen im Blick haben. Wenn Migrantinnen Mütter sind, kommt ihnen eine wichtige Schlüsselstellung für die Integration der nächsten Generation zu.

Viele Mädchen mit Migrationshintergrund erbringen gute Leistungen in der Schule und beherrschen die deutsche Sprache. Trotzdem fehlt ihnen oftmals die Möglichkeit, ihre Potenziale nutzbringend einzusetzen.

Deshalb fordern wir:

Ausbau des Diskriminierungsschutzes

- Leveling up des Gleichbehandlungsgesetzes, es muss in allen Bereichen des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens Diskriminierung aufgrund der Herkunft oder der ethnischen Zugehörigkeit verboten werden.
- Verbesserte Rechtstellung von Diskriminierungsopfern in Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission und bei Behörden und Gerichten.
- Anhebung der Strafsanktionen bei Verstößen gegen die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, insbesondere bei direkter und indirekter sexueller Belästigung und Beleidigung wegen der ethnischen Zugehörigkeit oder wegen der Herkunft.

Arbeitsmarkt

- Die Beschäftigungschancen von Migrantinnen müssen verbessert, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Angebote zur Beratung, Information und Kommunikation an ihre Bedürfnisse angepasst und ihre betriebliche Integration gezielt gefördert werden.
- Erhöhung der Zahl von weiblichen Lehrlingen mit Migrationshintergrund in öffentlichen Verwaltungen und in den Betrieben
- Die Förderprogramme für junge Frauen im Bereich schulischen und beruflichen Ausbildung sind beizubehalten und auszubauen.
- Jungen Frauen mit Migrationshintergrund, denen Vorbilder bei der beruflichen Orientierung oft fehlen, ist ein Mentoringprogramm zur individuellen Arbeitsmarkt- und Berufsorientierung anzubieten.
- Der Bund, die Länder, die Kommunen sollen den Anteil weiblicher Beschäftigter mit Migrationshintergrund erhöhen. Es ist anzustreben, dass dabei sprachliche und interkulturelle Kompetenzen angemessen berücksichtigt werden.

Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen

- Anerkennung im Ausland erworbener Ausbildungsabschlüsse, die zu einer vollständigen Gleichstellung mit einem inländischen Äquivalent führt und „Nachprüfungen“ oder Teilstudien vermeidet. Anerkennungsverfahren sollen gebührenbefreit werden und Übersetzungen von Amt wegen erfolgen.
- Die Schaffung regionaler Anlaufstellen für die Anerkennung sämtlicher im Ausland erworbener Qualifikationen und Berufserfahrungen, nach dem One-Stop-Shop Prinzip. Hierfür wäre ein eigener Bereich im AMS vorzusehen.
- Gleichhaltungsregeln erworbener Qualifikationen in den Beschäftigungsschemata der Kollektivverträge unabhängig davon ob die Abschlüsse durch Behörden „offiziell“ anerkannt sind.

Aufenthalt und Staatsbürgerschaft

- Frauen muss der Zugang zu einem eigenen, vom Ehegatten unabhängigen, Aufenthaltsrecht erleichtert werden.
- Es sollten Einbürgerungskurse angeboten werden, die zur aktiven Beteiligung am gesellschaftlichen Leben anregen; die Teilnahme muss auf freiwilliger Basis ermöglicht werden.
- Keine „Wissens- oder Gewissenstests“ als Einbürgerungshürden
- Wir verlangen die Rücknahme von Verschärfungen beim Sprachnachweis, die üblichen Sprach- und Grammatikkenntnis der Durchschnittsbevölkerung sind ausreichend für die Integration. Möglichkeit der Mehrfachstaatsangehörigkeit auf Basis gegenseitiger Anerkennung „Kinder, die in Österreich geboren werden und deren Eltern sich schon seit mehreren Jahren legal hier aufhalten, sollen automatisch die österreichische Staatsbürgerschaft erhalten.“⁶

Arbeits- und Sozialrechtliche Absicherung

- Informationsangebote für Migrantinnen zu arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen bereits vor und während der Arbeitsaufnahme.
- Maßnahmen gegen Überforderung der Pflegehelferinnen auch wenn sie im privaten Familienbereich pflegen.
- Konsequente Kontrollen der Beschäftigungsverhältnisse nach dem LSDG und Einbeziehung der Beschäftigungsverhältnisse in die Sozialversicherung, mit dem Ziel Beschäftigte arbeits- und sozialrechtlich korrekt abzusichern.
- In den Kollektivverträgen sind Regelungen für die Bewertung von Zweit und Fremdsprachen vorzusehen.
- In jenen Bereichen wo Kollektivverträge derartige Bewertungen bereits vorsehen, sind Einstufungen auf ihre Korrektheit zu prüfen.
- Weiterentwicklung des Lohn- und Sozial-Dumping-Bekämpfungsgesetzes hinsichtlich der Effizienz der Anwendung und der Verfolgbarkeit von Strafen auch im EU Ausland.
- Arbeitsrechtliche Regelungen für Angestellte in privaten Haushalten sind vor dem Hintergrund prekärer Beschäftigungsformen (au pair, 24 Stunden Betreuung) zu überarbeiten, Ratifizierung der ILO- Norm 189 über die menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte. Dadurch soll eine bessere Absicherung von Angestellten in privaten Haushalten erreicht werden.

⁶ Beschlusslage: Antrag des Bundesvorstands der GPA-djp zum Thema Integration (Beschlissen am 1. 6. 2012)

Förderprogramme zur Migrantinnenselbstorganisation

- Im § 97 ArbVG soll die Möglichkeit von Betriebsvereinbarungen zur Förderung der Vielfalt und des partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz geschaffen werden.
- Bei Frauenförderplänen ist die besondere Situation weiblicher Migrantinnen zu berücksichtigen, vor allem die oftmals anzutreffende Mehrfachdiskriminierung.
- Bei der Gestaltung der Einkommensberichte ist auch ein Augenmerk auf die Einkommenssituation Migrantinnen zu legen.

Abbildung im politischen Leben und Institutionen

- Migrantinnen sind zu ermutigen und unterstützen, Betriebsrätinnen, Jugendvertrauensrätinnen zu werden und auch gewerkschaftliche Funktionen zu übernehmen.
- Die Kandidatur migrantischer Kolleginnen ist in allen Interessengemeinschaften zu fördern.
- In der hauptamtlichen Struktur ist die Struktur unserer Gesellschaft durch Anhebung des Anteiles von Beschäftigten mit Migrationshintergrund darzustellen.
- In allen Bereichen des wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Lebens sind Menschen mit migrantischer Herkunft als selbstverständlicher Teil unserer Gesellschaft abzubilden. Dies gilt besonders auch für den Bereich der Behörden, der Polizei und den Gerichten.
- Das Aufnahmekriterium der Österreichischen Staatsbürgerschaft ist unbedingt auf jene Bereiche zurückzudrängen, wo dies sachlich gerechtfertigt und unbedingt notwendig ist.

Pension

AntragstellerIn: Bundesfrauenvorstand

Pate/Patin: Bundesfrauenpräsidium

Die nach Aussagen „selbsternannter“ ExpertInnen angeblich gefährdete Finanzierbarkeit des Pensionssystems verunsichert viele Menschen, weil Ihnen von mehreren Seiten mit - durchaus widersprüchlichen - Botschaften vermittelt wird, das Pensionssystem sei angeblich zu teuer und werde in Zukunft keine existenzsichernden Pensionen mehr leisten können. Beide Behauptungen können widerlegt werden: Die Ausgaben für das öffentliche Pensionssystem sind jedenfalls im ASVG-Bereich in den letzten Jahrzehnten nur moderat gestiegen.

Der Bundesbeitrages ist kein Zuschuss zu einem „defizitären“ System, sondern die Einbeziehung von Steuermitteln ist eine bewusste Verbreiterung der Finanzierungsbasis. Durch die Ausgestaltung des Bundesbeitrages als Ausfallhaftung wird darüber hinaus klargestellt, dass die Verantwortung für die Finanzierung der Pensionszahlungen aus dem öffentlichen System eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist.

Seit 2010 wurde die Langzeitversichertenregelung im ASVG in modifizierter Form ins Dauerrecht übernommen, die Parallelrechnung durch die Umstellung auf das Pensionskonto ersetzt und befristete krankheitsbedingte Pensionen durch Rehabilitationsgeld und Umschulungsgeld ersetzt. Bei der Langzeitversichertenregelung und Korridorpension wurden die Anspruchsvoraussetzungen verschärft.

Immer mehr Frauen sind in ihrem Erwerbsleben mit Phasen der Arbeitslosigkeit konfrontiert. Auch die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten steigt kontinuierlich, insbesondere nach der Geburt eines Kindes arbeiten viele Frauen in bestimmten Lebensphasen Teilzeit.

In der Regel hat dieser berufliche Ausstieg und die längerfristige Teilzeitbeschäftigung negative Konsequenzen, da diese Frauen in der Regel vom Partner finanziell abhängig werden und dann in weiterer Folge - aufgrund der Lücken in ihrer Erwerbsbiographie - nur eine sehr niedrige Pension erhalten. Diese Entwicklung wird sich in Zukunft noch weiter verstärken, da die Lebenserwartung der älteren, pflegebedürftigen Generation und deren Pflegebedarf steigen.

Wir haben deshalb ein besonderes Augenmerk darauf zu legen, dass auch in jene Branchen einkommenssteigernd investiert wird, in denen vorwiegend Frauen beschäftigt sind. Gleichstellung darf kein Schlagwort mehr sein, sondern muss die Grundlage aller öffentlichen Entscheidungen, z.B. auch bei der Vergabe öffentlicher Aufträge nach dem Bestbieterprinzip werden.

Der Anteil der Frauen mit eigenständigen Ansprüchen an die gesetzliche Pensionsversicherung ASVG ist gestiegen. Von den Durchschnittspensionen, die Frauen beim Pensionsantritt erzielen, können sie nicht selbstständig leben. Während Männer im Durchschnitt eine Alterspension in Höhe von EUR 1.725 erhalten, liegt die durchschnittliche Alterspension der Frauen bei EUR 819.⁷

Deshalb fordern wir:

- Maßnahmenpaket zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen: Bonus-Malus-Regelung hinsichtlich der Beschäftigung Älterer; Verpflichtung der Unternehmen zur Etablierung altersgerechter Arbeitsbedingungen sowie zu betrieblicher Gesundheitsförderung.
- Verbesserung der arbeitsweltbezogenen Verhältnisprävention.

⁷ Statistik Austria

- Ausbau und finanzielle Absicherung von Angeboten der beruflichen und medizinischen Rehabilitation, insbesondere im Bereich der psychiatrischen Rehabilitation.
- Sicherstellung, dass im Zuge der beruflichen Rehabilitation das bestehende Qualifikationsniveau nicht unterschritten wird und kein Druck in Richtung Aufweichung des Berufsschutzes entsteht.
- Anspruch auf berufliche Rehabilitation auch für Personen ohne Berufsschutz.
- Einführung präventiver Rehabilitation bei drohender Arbeitsunfähigkeit und verpflichtende Inanspruchnahme von Leistungen von fit2work für Betriebe, welche trotz Evaluierungsergebnisse des Arbeitsinspektorats die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten beeinträchtigen.
- Reform der Anspruchsvoraussetzungen für die Schwerarbeitspension, um einen realistisch erreichbaren Zugang zu dieser Pensionsart zu ermöglichen.
- Evaluierung und Weiterentwicklung der Schwerarbeitsliste auch um Berufe mit psychisch schwer belastenden Tätigkeiten.
- Bessere Bewertung von Kindererziehungszeiten sowie Präsenz-, Zivildienst, Hospizkarenz, Zeiten der Arbeitslosigkeit, Notstandshilfebezug.
- Günstiger Nachkauf von Schul- und Studienzeiten.
- Keine Anhebung des gesetzlichen Regelpensionsalters.
- Keine frühere Angleichung des Frauenregelpensionsalters an jenes der Männer als im Gesetz bereits vorgesehen.
- Angleichung der Pensionsversicherungsbeiträge von Selbständigen, Gewerbetreibenden, BäuerInnen an die Beitragssätze der ASVG-Versicherten.
- Klares Bekenntnis zum bestehenden leistungsdefinierten Pensionskonto mit verbindlichen Aussagen zur künftig zu erwartenden Pensionshöhe und Absage an ein beitragsdefiniertes Pensionskontosystem, in dem die künftige Pensionshöhe völlig unberechenbar bliebe und ein erheblich niedrigeres Leistungsniveau zu erwarten ist.
- Gewährleistung einer jährlich zu erfolgenden kaufkrafterhaltenden Pensionsanpassung.
- Regelmäßige Valorisierung des Rehabilitationsgeldes, als Mindestleistung muss jeweils die aktuelle Ausgleichszulage zustehen.

Frauen in der Gesellschaft – Rollenklischees

AntragstellerIn: Bundesfrauenvorstand

Pate/Patin: Regionalfrauenpräsidium der GPA-djp Wien

Frauen und Männer sind laut Gesetz gleichberechtigt und die Frauen wollen sich ebenso wie Männer nach ihren persönlichen Interessen und Fähigkeiten entfalten.

Bei vielen Menschen sind die traditionellen Geschlechterrollen aber noch immer fest verankert und diese vermitteln sie auch an ihre Kinder weiter.

Immer mehr Eltern wollen aber heutzutage, dass ihr Kind es zum Beispiel ganz normal findet, dass Papa den Abwasch macht, während Mama das Auto repariert und es weiß, dass es nicht nur eine Art gibt, eine "richtige Frau" oder ein "richtiger Mann" zu sein.

Viele Dinge geschehen aber auch unbewusst und natürlich wird eine Person im Laufe ihres Lebens nicht nur von den Eltern, sondern von dem gesamten Umfeld beeinflusst - von FreundInnen, Bekannten, LehrerInnen, aber auch Medien wie Filme, Fernsehen, Zeitschriften oder Bücher.

Einige WissenschaftlerInnen sind davon überzeugt, dass Mädchen höhere sprachliche Fähigkeiten haben und Buben sich leichter im räumlichen Denken tun, weil die Gehirne unterschiedlich beschaffen sind. Aber die Forschungslage ist längst nicht so eindeutig. Immer mehr Geschlechter- und Gehirnforscher gehen davon aus, dass tatsächlich die wenigsten Unterschiede zwischen Männern und Frauen angeboren oder unveränderlich sind. Sie sind überzeugt davon, dass die Abweichungen zwischen männlichen und weiblichen Gehirnen zu großen Teilen nicht von der Natur vorgegeben sind, sondern auf Entwicklungen im Laufe des Lebens zurückgehen.

Es ist also naheliegend, dass die Interessen, Denk- und Verhaltensweisen von Buben und Mädchen zum großen Teil auf Rollenbilder und Prägungen durch die Gesellschaft zurückzuführen sind. Studien zufolge sind Mädchen überhaupt nicht von Natur aus schlechter in Mathematik, aber sie zweifeln häufiger an ihren mathematischen Fähigkeiten als Buben. Doch nicht nur schneiden Schülerinnen in technischen und mathematischen Fächern zunehmend besser ab, die Tendenz zeigt sich auch im Berufsleben. So hat sich der Frauenanteil im Studiengang Mathematik deutlich erhöht - mittlerweile beginnen fast so viele weibliche wie männliche Studenten ein Mathestudium. Auch in anderen "männertypischen" Studiengängen wie Ingenieurswesen und technischen Berufen haben junge Frauen deutlich zugelegt.

Die Persönlichkeit eines jeden Menschen ist unsagbar vielseitig und die geschlechtsspezifischen Unterschiede machen nur einen gewissen Teil davon aus. Jeder Mensch ist einzigartig mit seinen Stärken und Schwächen - manche davon sind erblich bedingt, viele werden aber stark von außen beeinflusst. Neigungen und Talente können sich nämlich nur dann richtig entfalten, wenn sie auch gefördert werden und Kindern nicht von vorneherein vermittelt wird, dass sie das nicht könnten. Es stimmt also, dass die Gesellschaft und unsere Erziehung einen großen Einfluss auf unsere Entwicklung haben und das gilt auch für das Verhalten, was wir als typisch weiblich oder typisch männlich erachten.

Deshalb fordern wir:

- Ein Leben frei von Sexismus und Diskriminierung.
- Keine sexistischen Darstellungen im öffentlichen Raum und in der Werbung (egal ob Printmedien, Internet, Social Media, Fernsehen etc.).
- Diskriminierende Darstellungen und Assoziationen müssen bereits aus Kinderbüchern und Schulbüchern verschwinden.
- Sensibilisierung der KindergartenpädagogInnen und LehrerInnen zum Thema Rollenklischees mittels gezielter Schulungen und verpflichtende gendersensible Aus- und Weiterbildung. Das Ziel ist gendersensible pädagogische Förderung von Kindern bereits ab dem Kindergarten.
- Maßnahmen auf allen gesellschaftlichen Ebenen entwickeln zum Abbau von Rollenklischees, die zum Nachteil von Frauen führen.

- Betriebliche Unterstützung der Entwicklungs- und Beteiligungsmöglichkeiten von Frauen, wie z.B. durch Mentoring und Weiterbildungsmaßnahmen.
- Attraktivierung von technischen Berufen für Frauen.
- Bildungsauftrag an die öffentlich-rechtlichen Medien: Rollenklischees verhindern.
- Sportförderung für Mädchen und junge Frauen bei Mannschaftssportarten.
- Konsequenzen geschlechtergerechten Sprachgebrauch und eine diskriminierungsfreie Bild- und Motivauswahl (Medien, Unternehmen, Öffentliche Hand, Organisationen, Gesetze, Betriebsvereinbarungen etc.)
- Maßnahmen gegen Altersdiskriminierung.
- Mädchen und junge Frauen ermutigen Jugendvertrauensrätin oder Betriebsrätin zu werden.
- Mittelbare und unmittelbare Diskriminierung von Frauen auf allen Ebenen sichtbar machen, z.B. im Rahmen des Einkommenstransparenzberichtes und Ableitung von verbindlichen Verbesserungsmaßnahmen. Z.B. durch erzwingbare Betriebsvereinbarungen.