**Gleichstellung durchsetzen**

Frauen sind in vielen gesellschaftlichen Bereichen nach wie vor benachteiligt. Die GPA-djp setzt sich für Gleichstellung auf allen gesellschaftlichen Ebenen ein und arbeitet in ihrem Einflussbereich der Arbeitswelt aktiv an der Umsetzung.

Gleichstellungspolitik ist für die GPA-djp eine Querschnittsmaterie, die inhaltlich in alle interessenspolitischen Felder Eingang finden soll. Eine besondere Rolle nehmen hierbei die Frauenorganisation und die Frauenbeauftragten der Wirtschaftsbereiche, Interessensgemeinschaften und der Jugend ein.

**Die Einkommensschere schließen und die gläserne Decke durchbrechen**

Der Unterschied zwischen Männer- und Fraueneinkommen im Berufsleben beträgt 2019 in Österreich noch immer 19,7 Prozent, rechnet man erklärbare Faktoren wie Branchenunterschiede und regionale Differenzen heraus, sind es immer noch 14 Prozent. Die erfolgreiche Umsetzung von gleichstellungspolitischen Forderungen in den KV-Verhandlungen, wie den Karenzzeitenanrechnungen, hat die Schere verkleinert, allerdings gibt es noch viel zu tun. Umso mehr ist auch die Gesetzgebung gefordert, Einkommenstransparenz zu schaffen.

Anfang 2019 wurden 8,2 Prozent der Positionen in den Geschäftsführungen und 21,4 Prozent der Aufsichtsratsposten bei den 200 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich von Frauen besetzt. Während die Beteiligung in Aufsichtsräten am Steigen ist, sinkt die Anzahl von Frauen in Geschäftsführungen. Frauen haben auf allen Unternehmensebenen gleichmäßig repräsentiert zu sein. Daher braucht es Quoten, um hier eine gerechte Beteiligung sicherzustellen.

Wir fordern:

* Lohntransparenzgesetz, mit dem jedeR Beschäftigfte das Recht hat, das eigene Einkommen innerhalb des Betriebes mit dem von qualitativ gleich gestellten KollegInnen mit anderem Geschlecht (anonym) zu vergleichen.
* Arbeitszeitverkürzung auf die 35-Stunden Woche bei vollem Lohn- und Ressourcenausgleich. Das nutzt auch Teilzeitbeschäftigten, weil dadurch ihre Gehälter höher werden.
* Ein kollektivvertragliches Mindestgehalt von 1700 Euro brutto. Vor allem Branchen in denen viele Frauen beschäftigt sind, profitieren davon.
* Verpflichtende jährliche Einkommensberichte in Unternehmen ab 100 ArbeitnehmerInnen sowie die Ausweitung auf alle DienstgeberInnen (z. B. Länder und Gemeinden).
* Spürbare Sanktionen (z. B. hohe Geldstrafen) bei Nichterstellung des Einkommensberichts sowie bei Ablehnung von Verhandlungen über Maßnahmen zur Beseitigung der Einkommensunterschiede.
* Führungsfunktionen auch mit Teilzeitbeschäftigung ermöglichen.
* Leisten Teilzeitbeschäftigte regelmäßig mehr als die vereinbarte Arbeitszeit, so ist für sie das Recht auf entsprechende Anhebung ihrer vereinbarten Arbeitszeit einzuräumen. Das Recht, von einer Teilzeitbeschäftigung auf eine Vollzeitbeschäftigung umzusteigen und die Verpflichtung des Arbeitgebers, vakante Vollzeitarbeitsplätze vorrangig Teilzeitbeschäftigen anzubieten. Die gesetzlichen Bestimmungen, die nicht eingehalten werden, müssen mit höheren Strafen geahndet werden.
* Betriebliche Unterstützung der Entwicklungs- und Beteiligungsmöglichkeiten von Frauen, wie z.B. durch Mentoring und Weiterbildungsmaßnahmen.
* Verpflichtender Anteil von Frauen in Führungspositionen anteilig Verhältnis Männern und Frauen im Betrieb.
* Erhöhung des gesetzlichen Mehrarbeitszuschlags auf Überstundenniveau (50 Prozent) und Entfall des dreimonatigen Durchrechnungszeitraumes.
* Die Schaffung von erzwingbaren BV-Tatbeständen zur Vereinbarung von Gleichstellungsmaßnahmen, zu Maßnahmen der Kinderbetreuung und in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen der Beschäftigten mit Betreuungspflichten angemessenem Ausmaß zur Angleichung von Frauen- und Männergehältern.
* Betriebliche Aus- und Weiterbildung haben grundsätzlich in der Arbeitszeit zu erfolgen! Es ist zu verhindern, dass durch das zunehmende Abschieben der Aus- und Weiterbildung in die Freizeit (Abend-, Wochenendveranstaltungen) AlleinerzieherInnen oder Beschäftigte mit Betreuungspﬂichten diskriminiert werden.
* Karenzierten Beschäftigten soll die Teilnahme an innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen während der Karenzzeit ermöglicht werden.

**Echte Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben für Frauen**

Für viele Frauen scheitert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oft an der Realität. Fehlende Kinderbildungseinrichtungen oder eingeschränkte Öffnungszeiten, die nicht der Arbeitsrealität einer Vollzeitbeschäftigten entsprechen sind eines der größten Hindernisse. Ein weiterer flächendeckender Ausbau von qualitativ hochwertigen und finanziell leistbaren Kinderbildungseinrichtungen und mehr qualitativ hochwertige pädagogische Nachmittagsbetreuungen ist daher erforderlich. Ein gesellschaftliches Umdenken ist ebenfalls notwendig. Nach wie vor wird ein Großteil der unbezahlten Arbeit von Frauen erledigt. Die konservative Rollenverteilung, wonach der Vater viele Überstunden leistet und die Mutter wegen der Kinderbetreuung eine Teilzeitbeschäftigung ausübt, ist noch längst nicht überwunden. Bezahlte und unbezahlte Arbeit muss in Zukunft zwischen den Geschlechtern gleichmäßiger verteilt werden.

Wir fordern:

* Schaffung der notwendigen finanziellen, organisatorischen und personellen Ressourcen, sowie eines Rechtsanspruches auf ein ganztägiges, ganzjähriges, flächendeckendes, leistbares und vor allem qualitativ hochwertiges Kinderbildungsangebot für jedes Kind ab dem 1. Lebensjahr bis zum Schuleintritt.
* Ausbau der schulischen, qualitativ hochwertigen und leistbaren Nachmittagsbetreuung und der ganztägigen Schulformen, um Eltern eine Vollzeiterwerbstätigkeit zu ermöglichen.
* Bundesrahmengesetz für Kinderbildungseinrichtungen, z.B. zur Frage der Öffnungszeiten, der Gruppengröße oder zur bundesweit einheitlichen Ausbildung.
* Verbesserung der Wiedereinstiegsmaßnahmen (betriebliches Update) nach z.B. Mutterschutz oder Karenzen.
* Papamonat mit vollem Lohnausgleich
* Papamonat und Elternkarenz an die Bedürfnisse von Eltern und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben anpassen.

**Den Pension Pay Gap schließen**

Der Pension Pay Gap nimmt in Österreich noch immer erschreckende Ausmaße an und liegt 2019 bei 43 Prozent. Frauen haben durch betreuungsbedingte Erwerbsunterbrechungen im Schnitt 10 Beitragsjahre weniger als Männer. Das durchschnittliche Antrittsalter zur Alterspension unterscheidet sich nur durch rund 3 Jahre.

Neben den fehlenden Beitragsjahren ist die hohe Teilzeitarbeitsquote ein Grund für niedrigere Frauenpensionen. Hinzu kommt natürlich der arbeitszeitbereinigte Einkommensunterschied während der ganzen Berufslaufbahn: Frauen verdienen in Österreich in Vollzeit für die gleiche Tätigkeit 19,7 Prozent weniger als Männer in derselben Position.

Um Frauenpensionen anzuheben, müssen vor allem Frauengehälter angehoben werden. Es ist daher wichtig, unser gesetzliches, gut funktionierendes, solidarisch finanziertes Umlage-Pensionssystem gegen Angriffe und Privatisierungsbestrebungen zu verteidigen und zugleich bestehenden Weiterentwicklungserfordernissen Rechnung zu tragen.

Wir fordern:

* Schließen des Gender-Pension-Gap: kürzere Unterbrechungen (die gesetzliche Anrechnung der Karenzzeiten bringt mehr Fairness), bessere Bewertung von Kindererziehungszeiten und Zeiten der Pflege durch nahe Angehörige (bestehende Modelle, wie im Burgenland, evaluieren).
* Fairere Verteilung von Voll- und Teilzeit zwischen Männern und Frauen.
* Keine Änderung der derzeitigen Gesetzeslage bezüglich der Angleichung des Frauen- und Männerpensionsantrittsalters.
* Lebensstandardsichernde Pensionen und Schutz des Pensionskontos. 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.

**Armut darf nicht weiblich sein**

Frauen sind im Vergleich zu Männern besonders armutsgefährdet. Jedoch ist Armut nicht einfach "weiblich". Ihr liegen wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen zu Grunde.

Das Armutsrisiko ist nicht für alle Frauen gleich groß. Neben Alleinerzieherinnen sind auch Pensionistinnen, alleinlebende Frauen, Frauen mit Beeinträchtigung und Migrantinnen sowie Beschäftigte in Niedriglohnbranchen stärker von Armut bedroht.

Frauen arbeiten oft entweder in Teilzeit oder sind geringfügig angestellt, um auch Haushalts- und Pflegearbeiten erledigen zu können. Die Schwierigkeit, Beruf, Familie und Privatleben zu vereinbaren, spüren vor allem Alleinerzieherinnen, die ständig einer Mehrfachbelastung ausgesetzt sind. Von den 180.000 Alleinerziehern sind 90 Prozent Frauen und davon wiederum 40 Prozent armuts- und ausgrenzungsgefährdet. Fehlende oder zu niedrige Unterhaltszahlungen tragen wesentlich zur Armutsgefährdung bei. Steuerliche Erleichterungen kommen eher Besserverdienenden zugute und dienen nicht der Umverteilung.

Teilzeit und geringfügige Beschäftigung sind nicht der einzige Grund für unterschiedliche Einkommen. Mädchen entscheiden sich häufig für Berufe in schlechter bezahlten Branchen wie Friseurin, Verkäuferin oder Sekretärin und arbeiten in schlechter bezahlten Positionen. Das bedeutet in vielen Fällen ein Einkommen, von dem Frauen nicht selbstbestimmt leben können. Mit der Zunahme von atypischen Beschäftigungsformen und Teilzeitbeschäftigung sind vermehrt nun auch berufstätige Frauen armutsgefährdet.

Wir fordern:

* Armutsverhindernde, existenzsichernde und bundeseinheitliche Mindestsicherung.
* Einführung einer gesetzlichen Unterhaltsgarantie, damit Kinder, die keinen oder einen sehr geringen Unterhalt beziehen, abgesichert sind.
* Regelmäßige Valorisierung des Kinderbetreuungsgeldes.
* Regelmäßige Valorisierung der Familienbeihilfe.
* Niederschwelliger Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten vor allem für gering Qualifizierte auch in Form von lernförderlicher Gestaltung von Arbeitsplätzen.
* Der Familienbonus muss für jedes Kind unabhängig vom Einkommen der Eltern gelten; im Moment werden GeringverdienerInnen und besonders Alleinerziehende massiv benachteiligt.
* Universalmietrecht mit wirksamen gesetzlichen Mietpreisobergrenzen. Auch für frei finanzierte Wohnungen soll es nach einer Frist von 20 Jahren Höchstmieten geben.

**Pflege muss leistbar sein und gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten bieten**

In Pflegeberufen arbeiten überdurchschnittlich viele Frauen. Auf Grund der Arbeitsbedingungen (z.B. unregelmäßige Arbeitszeiten, hohe Teilzeitquoten), der Arbeitsverdichtung und der ohnehin belastenden Tätigkeit ist der psychische und physische Druck auf die Beschäftigten sehr hoch. Gleichzeitig wird auf Grund der demographischen Entwicklung und der gesellschaftlichen Veränderungen der Bedarf an Pflege und Betreuung steigen.

Die Pflege/Betreuung von Angehörigen wird in den meisten Fällen von Frauen übernommen. Um diese Herausforderungen bewältigen zu können und Alternativen zur Familienleistung zu schaffen, braucht es wesentliche organisatorische und finanzielle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für jene Beschäftigte, die in Pflege- und Gesundheitsberufen tätig sind.

Wir fordern:

* Nein zu einem beitrags- und privatfinanzierten Pflegesystem.
* Errichtung eines permanenten, bundeseinheitlichen Pflegefonds, Großteils finanziert über vermögens- und erbschaftsbezogene Steuermittel.
* Erleichternder Zugang zu allen Pflegestufen bei Feststellung des erforderlichen Pflegebedarfs.
* Flächendeckender Ausbau der mobilen Dienste, Pflegeheime, Tageszentren, Hospize und Palliativeinrichtungen.
* Ausbau der Kinder- und Jugendpsychatrischen Angebote.
* Rechtsanspruch auf Sach- bzw. Dienstleistungen zur Deckung des Pflegebedarfs und Rechtsanspruch auf einen Pflegeplatz.
* Verbesserungen der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen für die Beschäftigten im Pflegebereich. Wesentliche Faktoren sind Arbeitszeit, Bezahlung, Ausbildung, Personalbemessung sowie Prävention und Gesundheitsförderung.
* Nein zur Pflegelehre, Mindestalter von 18 Jahren für die Teilnahme aus Ausbildungsmaßnahmen.
* Intensivierung der Präventionsarbeit auf allen Ebenen, um ein möglichst langes Leben ohne Pflegebedürftigkeit sicherzustellen.
* Anrechnung von Pflege- und Hospizkarenz auf alle dienstzeitabhängigen und pensionsrechtlichen Ansprüche sowie vereinfachter Zugang zu pensionsrechtlichen Ansprüchen für die Pflege von nahen Angehörigen (bestehende Modelle, wie im Burgenland, evaluieren).

**Ein Leben frei von Sexismus, Gewalt und Diskriminierung**

Frauen erleben nach wie vor in allen Gesellschaftsbereichen Sexismus, Gewalt und Diskriminierung. Gängige Rollenbilder prägen die Verteilung der gesellschaftlichen Arbeit und der Erwerbsarbeit. Um Frauen eine tatsächliche Gleichstellung zu ermöglichen braucht es eine Überwindung dieser Rollenbilder und eine Gesellschaft ohne Sexismus, Gewalt und Diskriminierung.

Wir fordern:

* 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.
* Ausbau und ausreichende finanzielle Unterstützung der Gewaltschutzmaßnahmen, Beratungs- und Anlaufstellen gegen Gewalt an Frauen.
* Sensibilisierung der ElementarpädagogInnen und LehrerInnen zum Thema Rollenklischees mittels gezielter Schulungen und verpflichtender gendersensibler Aus- und Weiterbildung. Das Ziel ist gendersensible pädagogische Förderung und Berufsorientierung von Kindern bereits ab dem Kindergarten.
* Attraktivierung von technischen Berufen für Frauen.
* Bildungsauftrag an die öffentlich-rechtlichen Medien: Rollenklischees verhindern.
* Konsequenter geschlechtergerechter Sprachgebrauch und eine diskriminierungsfreie Bild- und Motivauswahl (Medien, Unternehmen, Öffentliche Hand, Organisationen, Gesetze, Betriebsvereinbarungen etc.).
* Mädchen und junge Frauen ermutigen, Jugendvertrauensrätin oder Betriebsrätin zu werden.
* Abschaffung von rollenspezifischen Berufsbildern, um Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen grundsätzlich zu beseitigen.