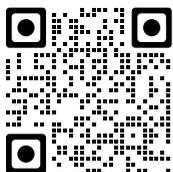


GEWERKSCHAFTS FRAUEN



Frauen machen Zukunft

Damit Frauen Digitalisierung und „Just Transition“
gleichberechtigt mitgestalten.



← Weitere Infos
& Gesamtprogramm

OGB

Die Arbeitswelt befindet sich in einer Phase des Wandels, ausgelöst durch die Pandemie, den Ukraine-Konflikt, aber auch durch grundlegende Veränderungen der Arbeits- und Lebenswelt. Die technologischen Veränderungen und die Klimakrise stellen große Herausforderungen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen dar. Der Übergang zu einer nachhaltigen Arbeits- und Lebensweise sollte außerdem sozial gerecht gestaltet werden. Internationale Gewerkschaften haben daher das Konzept „Just Transition“ entwickelt, das Umwelt, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik miteinander in Verbindung setzt. Es ist wichtig, Veränderungen aktiv zu gestalten und sie als Chance tatsächlicher Gleichstellung zu nutzen. Frauen müssen dabei eine entscheidende Rolle einnehmen.

Um diese Ziele umzusetzen, müssen auch die zeitlichen Ressourcen zwischen Frauen und Männern gerecht verteilt sein. Dazu gehören die gerechte Aufteilung von Sorgearbeit, die heute vor allem von Frauen geleistet wird, sowie eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich. Gute Entscheidungen erfordern auch eine gute wissenschaftliche Grundlage. Insbesondere im Bereich der Digitalisierung und der Klimakrise fehlt es aber oft an einer Geschlechterperspektive, sowohl in der Forschung als auch im politischen Handeln. Frauen sind in vielen wichtigen Gremien, die sich mit Nachhaltigkeit, Umweltpolitik oder Digitalisierung befassen, unterrepräsentiert, was zu einseitigen Lösungsansätzen führt.

Die fortschreitende Digitalisierung bietet eine große Chance zur Arbeitserleichterung und Effizienzsteigerung im Betrieb, aber der Einsatz von Algorithmen und Systemen künstlicher Intelligenz kann auch zu Ungleichbehandlungen und Diskriminierung marginalisierter Gruppen führen. Das beste Beispiel dafür ist der AMS-Algorithmus „PAMAS“, der eine Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt zur Folge hat.

Digitalisierung betrifft auch frauendominierte Berufe. Ressourcen sollten gerecht verteilt werden, um allen Chancen zu bieten. Frauen

brauchen Qualifizierungsangebote und Betriebskulturen sollten verändert werden, um Frauen in technischen Berufen zu halten. Die Klimakrise betrifft Männer und Frauen unterschiedlich. Frauen tragen aufgrund von Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege eine größere Last. Ihr ökologischer Fußabdruck ist tendenziell kleiner, aber sie haben weniger Ressourcen zur Klimavorsorge. Frauen sind global stärker von natürlichen Ressourcen abhängig und in wichtigen Sektoren unterrepräsentiert. Das Pariser Klimaabkommen verlangt Geschlechtergleichstellung und Stärkung der Rolle der Frauen. Die Transformation bietet Chancen zur geschlechtergerechten Gestaltung von Arbeit und Gesellschaft.

Die ÖGB-Frauen setzen sich ein für:

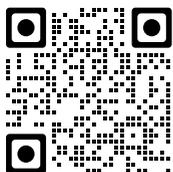
- › Gleichberechtigte Mitbestimmung von Frauen in allen Entscheidungs- und Beratungsstrukturen rund um Klimawandel und Digitalisierung sowie die Einbeziehung der Geschlechterperspektive durch Gleichstellungsexpertinnen und Gleichstellungsexperten in der Umsetzung von Maßnahmen im Zusammenhang mit der Klimakrise und Digitalisierung.
- › Investitionen in lokale Infrastruktur durch Mindeststandards an öffentlicher Versorgung mit besonderem Augenmerk auf emissionsarme und klimafreundliche Branchen, wie etwa Gesundheit, Pflege, Soziale Arbeit, Bildung und öffentlicher Verkehr.
- › Mitbestimmung von Betriebsrätinnen und Betriebsräten sowie Personalvertreterinnen und Personalvertretern bei der Planung und Umsetzung neuer Technologien und Digitalisierungsprozessen. Dabei ist auf einen gleichberechtigten Zugang zu umfassenden Informationen, Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten zu achten, besonders auch für Kolleginnen und Kollegen in Teilzeit, Karenz und gering Qualifizierte.

GEWERKSCHAFTS FRAUEN



Leben und arbeiten mit Kindern erleichtern

Damit Beruf und Familie für alle Eltern gut vereinbar ist.



← Weitere Infos
& Gesamtprogramm

OGB

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiges gesellschaftliches Thema. Allerdings sind es noch immer die Frauen, die den Großteil der unbezahlten Care-Arbeit leisten und versuchen, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. In den letzten Jahren gab es zwar einige Verbesserungen bei den Rahmenbedingungen, aber es hat kein grundlegendes Umdenken stattgefunden, um die Kinderbetreuung und -bildung maßgeblich auszubauen und zu verbessern. Österreich gibt derzeit nur 0,7 Prozent des BIP für die Elementarbildung von Kindern aus, was unter dem EU-Durchschnitt liegt. Insbesondere im ländlichen Bereich ist es für viele Frauen schwierig, Vollzeitarbeit zu finden.

Um eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu erreichen, müssen sich beide Elternteile engagieren. Im Moment liegt die Verantwortung für die Kinderbetreuung in den ersten Lebensjahren des Kindes hauptsächlich bei den Frauen, was zu einer ungleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit führt. Obwohl Männer seit 30 Jahren die Möglichkeit haben, Karenzzeit in Anspruch zu nehmen, tun sie das in nur etwa zwei von zehn Fällen. Eine längere Väterkarenz von mehr als sechs Monaten könnte jedoch den Wiedereinstieg der Mutter in den Job begünstigen und somit die Situation verbessern. Bisherige Ansätze zur Bonifikation von Eltern bei der Teilung von Betreuungsaufgaben zeigen zu wenig Wirkung, da sie finanziell nicht attraktiv genug sind und keine Anreize für eine Erhöhung der Arbeitszeit von Frauen bieten.

Die Corona-Pandemie hat die Situation für Frauen zusätzlich verschlechtert. Studien zeigen, dass Frauen durch die Lockdowns verstärkt die Familienarbeit übernommen und beruflich zurückgesteckt haben. Die ÖGB-Frauen setzen sich daher dafür ein, dass die bezahlte und unbezahlte Arbeit in Zukunft gerechter zwischen den Geschlechtern aufgeteilt wird. Davon profitieren nicht nur Väter, sondern das würde auch zu einer besseren Absicherung im Alter für Frauen führen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentrales Zukunftsthema, bei dem Politik,

Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen gemeinsam an Lösungen arbeiten müssen.

Die ÖGB-Frauen fordern:

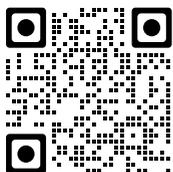
- › Vom ersten Geburtstag bis zum Pflichtschulalter muss ein beitragsfreies Bildungs- und Betreuungsangebot für Kinder flächendeckend in ganz Österreich vorhanden sein – das Angebot muss mit Vollzeitberufstätigkeit der Eltern vereinbar sein (VIF-Kriterien). Ziel ist ein Rechtsanspruch auf einen Kinderbildungsplatz ab dem 1. Geburtstag des Kindes. Wichtig ist dabei auch eine hohe Qualität und ein Bundesrahmengesetz mit u.a. vereinheitlichten Gruppengrößen, Vorbereitungszeiten, Aus- und Weiterbildungskriterien und einem einheitlichen Beschäftigten-Kind-Schlüssel.
- › Das Kinderbetreuungsgeld und die arbeitsrechtliche Karenz müssen aufeinander abgestimmt werden, damit Eltern eine gute Absicherung haben und wieder gut in das Arbeitsleben einsteigen können. Gleichzeitig soll die Geldleistung sowohl beim Kinderbetreuungsgeldkonto, wie auch beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld deutlich angehoben werden und eine partnerschaftliche Teilung durch die Verdoppelung des Partnerschaftsbonus attraktiver gemacht werden.
- › Einführung des ÖGB/AK-Familienarbeitszeitmodells: Arbeiten beide Eltern zwischen 28 bis 32 Stunden pro Woche, so sollen sie einen Bonus von 250 Euro pro Elternteil jeden Monat bis zum 4. Geburtstag des Kindes steuerfrei erhalten.

GEWERKSCHAFTS FRAUEN



Bessere Arbeitsbedingungen für Frauen

Damit die Arbeit in Zukunft für Frauen leichter wird.



← Weitere Infos
& Gesamtprogramm

OGB

Flexibel, mobil, produktiv und kreativ, kunden- und serviceorientiert, selbstbestimmt und selbstorganisiert – Immer stärker prägen diese Eigenschaften die Arbeitsgestaltung vieler Arbeitnehmer:innen. Die zunehmende Digitalisierung hat zu einer Verschiebung in der Art und Weise geführt, wie Arbeitnehmer:innen arbeiten. Die Grenzen zwischen Zeit, Ort, Arbeitsvertrag und Arbeitsorganisation verschwimmen und es entstehen neue Formen der Arbeit, wie die mobile Arbeit oder die Arbeit von zu Hause aus.

Bei all diesen Veränderungen muss Rücksicht auf die Lebensrealitäten von Frauen genommen werden. Viele Frauen arbeiten immer noch in Teilzeit und versuchen, ihre Berufstätigkeit mit der Care-Arbeit zu vereinbaren. Die bestehenden Arbeitszeitrealitäten beruhen auf einer Ungleichverteilung bezahlter und unbezahlter Leistungen für Betreuung, Hausarbeit, Pflege, Erziehung etc. zwischen Männern und Frauen. Frauen tragen die Hauptlast der unbezahlten Arbeit, während Männer den Hauptanteil der bezahlten Arbeit und des Einkommens erbringen. Eine Verkürzung der Arbeitszeit und die Förderung von Vollzeitbeschäftigung für Teilzeitbeschäftigte könnten dazu beitragen, die Verteilung der Arbeit gerechter zu gestalten.

Die ÖGB-Frauen fordern ein Arbeitsrecht, das gleiche Chancen für Frauen und gute Arbeitsbedingungen in den Mittelpunkt stellt. Insbesondere soll die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen gefördert werden, indem ausreichende Ruhepausen und Erholungsphasen sowie alternsgerechte Arbeitsplätze geschaffen werden. Auch müssen Arbeiterinnen in schwierigen Arbeitsbereichen wie Produktion oder Reinigung unterstützt werden.

Für die Zukunft der Arbeit ist eine lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung essenziell, um den Übergang von Teilzeit auf Vollzeit zu erleichtern und älteren Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit zu geben, gesund bis zum regulären Pensionsantritt zu arbeiten. Negative Effekte wie psychische Belastungen, überlange Arbeitszeiten oder isolierte und monotone Tätigkeiten müssen vermieden werden.

Um eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in Führungspositionen zu erreichen, muss gezielte Frauenförderung vorangetrieben werden, einschließlich Anhebung des Frauenanteils auf allen Führungsebenen und qualifizierten Teilzeit- und geteilten Führungsmodellen in den Betrieben. Außerdem müssen Frauen gezielt als Betriebsratsvorsitzende gefördert werden, da der Frauenanteil mit jeder Hierarchieebene abnimmt.

Die ÖGB-Frauen fordern:

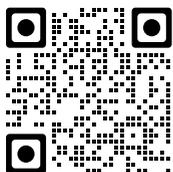
- › Das Arbeitsrecht muss den aktuellen Entwicklungen angepasst werden: etwa im Kampf gegen Scheinselbstständigkeit, bei der Durchsetzung des Rechts auf Nichterreichbarkeit oder faire Regelung von All-in-Verträgen oder Crowdwork.
- › Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich als Beitrag von gerechterer Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit.
- › Möglichkeiten geteilter Dienste reduzieren und Mehrarbeit in der Teilzeitarbeit besser abgleiten, etwa durch einen fünfzigprozentigen Mehrarbeitszuschlag.
- › Mehr Frauen in allen Führungspositionen und in der Arbeitnehmer:innenvertretung – ihr Anteil soll zumindest den Beschäftigtenanteil widerspiegeln und durch gezielte Frauenförderpläne unterstützt werden.
- › Ausbau von Präventivfachkräften im Betrieb, vor allem durch den verpflichtenden Einsatz von Arbeits- und Organisationspsychologinnen und -psychologen, sowie einen verstärkten gendermedizinischen Fokus in der Arbeitsmedizin.

GEWERKSCHAFTS FRAUEN



Faire Löhne und faire Chancen am Arbeitsmarkt

Damit Einkommen transparent und Chancen fair gestaltet sind.



← Weitere Infos
& Gesamtprogramm

OGB

Der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern in Österreich ist besonders hoch. Wenn man alle ganzjährig, Vollzeit arbeitenden Männer und Frauen vergleicht, so verdienen Frauen um 17 Prozent weniger als Männer. Auch im EU-Vergleich liegt der Gender-Pay-Gap hierzulande weit über dem Durchschnitt. Nur in Estland und Lettland ist er höher.

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 elf in einer Studie analysierten 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 die ÖGB-Frauen 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. Um den Gender-Pay-Gap zu schließen, müssen vor allem die Tätigkeiten, die vorrangig von Frauen erbracht werden, neu bewertet werden. Gleichzeitig wird in Österreich nicht gerne über das Einkommen gesprochen. Hier braucht es ganz dringend eine kulturelle Veränderung – Einkommenstransparenz und eine neue Bewertung von Arbeit müssen als gesellschaftspolitisch wichtige Themen anerkannt und 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:

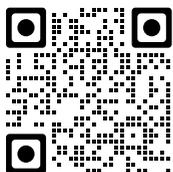
- › Mehr Lohntransparenz: Verpflichtende Einkommensberichte ab 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auch in Ländern und Gemeinden, sowie verpflichtende Fortschrittsberichte zur Schließung der Einkommensschere und Sanktionen bei Nichterstellung. Eine Equal-Pay-Kommission soll die Metadaten der Einkommensberichte monitoren und regelmäßig dem Parlament berichten sowie weitere Maßnahmen vorschlagen.
- › 2.000 Euro kollektivvertraglichen Mindestlohn und die Neubewertung von Arbeit durch die Entwicklung transparenter, geschlechtergerechter Arbeitsbewertungsmethoden und die stärkere Berücksichtigung empathischer und kognitiver Fähigkeiten.
- › Anhebung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld auf 70 Prozent sowie die deutliche Anhebung des Familienzuschlags. Außerdem müssen weiterhin 50 Prozent der Arbeitsmarktmittel für Frauen zur Verfügung stehen, ebenso müssen verstärkt Bildungsinstitutionen, Arbeitsstiftungen und Qualifizierungsprogramme mit Schwerpunkt auf (Wieder-)Einstieg und existenzsichernde Qualifizierung von Frauen in den Arbeitsmarkt geschaffen werden.

GEWERKSCHAFTS FRAUEN



Soziale Sicherheit

Damit auch im Alter und in schwierigen Lebensphasen ein gutes Leben möglich ist.



← Weitere Infos
& Gesamtprogramm

OGB

Der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern wirkt sich auch auf die sozialen Sicherungssysteme aus, die in Österreich sehr stark an das Erwerbseinkommen gekoppelt sind. Frauen verdienen bei Vollerwerbsarbeit 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 (Berechnungen AK OÖ, Statistik Austria). Besonders bemerkbar macht sich das bei Arbeitslosigkeit, Krankheit oder in der Pension. Während Frauen häufig aufgrund einer geringeren Entlohnung oder/und Teilzeitbeschäftigung kaum mit ihrem Erwerbseinkommen auskommen, verschärft sich ihre finanzielle Situation in diesen Fällen nochmals beträchtlich.

Frauenpensionen sind etwa um 40 Prozent niedriger als Männerpensionen. Eine Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) hat erhoben, dass nur die Hälfte der Frauen aus einem aufrechten Arbeitsverhältnis in die Pension gehen. Die andere Hälfte ist – teilweise sogar sehr lange vor der Pension – 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.

Eine angemessene Entlohnung, gute Arbeitsplätze, gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind das beste Rezept zur Armutsvermeidung bei Frauen. 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:

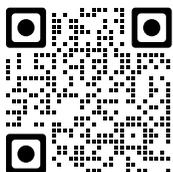
- › Schließen des Gender-Pension-Gaps durch alternsgerechtes Arbeiten, lebensstandardsichernde Pensionen, ein Recht auf Altersteilzeit, die bessere Bewertung der Kindererziehungszeiten (ÖGB-Modell) und die leichtere Erreichbarkeit der Schwerarbeitspension für Frauen.
- › Recht auf soziale Sicherheit durch eine bundeseinheitliche, existenzsichernde Mindestsicherung und die Bekämpfung von Kinderarmut durch Geld- und Sachleistungen.
- › Inflationsdämpfende Maßnahmen und Gegenfinanzierung durch Krisengewinner:innen in Form einer Übergewinnsteuer, da die Teuerung Frauen und Jugendliche besonders stark belastet.

GEWERKSCHAFTS FRAUEN



Chancengleichheit und Diversity

Damit für alle ein unabhängiges, selbstbestimmtes
und gewaltfreies Leben möglich ist.



← Weitere Infos
& Gesamtprogramm

OGB

Eine gendergerechte Gesellschaft benötigt finanzielle Unabhängigkeit und gleiche Chancen für alle. Dazu gehören gute Rahmenbedingungen sowie ein gut ausgebauter Sozialstaat, flächendeckende und leistbare Kinderbetreuung sowie Transparenz bei der Bezahlung in den verschiedenen Branchen. Auch eine bessere allgemeine Wirtschafts- und Finanzbildung in Schulen sowie lebensphasenorientierte Informations- und Beratungsangebote sind wichtig. Gender Budgeting ist ein Instrument, um die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern in budgetpolitische Entscheidungen einfließen zu lassen.

Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt müssen konsequent bekämpft werden. Die Integration von Personen mit Migrationshintergrund ist entscheidend für die Vielfalt am Arbeitsplatz und die gesellschaftliche Teilhabe. Aufgrund von Familien- und Pflegearbeit, Mangel an Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Sprachkenntnissen und Qualifikationszertifikaten, Diskriminierung und anderen Hindernissen haben Frauen mit Migrationshintergrund jedoch Schwierigkeiten, in den Arbeitsmarkt einzutreten.

Die Erweiterung von Kinderbetreuungseinrichtungen und das Recht auf einen Betreuungsplatz ab dem ersten Geburtstag sind wichtig, insbesondere auch für Frauen mit Migrationshintergrund. Denn: Geflüchtete Frauen sind trotz zahlreicher Herausforderungen motiviert, sich in den Bereichen Lehre, Kultur und Gesundheit weiterzubilden, in denen in Österreich dringend Fachkräfte benötigt werden.

Die ÖGB-Frauen fordern:

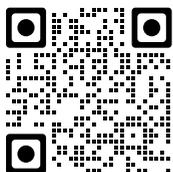
- › Finanzielle Unabhängigkeit von Frauen unterstützen, etwa durch lebensphasengerechte, niederschwellige und mehrsprachige Beratungsangebote, gesamtheitliche Finanz- und Wirtschaftsbildung an Schulen und einen sensibilisierten Umgang von Anwältinnen und Anwälten, Richterinnen und Richtern sowie Steuerberaterinnen und Steuerberatern mit frauenspezifischen Fragestellungen.
- › Gender Budgeting muss verbindlich umgesetzt und bei Nichterfüllung sanktioniert werden. Sachleistungen fördern Gleichstellung, deshalb ist ihnen gegenüber Geldleistungen der Vorrang zu geben, etwa durch verstärkte Investitionen in Kinderbildung sowie Pflege und Betreuung für Ältere und Menschen mit Behinderung.
- › Entschiedenes Vorgehen gegen (sexuelle) Belästigung und (sexuelle) Gewalt am Arbeitsplatz durch die Ratifizierung und Umsetzung des ILO-Übereinkommens in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Gewalt und Mobbing müssen auch verpflichtende Tatbestände für Betriebsvereinbarungen werden.
- › Rasche Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt durch zügige Anerkennungsverfahren, die Kombination von Deutschkursen mit fachspezifischen Ausbildungen und die Öffnung des Arbeitsmarkts, insbesondere der Lehrlingsausbildung für Asylwerber:innen. Auch für die Arbeitnehmer:innenvertretung sollen Frauen mit Migrationserfahrung bewusst angesprochen werden.

GEWERKSCHAFTS FRAUEN



Gesundheit und Pflege

Damit Frauen und ihre Gesundheit in den Fokus rücken.



← Weitere Infos
& Gesamtprogramm

OGB

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. Frauen zeigen bei manchen Erkrankungen andere Symptome 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, nennt man 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 dieser Doppel- und Dreifachbelastungen leidet sowohl ihre körperliche als auch die psychische Gesundheit.

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

Die ÖGB-Frauen fordern:

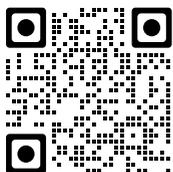
- › Wiederherstellung der Mehrheiten der Arbeitnehmer:innen in der Selbstverwaltung und eine geschlechtergerechte Entscheidung in die Selbstverwaltungsgremien.
- › Schwerpunkt auf Gendermedizin und Frauengesundheit, etwa durch Schaffung von Modellregionen für Gendermedizin, gute ärztliche Versorgung in der Frauenheilkunde, kostenfreien Zugang zu reproduktionsmedizinischen Angeboten sowie gratis Monatshygieneartikel und Verhütungsmittel in öffentlichen Gebäuden – dieses Angebot muss vor allem jungen Frauen zur Verfügung stehen.
- › Ein Recht auf gute, qualitätsvolle Pflege und Betreuung für alle. Es ist höchste Zeit, die dafür notwendigen finanziellen Mittel in die Hand zu nehmen. Denn Pflege und Betreuung ist eine Kernaufgabe des Sozialstaats. Es braucht ausreichend Mittel durch einen einheitlichen Pflegefonds. Im Vordergrund stehen der flächendeckende Ausbau von Pflege- und Betreuungsangeboten in unterschiedlichster Form und eine Ausbildungsoffensive sowie bessere Arbeitsbedingungen für die Pflege und die 24-Stunden-Betreuung.

GEWERKSCHAFTS FRAUEN



Bildung und Qualifizierung

Damit Bildung von den Kleinsten bis ins Erwachsenenalter immer wieder neue Chancen eröffnet.



← Weitere Infos
& Gesamtprogramm

OGB

Gerade die Krisen der letzten Jahre haben deutlich gemacht, dass unser derzeitiges Bildungssystem soziale Ungleichheiten verstärkt. Es braucht daher größte Anstrengungen, damit Bildung und Qualifizierung von den Kleinsten bis hin ins Erwachsenenleben faire Chancen für alle bietet. Denn 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 Wiedereinsteigerinnen gelegt werden.

Die Förderung von Mädchen und jungen Frauen, aus traditionellen Rollenbildern auszubrechen, sollte hier einen besonderen Stellenwert bekommen. Nach wie vor sind Bürokauffrau, Friseurin/Stylistin und der Einzelhandel die drei meistgewählten Lehrberufe von Mädchen. Ebenso sind immer noch deutlich mehr junge Männer in technischen Schulen, Frauen hingegen deutlich mehr in sozial- und wirtschaftsberuflichen Schulen zu finden. Es braucht konkrete Fördermaßnahmen, um die Berufswahl von Mädchen und Burschen bzw. Frauen und Männern zu erweitern und konkrete Unterstützung und Ermutigung, typische Geschlechterpfade zu verlassen und neue Wege zu beschreiten. Denn aus der Forschung ist bekannt, 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:

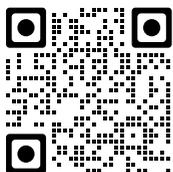
- › Bester Bildungsstart: Stärkung der Elementarbildung durch eine Ausbildungs-offensive, die Einführung eines Chancen-Index-Modells, Rahmenbedingungen für ein zweites verpflichtendes Kindergarten-jahr und einen Rechtsanspruch auf einen Kinderbildungsbildungsplatz ab dem 1. Geburtstag.
- › Rollenbilder aufbrechen durch gendersen-sible Bildung sowie die aktive Förderung von Programmen und AMS-Maßnahmen, die Mädchen/Frauen für MINT-Berufe und Burschen/Männer für soziale Berufe begeistern.
- › Vereinbarkeit von Bildung, Arbeit und Familie sowie lebensbegleitendes Lernen durch einen diskriminierungsfreien Zu-gang zu Aus- und Weiterbildungsmaß-nahmen, auch für Beschäftigte in Teilzeit, Karenz und besonders in Betrieben mit Veränderungsprozessen.

GEWERKSCHAFTS FRAUEN



Demokratie und Friedenspolitik

Damit sich Frauen für Frieden und Demokratie stark machen können.



← Weitere Infos
& Gesamtprogramm

OGB

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. Sie hat sich der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt in humanitären Notsituationen und Konflikten und andererseits die Beteiligung von Frauen in internationalen Friedens- und Sicherheitsprozessen festgeschrieben. Die ÖGB-Frauen unterstützen das Ziel, Frauen 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 sie kämpfen im Kriegsgebiet täglich um ihre Sicherheit und Versorgung. Frauen und Mädchen können aus den gleichen Gründen verfolgt werden wie Männer, wie zum Beispiel wegen politischem Engagement, dem Glauben oder der ethnischen 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 jedenfalls 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 alle Betroffenen müssen rasch Unterstützung und Beratung erhalten.

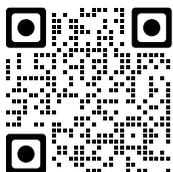
Frauenrechte sicherzustellen und Gleichberechtigung zu fördern, sind Kernaufgaben einer demokratischen Gesellschaft. Sie bedingen sich gegenseitig. Wo es keine Demokratie gibt, gibt es auch keine Frauenrechte. Deshalb fordern die ÖGB-Frauen die Förderung von demokratischen Strukturen, die politische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

GEWERKSCHAFTS FRAUEN



Für ein soziales Europa

Damit soziale Rechte und Chancengleichheit
in Europa Vorrang haben.



← Weitere Infos
& Gesamtprogramm

OGB

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 nach wie vor viel Handlungsbedarf in Sachen Gleichstellung. EU-weit verdienen Frauen noch immer um 14 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Österreich gehört mit einem Gender-Pay-Gap von rund 17 Prozent 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 Entgelt-diskriminierung 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:

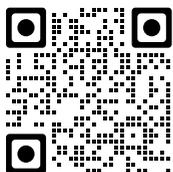
- Rasche Umsetzung der Lohntransparenz-Richtlinie. Dabei ist die Stärkung des sozialen Dialogs besonders wichtig.
- Stärkung der Daseinsvorsorge: Keine weiteren Privatisierungsschritte, Fördergelder der EU für regionale Entwicklung müssen vor allem für soziale Infrastruktur (Kinderbildung, Pflege, Betreuung) herangezogen werden und öffentliche Investitionen dürfen nicht für die Berechnung von Schulden und Defiziten herangezogen werden (= goldene Investitionsregel).
- Unterstützung der Resolution des EU-Parlaments, damit das Recht auf Schwangerschaftsabbruch in die EU-Grundrechtecharta aufgenommen wird.

GEWERKSCHAFTS FRAUEN



Frauen in Gewerkschaft und Sozialpartnerschaft

Damit Frauen in Gewerkschaft und Sozialpartnerschaft
stark vertreten sind.



← Weitere Infos
& Gesamtprogramm

OGB

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

Es ist unser aller Aufgabe, vor allem motivierte Frauen und Frauen mit Migrationserfahrung zu fördern, als Betriebsrätin, Personalvertreterin, Jugendvertrauensrätin oder auch als Behindertenvertrauensperson die Gewerkschaft aktiv mitzugestalten und die Interessen ihrer Kolleginnen bestmöglich einbringen zu können.

Die ÖGB-Frauen fordern:

- Weiterentwicklung der Frauenarbeit auf Landes- und Regionalebene, um noch mehr Frauen für die Gewerkschaftsbewegung gewinnen zu können und vor allem auch junge Frauen als Jugendvertrauensrätinnen, Betriebsrätinnen und Personalvertreterinnen zu gewinnen.
- Gender Mainstreaming in der gewerkschaftliche Bildungsarbeit weiterentwickeln und einen Schwerpunkt auf Diversität legen.
- Widerspiegelung des Geschlechteranteils in den Verhandlungsteams für Kollektivverträge und Sensibilisierung der Kollektivvertragsverhandler:innen in Gleichstellungs- und Geschlechterfragen.