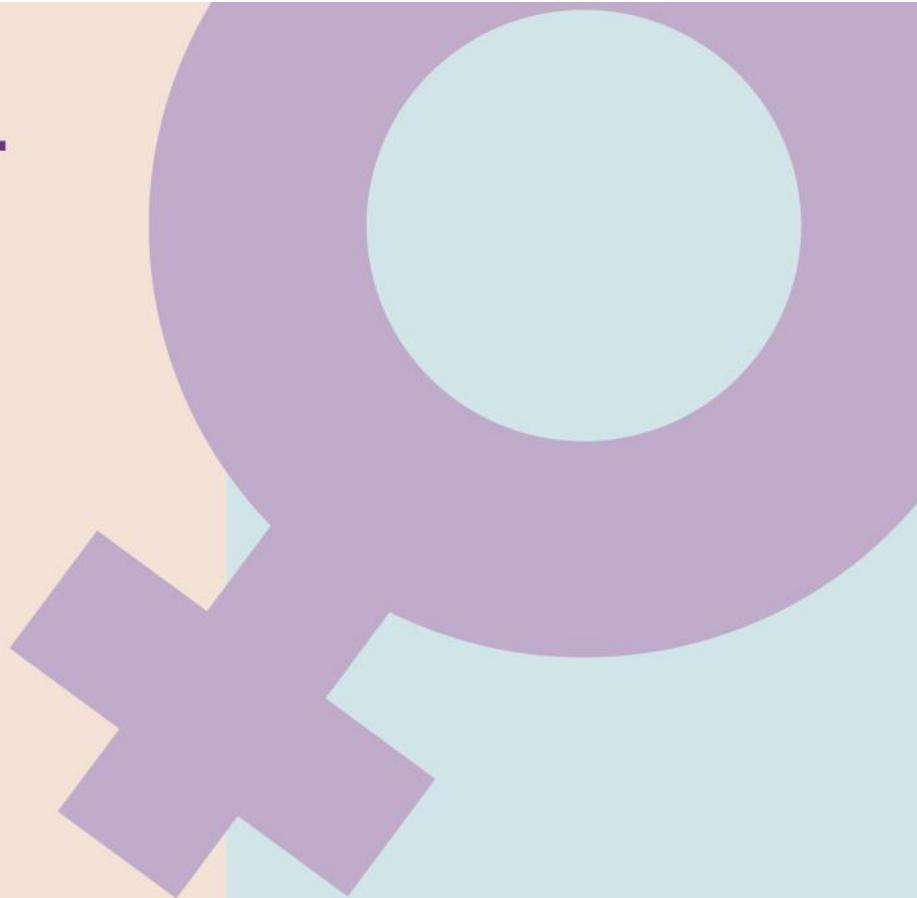


LANDESFRAUEN- FORUM '25

Kärnten



Leitantrag

**LAUT. STARK.
GLEICHBERECHTIGT.**

INHALT

LAUT. STARK. GLEICHBERECHTIGT.....	2
Die Einkommensschere schließen und die gläserne Decke durchbrechen	3
Echte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	5
Den Gender Pension Gap schließen	6
Armut darf nicht weiblich sein	7
Ein Leben frei von Sexismus, Gewalt und Diskriminierung	8
Körperliche, mentale und finanzielle Frauengesundheit am Arbeitsplatz.....	9

LAUT. STARK. GLEICHBERECHTIGT.

Frauen stehen in vielen gesellschaftlichen Bereichen weiterhin strukturellen Benachteiligungen gegenüber. Diese Ungleichheiten zeigen sich auf verschiedenen Ebenen – sei es in der Arbeitswelt, im Zugang zu Ressourcen oder in der Verteilung von Macht und Einfluss. Die Gewerkschaft GPA nimmt diese Herausforderungen zum Anlass, sich mit Nachdruck für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern einzusetzen. Ihr Ziel ist es, nicht nur rechtliche Gleichstellung zu erreichen, sondern auch faire und gerechte Bedingungen in der Praxis zu schaffen.

Besonderen Wert legt die Gewerkschaft GPA auf die Umsetzung dieser Prinzipien in ihrem gewerkschaftlichen Einflussbereich, vor allem in der Arbeitswelt. Hier arbeitet die Gewerkschaft aktiv daran, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und Chancengleichheit zu fördern. Für die Gewerkschaft GPA ist Gleichstellungspolitik eine Querschnittsmaterie, die in alle politischen und sozialen Bereiche integriert werden muss. Sie betrachtet es als ihre Aufgabe, frauenpolitische Ziele in sämtliche Bereiche der Interessenvertretung zu tragen, um nachhaltige Veränderungen zu bewirken.

Eine zentrale Rolle in diesem Engagement spielen die GPA-Frauen mit den Frauenbeauftragten, die in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen, Interessensgemeinschaften und Jugendstrukturen aktiv sind. Sie tragen maßgeblich dazu bei, Gleichstellungspolitik in die Praxis umzusetzen und sicherzustellen, dass die Interessen von Frauen in allen relevanten Bereichen berücksichtigt und gestärkt werden.

Die Einkommensschere schließen und die gläserne Decke durchbrechen

Der Einkommensunterschied bei ganzjährig in Vollzeit arbeitenden Männern und Frauen in Österreich beträgt immer noch 16,6 %. Bei den Bruttostundenverdiensten liegt die Differenz sogar bei 18,4 %. Zwar haben Fortschritte in den Kollektivvertragsverhandlungen dazu beigetragen, diese Lücke zu verringern, doch es bleibt noch viel zu tun. Besonders die Gesetzgebung ist gefragt, um mehr Transparenz bei den Einkommen zu schaffen und damit die Ungleichheit weiter abzubauen. Die EU-Lohntransparenzrichtlinie bietet eine Chance, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede sichtbar zu machen und mehr Gerechtigkeit bei der Bezahlung zu schaffen. Durch die verpflichtende Offenlegung von Gehaltsstrukturen werden Unternehmen stärker in die Verantwortung genommen, gleiche Löhne für gleichwertige Arbeit zu gewährleisten. Dies fördert nicht nur die Chancengleichheit, sondern stärkt auch die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, gegen unfaire Bezahlung vorzugehen.

Anfang 2024 lag der Frauenanteil in den Geschäftsführungen der 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs bei lediglich 12,2 %, während 26,8 % der Aufsichtsratsposten von Frauen besetzt waren. Diese Zahlen zeigen, dass Frauen auf allen Ebenen der Unternehmensführung noch nicht gleichberechtigt vertreten sind. Um eine gerechte Beteiligung sicherzustellen, sind verbindliche Quoten notwendig, die den Zugang von Frauen zu Führungspositionen fördern und strukturelle Barrieren abbauen.

Wir fordern:

- die ambitionierte Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie, um dem Ziel der Einkommensgerechtigkeit einen entscheidenden Schritt näherzukommen
- gesunde Vollzeit: Arbeitszeitverkürzung auf 35 Wochenstunden bei vollem Einkommens- und Personalausgleich. Das nutzt auch Teilzeitbeschäftigten, weil dadurch ihre Gehälter steigen.
- ein kollektivvertragliches Mindestgehalt von 2500 Euro brutto; vor allem Branchen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, profitieren davon.
- spürbare Sanktionen (z. B. hohe Geldstrafen) bei Nichterstellung des Einkommensberichts sowie bei Ablehnung von Verhandlungen über Maßnahmen zur Beseitigung der Einkommensunterschiede
- Führungsfunktionen für Frauen (z.B. durch duale Führung) auch mit Teilzeitbeschäftigung ermöglichen und als erzwingbaren BV-Tatbestand aufnehmen
- betriebliche Unterstützung der Entwicklungs- und Beteiligungsmöglichkeiten von Frauen, wie z.B. durch Mentoring und Weiterbildungsmaßnahmen
- einen verpflichtenden Anteil von Frauen in Führungspositionen entsprechend der Zahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten im Betrieb
- eine Erhöhung des gesetzlichen Mehrarbeitszuschlags auf Überstundenniveau (50 %) und den Entfall des dreimonatigen Durchrechnungszeitraums

- Karenzierten Beschäftigten soll die Teilnahme an innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen während der Karenzzeit ermöglicht werden. Während ihrer Teilnahme und auf dem Weg zu und von der Aus- und Weiterbildungsmaßnahme muss der volle Unfallversicherungsschutz gewährleistet sein.
- die Schaffung von erzwingbaren Betriebsvereinbarungstatbeständen zur Vereinbarung von Gleichstellungsmaßnahmen, zu Maßnahmen der Kinderbetreuung sowie in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen der Beschäftigten mit Betreuungspflichten angemessenen Ausmaß zur Angleichung von Frauen- und Männergehältern
- Rechtsanspruch auf Stundenaufstockung von Teilzeitkräften bei regelmäßiger Mehrarbeit

Echte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Für viele Frauen bleibt die Balance zwischen Beruf und Privatleben oft eine Herausforderung. Ein wesentlicher Grund dafür ist das Fehlen ausreichender Kinderbildungseinrichtungen oder deren eingeschränkte Öffnungszeiten, die nicht mit den Anforderungen eines Vollzeitjobs vereinbar sind. Um dieses Problem zu lösen, braucht es einen flächendeckenden Ausbau von qualitativ hochwertigen, kostenlosen Betreuungseinrichtungen sowie mehr pädagogische Angebote für die Nachmittagsbetreuung.

Die Pflege von Angehörigen wird überwiegend von Frauen übernommen. Um diese Herausforderungen zu bewältigen und Alternativen zur familiären Pflege zu schaffen, sind wesentliche organisatorische und finanzielle Verbesserungen erforderlich.

Gleichzeitig ist ein gesellschaftliches Umdenken erforderlich: Frauen leisten nach wie vor den Großteil der unbezahlten Haus- und Care-Arbeit. Die traditionelle Rollenverteilung, bei der Männer häufig Überstunden machen und Frauen aufgrund der Kinderbetreuung in Teilzeit arbeiten, ist noch weit verbreitet. In Zukunft muss die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit gerechter zwischen Männern und Frauen gestaltet werden.

Wir fordern:

- Schaffung der notwendigen finanziellen, organisatorischen und personellen Ressourcen sowie eines Rechtsanspruches auf ganztägige, ganzjährige, flächendeckende, kostenlose und vor allem qualitativ hochwertige Kinderbildungs- und Betreuungsangebote (Kindertagesstätten, Tageseltern, Kindergärten ...) für jedes Kind ab dem 1. Geburtstag bis zum Schuleintritt.
- Ausbau der schulischen, qualitativ hochwertigen Nachmittagsbetreuung und der ganztägigen Schulformen, um Eltern eine Vollzeiterwerbstätigkeit zu ermöglichen; Diese Kinderbildungs- und Betreuungsangebote sollen ebenso kostenlos sein.
- ein einheitliches Bundesrahmengesetz für Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen; z. B. zur Frage der Öffnungszeiten, der Gruppengröße oder zur bundesweit einheitlichen Ausbildung
- Verbesserung der Wiedereinstiegsmaßnahmen nach z.B. Mutterschutz oder Karenzen
- Papamonat mit vollem Lohnausgleich
- Arbeitszeitverkürzung auf 35 Wochenstunden bei vollem Einkommens- und Personalausgleich
- Ja zu gemeinnütziger, steuerfinanzierter Pflege und weg von gewinnorientierter Unternehmensstruktur
- Anhebung des Pflegegeldes in allen Stufen
- flächendeckender Ausbau der mobilen Dienste sowie von Pflegeheimen, Tageszentren, Hospizen und Palliativeinrichtungen
- Rechtsanspruch auf Sach- bzw. Dienstleistungen zur Deckung des Pflegebedarfs und Rechtsanspruch auf einen Pflegeplatz

Den Gender Pension Gap schließen

Der Pensionsunterschied zwischen Männern und Frauen in Österreich bleibt auch 2024 besorgniserregend hoch und liegt bei 40,1 %. Frauen haben im Durchschnitt 4,5 Beitragsjahre weniger als Männer, hauptsächlich aufgrund von Erwerbsunterbrechungen für Betreuungsaufgaben. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter unterscheidet sich nur geringfügig um etwa zwei Jahre.

Neben den fehlenden Beitragsjahren trägt auch die hohe Teilzeitarbeitsquote sowie der Gender Pay Gap zur niedrigeren Pension von Frauen bei.

Um die Pensionen von Frauen zu verbessern, ist es entscheidend, die Einkommen von Frauen zu erhöhen. Es ist daher wichtig, unser gut funktionierendes solidarisch finanziertes Umlage-Pensionssystem gegen Angriffe und Privatisierungsversuche zu schützen und gleichzeitig notwendige Weiterentwicklungen zu berücksichtigen.

Wir fordern:

- Schließen des Gender Pension Gaps: Schaffung der Möglichkeit von kürzeren Unterbrechungen und bessere Bewertung von Kindererziehungszeiten
- Die Kindererziehungszeiten sollen zudem bis zum 8. Lebensjahr stufenweise angerechnet werden – zusätzlich zum Erwerbseinkommen. 5. und 6. Lebensjahr: 66 % der Bemessungsgrundlage der Kindererziehungszeiten; 7. und 8. Lebensjahr: 33 % der Bemessungsgrundlage der Kindererziehungszeiten (das bewirkt eine Erhöhung der Anrechnung um ca. 50 %)
- faire Verteilung von Voll- und Teilzeit zwischen Männern und Frauen
- keine Anhebung des Regelpensionsalters
- lebensstandardsichernde Pensionen inklusive Berufsunfähigkeitspensionen und RehaGeld und Schutz des Pensionskontos vor Privatisierungsversuchen; Wichtig ist ein klares Bekenntnis zum bestehenden leistungsdefinierten Pensionskonto mit verbindlichen Aussagen zur künftig zu erwartenden Pensionshöhe und die Absage an ein beitragsdefiniertes Pensionskontosystem, in dem die künftige Pensionshöhe völlig unberechenbar und ein erheblich niedrigeres Leistungsniveau zu erwarten ist.

Armut darf nicht weiblich sein

Frauen sind im Vergleich zu Männern besonders von Armut bedroht, doch Armut ist kein ausschließlich weibliches Phänomen, sondern resultiert aus wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen. Das Risiko, in Armut zu geraten, variiert unter Frauen. Besonders betroffen sind Alleinerziehende, Pensionistinnen, alleinlebende Frauen, Frauen mit Behinderungen, Migrantinnen und Frauen in Niedriglohnbranchen.

Viele Frauen arbeiten in Teilzeit oder geringfügig, um Haushalts- und Pflegeaufgaben zu bewältigen. Besonders Alleinerziehende erleben eine hohe Belastung durch die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Von den 302.000 Alleinerziehenden sind 83 % Frauen, von denen 48 % armuts- und ausgrenzungsgefährdet sind. Fehlende oder unzureichende Unterhaltszahlungen verschärfen die Situation. Steuerliche Erleichterungen kommen oft eher Besserverdienenden zugute und tragen nicht zur Umverteilung bei.

Wir fordern:

- armutsverhindernde, existenzsichernde und bundeseinheitliche Mindestsicherung
- Einführung einer gesetzlichen Unterhaltsgarantie, damit Kinder, die keinen oder einen sehr geringen Unterhalt beziehen, abgesichert sind
- grundsätzliche Erhöhung des Kinderbetreuungsgeldes
- den niederschweligen Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten, vor allem, um höhere Qualifizierung zu erlangen, auch in Form von lernförderlicher Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Der Familienbonus muss für jedes Kind unabhängig vom Einkommen der Eltern gelten; Aktuell werden Geringverdiener:innen und besonders Alleinerziehende massiv benachteiligt.

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. Maßnahmen zur Prävention, Sensibilisierung und Unterstützung kommen dabei große Wichtigkeit zu, wenn es darum geht, ein gewalt- und diskriminierungsfreies, inklusives sowie gerechtes Arbeitsumfeld für alle zu schaffen.

Wir fordern:

- Erweiterung der Liste der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen um folgende Tatbestände: Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz sowie Mobbingpräventionsmaßnahmen und Konfliktbearbeitung, inkl. der expliziten Klarstellung, dass Gewalt, Mobbing, sexuelle Belästigung etc. gegenüber Beschäftigten nicht toleriert und deswegen sanktioniert werden
- Verankerung der Prävention von Mobbing, Gewalt, sexueller Belästigung und Stress als Gesundheitsziel im Arbeitnehmer:innenschutzrecht
- keine sexistischen Darstellungen im öffentlichen Raum und in der Werbung (egal ob Printmedien, Internet, Social Media, Fernsehen etc.)
- Ahndung von Übergriffen auf Arbeitnehmer:innen, in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit als Offizialdelikt
- diskriminierende Darstellungen und Assoziationen müssen aus Kinderbüchern und Lern- und Lehrmaterialien verschwinden.
- Sicherstellung der Finanzierung von Mädchen- und Frauenberatungsstellen, die Mädchen und Frauen in Zusammenhang mit sexueller Belästigung unterstützen
- einen konsequenten geschlechtergerechten 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, sich aktiv gesellschaftspolitisch zu engagieren und für Frauenrechte einzutreten

Körperliche, mentale und finanzielle Frauengesundheit am Arbeitsplatz

Neben ihrem Job tragen Frauen oft die Hauptverantwortung für Kinder, ältere Angehörige und den Haushalt. Dieser Spagat kann enormen Stress verursachen und sich negativ auf die körperliche und seelische Gesundheit auswirken. Dazu kommt, dass Frauen in Berufen wie Pflege, Einzelhandel oder Reinigung überrepräsentiert sind – Jobs, die nicht nur körperlich anstrengend, sondern auch gesundheitlich fordernd sind.

Zudem prägen in verschiedenen Lebensphasen, etwa während der Periode oder der Menopause, besondere gesundheitliche Herausforderungen das Leben vieler Frauen. Diese Phasen und ihre Auswirkungen müssen im Arbeitsumfeld stärker berücksichtigt werden, um den spezifischen Bedürfnissen gerecht zu werden.

Um langfristige negative Folgen für die betroffenen Frauen zu verhindern, sind verschiedene Formen der Gesundheitsförderung und Prävention gefragt.

Die Gesundheit von Frauen am Arbeitsplatz muss dringend in den gesellschaftlichen und rechtlichen Fokus gerückt und dabei ganzheitlich betrachtet werden – körperlich, mental und finanziell. Es ist höchste Zeit, mit gezielten Maßnahmen den vielfältigen gesundheitlichen Belastungen von Frauen zu begegnen.

Wir fordern:

- geregelte und planbare Arbeitszeiten
- Lebensphasen- und altersgerechtes Arbeiten bzw. lebensphasen- und altersgerechte Arbeitszeitmodelle bei vollem Lohn- und Personalausgleich
- Einführung betrieblicher Maßnahmen (u.a. Sensibilisierung) um die unterschiedlichen Lebensphasen (z.B. Periode und Menopause) am Arbeitsplatz zu berücksichtigen
- Rechtsanspruch auf Wiedereingliederungsmaßnahmen nach längerem Krankenstand
- Krankenstand und Pflegefreistellung sind Dienstverhinderungsgründe und kein Home-office
- Ausbau kostenloser Gesundheitsvorsorge und Prävention für Frauen
- Abschaffung von zusätzlichen Selbstbehalten
- Schaffung von mehr Kassenarztstellen
- Flächendeckendes Angebot an Frauengesundheitszentren zur Förderung und Prävention der physischen, psychischen und sozialen Gesundheit
- Rechtsanspruch auf betriebliche Gesundheitsförderung und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen
- Information und Schulung von Mädchen und Frauen zum Thema Finanzen, um ihre finanzielle Eigenständigkeit zu stärken