LANDESFRAUEN-FORUM '25

Wien

Leitantrag

LAUT. STARK. GLEICHBERECHTIGT.

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT
FRAUEN

INHALT

PHYSISCHE, MENTALE und FINANZIELLE FRAUENGESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ 2

FINANZIELLE GESUNDHEIT

Die Einkommensschere schließen und die gläserne Decke durchbrechen 3

Den Gender Pension Gap und Gender Pay Gap schließen 3

Armut darf nicht weiblich sein 5

MENTALE GESUNDHEIT

Echte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben 7

PHYSISCHE GESUNDHEIT

Ein Leben frei von Sexismus, Gewalt und Diskriminierung 9

Ausbau der Gendermedizin 9

Gesundheit am Arbeitsplatz 10

PHYSISCHE, MENTALE UND FINANZIELLE FRAUENGESUNDHEIT AM ARBEITPLATZ

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.

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 Realität 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 GPA 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 engagiert 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. Als Vorreiterin sorgt die Gewerkschaft GPA Wien dafür, dass in allen Gremien und Funktionen die Quote eingehalten bzw. ein Ausgleich geschaffen wird. Unser Ziel ist es in KV-Verhandlungen in allen Wirtschaftsbereichen Forderungen zu formulieren, um die strukturellen Benachteiligungen, insbesondere von Frauen, zu reduzieren bzw. abzuschaffen.

FINANZIELLE GESUNDHEIT

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 Prozent. Bei den Bruttostundenverdiensten liegt die Differenz sogar bei 18,4 Prozent. 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. Dazu zählt auch, dass der Bildungs-, Sozial- und Gesundheitsbereich, der die wesentlichen Kernaufgaben der Gesellschaft übernimmt, durch öffentliche Gelder von Bund/Land/Gemeinden finanziert wird und diese mit ausreichenden Mitteln ausgestattet werden, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Einkommensschere zu schließen.

Anfang 2024 lag der Frauenanteil in den Geschäftsführungen der 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs bei lediglich 12,2 Prozent, während 26,8 Prozent 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.

Den Gender Pension Gap und Gender Pay Gap schließen

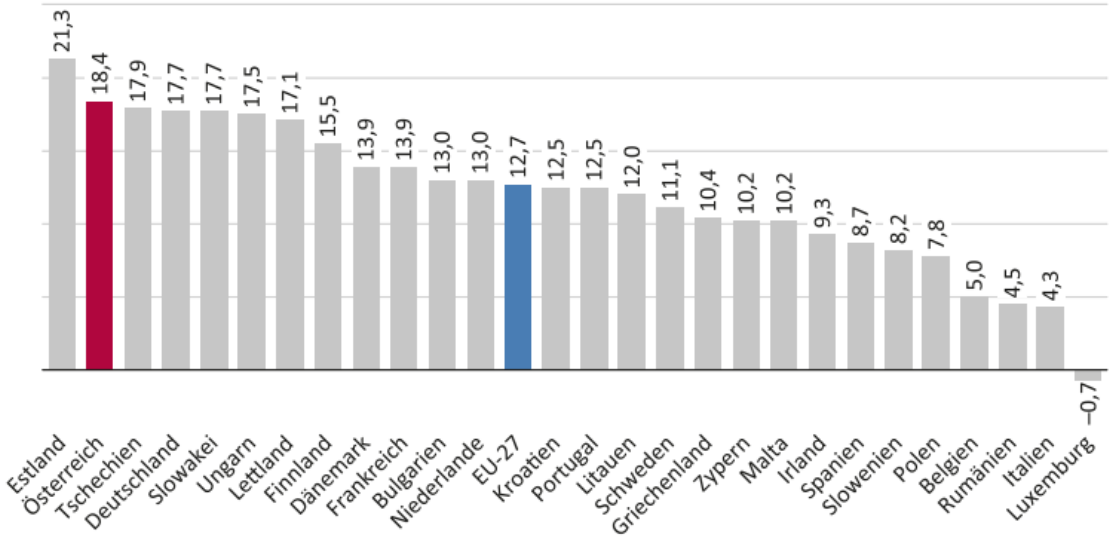
Der Pensionsunterschied zwischen Männern und Frauen in Österreich bleibt auch 2024 besorgniserregend hoch und liegt bei 40,1 Prozent. Frauen haben im Durchschnitt 4,5 Beitragsjahre weniger als Männer, hauptsächlich aufgrund von Erwerbsunterbrechungen für Betreuungsaufgaben. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter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

Im EU-Vergleich zählt Österreich zu den Ländern mit den höchsten Gender Pay Gaps. Die Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft in Österreich hat sich gemäß der Definition von Eurostat von 22,9 Prozent im Jahr 2012 auf 18,4 Prozent im Jahr 2022 verringert. Österreich liegt damit weiterhin deutlich über dem EU-Durchschnitt von 12,7 Prozent.

Die starke Einbindung der Frauen in den Arbeitsmarkt beruht in Österreich im Wesentlichen auf Teilzeitarbeit. Im Jahr 2022 lag die Teilzeitquote der Frauen bei 50,7 Prozent. Das war der zweithöchste Wert nach den Niederlanden mit 64,1 Prozent und deutlich über dem EU-Durchschnitt von 29,1 Prozent.

Der Equal Pay Day wird für Österreich jährlich berechnet. Hierfür werden die durchschnittlichen Bruttojahresgehälter von ganzjährig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern verglichen: Laut Statistik Austria verdient ein vollzeitbeschäftigter Mann in Österreich im Durchschnitt 59.258 Euro brutto jährlich, der durchschnittliche jährliche Bruttoverdienst einer Frau beträgt 49.438 Euro. Das macht einen Gender Pay Gap von 16,6 Prozent (Jahr 2024). Hinweis: Lohntransparenzrichtlinie

Gender Pay Gap in den EU-Mitgliedstaaten 2022 in %



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.

Armut darf nicht weiblich sein

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 Prozent Frauen, von denen 48 Prozent 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:

- Arbeitszeitverkürzung auf mindestens 35 Wochenstunden bei vollem Einkommens- und Personalausgleich
- die ambitionierte Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie, um dem Ziel der Einkommensgerechtigkeit einen entscheidenden Schritt näherzukommen
- 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 auch mit Teilzeitbeschäftigung ermöglichen und als erzwingbaren Betriebsvereinbarung Tatbestand aufnehmen (Jobsharing, Modelle der dualen Führung)
- 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 Prozent) und den Entfall des dreimonatigen Durchrechnungszeitraums
- Karenzierten Beschäftigten soll die Teilnahme an innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen während der Karenzzeit ermöglicht werden (inkl. notwendigen Versicherungsschutz)
- Rechtsanspruch auf Stundenaufstockung von Teilzeitkräften bei regelmäßiger Mehrarbeit
- kürzere Unterbrechungen und bessere Bewertung von Kindererziehungszeiten
- Die Kindererziehungszeiten sollen zudem bis zum 8. Lebensjahr des Kindes stufenweise angerechnet werden – zusätzlich zum Erwerbseinkommen. 5. und 6. Lebensjahr des Kindes: 66 Prozent der Bemessungsgrundlage der Kindererziehungszeiten; 7. und 8. Lebensjahr des Kindes: 33 Prozent der Bemessungsgrundlage der Kindererziehungszeiten. Dies bewirkt eine Erhöhung der Anrechnung um ca. 50 Prozent.
- die Anrechnung der Pflegezeiten für Angehörige
- 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.
- 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
- Maßnahmen zur Attraktivierung für Carearbeit für Männer
- Wirtschafts- und Finanzbildung in allen Bildungseinrichtungen in Österreich
- In Institutionen, die von Bund/Land/Gemeinden finanziert werden, sind für die genannten Maßnahmen ausreichend die nötigen finanziellen Mittel vorzusehen bzw. zur Verfügung zu stellen.

MENTALE GESUNDHEIT

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.

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. Carearbeit darf kein Nachteil sein, für jene, die sie leisten.

Es ist notwendig Frauen auch soziale Gesundheit zu gewährleisten. Dies umfasst die Zeit, die frau eine gleichberechtigte Teilnahme am gesellschaftlichen und politischen Leben, Austausch in sozialen Netzwerken und Gemeinschaften, Stärkung des familiären Zusammenhalts, gleichwertige Chancen auf Ausbildung, etc. benötigt. Dieses Grundbedürfnis darf trotz Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit im Sinne einer ganzheitlichen Frauengesundheit nicht auf der Stecke bleiben.
Soziale Gesundheit ist daher für den sozialen Frieden und eine funktionierende Demokratie in Österreich von grundlegender Bedeutung.

Hinweis: Zeitverwendungsstudie, Statistik Austria
https://www.statistik.at/services/tools/services/publikationen/detail/1735

Wir fordern:

- gesunde Vollzeit: Arbeitszeitverkürzung auf mindestens 35 Wochenstunden bei vollem Einkommens- und Personalausgleich. Das nutzt auch Teilzeitbeschäftigten, weil dadurch ihre Gehälter steigen.
- die Schaffung von erzwingbaren Betriebsvereinbarungstatbeständen zur Vereinbarung von Gleichstellungsmaßnahmen, zu Maßnahmen der Kinderbildung sowie in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen der Beschäftigten mit Betreuungspflichten angemessenen Ausmaß zur Angleichung von Frauen- und Männergehältern
- Schaffung der notwendigen finanziellen, organisatorischen und personellen Ressourcen sowie eines Rechtsanspruches auf ein ganztägiges, ganzjähriges, flächendeckendes, kostenloses und vor allem qualitativ hochwertiges Kinderbildungs- und Betreuungsangebote für jedes Kind ab dem 1. Geburtstag bis zum Schuleintritt

- Ergänzend Schaffung von hochwertig ausgebildeten Tageselternstrukturen
- Ausbau der schulischen, qualitativ hochwertigen Nachmittagsbetreuung und der ganztägigen Schulformen, um Eltern eine Vollzeiterwerbstätigkeit zu ermöglichen; Diese Kinderbildungs- und Betreuungsangebote sollen ebenso kostenlos sein.
- Anhebung des Pflegegeldes in allen Stufen und 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
- ein einheitliches Bundesrahmengesetz für Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen; z. B. zur Frage der Öffnungszeiten, der Gruppengröße oder zur bundesweit einheitlichen Ausbildung
- Attraktivierung der Wiedereinstiegsmaßnahmen Care bedingter betrieblicher Abwesenheiten
- Babysabbatical bis zum 1. Lebensjahr und/oder Elternmonat mit vollem Lohnausgleich, statt Papamonat
- den niederschwelligen 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.

PHYSISCHE GESUNDHEIT

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:

- 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
- Straffreistellung bei Abtreibung

Ausbau der Gender Medizin

Die Gendermedizin widmet sich neben den sozialen und psychologischen Unterschieden den Symptomen und Ausprägungen von Krankheiten bei Frauen und Männern, die durch unterschiedliche biologische Voraussetzungen begründet sind. So ist etwa seit längerem bekannt, dass Frauen im Vergleich zu Männern aufgrund einer stärkeren Immunantwort auch stärkere Entzündungsreaktionen aufweisen, im Zusammenhang damit stehen auch Autoimmunerkrankungen, von denen wiederum Männer prozentual geringer betroffen sind.

Besondere Bedeutung erhielt die Gendermedizin im Zusammenhang von Untersuchungen bezüglich Herzerkrankungen bei Frauen. Dabei wurde festgestellt, dass weibliche Patienten oft, auch aufgrund anderer Symptomatik, zu spät oder falsch diagnostiziert werden

Wir fordern:

- Erweiterung der Liste der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen um folgende Tatbestände: Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz sowie Mobbingpräventions-maßnahmen 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.)
- Gendermedizin als verpflichtender Inhalt im Medizinstudium und Weiterbildung in der Ärzt:innenfortbildung

Gesundheit am Arbeitsplatz

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

Wir fordern:

- geregelte und planbare Arbeitszeiten
- Lebensphasen orientiertes Arbeiten und flexible 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 Homeoffice
- 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
- faire Verteilung von Voll- und Teilzeitarbeit zwischen Männern und Frauen

o Annahme o Ablehnung

o Zuweisung an

EMPFEHLUNG DER ANTRAGSPRÜFUNGSKOMMISSION: Annahme