



# Arbeitsprogramm PRO-GE-Frauen



# Präambel

## Artikel 7 der Bundesverfassung:

**„Alle Bundesbürger sind vor dem Gesetz gleich!**

**Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes,  
der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen“**



„Viel wurde erreicht, noch mehr ist zu tun“, so kann die Arbeit der PRO-GE-Frauen in den letzten vier Jahren beschrieben werden.

Das nun vorliegende Arbeitsprogramm ist auf den ersten Blick sehr umfangreich und es könnte der Eindruck entstehen, dass sich nicht sehr viel verändert hat für die berufstätigen Frauen. Allerdings konnten allerdings in den letzten Jahren sehr viele Meilensteine für Frauen gesetzt werden, die sehr wichtige Schritte auf dem Weg zur Umsetzung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ darstellen.

Unsere Gesellschaft verhält sich allerdings noch immer sehr traditionell, woran sich auch die österreichischen Gesetze in sehr viele Fragen orientieren. Mit der Veränderung der Gesellschaft, den neuen Rollen von Frauen und Männern, aber auch in der erfreulichen Tatsache, dass die Frauenerwerbsquote immer mehr zunimmt, zeigt sich, dass ein fundamentales Umdenken stattfinden wird müssen. Deshalb besteht hier sehr viel Handlungsbedarf, um auch einer sich massiv verändernden Arbeitswelt Rechnung zu tragen.

Gleichstellung bedeutet, dass sowohl Frauen als auch Männer gute Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben benötigen, um beides leben zu können.

Die PRO-GE-Frauen treten entschieden gegen jede Art von Diskriminierung auf. Daher betreffen die von uns definierten Forderungen uns alle und müssen von der Gesamtorganisation in der kommenden Funktionsperiode mitgetragen und eingefordert werden.

**Eine gerechte Arbeitswelt, in der sich beide Geschlechter wiederfinden können und niemand auf der Strecke bleibt, geht uns alle an! Engagieren wir uns gemeinsam!**

**Erleben – begreifen – verändern**, unter diesem Motto steht die PRO-GE-Bundesfrauenkonferenz 2013! Was wir täglich in der Arbeitswelt erleben, sollten wir als Chance begreifen, dass wir unsere gemeinsame Zukunft positiv für alle Menschen verändern!

Frauensolidarisches Glück auf,  
der Bundesfrauenvorstand der Gewerkschaft PRO-GE!

# 1. Frauen in der PRO-GE

Mit Gründung der Gewerkschaft PRO-GE im Jahr 2009 entstand eine Organisation, in der sehr viele Branchen, die ihre Wurzeln in unterschiedlichen Kulturen hatten, vereint sind. Diese Vielfalt spiegelt sich auch bei den PRO-GE-Frauen wieder.

Erfreulicherweise konnten wir Frauen aus allen Branchen als Funktionärinnen gewinnen, die sehr selbstbewusst Verantwortung sowohl im Betrieb als auch im privaten Bereich leben. In den einzelnen Branchen sind ihre Bedürfnisse sehr unterschiedlich, als berufstätige Frauen sind ihre Bedürfnisse gleich. **Daher stehen sie und die ständige Verbesserung ihrer Situation auch in Zukunft für uns im Vordergrund.**

Die Förderung von Frauen als Betriebsrätinnen und Funktionärinnen, die Bewältigung dieser Aufgaben und die ständige Verbesserung der Rahmenbedingungen werden Schwerpunkte unserer Arbeit sein.

## Unsere Schwerpunkte:

- ✂ Frauenanliegen müssen auch in Zukunft von Frauen definiert werden, die Umsetzung von Frauenanliegen ist jedoch Aufgabe der Gesamtorganisation und gleichwertig gegenüber anderen Themenstellungen!
- ✂ Frauen- und Familienpolitik sind – obwohl in der Zielsetzung unterschiedlich - untrennbar miteinander verbunden! Ohne gute Rahmenbedingungen bei der Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben sind die Ziele in der Frauenpolitik schwer umsetzbar!
- ✂ Schaffung und Förderung von Netzwerken zum Informations- und Erfahrungsaustausch!
- ✂ Schaffung von Netzwerken, um den Frauennachwuchs in der PRO-GE zu fördern (Mentoring)
- ✂ Gestaltung und Organisation von PRO-GE-Gremien in der Weise, dass eine Mitarbeit von Frauen aus beruflicher und privater Sicht vereinbar ist
- ✂ Gremien, Nominierungen und Delegierungen müssen zumindest jenen Frauenanteil aufweisen, der auch in den Statuten der PRO-GE vorgesehen ist und den weiblichen Mitgliederstand widerspiegelt
- ✂ Verstärkte Einbeziehung von Frauen in Kollektivverhandlungsteams
- ✂ ein/e PRO-GE FrauensekretärIn in jedem Bundesland mit eigenem Tätigkeitsprofil und den notwendigen Zeitressourcen

## 2. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Beruf und Privatleben sowohl für Frauen als auch für Männer vereinbar zu machen, ist ein wesentlicher Beitrag zur Steigerung der Erwerbstätigkeit und ein damit verbundenes eigenständiges Leben. Schlechte Rahmenbedingungen und die ungleiche Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit bedeuten allerdings besonders für Frauen Hindernisse, einer Existenz sichernden Beschäftigung nachzugehen.

Vereinbarkeit zu organisieren, wird immer noch in erster Linie Frauen zugeschrieben. Dadurch tragen sie das Risiko schlechterer Chancen auf dem Arbeitsmarkt und ihren Karrieremöglichkeiten. Die Einbußen, die sie durch den Verzicht auf eine Vollzeitentlohnung und in Folge von geringeren Pensionsansprüchen zu tragen haben, schmälern ihr Lebens Einkommen.

### Wir fordern:

- ✂ ein ganztägiges, flächendeckendes, leistbares und vor allem qualitativ hochwertiges Kinderbildungsangebot für jedes Kind, ab dem 1. Lebensjahr bis zum Schuleintritt unter Schaffung der notwendigen finanziellen, organisatorischen und personellen Ressourcen **sowie** einheitliche, bundesweite Öffnungszeiten und Qualitätssicherung der Kinderbetreuung und Kinderbildungseinrichtungen
- ✂ Sicherstellung, dass Kinderbetreuungseinrichtungen ganzjährig zur Vergabe verfügbar sind und nicht nur mit September zu Schulbeginn
- ✂ Förderung von Betriebskindergärten und alternativen Kinderbetreuungen in Unternehmen
- ✂ Kinderbetreuungseinrichtungen, die auch den Bedürfnissen von Beschäftigten mit untypischen Arbeitszeiten gerecht werden (zB Schichtdienst)
- ✂ eine Ganztagesbetreuung, Ganztageschulen und Ferienbetreuung vom Schuleintritt bis zum Ende der Schulpflicht unter den vorher genannten Kriterien
- ✂ Ferienregelung, die auch auf die Bedürfnisse berufstätiger Eltern Rücksicht nimmt
- ✂ Neuregelung der Familienleistungen mit einer Teilung zwischen Sach- und Geldleistungen – „Familienförderung neu“

### **Soziale Absicherung**

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben braucht gut funktionierende Gesetze, die leicht anwendbar sind und in bestimmten Lebensphasen soziale Absicherung garantieren. Auch der Schutz von werdenden Müttern sowohl in gesundheitlicher und finanzieller Sicht muss ständig weiterentwickelt werden.

### Wir fordern:

- ✂ Valorisierung des Kinderbetreuungsgeldes
- ✂ Rechtssicherheit der Berechnung der Zuverdienstgrenze beim Kinderbetreuungsgeld
- ✂ Keine arbeitsrechtlichen Nachteile für Eltern, die wegen eines längeren Kinderbetreuungsgeldanspruches irrtümlich bei Ende der Karenz die Arbeit nicht antreten
- ✂ Aufnahme von schwangeren Jugendlichen in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen in die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes sowie Anerkennung der Karenzbestimmungen laut Mutterschutzgesetz und Väterkarenzgesetz
- ✂ Fortzahlung aller Ansprüche während der Schwangerschaft analog § 3 EFZG
- ✂ Einen vierwöchigen Kündigungsschutz nach Fehlgeburten
- ✂ Gesetzliche Anrechnung aller Karenzzeiten im Sinne des MSchG/VKG für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche

## Partnerschaftliche Teilung bei Karenz und Betreuungsarbeit

Partnerschaft bedeutet, dass beide Elternteile auch zu gleichen Teilen ihren Verpflichtungen nachkommen können und auch wollen. Immer mehr Männer haben den Wunsch, ihr Baby nach der Geburt verstärkt zu betreuen und damit eine enge Bindung zu ihrem Kind aufzubauen. Ein Hindernis bedeutet für Männer der Umgang in den Unternehmen, wenn sie Väternkarenz oder Elternteilzeit konsumieren wollen. Dass Männer auch Väter sind, muss in unserer Gesellschaft zur Selbstverständlichkeit werden.

### Wir fordern:

- ✍ Rechtsanspruch für ein „Papamonat“ mit finanzieller, arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung
- ✍ Sensibilisierung der Unternehmen, dass es selbstverständlich sein muss, wenn Männer Väternkarenz in Anspruch nehmen

## Pflege und Betreuung

Pflege und Betreuung findet sich auf vielen Ebenen wieder. Eltern von Kindern mit besonderen Bedürfnissen und Kindern mit schweren Erkrankungen benötigen spezielle Angebote sowohl im Rahmen der Daseinsvorsorge also auch in der Vereinbarkeit mit ihrer Berufstätigkeit, um nicht in existenzielle Notlagen zu geraten.

Die demographische Entwicklung in Österreich hat zur Folge, dass der Pflegebedarf älterer Personen zunehmen wird. Dazu kommt, dass die Pflege und Betreuung naher Angehöriger nach wie vor als eine Hauptaufgabe von Frauen gesehen wird. Ein unzureichendes Pflegeangebot zwingt – vor allem Frauen – zur vollständigen bzw. teilweisen Aufgabe der Berufstätigkeit, die sich negativ auf die soziale Absicherung und den Erwerbsverlauf auswirken. Eine Aufgabe der Berufstätigkeit führt Betroffene zusätzlich in die soziale Isolation.

Durch sinkende Geburtenraten, den Anstieg von Singlehaushalten, die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen und der angestrebten Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters wird die informelle Pflege und Betreuung zurückgehen und die Nachfrage nach professionellen sozialen Diensten zusätzlich ansteigen.

### Wir fordern:

- ✍ Flächendeckende Schaffung von Rehabilitationseinrichtungen für Kinder und Jugendliche nach einer schweren Erkrankung, gemeinsam mit ihren Familien
- ✍ Doppelter Anspruch an Pflegefreistellung für behinderte Kinder
- ✍ Bundesweiter „Pflege- und Betreuungsfonds“, der vorrangig aus Vermögenssteuern und einer Erbschaftssteuer gespeist wird, um die Finanzierung der Pflege und Betreuung nachhaltig sicherzustellen und die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals (höhere Entlohnung und bessere Arbeitszeiten) wesentlich zu verbessern
- ✍ Ausbau von bedarfsorientierten und leistbaren Pflegeeinrichtungen, also Pflegeheimen, Tageszentren und betreutes Wohnen in ganz Österreich
- ✍ Rechtsanspruch auf eine befristete Pflegekarenz für Angehörige mit einem in der Familie aufgetretenen Pflegefall bis zum Freiwerden eines Pflegeplatzes bzw. der Organisation einer professionellen Pflege
- ✍ Regelmäßige Valorisierung des Pflegegeldes

## Teilzeit und ihre Folgen

In bestimmten Lebensabschnitten kann Teilzeitarbeit einem Bedürfnis der ArbeitnehmerInnen entsprechen. Viele Menschen arbeiten aber nur deshalb Teilzeit, weil Vollzeitstellen durch Teilzeitstellen ersetzt werden. In manchen Branchen ist Teilzeitarbeit oft die einzige Möglichkeit, eine Anstellung zu erhalten. Teilzeitarbeit ist allerdings nach wie vor weiblich. Sehr viele Frauen arbeiten nicht freiwillig in Teilzeitarbeit, jedoch ist sie die einzige Möglichkeit, wieder in das Erwerbsleben zurückzukehren. In den meisten Fällen werden Teilzeitbeschäftigte allerdings nicht als vollwertige MitarbeiterInnen gewertet.

Lange Teilzeitphasen mit geringer Bezahlung sind allerdings pensionsschädigend und fördern die Altersarmut!

### Wir fordern:

- ✂ Gleichstellung des Rechtsanspruches bei der Elternteilzeit in Kleinbetrieben
- ✂ Rechtsanspruch auf Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes, wenn betrieblich möglich
- ✂ Erhöhte Sozialversicherungsbeiträge für alle Unternehmen mit mehr als 20 % Teilzeitbeschäftigten
- ✂ Gleiche Aufstiegschancen auch für Teilzeitbeschäftigte und Bevorzugung bei der Nachbesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen
- ✂ Schaffung und Ausbau von hochwertigen Teilzeitarbeitsstellen insbesondere mit über 30 Wochenstunden
- ✂ Kontrolle auf Einhaltung des Mehrarbeitszuschlages bei Teilzeit und die Abschaffung des Durchrechnungszeitraumes
- ✂ Verpflichtende Information, dass lange Teilzeitphasen pensionsschädigend sind

### 3. Gleichbehandlung – Gleichstellung

Gleichstellung von Frauen in wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Belangen ist auch weiterhin das Ziel der Frauen in der PRO-GE. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass es sehr viel Handlungsbedarf in den verschiedensten Bereichen gibt. Die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes brachte tiefgreifende Fortschritte mit der Einführung der Einkommenstransparenz. Eine Notwendigkeit, um die noch immer vorherrschenden hohen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, aufzuspüren und zu analysieren.

Allerdings sind wir in der gesetzlichen Umsetzung erst am Anfang; die Evaluierung und Weiterentwicklung der Einkommensberichte muss daher so rasch wie möglich fortgeführt werden.

#### Wir fordern:

- ✂ Weiterentwicklung der Einkommensberichte in folgenden Punkten:
  - Überprüfung und Evaluierung, ob die vorschriftsmäßige Berichtslegung erfolgt ist
  - Erweiterung der Einkommensberichte um zusätzliche Kriterien, wie die gesonderte geschlechtsbezogene Auflistung von individuellen Entgeltbestandteilen, wie zB Zulagen, Prämien, Pauschalen, usw. sowie die Verpflichtung zur Erstellung für alle Unternehmen ab 100 ArbeitnehmerInnen
  - Verpflichtende und nachweisbare Analysen der Einkommensberichte
  - Gründung einer unabhängigen Stelle, ausgestattet mit den notwendigen Ressourcen, um Einkommensberichte regelmäßig zu überprüfen und die Kompetenz, danach die notwendigen Schritte zu setzen
  - Einführung von (spürbaren) Sanktionen, wenn Unternehmen keine nachweisbaren Maßnahmen gegen Einkommensungleichheit gesetzt haben
  - die Nichterstellung des Einkommensberichtes und das Nichthandeln bei Einkommensunterschieden muss ein Kriterium bei der öffentlichen Auftragsvergabe werden
- ✂ Weiterentwicklung der Stellenausschreibungen:
  - Klagsrecht für Interessensvertretungen bei falschen Angaben in den Stellenausschreibungen
  - Verpflichtende Quellangabe des anzuwendenden Kollektivvertrages
- ✂ Frauenförderung
  - Maßnahmen zur Frauenförderung als erzwingbare Betriebsvereinbarung
  - Betriebliche Frauenförderung muss ein Kriterium für öffentliche Ausschreibungen und Aufnahme in das Auftragnehmerkataster
- ✂ Arbeitsbewertungssysteme müssen verstärkt auf betrieblicher Ebene forciert werden, um Gerechtigkeit bei der Entlohnung herbeizuführen; „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ muss auch weiterhin das Ziel bleiben
- ✂ Gesetzliche Verpflichtung zur Anrechnung aller Elternkarenzen
- ✂ Förderung von Mädchen für „nichttraditionelle“ Berufe, da die Einkommensschere bereits bei der Berufswahl beginnt
- ✂ Verstärkte Information an ArbeitnehmerInnen und BetriebsrätInnen über die Tätigkeit und Möglichkeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft und das Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission

## Keine vorzeitige Angleichung des Frauenpensionsalters

Der immer wieder aufkeimenden Diskussion aus den verschiedensten politischen Lagern über eine vorzeitige Anhebung des Frauenpensionsalters erteilen die PRO-GE-Frauen eine klare Absage. Die Anhebung des unterschiedlichen Antrittsalters ist ja bereits vom Gesetzgeber beschlossen und der Prozess eingeleitet, mangelhaft ist jedoch die Umsetzung des im Jahr 1992 beschlossenen Gleichbehandlungspaketes, um für die Frauen ab Jahrgang 1968 Gleichstellung zu erreichen. „Gleichstellung darf nicht beim Pensionsalter beginnen“, Gleichstellung muss bereits mit Berufsbeginn gewährleistet werden.

### Wir fordern:

- ✍ Keine vorzeitige Anhebung des Frauenpensionsalters
- ✍ Verpflichtung der Wirtschaft zur Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen
- ✍ Verpflichtende Gesundheitsförderung, um Arbeitsplätze altersgerecht zu gestalten und damit Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters
- ✍ Konsequente Umsetzung des Gleichbehandlungspaketes aus dem Jahr 1992

## Gleichstellungsmaßnahmen in Kollektivverträgen

Ein zentrales Ziel der Kollektivvertragspolitik ist und bleibt die Gleichstellung von Männern und Frauen. Trotz zahlreicher Initiativen in den letzten Jahren und auch rechtlicher Erfolge zeigen Lohnstatistiken aber auch die neu geschaffenen Einkommensberichte, dass die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt nach wie vor vorhanden ist. Eine Lösung des Problems kann offenkundig durch die Initiative einzelner Betroffener nicht erreicht werden, wie gut auch immer die rechtlichen Instrumente sind, die ihnen zur Verfügung gestellt werden.

In allen Kollektivverträgen müssen wir die Rechtssicherheit (Trennschärfe) gerade bei den Einstufungskriterien der am schlechtesten bezahlten Lohngruppen weiter erhöhen, um die gleiche Einstufung von Männern und Frauen zu fördern.

### Wir fordern:

- ✍ Die Kollektivvertragslöhne sollen entsprechend der Geldentwertung und der Leistungsfähigkeit der Wirtschaft steigen und auch den BezieherInnen von Mindestlöhnen den Erhalt und den Ausbau eines akzeptablen Lebensstandards sichern. Ziel ist die Erreichung eines Mindestlohnes bzw. -gehaltes von € 1.500,00.
- ✍ Grundsatz soll sein, dass gleiche bzw. gleichwertige Arbeiten jeweils in einer Lohngruppe zusammengefasst werden, sodass unterschiedliche Einstelllöhne innerhalb ein und derselben Lohngruppe unzulässig werden, sofern diese nicht auf unterschiedlichen Vordienstzeiten beruhen.



## **Gleichstellung durch Regelungen im Rahmenrecht**

Die Gleichstellung von Männern und Frauen erschöpft sich aber keineswegs in der Lohnpolitik. Auch im Bereich des Rahmenrechtes wird es notwendig sein, auf die typischerweise weiterhin unterschiedlichen Lebenssituationen Bedacht zu nehmen. Besonders in den letzten Jahren haben KollektivvertragsverhandlerInnen mit verschiedenen Maßnahmen bereits konkrete Schritte gesetzt. Aber hier ist doch noch sehr viel zu tun.

### **Wir fordern:**

- ✍ Anrechnung aller Elternkarenzen auf dienstzeitabhängige Ansprüche, so lange keine gesetzliche Regelung besteht
- ✍ ein Frühwarnsystem bei Beendigung von Elternkarenzen, um den Wiedereinstieg zu erleichtern und ggf. arbeitsrechtliche Ansprüche bei der Beendigung zu wahren;
- ✍ die ständige Überprüfung aller Kollektivverträge auf versteckte Diskriminierungen und die rasche Beseitigung

## **Mitarbeit der ArbeitgeberInnen**

Die PRO-GE lädt die ArbeitgeberInnen ein, auch ihrerseits Vorschläge zur effektiven Gleichstellung von Männern und Frauen zu unterbreiten. Es ist für uns ohne weiteres vorstellbar, mit den ArbeitgeberInnen gemeinsam verbindliche Zielvorgaben festzulegen, um wirksame Impulse in Richtung der tatsächlichen Angleichung von Männer- und Frauenlöhnen zu setzen. Die Auswahl der geeigneten Mittel zur Erreichung der festgelegten Ziele kann auf Betriebsebene erfolgen.

Pauschale Lohnzuschläge könnten die Rechtsfolge sein, wenn sich die einschlägigen betrieblichen Kennziffern (Frauenanteile in den einzelnen Lohngruppen; Verhältnis durchschnittlicher Frauenlöhne zu durchschnittlichen Männerlöhnen in den einzelnen Qualifizierungsgruppen) nicht günstig entwickeln.

Im Sinne eines positiven Anreizes könnten umgekehrt Spielräume für die innerbetriebliche Verteilung der Istlohn-Erhöhung ausgeweitet werden, wenn zum Beispiel glaubwürdige Gleichstellungspläne vorliegen; Erfolge bei der Gleichstellung könnten beispielsweise erhöhte Spielräume für betriebliche Arbeitszeitregelungen rechtfertigen.

## 4. Arbeitszeit ist Lebenszeit

Druck und Belastungen auf ArbeitnehmerInnen durch überlange Arbeitszeiten und ständig steigende Arbeitsverdichtung nehmen zu. Das Ansteigen von psychischen Erkrankungen und eine zunehmende Unsicherheit und die Sorge um den Arbeitsplatz sind die Folgen. In 75 % der Unternehmen werden regelmäßig Überstunden geleistet, obwohl die Beschäftigten lieber kürzer arbeiten würden.

Auch der Druck, Überstunden – aus Angst vor Sanktionen - nicht ablehnen zu können – macht es immer schwieriger, Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Andererseits ist die Teilzeitbeschäftigung in Österreich sehr hoch und betrifft fast ausschließlich Frauen die mit dieser Beschäftigung kein finanzielles Auslangen finden.

Diese Schieflage ist durch eine menschengerechte und branchenspezifische Verteilung der Arbeitszeit zu beheben!

### Wir fordern:

- ☞ eine bessere Verteilung von Arbeitszeit durch eine sukzessive Verkürzung der Wochenarbeitszeit, ausreichende Erholungsphasen und die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, damit Menschen lange gesund in der Arbeit sind und Arbeit nicht krank macht!

## 6. Urlaubswoche für alle

Die Instabilität von Arbeitsverhältnissen hat dazu geführt, dass ein Erreichen der 6. Urlaubswoche nahezu unmöglich geworden ist. Auch die Zunahme von Kurzarbeitszeitverhältnissen – besonders im Bereich der Zeitarbeit – hat zur Folge, dass diese aufgrund der kurzen Dauer zu keiner Berücksichtigung bei der Zusammenrechnung der Anspruchsdauer führt.

Lange Berufsunterbrechungen aufgrund von Betreuungspflichten bei der Kindererziehung führen dazu, dass es für sehr viele Frauen unmöglich ist, die 6. Urlaubswoche zu erreichen.

Dass eine Notwendigkeit besteht, ist auch durch die Tatsache gegeben, dass Menschen immer länger im Berufsleben verbringen müssen und daher auch mit zunehmendem Alter die Erholungsphasen länger werden.

### Wir fordern:

- ☞ 6. Urlaubswoche für alle ArbeitnehmerInnen – Novellierung der Anrechnungsbestimmungen
- ☞ der Verbrauch des Erholungsurlaubes in den Hauptferien muss für Eltern von unter 16-jährigen Kindern nach Möglichkeit gesichert werden, jedenfalls im Ausmaß von 4 Urlaubswochen.

## 5. Gesundheit

Gesundheit ist das wertvollste Gut der Menschen und nicht mit Geld bezahlbar. Die Anforderungen der Wirtschaft durch ständig steigende Produktivität haben gesundheitliche Auswirkungen auf ArbeitnehmerInnen. Physische und Psychische Erkrankungen sind die Folge.

Gerade Frauen sind noch stärker betroffen, da sie neben ihrer bezahlten Tätigkeit auch noch die Hauptverantwortung der unbezahlten Arbeit tragen. Betreuungspflichten, Haushalt, usw. belasten sie noch zusätzlich. Trotzdem werden sie zukünftig länger im Arbeitsleben verbringen müssen. Daher gilt es, hier zeitgerecht und umfangreich auf frauenspezifische Bedürfnisse einzugehen und rechtzeitig Vorsorgemaßnahmen zu treffen.

### Wir fordern:

- ✂ Verpflichtende Gesundheitsförderung im Rahmen eines eigens geschaffenen Gesetzes und als erzwingbare Betriebsvereinbarung unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten
- ✂ Aufnahme von psychischen Erkrankungen in die Liste der anerkannten Berufskrankheiten
- ✂ Keine Barriere beim Zugang zu medizinischer Versorgung aus finanzieller Sicht der Betroffenen, das heißt, keine weiteren Selbstbehalte oder Gebühren, sondern Deckelung und Abbau der bereits vorhandenen
- ✂ Schließen von Versorgungslücken und verstärkte Prävention und Gesundheitsförderung sowohl geografisch (regionale Unter- und Fehlversorgungen wie z. B. psychologische und psychotherapeutische Behandlung) als auch inhaltlich (fehlende oder veraltete fachmedizinische Betreuung).
- ✂ Verpflichtende Maßnahmen zur Umsetzung von altersgerechtem Arbeiten: ArbeitgeberInnen müssen Arbeitsplätze, Arbeitsmittel, die Arbeitsorganisation so gestalten, dass für ArbeitnehmerInnen in jedem Lebensalter die belastungs- und beanspruchungsoptimale Ausführung der Arbeit gewährleistet ist, um möglichst ohne Beeinträchtigungen in Pension gehen zu können.
- ✂ Bei einer langjährigen belastenden Tätigkeit, die auf Dauer nicht ausgeübt werden kann, Rechtsanspruch auf den Umstieg auf eine weniger belastende Tätigkeit ohne Einkommensverlust.
- ✂ Sanktionen für ArbeitgeberInnen im Falle der Nichtumsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen
- ✂ Implementierung von Gender medicine im Gesundheitsbereich, da die Symptome bei Frauen und Männern unterschiedlich sind und unterschiedlich behandelt werden sollten

## 6. Gegen Gewalt

Gewalt gegen die eigene Person zu erleben, ist für Betroffene – neben den körperlichen Verletzungen – erniedrigend und entwürdigend. Gewalt hat viele Gesichter. Die PRO-GE-Frauen treten entschieden gegen jede Form von Gewalt auf!

Gewalt ist in allen Schichten und Bereichen vorhanden. Im häuslichen Bereich richtet sich Gewalt hauptsächlich gegen Frauen. Sie ist unabhängig von sozialen Schichten und ethnischer Herkunft. Gewalt in der Familie ist ein sehr sensibles Thema. Betroffene schweigen aus Scham, Opfer von häuslicher Gewalt geworden zu sein und wissen oftmals nicht, welche Rechte sie haben, um sich und ihre Kinder zu schützen.

Aber auch am Arbeitsplatz nimmt Gewalt in beängstigender Weise zu. Der steigende Wettbewerb, Personaleinsparungen und der damit verbundene Arbeitsdruck setzen die Menschen immer mehr unter Druck. Dabei sind Formen und Folgen von Gewalt im Job unterschiedlich. Mobbing, sexuelle Belästigung und körperliche Attacken führen dazu, dass Menschen sowohl psychisch als auch physisch in ihrer Arbeitsleistung beeinträchtigt sind.

Gegen Belästigung am Arbeitsplatz schützt neben strafrechtlicher Verfolgung auch das Gleichbehandlungsgesetz! Es schützt aber die ArbeitgeberInnen nicht für die Erfüllung ihrer Fürsorgepflicht, Gewalt am Arbeitsplatz zu vermeiden.

Seit 1997 gibt es in Österreich das Gewaltschutzgesetz, das die rechtliche Grundlage zum Schutz vor Gewalt in der Familie darstellt. Erst dieses Gesetz hat es möglich gemacht, von Seiten der Polizei gegen Übergriffe einzuschreiten und viele Frauen zu schützen und damit Beziehungen, die sie zu Verliererinnen gemacht haben, zu beenden.

Um aber über diese Rechte zu informieren, Frauen in Notsituationen zu helfen und auch wirtschaftliche Überbrückungshilfen zu leisten, sind frauenspezifische Einrichtungen österreichweit notwendig. Psychosoziale und juristische Prozessbegleitung sowie Frauenhäuser in ausreichender Anzahl, wohin sich Frauen in Notsituationen jederzeit wenden können, müssen nachstehende Forderungen gewährleistet werden.

### **Wir fordern:**

- ✂ Ausreichende Budgetmittel für Einrichtungen, die betroffenen Frauen, die Opfer von Gewalt wurden, betreuen und begleiten
- ✂ Ausreichende Anzahl von Gewaltschutzzentren und Frauenhäusern, um die Sicherheit für bedrohte und misshandelte Frauen und Kinder zu erhöhen
- ✂ Der verpflichtende Einsatz auf betrieblicher Ebene von Organisations- und ArbeitspsychologInnen bei der Evaluierung der psychischen Belastungen – denn sie sind die ExpertInnen dafür;
- ✂ Ein umfassendes Präventions- und Gesundheitsförderungsgesetz, das die Betriebe zu betrieblicher Gesundheitsförderung verpflichtet!

## 7. Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist ein wichtiges Instrument der Gleichstellungspolitik zwischen den Geschlechtern und steht für die Bewusstmachung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern, die in allen Planungs- und Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden müssen. Gender Mainstreaming zieht bewusst die geschlechterspezifischen Sichtweisen mit ein, zeigt die bestehenden Diskriminierungen auf und benennt deren Ursachen.

### Wir fordern:

- ✂ Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes und die Anwendung in der betrieblichen Praxis
- ✂ Gesellschaftliche Gleichstellung/Rollenstereotype überwinden
- ✂ Sensibilisierung für geschlechtergerechtes Einkommen auf betrieblicher Ebene, zB bei der Analyse von Einkommensberichten (Einstufung, Verteilung der Entgelte, Wert der Arbeit) – Umsetzung von Musterprojekten in ausgewählten Betrieben
- ✂ Lückenlose Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache und Darstellung beider Geschlechter in Medien, Publikationen, Schulbüchern, usw.

### Gender Mainstreaming in der PRO-GE

Die PRO-GE als dynamische und zukunftsorientierte Gewerkschaft praktiziert Gender Mainstreaming in allen Arbeitsabläufen. Damit wird der Verantwortung einer modernen und sozial fortschrittlichen Institution Rechnung getragen, die vorbildhaft den Weg für die Arbeit von BetriebsrätInnen, Vertrauenspersonen und Mitgliedern bereitet. Die Umsetzung hat bereits begonnen, muss aber auch weiterhin konsequent betrieben werden:

### Wir fordern:

- ✂ Gender Mainstreaming muss auch weiterhin als fester Bestandteil in allen Organisationsbereichen verankert sein
- ✂ Gender Mainstreaming ist aber auch als Querschnittsthema in allen Bildungsveranstaltungen der PRO-GE zu etablieren
- ✂ Schaffung einer transparenten Struktur von Genderverantwortlichen in allen Bundesländern mit der Verankerung in den Landesvorständen
- ✂ Verbindliche hauptamtliche Betreuung (SekretärIn) der Bundesländerkompetenzteams mit den notwendigen Zeitressourcen
- ✂ Ausbildung und Weiterentwicklung der Genderverantwortlichen in regelmäßigen Trainings
- ✂ Durchführung von gezielten Projekten und die verpflichtende Präsentation und Berichterstattung in den Landesvorständen, im Bundesvorstand und beim Gewerkschaftstag
- ✂ Erhebung aktueller Daten der Beschäftigten, Betriebs- und JugendvertrauensrätInnen, Kollektivverträge, usw. sammeln und gendergerecht aufzuarbeiten
- ✂ Bereitstellung eines jährlichen Budgetrahmens für Aktivitäten im Gender Mainstreaming
- ✂ Überprüfung aller PRO-GE-Budgets auf geschlechterspezifische Auswirkungen aller geplanten Ausgaben und Herbeiführung von Ausgleichen, wenn Nachteile entstehen sollten

## 8. Bildung

Bildung ist eine Investition in die Zukunft und damit muss bereits im frühkindlichen Alter begonnen werden. Je höher der Bildungsgrad, umso besser sind die Berufschancen und damit die Basis für ein Existenz sicherndes Erwerbsleben.

Der rasante wirtschaftliche Wandel erzeugt bei vielen ArbeitnehmerInnen Verunsicherung, ob ihre Qualifikation in Zukunft noch gefragt sein wird. Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist für höher Qualifizierte deutlich niedriger als für jene ArbeitnehmerInnen, die nur Pflichtschulabschlüsse haben. Ähnlich ungleich verteilt sind die Chancen, rasch neue Arbeitsplätze zu finden. Folgerichtig besteht eine steigende Bereitschaft zur Weiterbildung oder auch Umschulung. Vor allem Frauen sind hier besonders stark betroffen. Es muss daher das Ziel gewerkschaftlicher Politik bleiben, das „Recht auf Ausbildung für Alle“ in unserer Gesellschaft zu verwirklichen und damit das "lebenslange Lernen" zu unterstützen.

In Österreich herrscht derzeit ein sehr starres Bildungssystem vor, mit Lehrplänen, die leider oft am realen Leben vorbei gehen. Themen, wie politische Bildung, frühzeitige Berufsinformation oder soziale Kompetenz finden sich hier sehr eingeschränkt oder gar nicht wieder.

### Wir fordern:

- ✂ Politische und (gewerkschaftspolitische) Bildung bereits ab der Unterstufe
- ✂ Frühzeitige Berufsinformation in der Unterstufe mit den zu erwartenden Einkommensmöglichkeiten (zB Berufskompass des AMS) um mehr Informationen zu Berufsmöglichkeiten zu erhalten
- ✂ Gesundheitsinformation und Ernährung soll zum Pflichtfach werden, um auch hier die Jugendlichen auf das Berufsleben vorzubereiten
- ✂ Spezielle Bildungsprogramm für Frauen als Wiedereinsteigerinnen
- ✂ Spezielle Qualifizierungsmaßnahmen bei Kurzarbeit
- ✂ Schaffung von Arbeitsstiftungen für Frauen (zB Frauenstiftung Steyr)
- ✂ Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei Kursbesuchen

### **Gewerkschaftliche Schulungsarbeit**

Die PRO-GE legt großen Wert auf gute Bildungsarbeit für ihre BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen. Neben Idealismus, Courage und Energie sind umfassendes arbeitsrechtliches Wissen, Gleichstellung, Terminmanagement und Konfliktkompetenz gefragt.

Die gewerkschaftliche Schulungsarbeit ist dabei nach den Prinzipien von Gender Mainstreaming zu organisieren. Das betrifft einerseits die angebotenen Kurse und Seminare, deren inhaltliche, organisatorische und zeitliche Gestaltung sowie eine ausgewogene Auswahl von ReferentInnen.

Andererseits geht es auch darum, allen FunktionärInnen die Teilnahme an den Angeboten der PRO-GE zu ermöglichen. Die Schulungsarbeit ist daher ständig dahingehend zu überprüfen, ob die Angebote von Frauen und Männern gleichermaßen wahrgenommen werden können; ist dies nicht der Fall, so müssen die Ursachen eruiert und die Angebote bedarfsgerecht adaptiert werden. Das Prinzip von Gender Mainstreaming muss sich als Querschnittsmaterie durch alle Bildungsangebote ziehen.