

# ARBEITSPROGRAMM

**BUNDESFRAUENKONFERENZ  
DER PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT**

17. - 18. März 2023







## Einleitung

### Arbeiterin, und stolz drauf!

Nach fünf Jahren ist es wieder an der Zeit, ein Arbeitsprogramm der PRO-GE Frauen vorzulegen, ausgestattet mit den Forderungen, die notwendig ist, um besonders Frauen in der Produktion ein besseres Leben zu ermöglichen. Das vorliegende Programm ist eine Wertschätzung an alle Frauen in den Produktionsbetrieben, die Tag für Tag ihre Schichten antreten und die besonders mit ihrem körperlich manuellen Einsatz als Arbeiterinnen in hohem Ausmaß zur Wertschöpfung beitragen. Die Leistung, die sie hier für uns alle erbringen, kann nicht hoch genug geschätzt werden. Als wichtiger Teil der Gewerkschaft PRO-GE ist ihre Arbeit und ihr Wirken in unserer Organisation unverzichtbar.

Die Produktion von Waren ist systemrelevant; ohne sie gäbe es keine Nahrung, keine Medikamente, keine Gebrauchsgüter, keine Investitionen in Bau oder in der Mobilität. Sehr viele Frauen sind in diesen Bereichen beschäftigt, zum Teil unter körperlicher Anstrengung, monotonen Arbeitsvorgängen, Hitze, Nässe, Lärm und das meist zu sehr untypischen Arbeitszeiten, zB Schichtbetrieb oder Nacharbeit. Frauen in der Produktion sind aber auch sehr geprägt vom technischen Wandel und müssen sich diesen Veränderungen stellen, um nicht den Arbeitsplatz zu verlieren.

Gerade die Corona-Krise hat gezeigt, dass es ohne die Leistung der Frauen in der Produktion, keine Waren des täglichen Gebrauchs gegeben hätte. Frauen in der Produktion waren konfrontiert mit Kurzarbeit und Einkommenseinbußen, sie mussten zu jeder Zeit ihre Schichten antreten. Sie mussten dafür sorgen, dass ihre Kinder versorgt sind, während die Schul- und Betreuungseinrichtungen geschlossen wurden. Viele Frauen in der Produktion sind aufgrund jahrelanger manueller Arbeit gezwungen, krankheitsbedingt vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden und hoch armutsgefährdet, weil sie nicht mehr vermittelbar sind und dadurch eine sehr niedrige Pension haben. Die bevorstehende Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters wird ihre Situation noch zusätzlich verschärfen. Es zeigt sich, dass die Arbeit von Frauen noch immer gesellschaftlich und finanziell nicht in dem Ausmaß geschätzt wird, der ihnen gerechterweise zusteht.

Für den Respekt und die Wertschätzung von Arbeiterinnen werden sich die PRO-GE Frauen auch in den nächsten Jahren mit voller Kraft einsetzen. Aus Respekt und Wertschätzung für Arbeiterinnen, die mit ihrer Leistung für ein gutes Leben für alle Menschen beitragen.

Frauensolidarisches Glück auf,  
der Bundesfrauenvorstand der Gewerkschaft PRO-GE



## Frauen in der PRO-GE

Da sich im Laufe der Zeit die beruflichen und gewerkschaftlichen Anforderungen verändern, ist es notwendig, Gedanken und neue Ideen für die Struktur und die Aufgaben der PRO-GE Frauen für die neue Funktionsperiode einzubringen und auch umzusetzen. Das Ziel muss weiterhin eine starke Frauenorganisation in der Produktionsgewerkschaft sein.

Folgende Punkte sind zentrale Schwerpunkte der PRO-GE Frauen!

- ✂ Frauen-, Gleichstellungs-, Familien- und Vereinbarkeitspolitik sind weiterhin in der Kompetenz der Frauenorganisation und werden auch von ihr definiert. Die Umsetzung unserer Forderungen ist allerdings eine zentrale Aufgabe der Gesamtorganisation und muss auch weiterhin gleichwertig mit anderen Themenstellungen in der PRO-GE behandelt werden!
- ✂ Frauen- und Familienpolitik sind für uns untrennbar verbunden! Um einer existenzsichernden Berufstätigkeit nachgehen zu können, müssen vor allem Frauen die Sicherheit haben, dass ihre Kinder qualitativ betreut werden.
- ✂ Ursachen des Gender Pay Gap sind in hohem Umfang auf fehlende Rahmenbedingungen bei der Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben zurückzuführen! Dieser noch immer ungleiche Zugang zum Arbeitsmarkt für Frauen muss endlich durch eine nachhaltige und ernsthafte Frauen- und Familienpolitik beseitigt werden!
- ✂ Die Förderung von Frauen in allen Gremien und Organen der PRO-GE mit dem Ziel der gleichen Teilhabe! Grundlage dafür sind die Statuten der PRO-GE, die unbedingt einzuhalten sind! Die Überprüfung der statutengemäßen Erfüllung des Frauenanteils in allen Gremien und Organen muss nach dem Gewerkschaftstag durch die Bundeskontrolle und die Bundesfrauenabteilung erfolgen!
- ✂ Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der PRO-GE!
- ✂ Aufrechterhaltung unserer Funktionärinnen-Netzwerke in allen Bundesländern zum Informations- und Erfahrungsaustausch sowie die Förderung von jungen Frauen als Funktionärinnen!
- ✂ Einhaltung des Frauenanteils bei Delegierungen in „befreundete“ Organisationen durch die PRO-GE!
- ✂ Maßnahmen zur Förderung von mehr Frauen in Betriebsratskörperschaften!
- ✂ Weiterhin verstärkte Einbeziehung von Frauen in Kollektivverhandlungsteams!



## Höhere Pensionen für Frauen! Schutz vor Altersarmut!

Seit der Einführung des Pensionskontos werden die Versicherungszeiten aus dem gesamten Erwerbsleben berücksichtigt (Lebensdurchrechnung). Während davor die jeweils besten 15 Jahre zur Berechnung der Pensionshöhe herangezogen wurden, fließen nunmehr alle Beschäftigungszeiten ein. Dies bedeutet, dass Frauen, deren Erwerbsverlauf oftmals auf Grund von Kindererziehung und Pflege von Angehörigen lange Teilzeitphasen aufweist, massive Einbußen bei der Pensionshöhe hinnehmen müssen.

Es wurden keinerlei Ausgleichsmaßnahmen für Personen - zumeist Frauen – getroffen, die unbezahlte Sorgearbeit leisten, dadurch Einkommensverluste hinnehmen und dann zusätzlich mit einer dramatischen Reduktion der Pensionen bestraft werden.

Die Forderungen des Gleichbehandlungspaketes im Jahr 1992, dass mit der Angleichung des Frauenpensionsalters bis 2033 auch die Benachteiligungen beseitigt sein werden, haben sich nicht erfüllt.

Unbezahlte Arbeit wird zum überwiegenden Teil auch heute noch von Frauen erledigt. Die Einkommensschere klafft nach wie vor. Es fehlt an flächendeckend qualitativ hochwertigen, leistbaren Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder und zu pflegende Menschen, um jeder Frau und jedem Mann ganztätige Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Pensionsverluste auf Grund von gesellschaftlich notwendigen Arbeiten, die unbezahlt verrichtet werden, zu erleiden ist nicht hinnehmbar!

Über Pensionssplitting dem Pensionsverlust entgegenzuwirken, sehen wir nicht als echten Ausgleich.

Es benötigt ein Bündel an Gesetzesänderungen und Maßnahmen, um die lebenslange Arbeit von Frauen auch finanziell wertzuschätzen, und die Pensionen bis 1.7.2033 anzupassen:

### Wir fordern:

#### **FAIRE BEWERTUNG VON CARE-ARBEIT!**

- ✂ Die Erhöhung der Bemessungsgrundlage von Kindererziehungszeiten auf das Durchschnittseinkommen in Österreich (von Männern und Frauen)
- ✂ Die Berücksichtigung einer erhöhten Bemessungsgrundlage für Kindererziehungszeiten auch über den 4. Geburtstag des Kindes hinaus



z.B. 100 % von 0 - 4 Jahre, anschließend 66% im 5 und 6 Lebensjahr, danach 33% im 7. und 8. Lebensjahr

Mindestens € 50,- Kinderbonus für Frauen, die schon in Pension sind

- ✂ Rückwirkende Berücksichtigung der Zeiten für die Pflege naher Angehöriger (mind. 10 Jahre);
- ✂ Berücksichtigung der Zeiten für die Pflege naher Angehöriger für Ausgleichszulagenbonus bei 30 Beitragsjahren.
- ✂ Informationsoffensive zur Selbst- und Weiterversicherung (Infoblatt als Beilage zu Pflegegeldbescheiden ab Pflegegeldstufe 3)

## FAIRE BEZAHLUNG VON ERWERBSLEBEN!

- ✂ Kollektivvertraglicher Mindestlohn von € 2.000,00 brutto

## FAIRE PENSIONEN BEI SCHWERARBEIT UND INVALIDITÄT!

- ✂ Es gibt viele Arbeitsrealitäten, die schwer sind, aber nicht mit dem Kriterienkatalog eingefangen werden. Darum müssen diese regelmäßig auf ihre Praxisauglichkeit überprüft und überarbeitet werden. So hat sich z.B. der Kalorienverbrauch als Kriterium für „schwere körperliche Arbeit“ nicht immer als ausreichend erwiesen. Kriterien sollten sich an Regelungen der Nachtschwerarbeit orientieren. Außerdem müssen die Kriterien für Schwerarbeit unter Berücksichtigung typischer Weise von Frauen ausgeübter Schwerarbeit sowie psychischer Belastungen, wie z.B. steigender Arbeitsdruck durch Automatisierung und Digitalisierung oder monotone Arbeit, ergänzt und verbessert werden.
- ✂ Abschaffung bzw. Reduktion der Abschläge (zB: 0,1% pro Monat, max. 5%) bei Pensionen wegen:
  - Schwerarbeit
  - Krankheit
  - umfassendere Berücksichtigung von Zeiten der Kindererziehung und Pflege
- ✂ Bemessungsgrundlage für die Höhe des Reha geldes auf den Durchschnitt der letzten fünf Jahre ausdehnen, wenn nachweislich wegen Krankheit die Arbeitszeit reduziert werden musste.

## SCHWERARBEIT UND FAMILIENPOLITIK ZUSAMMENDENKEN!

- ✂ Weg von der Rahmenfrist von 120 Schwerarbeitsmonaten (10 Jahre) in den letzten 240 Kalendermonaten (20 Jahre), sondern während des kompletten Erwerbslebens bzw. Ausweitung der Rahmenfrist um familienpolitisch relevante Zeiten wie Kindererziehung;
- ✂ Karenzen dürfen nicht schädlich für Schwerarbeit sein
- ✂ Berücksichtigung von Mehrfachbelastungen, wenn mehrere Tatbestände der Schwerarbeitsverordnung vorliegen, aber die jeweils (einzeln) normierten



- ✎ Voraussetzungen nicht erreicht werden – z.B. Nachtdienste und körperlich schwere Arbeit;
- ✎ Klarstellung, dass reine Nachtarbeit, wenn sie an mindestens sechs Tagen im Kalendermonat geleistet wird, Schwerarbeit darstellt;
- ✎ Klare Regelung in der Schwerarbeitsverordnung, dass Schwerarbeit bei Pflege von Menschen sowohl als Pflegegeldbezieher\*innen, als auch in der Palliativmedizin vorliegt.

## GESAMTGESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG FÜR CARE-ARBEIT STATT VERLAGERUNG IN DEN PRIVATEN BEREICH!

- ✎ Kein verpflichtendes Pensionssplitting! Pensionssplitting muss – wie bisher - freiwillig bleiben!

## WIRKSAME UND ZIELGERICHTETE PENSIONSANPASSUNG FÜR BESTEHENDE PENSIONEN!

Sonderanpassung der Ausgleichszulage (MINDESTENS 3,6%).

- ✎ Individualisierung der Ausgleichszulage beim Ausgleichszulagenbonus bei 30 Erwerbsjahren UND Berücksichtigung von Zeiten der Pflege naher Angehöriger
- ✎ Erhöhung des Kinderzuschusses für Pensionist\*innen
- ✎ Wiedereinführung der abschlagsfreien Langzeitversichertenregelung nach 540 Beitragsmonaten und Pensionsantritt mit 62 Jahren. Mit verbesserter Anrechnung von 60 Monaten Kindererziehungszeiten, Anrechnung von Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes; Schaffung von analogen Regelungen für Beam\*innen sowie definitiv gestellte Bedienstete von Post und Bahn. (45 Jahre sind genug!)



## Zukunft der Frauen in der Arbeitswelt

Durch die Digitalisierung verändert sich die Arbeitswelt. Im Zuge dieser Veränderung muss auf die bestmögliche Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine geschaut werden. Für die tatsächliche Umsetzung der neuen Technologien sind sicher einige Faktoren ausschlaggebend, wie z.B. wirtschaftliche Rahmenbedingungen oder auch die betriebliche Umsetzung. Es muss aber darauf geachtet werden, dass durch technologische Veränderungen das Wissen der ArbeitnehmerInnen nicht verloren geht.

Eine weltweite Studie besagt, dass Frauen im Zuge der Digitalisierung stärker von Jobverlust betroffen sein könnten als Männer. Da für die tatsächliche Umsetzung der neuen Technologien unter anderem auch die betriebliche Umsetzung eine Rolle spielt, muss darauf geachtet werden, dass Frauen in den zunehmenden Qualifikations- und Kompetenzbedarf verstärkt miteinbezogen werden. Wir würden es begrüßen, wenn der Fokus der Studien auf Frauen in der Produktion und der digitale Wandel gerichtet wird.

Digitale Technologien können auch eine flexiblere Arbeitszeit verlangen, die auf keinen Fall das Einkommen und die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie verschlechtern dürfen. Natürlich ist zu begrüßen, wenn es eine Entwicklung zur richtigen Work-Life-Balance gibt.

### Wir fordern:

- ✂ Recht auf Weiterbildung, Qualifikations- und Kompetenzschulung, um den geänderten digitalisierten Wandel gerecht zu werden, auch während der Arbeitszeit mit Möglichkeit von Betreuungsplätzen
- ✂ Diskriminierungsfreier Zugang zu Aus- und Weiterbildung unabhängig von der jeweiligen Stundenanzahl oder des Alters (gleiche Chancen für Teilzeitbeschäftigte oder ältere Arbeitnehmerinnen bei der Transformation!)
- ✂ Wertschöpfungsabgabe – damit nicht nur die Lohnsumme für die Arbeit als Basis für die Sozialbeiträge herangezogen werden, sondern die gesamte Wertschöpfung eines Unternehmens - um die Finanzierung des Sozialsystems zu gewährleisten
- ✂ Arbeitszeitverkürzung – kürzere Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich - um mehr Chancen auf Vollzeitarbeitsplätze für Frauen zu bekommen





## Durchbruch der gläsernen Decke

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.

Die Praxis hat allerdings gezeigt, dass nur die Erstellung der Einkommensberichte nicht ausreichend ist. Schwierige Lesbarkeit aufgrund fehlender Formvorschriften, die unscharfe Auslegung von möglichen Sanktionen bei der Weitergabe und Informationen des Einkommensberichtes durch BetriebsrätInnen aber vor allem verbindliche Sanktionen für Unternehmen, die keine Maßnahmen bei bestehenden Einkommensdiskriminierungen setzen, machen eine Weiterentwicklung der Einkommensberichte auf gesetzlicher Ebene mehr als dringend notwendig.

### Wir fordern:

- ✦ Weiterentwicklung der Einkommensberichte in folgenden Punkten:
  - Gründung einer unabhängigen Stelle, ausgestattet mit den notwendigen Ressourcen, um Einkommensberichte regelmäßig zu überprüfen und die Kompetenz, danach die notwendigen Schritte zu setzen
  - Überprüfung und Evaluierung, ob die vorschriftsmäßige Berichtslegung erfolgt ist
  - Erweiterung der Einkommensberichte um zusätzliche Kriterien, wie die gesonderte geschlechtsbezogene Auflistung von individuellen Entgeltbestandteilen, wie z.B. Zulagen, Prämien, Pauschalen, usw. sowie die Verpflichtung zur Erstellung für alle Unternehmen ab 100 ArbeitnehmerInnen und in Folge darunter
  - Verpflichtende und nachweisbare Analysen der Einkommensberichte
  - 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
- ☞ 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

## Kollektivverträge und betriebliche Entlohnung

- ☞ 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 flächendeckenden Mindestlohnes bzw. –gehaltes von € 2.000,00 brutto (Sozialpartner)
- ☞ Grundsatz muss sein, dass gleiche bzw. gleichwertige Arbeiten jeweils in einer Lohngruppe zusammengefasst werden, sodass unterschiedliche Einstelllöhne unzulässig werden, sofern diese nicht auf unterschiedlichen Vordienstzeiten beruhen
- ☞ Verpflichtender Frauenanteil in der Betriebsratskörperschaft im Ausmaß des Frauenanteils im Betrieb
- ☞ Weiter- und Qualifizierungsschulungen im Zuge des digitalen Wandels als Maßnahmen zum Durchbruch der gläsernen Decke



## Gegen Gewalt

Gewalt gegen die eigene Person zu erleben, ist für Betroffene – neben den körperlichen Verletzungen – erniedrigend und entwürdigend. Die hohe Anzahl an Gewalttaten im häuslichen Bereich ist erschütternd. Häusliche Gewalt hat jedoch auch Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit von Frauen. 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.

Das Gleichbehandlungsgesetz schützt ArbeitnehmerInnen gegen jede Form von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. Es verpflichtet aber die ArbeitgeberInnen an der Erfüllung ihrer Fürsorgepflicht, Gewalt am Arbeitsplatz zu vermeiden. Nichts gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu tun, ist für Unternehmen strafbar. Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ist also kein Kavaliersdelikt.

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 ermöglicht, 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 etabliert worden. Psychosoziale und juristische Prozessbegleitung sowie Frauenhäuser sind bundesweit vorhanden, allerdings muss die Kenntnis darüber durch Sensibilisierung vorangetrieben werden.

### Wir fordern:

- ☞ Sensibilisierung und Publizieren vom niederschweligen Beratungsangebot von Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Frauenhäusern und einschlägigen Einrichtungen, an die sich Frauen in Notsituationen wenden können (siehe Projekt „Gewalt gegen Frauen – das Gewaltschutzgesetz) bei häuslicher Gewalt



- ☞ Sensibilisierung und Publimachen der Beratungs- und Vertretungseinrichtungen und rechtlichen Möglichkeiten bei sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, beispielsweise Gleichbehandlungsanwaltschaft
- ☞ Leitlinien in Betrieben erarbeiten  
Um Gewalt am Arbeitsplatz wirkungsvoll zu bekämpfen, müssen in den Betrieben Leitlinien erarbeitet werden. Dazu gehört vor allem die explizite Klarstellung, dass Gewalt, Mobbing und (sexuelle) Belästigung gegenüber Beschäftigten nicht toleriert und im Fall des Vorkommens nach den gesetzlichen Bestimmungen sanktioniert wird (Entlassung!)
- ☞ Prävention ist die beste Voraussetzung  
Da Führungskräfte für den Umgang mit Konflikten oft nicht geschult sind, sollen/müssen sie im Rahmen der verpflichtenden Unterweisung gemäß §14 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz in verantwortungsvoller MitarbeiterInnenführung ausgebildet werden. Aber auch für alle Beschäftigten sollte es regelmäßige Seminare zum Umgang mit Konflikten geben. Zusätzlich zu dem/der Arbeitsmediziner/in und der Sicherheitsfachkraft sollten ArbeitspsychologInnen als dritte verpflichtende Präventivkraft im Arbeitnehmerschutzgesetz gesetzlich verankert sein
- ☞ Mitsprache des Betriebsrats  
Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Gewalt im Job soll im Arbeitsverfassungsgesetz in die Liste der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen aufgenommen werden
- ☞ Verbesserte Nachbetreuung in Betrieben  
Bei (gemeldeten) Vorfällen muss eine Information über den Ausgang des jeweiligen Vorfalles an die betroffenen MitarbeiterInnen erfolgen. Eine bessere Begleitung der Betroffenen, wie z. B. durch die Finanzierung eines Rechtsbeistandes oder medizinische, therapeutische, psychologische, neutrale Hilfe etc., sind seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zu gewährleisten



In den vergangenen Jahren wurden schon sehr viele unsere Forderungen umgesetzt. Doch es sind noch einige offen, welche natürlich nach wie vor auf unserem Programm bleiben und keinesfalls an ihrer Wichtigkeit verloren haben.

## Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

### Wir fordern:

- ✂ Rechtsanspruch auf einen ganztägigen Kinderbetreuungsplatz ab dem 1. Lebensjahr **sowie** einheitliche, bundesweite Öffnungszeiten und Qualitätssicherung der Kinderbetreuung und Kinderbildungseinrichtungen
- ✂ 1,2 Milliarden Euro (bereits 2017 paktiert) für den Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung
- ✂ 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, Ganztageseschulen 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

### Wir fordern:

- ✂ Fortzahlung aller Ansprüche während der Schwangerschaft analog § 3 EFZG
- ✂ Sensibilisierung der Unternehmen, dass es selbstverständlich sein muss, wenn Männer Väterkarenz in Anspruch nehmen

## Pflege und Betreuung

### Wir fordern:

- ✂ 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
- ✂ den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes für zu pflegende Eltern im Krankheitsfall und die notwendige Änderung im Urlaubsgesetz!
- ✂ Regelmäßige Valorisierung des Pflegegeldes
- ✂ einen Rechtsanspruch für die Inanspruchnahme der Pflegekarenz analog der Familienhospizkarenz
- ✂ Wegfall des gemeinsamen Haushaltes bei Familienhospizkarenz (Regelung wie bei Pflegefreistellung/Patchwork)
- ✂ Bessere Information über Selbstversicherung für pflegende Angehörige

## Teilzeit und ihre Folgen

### Wir fordern:

- ✂ Gleichstellung des Rechtsanspruches bei der Elternteilzeit in Kleinbetrieben
- ✂ Rechtsanspruch auf Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes, wenn betrieblich möglich (Teilzeit auf Vollzeit)
- ✂ 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

## Gleichstellung durch Regelungen im Rahmenrecht (Kollektivvertrag)

### Wir fordern:

- ✂ die ständige Überprüfung aller Kollektivverträge auf versteckte Diskriminierungen und die rasche Beseitigung



## 6. Urlaubswoche für alle

### 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.

## Gesundheit

### Wir fordern:

- Verpflichtende Gesundheitsförderung im Rahmen eines eigens geschaffenen Gesetzes und als erzwingbare Betriebsvereinbarung unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten
- Aufnahme von psychischen Erkrankungen und Longcovid 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
- 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
- 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 krankmacht!



## Bildung

### 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 Bildungsprogramme für Frauen als Wiedereinsteigerinnen
- ✂ Spezielle Qualifizierungsmaßnahmen bei Kurzarbeit
- ✂ Schaffung von Arbeitsstiftungen für Frauen, die auch Ausbildungen in einer sicher verändernden Arbeitswelt anbieten (zB Frauenstiftung Steyr); Weiterqualifizierung zur Digitalisierung
- ✂ Verpflichtende 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.





## Gender Mainstreaming & Diversity

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.

Diversität (englisch: „diversity“ / deutsch: Vielfalt) bezeichnet die soziale Vielfalt von Menschen und in unserem Verständnis den diskriminierungsfreien Umgang mit dieser Vielfalt. Es gibt unendlich viele Merkmale, anhand derer Menschen und Gruppen unterschieden bzw. anerkannt werden können. Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz stützt sich im Einklang mit den europäischen Rechtsnormen auf folgende Kategorien: Geschlecht, Herkunft oder Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung.

### Wir fordern:

- ✂ Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes und die Anwendung in der betrieblichen Praxis
- ✂ Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes auch auf Bereiche außerhalb der Arbeitswelt, also beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum („levelling up“)
- ✂ Gesellschaftliche Gleichstellung/Rollenstereotype aufbrechen
- ✂ Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache und Darstellung in Medien, Publikationen, Schulbüchern, usw.

## Gender Mainstreaming & Diversity in der PRO-GE

Die PRO-GE bekennt sich seit ihrer Gründung zum Prinzip des Gender Mainstreamings: Die Umsetzung des Konzeptes von Gender Mainstreaming hat bereits begonnen und muss weiterhin engagiert betrieben werden.

Die strukturelle Beschäftigung und den wertschätzenden Umgang mit Diversität sehen wir als konsequente Erweiterung dieser Arbeit an. Dadurch wird der Verantwortung einer modernen und sozial fortschrittlichen Institution Rechnung getragen, die vorbildhaft den Weg für die Arbeit von BetriebsrätInnen, Vertrauenspersonen und Mitgliedern bereitet.

Wir betrachten mit Sorge, mit welcher Härte aktuell Diskussionen im Zusammenhang mit Geschlechts- oder anderen Identitäten geführt werden. Zudem wird dabei ein Niveau der Abstraktion und Theoretisierung erreicht das zu viele abschreckt oder ausschließt. Um Dinge zu verbessern, braucht es jedoch die Beteiligung und



Mobilisierung vieler. Wir verschließen uns keinen Diskussionen, sehen unsere Hauptaufgabe jedoch darin, konkrete Fortschritte für unsere Mitglieder zu erreichen.

## Wir fordern:

- ✂ Gender Mainstreaming und der wertschätzende Umgang mit Diversität muss als fester Bestandteil in allen Organisationsbereichen und der politischen Arbeit verankert sein
  - ✂ Gender Mainstreaming & Diversity ist als Querschnittsthema in allen Bildungsveranstaltungen der PRO-GE zu etablieren
  - ✂ Beibehaltung der Bundesländerkompetenzteams (zwei Gender- & Diversityverantwortliche in allen Bundesländern) samt hauptamtlicher Betreuung (SekreärIn) mit den notwendigen Zeitressourcen, insbesondere für das aus Innsbruck betreute „Kompetenzteam West“ für die Bundesländer Vorarlberg/Tirol/Salzburg und das aus Wien betreute „Kompetenzteam Mitte“ für die weiteren Bundesländer
  - ✂ Verbindliche hauptamtliche Betreuung (SekretärIn) der Bundesländerkompetenzteams mit den notwendigen Zeitressourcen
  - ✂ Ausbildung und Weiterentwicklung der Gender- & Diversityverantwortlichen in regelmäßigen Trainings
  - ✂ Bereitstellung eines jährlichen Budgetrahmens für Aktivitäten im Bereich Gender Mainstreaming & Diversity
- 
- ✂ Durchführung von gezielten Projekten wie beispielsweise
    - die Erhebung und Aufbereitung spezieller Daten im Wirkungsbereich der PRO-GE (Mitglieder, Beschäftigten, Betriebs- und JugendvertrauensrätInnen, Kollektivverträge, etc.) unter spezieller Bedachtnahme auf die Kategorien Geschlecht, Herkunft oder Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung
    - die Umsetzung von „Gender Budgeting“ in ausgewählten Teilbereichen
    - die Unterstützung von und Teilnahme an Veranstaltungen und Bündnissen, die für Toleranz und Akzeptanz im Zusammenhang mit Diversität werben
  - ✂ die verpflichtende Präsentation und Berichterstattung in den Landesvorständen, im Bundesvorstand und beim Gewerkschaftstag über die durchgeführten Aktivitäten.



## Notizen

**PRO-GE**  
frauen



[www.proge.at](http://www.proge.at)