

# ~~ENT~~ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

der Abgeordneten Eva Glawischnig-Piesczek, Judith Schwentner, Freundinnen und Freunde

## **betreffend die Umsetzung der Forderungen aus dem Frauenvolksbegehren**

eingebraucht im Zuge der Debatte über TOP 25: Bericht des Gleichbehandlungsausschusses über den Antrag 1568/A(E) der Abgeordneten Mag. Heidemarie Unterreiner, Kolleginnen und Kollegen betreffend Einführung eines Innovationspreises für Unternehmen mit einem besonders hohen Frauenanteil in Führungspositionen (1751 d.B.)

### ***BEGRÜNDUNG***

Vom 7. bis 14. April 1997 fand in Österreich das von der Plattform UnabhängigeFrauenForum (UFF) initiierte Frauenvolksbegehren statt. Es wurde von 11,17% der Wahlberechtigten (644.665 Personen) unterstützt. Etwa  $\frac{3}{4}$  der UnterzeichnerInnen waren Frauen. Mit elf konkreten, frauenpolitischen Forderungen haben sich die UnterstützerInnen damals an das Parlament gewandt.

15 Jahre später zeigt sich, dass keine einzige dieser elf Forderungen vollständig umgesetzt worden ist. Es hat zwar da und dort kleine Fortschritte gegeben, wie die Einführung des Rechts auf Elternteilzeit, bei den Bildungsabschlüssen oder beim Ausbau der Kinderbetreuung. Doch auch diese Maßnahmen sind auf halbem Weg stecken geblieben. So haben ArbeitnehmerInnen in Betrieben, die nicht mehr als 20 MitarbeiterInnen haben, immer noch keinen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit. Von einem Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz für alle Kinder ab dem vollendeten 1. Lebensjahr sind wir mit einer Betreuungsquote von 17,1 Prozent bei den Kindern unter 3 Jahren (Stand 2010/11 laut der Kinderheimstatistik der Statistik Austria) immer noch weit entfernt. Auch wenn heute mehr Frauen einen höheren formalen Bildungsabschluss haben, so gibt es immer noch eine traditionelle Berufswahl, die dazu führt, dass Frauen öfter in Niedriglohnbranchen arbeiten.

Die gesetzlichen Maßnahmen, durch die die tatsächliche Gleichberechtigung erreicht werden soll, sind im Text des Volksbegehrens bloß beispielhaft aufgezählt. Sie sind – entsprechend dem einzuführenden Verfassungsprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern – je nach Notwendigkeit zu ergänzen.

Zu 1.:

Es hat sich herausgestellt, dass das Gleichbehandlungsgesetz nicht ausreicht, um Frauen tatsächlich gleiche Aufstiegsmöglichkeiten im Erwerbsleben zu sichern. Leitungsfunktionen sind weiterhin fast ausschließlich Männern vorbehalten. Noch immer gibt es die „gläserne Decke“, durch die Frauen trotz bester Qualifikation kaum dringen können, noch immer werden Männer Frauen trotz gleicher Qualifikation vorgezogen. Um das zu ändern, sollen Förderungen und öffentliche Aufträge nur mehr an solche private oder öffentliche Unternehmen vergeben werden, die nachweislich dafür sorgen, dass Frauen in allen hierarchischen Ebenen entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung vertreten sind.

Dafür sind entsprechende Pläne und Etappenziele vorzulegen, deren Eignung vor Erteilung des Auftrages oder der Förderung geprüft wird. Förderungen und öffentliche Aufträge sind demnach zu vergeben, wenn entweder bereits Geschlechterparität herrscht oder wenn zumindest geprüfte Pläne und Etappenziele vorliegen, die diese Parität anstreben.

Zu 2.:

Studien zeigen, dass gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit noch immer eine Illusion ist. Insbesondere werden Tätigkeiten, die als „typische“ Frauenberufe gelten, niedriger bewertet, als typische Männerberufe. Das führt dazu, dass es traditionell in den Branchen mit überwiegend weiblichen Beschäftigten sehr niedrige Kollektivverträge gibt. Ein Mindesteinkommen von 1.420 Euro brutto würde dazu beitragen, die Kluft zwischen Frauen- und Männerlöhnen zu verringern. Um häufige gesetzliche Anpassungen zu vermeiden, soll dieser Mindestlohn entsprechend dem Lebenskostenindex jährlich angepasst werden.

Zu 3.:

Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigungen werden vor allem von Frauen ausgeübt. Derzeit gibt es bis zur Regelarbeitszeit einen Mehrstundenzuschlag, der geringer ist als der Überstundenzuschlag; das ist entsprechend der sozial- und arbeitsrechtlichen Gleichstellung mit voller Erwerbstätigkeit zu ändern. Wer über die vertraglich vereinbarten Stunden Mehrstunden leistet, ist zuzüglich aller Zuschläge zu entlohnen. Geringfügig Beschäftigte sind bloß unfallversichert. Die

sozial- und arbeitsrechtliche Gleichstellung bewirkt die volle Einbeziehung dieser ArbeitnehmerInnen in das Sozialversicherungssystem.

Zu 4.:

Das Individualbesteuerungssystem ist eine der Säulen eines selbstbestimmten Lebens von Frauen. Keine Steuerleistung darf nach dem Familieneinkommen berechnet werden. Sie hat ausschließlich an der Leistung der Person anzuknüpfen. Zurzeit ist dieses Prinzip an zwei Stellen wesentlich durchbrochen: Ab einer gewissen Einkommenshöhe des Partners wird keine Notstandshilfe bezahlt. Die Ausgleichszulage zur Pension wird ebenfalls nach dem gemeinsamen Einkommen der Partner berechnet. Beides ist zu ändern, so dass auch Notstandshilfe und Ausgleichszulage ausschließlich an das Einkommen der entsprechenden Person gebunden sind. Ein steuerfreies Existenzminimum für Hausfrauen und Kinder oder ein Familiensplitting im Steuerrecht widersprechen hingegen dem Prinzip der Individualbesteuerung.

Zu 5.:

Niemand soll sich auf mangelnde Qualifikation von Frauen ausreden können. Entsprechende Qualifikationsmöglichkeiten sind vom Gesetzgeber und von der Verwaltung zu schaffen und zu fördern. Das betrifft Programme zur Berufsausbildung junger Frauen ebenso, wie die ständige Weiterbildung und Schulungsoffensiven für arbeitslose Frauen oder Wiedereinsteigerinnen. Um einen entsprechenden Nachweis zu haben, müssen entsprechende Daten erhoben werden. Diese Statistiken haben sich sowohl auf den Bereich Beruf (zB Bezahlung, Karrieren, Berufszufriedenheit, Berufswünsche, Vereinbarkeit von Beruf und Kindern) als auch auf den Bereich Bildung (Höhe der staatlichen Mittel für Frauenaus- und --weiterbildung, Schulungsoffensiven, Bildungswünsche, Bildungstrends usw.) zu beziehen und sind einmal im Jahr zu veröffentlichen. Da es um die Entwicklung hin zu einer tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern geht, sind auch die entsprechenden Vergleichszahlen der Vorjahre und entsprechende Vergleichszahlen der Männer zu veröffentlichen.

Zu 6.:

Kinder können im Sinne des Gleichheitsgrundsatzes nicht ausschließlich Sache der Mutter sein. Es ist darauf Bedacht zu nehmen, dass Kinder und Beruf für

Mütter und Väter vereinbar sein müssen. Deshalb besteht das Recht auf eine ausreichende Anzahl von qualifizierten Kinderbetreuungsplätzen. Insbesondere ist darauf zu achten, dass es diese notwendigen Plätze für Kinder jeden Alters auch ganztags gibt. Tagesmütter und -väter sind als gutes Zusatzangebot zu staatlichen Einrichtungen zu verstehen, sie müssen aber entsprechend ausgebildet sein und selbstverständlich wie alle anderen Erwerbstätigen auch voll arbeits- und sozialrechtlich abgesichert werden. Kinderbetreuung durch Tagesmütter und -väter ist als Beruf zu verstehen und keineswegs als „natürliche“ Berufung.

Zu 7.:

LebenspartnerInnen haben gemeinsam einen längeren Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld als AlleinerzieherInnen. Diese Diskriminierung der AlleinerzieherInnen ist zu beseitigen.

Zu 8.:

Um Kinder und Beruf besser vereinbaren zu können, ist ein gesetzlich garantiertes Recht auf Teilzeitarbeit für alle Väter und Mütter bis zum Schuleintritt ihres Kindes einzuführen. Danach haben sie den Anspruch, wieder auf einen entsprechenden Vollzeitarbeitsplatz zurückzukehren. Es ist darauf zu achten, dass die Anmeldefristen für Teilzeit und Rückkehr in die Vollzeitarbeit im Interesse der Eltern gestaltet werden.

Zu 9.:

Derzeit werden viele Frauen während ihrer vierwöchigen Behaltefrist nach der Karenzzeit gekündigt. Die Ausdehnung der Behaltefrist auf 26 Wochen würde verhindern, dass Unternehmer auf Kosten der Frauen mit kleinen Kindern Arbeitskräfte abbauen. Außerdem ist wohl erst nach dieser Zeit objektiv festzustellen, ob eine Frau/ein Mann den Anforderungen ihrer/seiner früheren Arbeitsstelle noch gewachsen ist.

Zu 10.:

13 Prozent der Frauen im Pensionsalter haben keine eigene Pension. Wichtiger Teil der Selbstbestimmung von Frauen ist es, auch im Alter über eigenes Einkommen zu

verfügen. Deshalb ist für Frauen und Männer eine Grundpension zu sichern, die nicht unter dem Existenzminimum liegen darf. Das Existenzminimum berechnet sich nach jener Pensionshöhe, ab der keine Ausgleichszulage mehr bezahlt wird. Um diese Grundpension zu finanzieren, soll der erwerbstätige Lebenspartner für den nichterwerbstätigen Lebenspartner Pensionsbeiträge einzahlen. Für alleinlebende Menschen ohne ausreichende Versicherungszeiten muss der Staat einspringen. Gleiches gilt in finanziellen Notsituationen von Familien bis zum Schuleintritt des jüngsten Kindes. Zeiten der Kindererziehung und der Pflegearbeit wirken überdies pensionserhöhend. Dadurch soll erreicht werden, dass Menschen, die wegen Betreuungsaufgaben keiner Erwerbsarbeit nachgegangen sind, mehr Pension bekommen, als Menschen, die ohne solche Betreuungsaufgaben keine Erwerbsarbeit ausüben. Erwerbstätig im obigen Sinn sind auch alle, die arbeitslos gemeldet sind und sich daher um Erwerbsarbeit bemühen.

Zu 11.:

Das Pensionsantrittsalter der Frauen wird bis zum Jahr 2028 schrittweise an das Pensionsalter der Männer herangeführt. Vorgezogene Anhebungen des Pensionsantrittsalters von Frauen wären nur für den Fall gesetzeskonform, dass bereits nachweislich in allen Bereichen die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern gegeben ist.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgenden

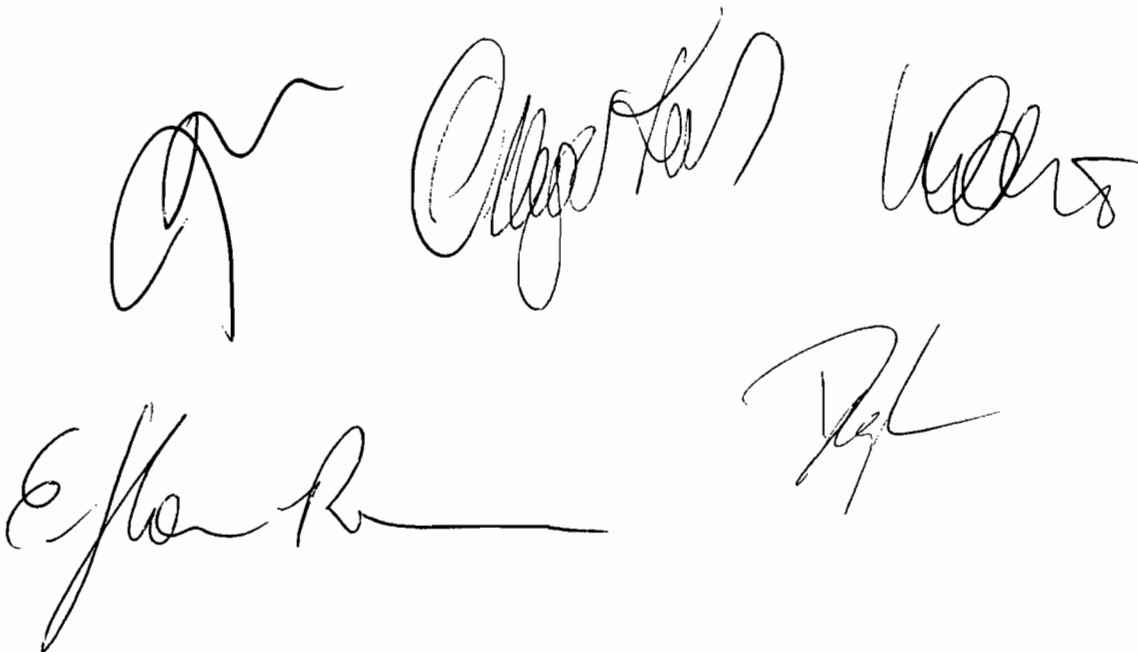
## **ENTSCHLIESSUNGSANTRAG**

*Der Nationalrat wolle beschließen:*

„Die Bundesregierung wird aufgefordert, folgende elf Punkte des Frauenvolksbegehrens umzusetzen bzw. in die Wege zu leiten:

1. Unternehmen erhalten Förderung und öffentliche Aufträge nur, wenn sie dafür sorgen, dass Frauen auf allen hierarchischen Ebenen entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung vertreten sind.
2. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ist anzustreben. Deshalb ist ein Mindesteinkommen von 1.420 € brutto, das jährlich dem Lebenskostenindex angepasst wird, zu sichern.
3. Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung sind arbeits- und sozialrechtlich der vollen Erwerbstätigkeit gleichzustellen.
4. Keine Anrechnung des Partnerneinkommens bei Notstandshilfe und Ausgleichszulage.
5. Die Gleichstellung der Frauen muss auch durch staatliche Bildungsmaßnahmen gefördert werden. Die Bundesregierung hat geschlechtsspezifische Statistiken zu den Themen Beruf und Bildung zu erstellen und jährlich zu veröffentlichen.
6. Jeder Mensch hat das Recht, Beruf und Kinder zu vereinbaren. Daher hat der Gesetzgeber für die Bereitstellung ganztägiger qualifizierter Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen zu sorgen. Tagesmütter sind auszubilden und arbeits- und sozialrechtlich abzusichern.

7. Gleich lange Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes für AlleinerzieherInnen.
8. Gesetzlich garantierter Anspruch auf Teilzeitarbeit für alle Eltern bis zum Schuleintritt ihres Kindes mit Rückkehrrecht zur Vollzeitarbeit.
9. Ausdehnung der Behaltefrist am Arbeitsplatz nach der Karenzzeit auf 26 Wochen.
10. Jeder Mensch hat das Recht auf eine Grundpension, die nicht unter dem Existenzminimum liegen darf. Wenn ein/e Lebenspartner/in nicht erwerbstätig ist, hat der/die andere dafür Pensionsbeiträge zu zahlen. Kindererziehung und Pflegearbeit wirken pensionserhöhend.
11. Keine weitere Anhebung des Pensionsantrittsalters für Frauen, bevor nicht die tatsächliche Gleichberechtigung in allen Bereichen gegeben ist.“



The image shows four handwritten signatures in black ink. The top row contains three signatures, and the bottom row contains two. The signatures are stylized and cursive, typical of handwritten text in a formal document.