

Forderungen zum FCG Bundesfrauenkongress am 18. April 2023

BALANCE. MACHT. SINN.

Bundesfrauenkongress 2023

Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter im ÖGB



- 1. BALANCE - FAMILIE, BERUF UND ICH**
- 2. BALANCE - ARBEIT UND EINKOMMEN**
- 3. CHANCENGLEICHHEIT**
- 4. SOZIALES**
- 5. ALTERNSGERECHTES ARBEITEN - PENSION**

1. BALANCE - FAMILIE, BERUF und ICH

- Angebot für **qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsmöglichkeiten**, Angleichung der Kindergartenöffnungszeiten bzw. Schaffung von weiteren Kinderbetreuungseinrichtungen mit Wahlfreiheit für Eltern, Gewährleistung eines **differenzierten Schulsystems**, Angebote mit **Wahlfreiheit für ganztägige Schulformen** und Ferienbetreuung durch ausgebildete FreizeitpädagogInnen
- Verbesserung der gesetzlichen Grundlagen, um **die Begleitung und Pflege eines schwerkranken bzw. pflegebedürftigen nahen Angehörigen** für eine bestimmte Zeit zu ermöglichen (Freistellung), unabhängig davon, ob im gemeinsamen Haushalt lebend oder nicht. Ausweitung des Anspruches auf Pflegefreistellung auf nahe Angehörige, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben.
- Verbesserungen beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld bei einer weiteren Schwangerschaft
- **Informationspflicht** der ArbeitgeberInnen an die ArbeitnehmerInnen über die rechtlichen Auswirkungen von Karenzzeiten bzw. Teilzeiten im Hinblick auf die Pension (Der Dienstgeber muss einen Teilzeitrechner zur Verfügung stellen)
- **Anspruch** auf jede Form der **Kinderbetreuung** (z.B. auch Tagesmütter/-väter)
- Ausbau der **Betreuung durch Tagesmütter/-väter** und Erhöhung der steuerfreien Aufwandsentschädigung für Nichtselbstständige
- Wochengeld auch dann, wenn Beschäftigungsverbot während Karenz für ein älteres Kind eintritt
- **Steuererleichterungen für Familien mit Kindern** bzw. **Mittelstand**, Vereinfachung unseres Steuersystems

2. BALANCE - ARBEIT und EINKOMMEN

- **Arbeitszeitflexibilisierung:** keine Veränderungen der derzeitigen Bestimmungen zur Normalarbeitszeit im AZG, Gewährleistung möglicher Überstunden und deren Bezahlung
- **Erhöhung** des kollektivvertraglichen **Mindestlohnes**
- Keine Diskriminierungen in allen Kollektivverträgen, Aufhebung der Stereotype und Neubewertung der Arbeitsfelder (Anrechnung von Karenzzeiten und Vorrückungen)
- **Verbesserung** der **Entlohnung** für **PädagogInnen** und **AssistentInnen** im **elementar- und hortpädagogischen Bereich**
Schaffung einer bundeseinheitlichen Rahmengesetzgebung sowie **Verbesserungen** der dienst-, besoldungs- und arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für das gesamte **Pflegepersonal**
- Entwicklung von Rahmenbedingungen, die ein Lebensphasenarbeitsmodell ermöglichen – „Zeit-Geld-Konto“
- **Rückbau** der **atypischen** Beschäftigungen (z.B. Leiharbeit)
- **Finanzbildung** für Frauen

3. CHANCENGLEICHHEIT

- **Rückkehrrecht** nach **Teilzeit** (diese darf keine Einbahnstraße sein, sondern eine Phase im Leben) in **Vollzeit** mit **Rechtsanspruch**; Möglichkeit entsprechender Betriebs,- oder Einzelvereinbarungen
- **Weiterentwicklung** bestehender Modelle für **berufliche Auszeiten** oder **reduzierte Arbeitszeiten** (z.B. Bildungskarenz, Zeitkonto, Sabbatical, ...)
Rechtsanspruch auf Wiedereingliederungsteilzeit
 Verbesserung für Frauen im Hinblick auf Arbeitszeit, Bezahlung, Teilzeit und Jobvergabe - intensive Aufklärung für Frauen bei FREIWILLIGER Teilzeitarbeit im Hinblick auf die Pension
- **Frauen** als **Führungskräfte** in Schlüsselfunktionen, auch wenn sie in **Teilzeit** arbeiten
- **Vorsorgeprogramme** zu spezifischen **Frauengesundheitsthemen** (u.a. bundeseinheitliche Regelung für Osteoporose-Untersuchung unter 50, Zugang zum Mammographie-Screening für alle Frauen, unabhängig vom Alter, sowie Möglichkeit der Überweisung durch Haus- und Frauenärzte)
Gendergesundheit – Gendermedizin weiter vorantreiben
- Weiterbildungsmöglichkeiten für WiedereinsteigerInnen auch während der Karenzzeit
- Verpflichtender Informationsaustausch zwischen Betrieben und karenzierten MitarbeiterInnen
- **Frauenförderung** durch **Fairness, Chancengleichheit** und **Wahlfreiheit**: mehr Möglichkeiten und Förderungen für Mädchen in Technischen Berufen im Hinblick auf Jobsicherung - Digitalisierung
- Männer in Frauenberufe, z. B. Kindergartenpädagogen, Boys Day u. ä.
- Zusammenführung der bestehenden Einkommensberichte auf einen bundesweit einheitlichen Standard

4. SOZIALES

- **Die Sozialpartnerschaft** ist unverzichtbar
- **Der Öffentliche Dienst** muss ein stabiler, sozialer und attraktiver Arbeitgeber bleiben (Bund, Land, Gemeinde)
- Keine beruflichen Nachteile der ArbeitnehmerInnen bei beruflichen oder familiären „Auszeiten“
- **Verbesserung des Unterhaltsvorschussgesetzes** – Prüfung und gegebenenfalls Schließung bestehender Lücken
Rasche Weiterentwicklung und Evaluierung der Unterhaltshöchstgrenzen zur finanziellen Absicherung von AlleinerzieherInnen
- Verstärkter Fokus bei Werteschulungen **zur Aufklärung über Gleichberechtigung** und Förderung im Bildungswesen, insbesondere von Kindern und Jugendlichen aus Herkunftsländern, in denen das Verständnis über die Gleichberechtigung der Geschlechter nicht vorherrscht
- Mehr **Wertschätzung** für **ältere ArbeitnehmerInnen** – Wissenstransfer und Wissensmanagement sichern
- Forcierung von Unterstützungsleistungen für Schwangere in Konflikt- oder Notsituationen durch Geld-, Sach- und Beratungsleistungen;
Verbesserung des Opferschutzes bei Gewaltdelikten
- Mutter-Kind-Pass: Weiterentwicklung und Evaluierung
- Informations- und Weiterbildungsmöglichkeiten innerhalb der Betriebe;
Maßnahmenbündelung für qualifizierte Teilzeitarbeit gemeinsam mit dem AMS;
Frauenförderung im Betrieb (Mentoring, Frauenförderung)

5. ALTERNSGERECHTES ARBEITEN - PENSION

- Leichtere Erreichbarkeit von Schwerarbeitszeiten für Frauen
- Auf- und Ausbau von **alternsgerechten Arbeitsplätzen** (Unterstützung und Rücksichtnahme)
- Ausbau eines **gleitenden Übergangs** in den Ruhestand/ die Pension, Teilpension oder Altersteilzeit mit **Rechtsanspruch**
- Erhöhung der **Anrechenbarkeit** von **Kindererziehungszeiten** von 4 Jahren pro Kind für ALLE erwerbstätigen Frauen
Keine Diskriminierung von BeamtInnen bei Ruhestandsversetzung im Vergleich zu ASVG-Bediensteten
Anrechnung von Kindererziehungszeiten für die **Korridor pension** bzw. bessere Anrechnung von Kindererziehungszeiten (sollen zumindest zum Teil ruhegenussfähig werden)
- Änderung des Urlaubsgesetzes – Erhöhung des Urlaubsausmaßes bei langer Erwerbstätigkeit
- **Abfertigung** für alle KollegInnen, die eine **APG-Pension** bekommen, sowie Ausweitung der Möglichkeit der **Aufzahlung** auf den **vollen Pensionsbeitrag**