

## **Auszüge aus dem Arbeitsprogramm der Gewerkschaft PRO-GE, November 2009**

### **Aus „1. Die PRO-GE“**

Besonderen Stellenwert legen wir auf die Gleichbehandlung der Geschlechter. Die PRO-GE versteht sich als dynamische und zukunftsorientierte Gewerkschaft und ist daher bestrebt, die Anliegen der Frauen – innerhalb und außerhalb der Organisation – durchzusetzen. Neben Frauenpolitik und Frauenförderung ist Gender Mainstreaming für die PRO-GE ein geeignetes Instrument zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit.

### **Aus „8. Gleiche Rechte!“**

Gleichheit ist eine der zentralen Forderungen der Gewerkschaften seit ihrem Bestehen. Gleichheit ist aber auch eine Forderung, die immer neu gestellt werden muss, weil die Marktwirtschaft von sich aus immer wieder Ungleichheit produziert: Sowohl eine tendenziell steigende Ungleichheit zwischen ArbeiterInnen und dem Kapital als auch innerhalb der ArbeitnehmerInnen.

Je nach den gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen sind die Gewerkschaften mehr oder weniger in der Lage, den Selbstlauf des Marktes zu korrigieren. Die Wirtschaftskrise hat gezeigt, wohin es führt, wenn weltweit die Gewerkschaften zurückgedrängt werden. Gleichstellung zu schaffen heißt daher zu allererst, auch die Gewerkschaften zu stärken, ihre Arbeitsmöglichkeiten zu verbessern und das nicht nur in Österreich, sondern weltweit! Nur dann kann es gelingen, die Lohnquoten (Anteil der ArbeitnehmerInnen am gesamten „Einkommen“ einer Volkswirtschaft) wieder zu erhöhen und die Kluft zwischen Arm und Reich innerhalb der einzelnen Länder zu verringern: Scharfe Unterschiede in der Einkommensverteilung eines Landes bedeuten nicht nur für die Armen dramatische Lebensverhältnisse (Armut, schlechte Ausbildung, schlechte Gesundheit) und verfrühtes Sterben, sondern auch für die Reichen eine hohe Kriminalität, unsichere Verhältnisse und geringe Lebensqualität. Es liegt in aller Interesse, das gemeinsam Erarbeitete auch gerecht zu verteilen.

Als Ungleichheit innerhalb der ArbeitnehmerInnen-Einkommen kritisiert die PRO-GE insbesondere die nach wie vor bestehenden Unterschiede in den Einkommen von Männern und Frauen, aber auch die noch immer bestehenden Unterschiede zwischen ArbeiterInnen und Angestellten (sowie sonstigen ArbeitnehmerInnen-Gruppen). Ferner gibt es gegenüber Flüchtlingen und AusländerInnen Benachteiligungen, die keineswegs sachlich gerechtfertigt sind.

## **8.1 Gleichstellung von Frauen und Männern**

Trotz aller Bemühungen in den Kollektivverträgen, sind Frauen hinsichtlich ihrer Einkommen gegenüber Männern immer noch benachteiligt. Der Bericht des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen der gesamten Bevölkerung belegt, dass auch 2007 das mittlere Bruttoeinkommen von unselbständig erwerbstätigen Frauen um mehr als 35 % unter jenem der Männer lag! Dass dringend Maßnahmen gesetzt werden müssen, dazu bekennen sich auch offiziell nicht nur die österreichischen Sozialpartner, sondern auch auf Europäischer Ebene der Nationale Aktionsrahmen zur Gleichstellung. „Gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit“ darf nicht mehr ein Schlagwort sein, sondern muss konsequent umgesetzt werden.

Um eine echte Gleichstellung bei der Entlohnung sowie Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen, erachten wir nachstehende Maßnahmen für unerlässlich:

- Verbindliche betriebliche Frauenförderpläne, die der Gleichbehandlungsanwaltschaft vorzulegen sind.
- Die Verpflichtung, im Rahmen von Rechnungsabschlüssen (Bilanzen, Geschäftsberichten) geschlechterspezifische Lohn-/Gehaltsdaten zu veröffentlichen und zugleich jene Maßnahmen anzuführen, die zur Verbesserung der Situation getroffen wurden bzw. geplant sind. In der Folge muss über deren Entwicklung berichtet werden.

- Die Wirtschaftskammern sind zu verpflichten, die ohnedies jährlich erhobenen Lohn- und Gehaltsdaten geschlechtsspezifisch abzufragen.
- In die Kriterien für die öffentliche Auftragsvergabe sollen Frauenförderung und Gleichstellung bei der Bezahlung aufgenommen werden,
- Grundlagenarbeit zu diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungssystemen und deren Überwachung und Kontrolle durch eine paritätische Kommission auf Betriebsebene.
- Installierung eines öffentlich zugänglichen Lohn-/Gehaltsrechners, der laufend aktualisiert Auskunft über die branchenübliche Bezahlung gibt.
- Karenzzeiten müssen analog dem Präsenzdienst für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche voll angerechnet werden.
- Förderung von Mädchen in den sogenannten „nichttraditionellen“ Berufen, da die Einkommensschere bereits bei der Berufswahl beginnt.

### **Gleichbehandlungsgesetz**

Die massive Anhebung der Schadenersatzansprüche bei allen Diskriminierungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz und die Verankerung eines besonderen Kündigungsschutzes für ArbeitnehmerInnen, die wegen Diskriminierung klagen oder einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellen, sollen dazu beitragen, dass Gleichbehandlung nicht nur ein Schlagwort bleibt. Entsprechend dem europarechtlichen Gleichstellungsauftrag genügt es nicht, Diskriminierung zu verbieten. Es müssen vielmehr aktive Schritte zur tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen gesetzt werden.

Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz ist ein gutes Instrument, um die Gleichstellung von Frauen zu fördern. Allerdings stellt die lange Verfahrensdauer eine große Hürde für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz dar. Erfahrungsgemäß bedeuten Beschwerden an die Gleichbehandlungskommission das Ende eines Dienstverhältnisses. Es ist daher notwendig, nicht nur ausreichende Ressourcen für eine Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes zur Verfügung zu stellen, sondern auch die rechtliche Möglichkeit zu schaffen, dass im Fall von Diskriminierungen automatisch der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes greift.

## **8.2 Gender-Mainstreaming**

Gender Mainstreaming ist ein 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 sollten. Gender Mainstreaming zieht bewusst die geschlechterspezifischen Sichtweisen mit ein, zeigt die bestehenden Diskriminierungen auf und benennt deren Ursachen.

Die PRO-GE versteht sich als dynamische und zukunftsorientierte Gewerkschaft und bekennt sich zum Prinzip des Gender Mainstreamings. Durch die Umsetzung des Gender Mainstream-Konzeptes wird der Verantwortung einer modernen und sozial fortschrittlichen Institution Rechnung getragen, die vorbildhaft den Weg für die Arbeit von BetriebsrätInnen, Vertrauenspersonen und Mitgliedern bereitet.

Zur bereits begonnenen Umsetzung sind auch zukünftig folgende Maßnahmen unerlässlich:

- „Gender Mainstreaming als Weg zur Gleichstellung beider Geschlechter“ ist in allen Organisationsbereichen zu verankern;
- Gender Mainstreaming ist als Querschnittsthema in allen Bildungsveranstaltungen der PRO-GE zu etablieren;
- die Ausbildung von hauptamtlichen Gender Mainstreaming-ReferentInnen der PRO-GE;
- die intensive Schulung der Gender Mainstreaming-Beauftragten in allen Organisationsbereichen;
- Gender-Trainings für alle hauptamtlichen Führungskräfte;

- aktuelle Daten und Fakten der Beschäftigten, Betriebs- und JugendvertrauensrätInnen, Kollektivverträge, etc. zu sammeln und nach Gender Mainstreaming-Grundsätzen aufzubereiten;
- die regelmäßige Überprüfung und Bewertung der Kollektivverträge auf Gleichstellung nach der Gender Mainstreaming-Methode;
- Durchführung von gezielten Gender Mainstreaming-Musterprojekten.

### **Gender Mainstreaming in der Medizin**

Die geschlechterspezifische, medizinische Versorgung ist derzeit noch wenig ausgeprägt. Auch in diesem Bereich sind besondere geschlechtsspezifische Maßnahmen notwendig, da Frauen anders als Männer auf Schmerzen, Belastungen und medizinische Behandlungen reagieren. Vor allem psychosomatische Erkrankungen, aufgrund von Stress und Dauerbelastungen, sind bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern. Verstärkt förderungswürdig sind medizinische Vorsorge- und Versorgungsprogramme für Kinder und Jugendliche, die auf ihren Entwicklungsstand abzielen. Die verbesserte Anerkennung von Homöopathie und Alternativmedizin, die besonders von Frauen angewendet wird, ist bei nachweislicher Wirkungslosigkeit der Schulmedizin ebenfalls eine gute Maßnahme im Sinne des Gender Mainstreaming.

Gender medicine ist nötig, da die Symptome bei Frauen und Männern unterschiedlich sind und daher oftmals falsch behandelt werden aber auch Arzneimittel zT unterschiedlich wirken. Daher müssen auch betriebliche Gesundheitsvorsorgeprogramme unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten erstellt bzw überarbeitet werden.

### **Aus Kapitel „9.5 Gleichstellung von Männern und Frauen“**

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 zeigt die Lohnstatistik, wie beharrlich die Marktkräfte die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt aufrechterhalten. 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.

### **Maßgeschneiderte und innovative Lösungen**

Die PRO-GE wird sich daher verstärkt an der Methode des Gender Mainstreaming auch in ihrer Kollektivvertragspolitik orientieren: Alle kollektivvertraglichen Regelungen müssen genau daraufhin überprüft werden, welche Auswirkungen sie für Männer, welche sie für Frauen haben. Von der Entscheidung, welche Ziele bei den jährlichen Verhandlungen vorrangig verfolgt werden bis hin zur Zusammensetzung der Verhandlungsteams muss die Geschlechter-Frage stets mit besonderer Sorgfalt beachtet werden!

### **Maßgeschneiderte Lösungen für jede einzelne Branche sind nötig.**

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. 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.

### **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 massenwirksame 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 erhöhte Spielräume für betriebliche Arbeitszeitregelungen rechtfertigen usw.

### **Gleichstellung auch 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. Wichtig wären dafür unter anderem

- die Anrechnung von Karenzzeiten für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten;
- eine Info-Pflicht des/der ArbeitgeberInnen 5 Monate vor Beendigung von Elternkarenzen (Frühwarnsystem), um den Wiedereinstieg zu erleichtern und ggf. arbeitsrechtliche Ansprüche bei der Beendigung zu wahren;
- die Gewährung der Pflegefreistellung auch für nahe Angehörige, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben und die Berücksichtigung von Patchworkfamilien (zB Anspruch für Stiefkinder).

Nicht zuletzt sollen Kollektivverträge nach Gender-Aspekten mit dem Ziel der Gleichstellung überprüft und so formuliert werden, dass sie ausdrücklich beide Geschlechter erwähnen.