

Antrag Nr. 6

der Fraktion sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen
an die 179. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
am 25. Mai 2023



Sozialdemokratische
Gewerkschafter:innen
in der Arbeiterkammer Wien

Stillstand in der Gleichstellungspolitik beenden

Die letzten Jahre zeichnen sich durch einen eklatanten Stillstand in der Gleichstellungspolitik aus. Gleichstellungsmaßnahmen werden als Luxus abgetan, für den in Krisenzeiten kein Platz sei. Die Betroffenheiten von Frauen durch die multiplen Krisen werden ignoriert. Es fehlt zudem an evidenzbasierten, strategischen Zielsetzungen für Gleichstellung. 2010 wurde mit dem Nationalen Aktionsplan für Gleichstellung der Versuch unternommen einen gemeinsamen, verbindlichen Aktionsplan von Verwaltung, Politik, NGOs und Forscher:innen zu entwickeln. Dieser wurde seither nicht weiter aktualisiert und verschwand irgendwann „unauffällig“ in der Versenkung.

Der erste Frauenbericht erschien 1975, 1985 der zweite, 1995 der dritte Frauenbericht und in deutlich reduzierterer Form erfolgte 2010 die Veröffentlichung des vierten Frauenberichts. Diese Berichte boten mit der Aufbereitung empirischer Daten und vertiefender, wissenschaftlicher Analysen eine wesentliche Basis für evidenzbasierte Frauen- und Gleichstellungspolitik. 2020 gab es weder einen Frauenbericht, noch sind Anzeichen erkennbar, dass ein Nachfolgebericht zur Fundierung einer umfassenden frauen- und gleichstellungspolitischen Auseinandersetzung in naher Zukunft angedacht wird.

Seit 2009 ist das Instrument Gender Budgeting auf Verfassungsebene verankert, in Art 13, Abs 3 der Bundesverfassung (B-VG) heißt es: „Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben“ und räumt Gender Budgeting damit dieselbe Rangstufe wie den Zielen, ein gesamtwirtschaftliches Gleichgewicht und nachhaltig geordnete Haushalte zu erreichen, ein. Trotz der rechtlichen Verankerung fehlt es an einer gleichstellungspolitischen und ressortübergreifenden Gesamtstrategie, an einer Zuordnung von konkreten Budgetmitteln zu Gleichstellungszielen sowie an Darstellungen geschlechtsspezifischer budgetärer Auswirkungen bei wichtigen Regelungsvorhaben: Weder die Konjunktur- und Kürzungsprogramme in den 2010er-Jahren noch die Maßnahmen zur Pandemie- und Teuerungsbekämpfung wurden einer umfassenden Analyse unterzogen.

Einkommensberichte wurden 2011 eingeführt und müssen seit 2014 von allen Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeiter:innen erstellt werden. Doch die Einkommensberichte, die in anonymisierter Form erstellt werden, dürfen keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen und die Arbeitnehmer:innen sind über den Inhalt des Einkommensberichts zur Verschwiegenheit verpflichtet. Im Falle eines Verstoßes gegen diese Verschwiegenheitspflicht droht eine Geldstrafe.

Die bestehenden, gleichstellungspolitischen Instrumente werden also nicht genutzt und entwickeln sich in den letzten zehn Jahren zu inhaltsleeren und zahnlosen Strategien, obwohl sie gerade in Krisenzeiten wesentlich wären.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien fordert die Bundesregierung auf, bestehende, gleichstellungspolitische Instrumente zu nutzen, weiterzuentwickeln und ihren Einsatz voranzutreiben:



- Frauenberichte sind die Grundlage für eine gelingende Frauenpolitik. Der, seit 1975 in Abstand von zehn Jahren erscheinende Frauenbericht ist unter Einbeziehung einer breiten feministischen Expertise umgehend zu beauftragen und die daraus resultierenden Ableitungen umzusetzen.
- Einkommensberichte sollten ab 50 Arbeitnehmer:innen verpflichtend erstellt, sowie auf alle Dienstgeber:innen ausgeweitet werden. Es bedarf einer geschlechtsbezogenen Auflistung von individuellen Entgeltbestandteilen ebenso wie eines Fortschrittsberichts in Unternehmen zur Verringerung der Einkommensschere und zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Geheimhaltungsklauseln zum Entgelt in Arbeitsverträgen müssen verboten werden, Sanktionen bei Nichterstellung des Einkommensberichts sowie bei Ablehnung von Verhandlungen über Maßnahmen zur Beseitigung der Einkommensunterschiede sollten eingeführt werden.
- Gender Budgeting muss endlich vollständig und nachhaltig umgesetzt werden. Hierfür bedarf es – neben der rechtlichen Festschreibung – ganz wesentlich konkreten, ressortübergreifenden Zielsetzungen wie der Verringerung Einkommensschere, der Verbesserung von Arbeitsmarktchancen von Frauen und der Umsetzung des AK/ÖGB Familienarbeitszeit-Modells. Zudem braucht es Transparenz, Qualitätsstandards, zusätzliche Ressourcen, eine Zuständigkeit des Finanzministeriums sowie eine treibende Rolle des Frauenministeriums, Verbindlichkeiten und Rechenschaftspflicht ebenso wie Sanktionsmechanismen bei Nicht-Erarbeitung und Nicht-Erfüllung.

Angenommen <input checked="" type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input checked="" type="checkbox"/>
--	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--



Sozialdemokratische
Gewerkschafter:innen
in der Arbeiterkammer Wien