



ALS FRAUEN – MIT FRAUEN – FÜR FRAUEN

**16. ÖGB-BUNDESFRAUENKONGRESS
3. JUNI 2009**

ARBEITSPROGRAMM



INHALT

1. Frauen in der Gewerkschaftsbewegung.....	1
2. Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern und deren Auswirkungen	2
3. Frauen in Führungspositionen.....	3
4. Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise auf Frauen	4
5. Gender Mainstreaming als Strategie.....	4
6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	6
7. Soziale Absicherung von Frauen	7
8. Frauen und Armut	8
9. Frauen und Steuern	9
Quellenangaben:.....	10

IMPRESSUM:

Herausgeber: ÖGB, ZVR-Nr.: 576439352

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Für den Inhalt verantwortlich: ÖGB-Frauen, Eva Florianschütz

Redaktionelle Gestaltung: ÖGB-Presse und Öffentlichkeitsarbeit

1. Frauen in der Gewerkschaftsbewegung

Frauen sind unverzichtbar für die Gewerkschaftsbewegung. Die Gewerkschaftsbewegung hat sich dazu bekannt, dass sich der Frauenanteil in allen Gremien des ÖGB und der Gewerkschaften widerspiegeln soll. Zur Umsetzung dieses Beschlusses bedarf es einer strategisch ausgerichteten Frauenförderung. Frauen müssen nachhaltig motiviert werden, als Betriebsrätin, Personalvertreterin und Funktionärin Teil der Gewerkschaftsbewegung zu werden, um so die Interessen der weiblichen Mitglieder gezielt zu fördern und zu vertreten.

Um das Engagement und den aktiven Einsatz von Funktionärinnen und weiblichen Mitgliedern zu fördern, benötigen diese die Unterstützung durch kompetente Frauenabteilungen innerhalb des ÖGB und der Gewerkschaften. Die Frauenabteilung im ÖGB ist für die Förderung einer gewerkschaftsübergreifenden Frauenarbeit zuständig. Sie unterstützt und koordiniert die gewerkschaftlichen Frauenaktivitäten in den Fachgewerkschaften und Ländern.

Mit dem Bewusstsein, dass Frauenanliegen am besten von Frauen vertreten werden können, bedarf es einiger Voraussetzungen wie:

- ausreichend finanzielle und personelle Ressourcen sowohl für die ÖGB-Frauen in Bund und Ländern als auch für die Frauen in den Gewerkschaften
- spezielle, auf die Zielgruppe Frauen abgestimmte Werbekampagnen, um den Anteil an weiblichen Mitgliedern innerhalb der Organisation zu steigern
- die Anerkennung von frauenpolitischen Forderungen als Anliegen der Gesamtorganisation und eine damit verbundene gemeinsame Durchsetzung dieser Forderungen
- eine regelmäßige Erhebung der Geschlechterverteilung in allen Gremien der Gewerkschaften und Länder, um anhand dessen die Quote zu berechnen und ihre Einhaltung zu garantieren
- die Klarstellung, dass eine Nichterfüllung der Quote statutenwidrig ist und die Nichteinhaltung der Statuten als ein Verstoß gegen das Vereinsgesetz anzusehen ist
- die aktive Einbeziehung von Frauen sowie ExpertInnen der Arbeitsbewertung für eine geschlechtergerechte Neubewertung der Arbeit in der KV-Politik
- die Durchführung von speziellen frauenpolitischen Aus- und Weiterbildungsprogrammen für Frauensekretärinnen und Funktionärinnen

2. Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern und deren Auswirkungen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundwert der Europäischen Union. Durch das Zusammenwirken von Gemeinschaft und Mitgliedstaaten hat beispielsweise die Erwerbsbeteiligung der Frauen kontinuierlich zugenommen und das Bildungsniveau von Frauen ist heute höher als das der Männer¹. Wenn auch die Fortschritte quantitativ gesehen unbestreitbar sind, so bedarf es doch insbesondere noch weiterer Anstrengungen, was die qualitative Seite der Gleichstellung anbelangt.

Die im März 2009 veröffentlichte Statistik der EU über die Einkommensunterschiede hat uns dramatisch vor Augen geführt, dass in Österreich dringend Handlungsbedarf besteht. In der EU verdienen Frauen durchschnittlich 17,4 % weniger als Männer. In Österreich sind es sogar 25,3%, damit befinden wir uns europaweit auf Platz 26, der Einkommensunterschied ist nur noch in Estland größer². Die Einkommensschere ist in Österreich mittlerweile so groß, dass nur mehr Änderungen der gesetzlichen, insbesondere der kollektivvertraglichen und betrieblichen (analog der proaktiven Gesetze in Schweden) Rahmenbedingungen, eine Verbesserung der Chancengleichheit bewirken können.

Die ÖGB-Frauen halten daher folgende Maßnahmen für unerlässlich:

- eine verpflichtende, systematische, transparente und geschlechtergerechte Arbeitsbewertung, um Arbeitsplätze vergleichbar zu machen
- das Einrichten eines „Kompetenzzentrum (KPZ) für die betriebliche Gleichstellung der Geschlechter“ in Form einer unabhängigen, weisungsfreien Behörde
- alle Unternehmen müssen in regelmäßigen Abständen eine Erhebung über die Verteilung der Einkommen und der Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern in ihrem Betrieb erstellen, wobei diese an das Kompetenzzentrum weiterzuleiten ist
- dieses „KPZ“ hat Unternehmen in Fragen der Gleichstellung zu beraten und gegebenenfalls gemeinsam mit dem Unternehmen einen Plan zur Erreichung der Gleichstellung bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu erarbeiten und dessen Einhaltung zu prüfen
- das „KPZ“ hat einen jährlichen Gleichstellungsbericht zu erstellen und diesen zu veröffentlichen
- die Berichte des „KPZ“ sind bei der Vergabe von Förderungen heranzuziehen
- ein laufend aktualisierter Lohn-/Gehaltsrechner zur Erleichterung bei Lohn- und Gehaltsverhandlungen soll erstellt werden, um Auskunft über die branchenübliche Entlohnung der verschiedenen Berufen und Tätigkeiten zu erhalten.

3. Frauen in Führungspositionen

Die Frauenanteile stagnierten auch 2008 sowohl in der Geschäftsführung als auch im Aufsichtsrat und zeigten keine Verbesserungen auf. In der Geschäftsführung liegt der Frauenanteil nur bei 4,6 %, im Aufsichtsrat bei 9,0 %. Bei genauerer Betrachtung der Sektoren wird deutlich, dass in der Industrie der Frauenanteil in der Geschäftsführung und im Aufsichtsrat am geringsten ist.

Nur bei den vom Betriebsrat entsandten Aufsichtsratsmitgliedern ist eine Steigerung, des bisher schon deutlich höheren Frauenanteils, auf 21,1 Prozent (2008: 17,8 Prozent) gelungen.

Die Sektoren Handel, Dienstleistung und Banken/Versicherungen weisen eine etwas höhere Frauenquote in den Führungspositionen auf. Der Aufsichtsrat ist das Kontrollorgan der Geschäftsführung und trifft wesentliche strategische wirtschaftliche Entscheidungen, die für die Zukunft jedes Unternehmens zentral sind.³

Um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen braucht es:

- ein ausgewogenes Verhältnis beider Geschlechter bei der Vergabe von Führungspositionen
- eine verpflichtende 40 %-Quote in Vorstandsgremien der Wirtschaft und Aufsichtsräten, analog dem Beispiel Norwegen
- zielgruppenorientierte Frauenförderpläne, Mentoring-Programme und spezielle Programme der Frauenförderung
- die Verankerung von Frauenförderplänen als erzwingbare Betriebsvereinbarungen im Arbeitsverfassungsgesetz
- nachgewiesene Frauenförderung im Betrieb, um eine Wirtschaftsförderung erhalten zu können
- die Entwicklung von Aus- und Weiterbildungskonzepten, die der Karriere von Frauen förderlich sind
- spezielle Führungskräfteausbildungen für Frauen
- einer Darstellung von Frauen in Führungspositionen als Vorbildwirkung in der Schule.

4. Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise auf Frauen

Die weltweit herrschende Wirtschafts- und Finanzkrise macht es notwendig, Maßnahmen auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene zu treffen. In Zeiten von Wirtschaftskrisen werden Frauen von ihren oft ohnehin schon schlecht bezahlten Jobs in noch prekärere Arbeitsverhältnisse oder in Arbeitslosigkeit gedrängt.

Einige Manager hingegen, die aktiv zur Entstehung der Krise beigetragen haben, ließen sich, trotz Wirtschaftskrise, hohe Provisionen und Abfertigungen auszahlen, während ArbeitnehmerInnen um ihre Existenz fürchten⁴.

In Zeiten einer Wirtschafts- und Finanzkrise muss der Staat:

- seine Aufgabe als Beobachtungs- und Kontrollorgan verstärkt wahrnehmen, um rechtzeitig Abweichungen und Krisensituationen zu erkennen und dementsprechend reagieren zu können
- rasch Konzepte entwickeln, die der Wirtschaftskrise entgegenwirken
- Maßnahmen setzen, die Arbeitsplätze nachhaltig sichern und neue Arbeitsplätze schaffen
- nachhaltige bauliche Investitionen, wie zum Beispiel Ausbau und Schaffung von Bildungseinrichtungen, von Kinderkrippe bis Universität setzen
- höhere Investitionen im Gesundheits-, Betreuungs-, Pflege und Sozialbereich tätigen, um zusätzlich Arbeitsplätze zu schaffen
- dafür sorgen, dass in Zeiten in denen Menschen arbeitslos bzw. nicht erwerbstätig sind (z.B. Karenz) verstärkt für Qualifizierung genutzt werden können
- weitere Privatisierungen von öffentlichen Dienstleistungen, die zur Deckung von Grundbedürfnissen der Bevölkerung dienen, verhindern, dass bestehende Arbeitsplätze gesichert und neue geschaffen werden.

5. Gender Mainstreaming als Strategie

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Sie setzt in den Lebensbereichen an, in denen sowohl Frauen als auch Männern der Zugang verwehrt bzw. erschwert wird. Gender Mainstreaming zieht bewusst die geschlechterspezifischen Sichtweisen mit ein, zeigt die bestehenden Diskriminierungen auf und benennt deren Ursachen. Die Gleichstellung der Geschlechter kann nur durch eine nachhaltige Veränderung von Rollenbildern und Lebensmodellen

herbeigeführt werden. Dazu bedarf es eines Bewusstseinsbildungsprozesses bei Männern und Frauen. Daher muss die Geschlechtergleichstellung als gesellschaftliche Frage diskutiert und nicht mehr als Frauenanliegen aufgefasst werden - der Focus ist auf beide Geschlechter zu legen.⁶

Die Etablierung von Gender Mainstreaming in der Medizin ist notwendig, um auch eine geschlechtsspezifische medizinische Versorgung sicherzustellen. In diesem Bereich bedarf es für Frauen besonderer Maßnahmen, da Frauen anders als Männer auf Schmerzen, Belastungen und medizinische Behandlungen reagieren.

Folgende Maßnahmen sind zur Förderung von Bewusstseinsprozessen notwendig:

- Sensibilisierung der Bevölkerung bezüglich Gender Mainstreaming
- Umsetzung einer geschlechtersensiblen Erziehung vom Vorschulalter an und in allen Bildungseinrichtungen sowie einer damit verbundenen Überarbeitung aller Lehrmittelunterlagen
- Einhaltung einer geschlechtergerechten Sprache in Politik und Medien, um grundsätzlich beide Geschlechter auch in der Sprache wahrnehmbar zu machen
- Setzung von Maßnahmen, die zu einer Verringerung der geschlechtsspezifischen Auswahl bei der Ausbildungs- und Berufswahl führen
- Einführung von Gender Budgeting als ein wichtiges Instrument der öffentlichen Hand, um mittels einer strategischen Budget- und Steuerpolitik, Gender Mainstreaming in allen Lebensbereichen umzusetzen.

Aufgrund von Erkenntnissen ist es notwendig, spezielle auf Frauen abgestimmte gesundheitsfördernde Maßnahmen zu setzen:

- Stärkere Förderung von betrieblichen Gesundheitsvorsorgeprogrammen, unter der Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten
- Altersgerechte Arbeitsplätze, speziell für Frauen der Generation 50+.
- Gender medicine im Gesundheitsbereich, da die Symptome bei Frauen und Männern unterschiedlich sind und daher Frauen oftmals falsch behandelt werden
- Ebenso sind Kinder in ihrer somatischen und psychischen Entwicklung nicht mit Erwachsenen vergleichbar. Vielmehr benötigen Kinder und Jugendliche aller Altersstufen eine ihrem Entwicklungsstand angemessene medizinische Versorgung, sowie entsprechende Therapie- und Dosierungsempfehlungen.
- Anerkennung der, besonders von Frauen angewendeten, Homöopathie bzw. der Alternativmedizin.

6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Erwerbstätigkeit der Frauen und ein damit verbundenes eigenständiges Einkommen erfordern bestimmte Rahmenbedingungen. Besonders wichtig sind gut zugängliche und erschwingliche Dienstleistungen von hoher Qualität, vor allem in der Kinderbetreuung, Pflege und beim öffentlichen Verkehr. Die Öffnungszeiten bzw. Betriebszeiten dieser Dienste sind auf die Arbeitszeiten von ganztags berufstätigen Frauen und Männern, mit Betreuungspflichten, abzustimmen.

Pflege von nahen Angehörigen wird nach wie vor als Frauenangelegenheit gesehen. Langandauernde Pflege und Betreuungstätigkeiten führen häufig zu körperlicher und seelischer Erschöpfung sowie zu sozialer Isolation. Die oft daraus resultierende vollständige bzw. teilweise Aufgabe der Berufstätigkeit wirkt sich auf die soziale Absicherung der Pflegenden bzw. Betreuenden negativ aus. Es liegt in der gesellschaftlichen Verantwortung des Staates, die sich aus dieser wichtigen Aufgabe ergebenden Nachteile für die betroffenen Personen auszugleichen bzw. diese zu verhindern.⁷

Notwendige Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind:

- ein ganztägiges, flächendeckendes, leistbares und qualitativ hochwertiges Kinderbetreuungsangebot bis zum Schuleintritt
- eine Ganztagesbetreuung vom Schuleintritt bis zum Ende der Schulpflicht unter den vorher genannten Kriterien
- ein Ausbau von, qualitativ hochwertigen Teilzeitarbeitsstellen sowie die Bevorzugung von Teilzeitbeschäftigten bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsstellen
- Einhaltung des Mehrarbeitszuschlages bei Teilzeit und die Abschaffung des Durchrechnungszeitraumes bei Teilzeit
- eine Ausweitung des Rechtsanspruches auf Elternteilzeit unabhängig von Betriebsgröße und Beschäftigungsdauer
- die Entwicklung und Umsetzung von flexiblen Eltern-Arbeitszeit-Modellen
- die volle Anrechnung der gesetzlichen Karenzzeit auf alle arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche
- die Schaffung eines ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds analog dem WAFF mit speziellen Programmen für WiedereinsteigerInnen
- bei der Durchführung von Bildungsmaßnahmen während der Karenz im Sinne des Mutterschutzgesetzes und des Väterkarenzgesetzes, muss auch der Bezug von Weiterbildungsgeld möglich sein
- die Einführung eines einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes mit der Wahlmöglichkeit zwischen einer Arbeitszeitreduzierung und einer Zuverdienstgrenze

- die Evaluierung der gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich des Zuschusses zum Kinderbetreuungsgeld
- die Gleichstellung von Alleinerziehenden bei der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes
- die Einführung eines „Papamonats“ mit einer finanziellen, arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung

Notwendige Rahmenbedingungen für den Bereich der Pflege und Betreuung sind:

- die Anrechnung von Zeiten der Pflege von nahen Angehörigen analog der Kindererziehungszeiten
- die Sicherstellung eines qualitativ wertvollen, leistbaren Betreuungs- und Pflegeangebotes
- eine Ausdehnung der Pflegefreistellung und des Familienhospizkarenz auf die nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen sowie bei Krankenhausaufenthalten von Kleinkindern
- das Pflege- und Betreuungspersonal muss so beschäftigt werden, dass kein Lohndumping betrieben werden kann, um so die Einhaltung der Lohn- und sonstigen Arbeitsbedingungen sicherzustellen
- im Bereich der 24-Stunden-Betreuung ist die Anwesenheitspflicht analog der Rufbereitschaft finanziell abzugelten.

7. Soziale Absicherung von Frauen

Die staatliche Umverteilung von Sozialleistungen und Abgaben ist eine unverzichtbare Voraussetzung für eine ausgewogene Teilhabe der gesamten Bevölkerung am erwirtschafteten Wohlstand. Unsere Sozialversicherung ist ein Solidarsystem und baut auf Beitragseinnahmen auf. Viele Leistungen werden aufgrund der Beitragshöhe berechnet. Frauen verdienen im Durchschnitt 25,3% weniger als Männer und können somit nur geringere bzw. keine Beiträge leisten¹. Daher sind einige der finanziellen Leistungen wie z.B. Arbeitslosengeld, die Frauen aus unserem Sozialversicherungssystem erhalten, auch dementsprechend niedriger.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse dürfen nur die Ausnahme sein und nicht zur Norm werden.

Damit Frauen auch tatsächlich sozial abgesichert sind, bedarf es noch weiterer Maßnahmen wie:

- generelle Pflichtversicherung für alle Beschäftigungsverhältnisse

- damit verbunden sollen sich ExpertInnen mit der Frage befassen, inwieweit prekäre Arbeitsverhältnisse eingedämmt werden können, wenn die Sozialversicherungspflicht bis zu einer noch zu ermittelnden Einkommenshöhe, verbunden mit einer Einschleifregelung, zur Gänze von den Arbeitgebern zu bezahlen wäre.
- die Einführung von neuen Finanzierungsmodellen zur Absicherung unseres Sozialversicherungssystems (z.B. Wertschöpfungsabgabe)
- einen eigenständigen Arbeitslosenanspruch für jede einzelne Teilzeitbeschäftigung, im Falle von mehreren Teilzeitbeschäftigungen einer Person
- eine verbesserte Anrechnung von Kindererziehungszeiten (KEZ) mit oder ohne Erwerbseinkommen. So soll während dem 1. und 2. Lebensjahres des Kindes 100 Prozent des Medianeinkommens (ME) aller Beschäftigten, für das 3. und 4. Lebensjahr des Kindes 2/3 dieses ME, für das 5. bis 7. Lebensjahr des Kindes 1/3 dieses ME als Bemessungsgrundlage für die Pensionsversicherung herangezogen werden. Diese Maßnahme sichert einen höheren Pensionsanspruch.

8. Frauen und Armut

Die im EU-25-Vergleich in Österreich unterdurchschnittliche Armutsgefährdungsquote (13% in Österreich, 16% im EU- 25 Durchschnitt) ist in starkem Ausmaß auf den Umfang und die Treffsicherheit der wohlfahrtsstaatlichen Leistungen, wie z.B. Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Sozialhilfe, Wohnungsbeihilfe etc. zurückzuführen.⁵

28% der Frauen in Österreich sind armutsgefährdet - bei den Männern sind dies mit 9% deutlich weniger. Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen senkt nicht nur die Armutsgefährdung von Familien mit Kindern sondern verbessert auch die Absicherung von Frauen bei Sozialrisiken und im Alter. 41% aller armutsgefährdeten Personen in Österreich, das sind 230.000 ArbeitnehmerInnen, gehören der Gruppe „working poor“ (= arm trotz Arbeit) an. Überwiegend sind Frauen davon betroffen.⁵

Folgende Rahmenbedingungen müssen verbessert werden, um die Erwerbsbeteiligung der Frauen zu erhöhen und damit der Armutsgefährdung entgegen zu wirken:

- die Einführung eines Mindestlohns bzw. –gehalts von € 1.300,-- brutto.
- die Erhöhung der Nettoersatzrate auf mindestens durchschnittliches EU-Niveau als Grundlage für eine existenzsichernde Arbeitslosenunterstützung
- die Streichung der Anrechnung des ParterInneneinkommens bei der Notstandshilfe
- ein Recht auf berufliche Weiterbildung während der Arbeitslosigkeit und spezielle Arbeitsstiftungen zur beruflichen Förderung von Frauen

- adäquate, personen- und ausbildungsbezogene AMS-Maßnahmen
- die sofortige Einführung einer bundeseinheitlichen bedarfsorientierten, existenzsichernden Mindestsicherung
- die Gewährleistung einer individuellen Beratung, Information und Begleitung der betroffenen MindestsicherungsbezieherInnen
- die Gewährung des Sozialversicherungsschutzes für MindestsicherungsbezieherInnen
- nachvollziehbare Zuverdienstregelungen zur bedarfsorientierten Mindestsicherung zur Förderung der Wiedereingliederung der Betroffenen in den Arbeitsmarkt

9. Frauen und Steuern

Das österreichische Steuersystem belastet die ArbeitnehmerInnen einseitig. Arbeit wird in Österreich viel zu hoch, Vermögen zu gering besteuert. Mit der Steuerreform 2009 wurde eine Senkung des Lohn- und Einkommenstarifs beschlossen. Unter anderem wurde der Kinderabsetzbetrag erhöht. Kinderbetreuungskosten können steuerlich geltend gemacht werden.

Das Steuern- und Abgabesystem ist die Grundlage zur Finanzierung unseres Sozialstaates. Ein gerechtes Steuer- und Abgabensystem muss ein wirkungsvolles Instrument sein, um der sozialen Ausgrenzung von Frauen und Frauenarmut entgegenzuwirken.

Folgende Maßnahmen können zu einer gerechteren Umverteilung von Steuereinnahmen beitragen:

- die Erhöhung des Steuerbonus (Negativsteuer) auf 450,-- Euro jährlich bis zu einem Jahresbruttoeinkommen unter € 11.000,--
- die Ablehnung einer Familienbesteuerung
- ein gerechter Steuertarif zur Entlastung von ArbeitnehmerInnen mit kleinen und mittleren Einkommen
- eine Evaluierung der Steuerreform 2009 als Basis für Maßnahmen mit mehr Steuergerechtigkeit, z.B. höhere Kapital- und Vermögenszuwachsbesteuerung, sowie höhere Steuern für Stiftungen um mehr Steuergerechtigkeit zu erreichen
- die Erhöhung des Pendlerpauschales sowie eine Umwandlung in einen Absetzbetrag mit Negativ-Steuerwirkung

Quellenangaben:

Folgende Quellen dienen als Grundlage der inhaltlichen Erstellung des Arbeitsprogramm der ÖGB-Frauen:

- 1 BERICHT DER KOMMISSION AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2008.
- 2 European Statistical Data Support/Eurostat. Verdienststrukturerhebung.
- 3 AK Auswertung 2008: Frauen in Führungspositionen – kein Fortschritt erkennbar.
- 4 Ergebnis des ExpertInnen treffen der ÖGB Frauen am 31.10.2008.
- 5 Statistik Austria (Hg.)(2008): Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus EU-SILC 2006. Wien.
- 6 Mitter Elisabeth (2007): Gendermainstreaming im Betrieb. Praktische Gewerkschaftsarbeit. Fernlehrgangsskriptum VÖGB.
- 7 Positionspapier der ÖGB-Frauen: Mobile Pflege und Betreuung

Die Forderungen basieren auf folgenden Beschlüssen:

- „Maßnahmenplan zur Umsetzung der Gleichstellungspolitik im KV-Bereich“. BESCHLUSSFASSUNG des ÖGB-Frauenpräsidiums am 26.6.2007
- „Unsere Forderungen an eine neue Bundesregierung“.
- BESCHLUSSFASSUNG des ÖGB-Frauenpräsidiums am 3. Okt. 2008

15. Juni 2009