

## Selbstständiger Antrag von Abgeordneten (§ 21 GeoLT)

eingebraucht am 24.03.2017, 08:51:20

**Landtagsabgeordnete(r):** LTAbg. Claudia Klimt-Weithaler (KPÖ), LTAbg. Dr. Werner Murgg (KPÖ)

**Fraktion(en):** KPÖ

**Zuständiger Ausschuss:** Wirtschaft

**Regierungsmitglied(er):** Landesrat Mag. Christian Buchmann

**Betreff:**

***Förderung von Frauen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen der Wirtschaftsförderung***

Das Land Steiermark trägt als einflussreicher Fördergeber nicht nur wirtschaftspolitische, sondern auch gesellschaftspolitische Verantwortung für die Steirerinnen und Steirer.

Da es das Land Steiermark unbestritten als eine seiner Hauptmaximen betrachtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern sicherzustellen und dies insbesondere auch bei den Bediensteten des Landes selbst praktiziert, sollten diese Grundsätze auch für Unternehmen gelten, welche öffentliche Mittel erhalten.

Ein Blick über den Tellerrand zeigt, dass andere Regionen Europas in dieser Thematik bereits wesentlich weiter gekommen sind als die Steiermark. So haben beispielsweise Berlin und Brandenburg bereits in den Neunzigerjahren des vorigen Jahrhunderts als zentrales Element der Gleichstellungspolitik Verordnungen über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlassen, die Unternehmen zur Einleitung von Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet.

Die Steiermark ist herausgefordert, gleichartige Regelungen in die Richtlinie für die Steirische Wirtschaftsförderung aufnehmen. Das Stmk. Wirtschaftsförderungsgesetz weist in § 2 Abs. 3 bloß darauf hin, dass FörderungsempfängerInnen verpflichtet sind, das Gleichbehandlungsgesetz einzuhalten. Diese Bestimmung hat aber lediglich deklarativen Charakter.

Um verbindliche Maßnahmen zur Frauenförderung zu erreichen, sind aber darüber hinaus konkrete Schritte nötig: FörderungsempfängerInnen sollten verpflichtet werden, zumindest eine gewisse Anzahl von Maßnahmen zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus dem untenstehenden Maßnahmenkatalog zu setzen, wobei auf die Größe des Unternehmens Rücksicht zu nehmen ist:

- Unternehmen mit regelmäßig mehr als 500 Beschäftigten haben drei Maßnahmen auszuwählen, davon mindestens eine Maßnahme der Ziffern 1 bis 6.
- Unternehmen mit regelmäßig mehr als 250, aber nicht mehr als 500 Beschäftigten haben drei frei wählbare Maßnahmen auszuwählen.
- Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20, aber nicht mehr als 250 Beschäftigten haben zwei frei wählbare Maßnahmen umzusetzen
- Unternehmen mit regelmäßig nicht mehr als 20 Beschäftigten haben eine frei wählbare Maßnahmen umzusetzen.

Der Maßnahmenkatalog, aus dem die Unternehmen wählen können, sollte folgende Punkte umfassen:

1. Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans,

2. verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten in allen Funktionsebenen,
3. Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in gehobenen und Leitungspositionen,
4. Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen an Bewerberinnen,
5. Berücksichtigung von weiblichen Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil,
6. Einsetzung einer Frauenbeauftragten,
7. Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sowie Angebot von Praktikumsplätzen für junge Männer in Berufen in denen sie unterrepräsentiert sind
8. Teilnahme an anerkannten und geeigneten Maßnahmen und Initiativen, die Mädchen und junge Frauen für männlich dominierte Berufe interessieren sollen,
9. spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen,
10. Bereitstellung der Plätze bei sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten,
11. Bereitstellung der Plätze außerbetrieblicher, vom Betrieb finanzierter Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten,
12. bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer inner- oder außerbetrieblichen Bildungsmaßnahme,
13. Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit,
14. Angebot alternierender Telearbeit,
15. Möglichkeit befristeter Teilzeitarbeit auf Wunsch der Beschäftigten, insbesondere in Führungspositionen,
16. Kontakthalteangebote, Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblicher Fortbildung, zu Vertretungseinsätzen und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternkarenzzeit,
17. Bereitstellung betrieblicher oder externer Kinderbetreuung, auch für Arbeitszeiten außerhalb der Öffnungszeit der regulären Kinderbetreuung,
18. Bereitstellung geeigneter Unterstützung am Arbeitsplatz für Beschäftigte, die Erziehungs- und Pflegeaufgaben wahrnehmen,
19. Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in mindestens Teilzeitarbeitsplätze sowie
20. Vermeidung einer überproportionalen Verringerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbaumaßnahmen.

Kommt ein Unternehmen seiner Verpflichtung zur Durchführung von Maßnahmen zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nach, soll es zur teilweisen oder gänzlichen Rückzahlung der Förderung verpflichtet werden und gegebenenfalls für bis zu drei Jahre von der Bewerbung um Förderungen ausgeschlossen werden. Gleiches soll bei Falschangaben gelten.

Es wird daher der

### **Antrag**

gestellt:

Der Landtag wolle beschließen:

Die Landesregierung wird aufgefordert dafür Sorge zu tragen, dass die in der Begründung dargelegten Regelungen über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Aufnahme in die Richtlinie für die Steirische Wirtschaftsförderung finden.

### **Unterschrift(en):**

LTAbg. Claudia Klimt-Weithaler (KPÖ), LTAbg. Dr. Werner Murgg (KPÖ)