

# Starke Forderungen & starke Erfolge

25 Punkte für erfolgreiche Unternehmerinnen

Starke Frau. Starke Wirtschaft. Starke Frau in der Wirtschaft.

Starke Forderungen & starke Erfolge

von Frau in der Wirtschaft für Frauen in der Wirtschaft

## 1. Betreuungs- und Haushaltshilfen steuerlich anerkennen - *Teilweise umgesetzt*

Mit der steuerlichen Absetzbarkeit für Kinderbetreuungskosten für Kinder bis zum 10. Lebensjahr ist ein erster wichtiger Schritt gelungen. Da aber auch Kinder ab 11 Jahren betreut werden müssen, fordert Frau in der Wirtschaft eine Ausweitung der Absetzbarkeit von Betreuungskosten für 10- bis 14-Jährige sowie eine steuerliche Geltendmachung von Haushaltshilfen.

## 2. Erhöhung des Wochengelds für Unternehmerinnen - *Seit 1.1.2013 umgesetzt*

Für Unternehmerinnen wurde eine Erhöhung des Wochengelds von 26,97 EUR auf 50,00 EUR pro Tag gefordert. In der Regierungsklausur vom 9.11.2012 wurde eine Anhebung des Wochengelds für Unternehmerinnen auf 50 EUR Pauschalbetrag beschlossen.

## 3. Krankengeld für Selbstständige - *Seit 1.1.2013 umgesetzt*

Künftig erhalten selbstständig Erwerbstätige, bei denen die Aufrechterhaltung ihre Betriebes unmittelbar von ihrer persönlichen Arbeitsleistung abhängt und die in ihrem Unternehmen regelmäßig entweder keinen oder weniger als 25 Dienstnehmerinnen beschäftigen einen Anspruch auf Unterstützungsleistung bei Krankheit.

## 4. Befreiung der Beitragspflichten bei Wochengeldbezug - *Seit Mitte 2013 umgesetzt*

Unternehmerinnen werden für die Dauer des Wochengeldbezugs von den Beitragspflichten zur Sozialversicherung befreit.

## 5. Verbesserungen beim Kinderbetreuungsgeld - *Mit 1.1.2012 umgesetzt*

Wir fordern eine Novellierung bei der Ermittlung der Zuverdienstgrenze in allen Varianten des Kinderbetreuungsgeldes für Unternehmerinnen und Unternehmer. Ein pauschaler Zuschlag von 30 Prozent womit die durchschnittlichen Sozialversicherungsbeiträge und der Gewinnfreibetrag berücksichtigt werden, wäre eine wesentliche Erleichterung!

## 6. Fairness für Selbstständige - *In der Steuerreform 2009 umgesetzt*

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen sich über die steuerliche Begünstigung des 13. und 14. Gehalts freuen. Für Unternehmerinnen und Unternehmer soll es eine analoge Regelung geben – damit sich mehr Leistung für alle lohnt.

## 7. Mehr Frauen in die Kammer!

Immer mehr Frauen sind Unternehmerinnen – das muss Konsequenzen haben: Frau in der Wirtschaft will den Anteil von Funktionärinnen in den Sparten, Fachgruppen, Innungen und Gremien spürbar erhöhen.

## 8. Arbeitsräume absetzbar machen!

Nicht überall lässt sich das "Arbeitszimmer" klar abgrenzen. Gerade für Frauen, die sich entscheiden ihre selbstständige Tätigkeit von daheim auszuüben – vielleicht um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu leben - braucht es eine faire Regelung zur steuerlichen Absetzbarkeit von Arbeitsplätzen.

#### **9. Weiterbildung fördern!**

Weiterbildung macht Europas Unternehmerinnen erfolgreich – daher setzt sich Frau in der Wirtschaft für die Schaffung einer EU-Förderungsschiene für die Weiterbildung von Unternehmerinnen ein.

#### **10. Mikrokredite forcieren - *Im Konjunkturpaket umgesetzt***

Kleine Summen haben oft große Wirkung – Österreichs Gründerinnen und Jungunternehmerinnen brauchen ein attraktives Angebot von Mikrokrediten!

#### **11. Weniger Bürokratie!**

Zuviel Verwaltungsaufwand und Bürokratie lähmen das unternehmerische Engagement und binden Kapazitäten. Frau in der Wirtschaft setzt sich daher aktiv für Bürokratieabbau und Verwaltungsvereinfachung ein!

#### **12. Raschere Umsetzung der geplanten Anhebung des Pensionsantrittsalters bei Frauen**

Das Pensionsantrittsalter von Frauen wird nur sehr langsam und schrittweise angehoben. Eine Angleichung des Antrittsalters für beide Geschlechter ist erst im Jahr 2033 erreicht. Die Folgen für Frauen sind vergleichsweise niedrige Ansprüche aus dem Pensionssystem. Frau in der Wirtschaft fordert daher eine raschere Umsetzung der geplanten Anhebung, damit berufstätige Frauen bei den Pensionsansprüchen besser gestellt werden.

### **Unsere Forderungen zur Kinderbetreuung**

#### **13. Steigerung der Betreuungsquote unter 3jähriger auf 33 Prozent gemäß Barcelona-Zielen**

Die Betreuungsquote in dieser Altersklasse liegt derzeit im Österreichschnitt bei nur 19,7 Prozent. Frau in der Wirtschaft fordert, dass flächendeckend für mindestens 33 Prozent der unter 3jährigen Betreuungsplätze zur Verfügung stehen. Nur ein Mehr an Betreuungsplätzen für die Kleinsten ermöglicht es Müttern, rasch wieder in den Job einzusteigen.

#### **14. Flächendeckend Kinderbetreuung schaffen – auch im ländlichen Raum**

Das Angebot an Betreuungsplätzen im ländlichen Bereich hinkt jenem in den Ballungszentren nach wie vor deutlich hinterher: So liegt in 33 Bezirken österreichweit die Betreuungsquote bei institutioneller Betreuung unter 3jähriger unter 10 Prozent. Frau in der Wirtschaft fordert daher den raschen flächendeckenden Ausbau der Betreuungsangebote für unter 3jährige auch im ländlichen Raum.

#### **15. Betreuungszeiten den Arbeitsrealitäten anpassen**

Sowohl die täglichen Öffnungszeiten als auch die Ferienzeiten entsprechen nicht den Erfordernissen der modernen Arbeitswelt. Nur zwei Drittel der institutionellen Einrichtungen für unter 3jährige haben bis mindestens 16 Uhr geöffnet und 80 Prozent der Einrichtungen sind um 18 Uhr bereits geschlossen. Jede 10. Krippe hat zumindest 10 Wochen Ferien pro Jahr, ein Viertel der Krippen zumindest 5 Wochen. Frau in der Wirtschaft fordert daher, die Schließzeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen auf 3 Wochen pro Jahr zu reduzieren und die Öffnungszeiten auf mindestens 50 Stunden pro Woche auszuweiten.

#### **16. Ausweitung steuerliche Absetzbarkeit**

Mehr als eine Drittel der Unternehmerinnen muss auch an den Wochenenden arbeiten. Daher braucht es zusätzlich zu den erweiterten Öffnungszeiten auch die Unterstützung von individuellen und flexiblen Lösungen. Frau in der Wirtschaft fordert daher, das Alter für die Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten von 10 auf 14 Jahre auszuweiten.

#### **17. Kinderbetreuung wahlweise am Wohnort oder Unternehmensstandort**

Künftig soll es unkompliziert möglich sein, dass Elternteile ihre Kinder wahlweise in der Gemeinde des Unternehmensstandorts oder in der Wohngemeinde betreuen lassen können. Frau in der Wirtschaft fordert daher eine stärkere Vernetzung der Gemeinden, damit die Kinderbetreuung am Wohnort oder am Ort, an dem man seine Berufstätigkeit ausübt, in Anspruch genommen werden kann.

#### **18. Transparentes System und Datenbank beim Aufnahmeverfahren**

Frau in der Wirtschaft fordert ein transparentes System, über das Eltern einerseits unbürokratisch einen Überblick über freie Betreuungsplätze in ihrer Umgebung bekommen und über das andererseits auch rasch Zu- bzw. Absagen online abgewickelt werden können.

#### **19. Qualität in der frühkindlichen Förderung**

Neben der Betreuung soll die frühkindliche Bildung und Förderung stärker in den Vordergrund rücken, da neben positiven gesellschaftspolitischen auch positive ökonomische Effekte dadurch erzielt werden können. Jeder in die frühkindliche Förderung investierte Euro bringt langfristig den achtfachen Nutzen (Quelle ibw). Frau in der Wirtschaft fordert daher von der nächsten Regierung die Errichtung einer Expertengruppe zur Erarbeitung von

länderübergreifenden Qualitätsstandards für die frühkindliche Entwicklung.

## **20. Österreichweit einheitliche Mindeststandards**

In Österreich ist die Kinderbetreuung „Ländersache“ und fällt in die ausschließliche Gesetzgebungs- und Vollziehungszuständigkeit der Bundesländer. Sowohl was Qualitätsstandards anbelangt, als auch in der Organisation bestehen maßgebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern. Frau in der Wirtschaft fordert daher eine österreichweite Vereinheitlichung der Mindeststandards in den wesentlichsten Punkten.

### **Flexible Arbeitszeiten: Frau in der Wirtschaft legt Forderungspaket vor**

Umfrage belegt: Flexiblere Arbeitszeiten gerade von Frauen verstärkt gewünscht

FiW Ziel: Realitätsnahe Rahmenbedingungen schaffen

## **21. Durchrechnung der Arbeitszeit**

Derzeit kann eine Durchrechnung der Arbeitszeit, z.B. lange/kurze Wochen, nur auf der Grundlage eines KV-Modells durchgeführt werden. Der gesetzliche Spielraum wird in den KV jedoch nicht oder nur teilweise genutzt. Hier wäre eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes wünschenswert, wonach die Durchrechnung auch mittels Einzelvereinbarung festgelegt werden könnte. Damit könnte der/die ArbeitnehmerIn einfach zwischen unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten wechseln.

## **22. Änderung der Zuschlagspflichten bei 10-Stunden-Tagen**

Derzeit sind bei einem 10-Stunden-Tag die neunte und zehnte Stunde als zuschlagspflichtige Überstunden abzurechnen (Ausnahme gelten u.a. bei Gleitzeit und 4-Tage-Woche). Obwohl per Gesetz möglich, sind auf Kollektivvertragsebene kaum Fortschritte möglich. Um die Flexibilität zu erhöhen, soll die tägliche Normalarbeitszeitgrenze auf 10 Stunden - unter grundsätzlicher Beibehaltung der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche - angehoben werden (wie in Deutschland). Somit wären die neunte und zehnte Stunde keine Überstunden und damit zuschlagsfrei.

## **23. Mehr Flexibilität bei Höchstarbeitszeit**

Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt derzeit 10 Stunden. Nur unter sehr restriktiven Bedingungen darf länger gearbeitet werden. Zumindest für bestimmte Fälle und Arbeitsplätze geringer Belastung sind die Spielräume, mehr als 10 Stunden zu arbeiten, zu erweitern. Zu denken ist etwa an Gleitzeit, Reisezeiten oder kurzfristig abzuschließende Projekte.

## **24. Homeoffice – Bestimmungen zu Ruhezeiten anpassen**

Derzeit gilt ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot an Samstagen (ab 13 Uhr) und an Sonntagen (0-24 Uhr), wobei eine durchgehende Ruhezeit von 36 Stunden eingehalten werden muss. Unter der Woche gilt eine Ruhezeit von 11 Stunden (in KV auf 8 Stunden reduzierbar). Das geltende Recht schränkt die flexible Zeiteinteilung bei Teleworking stark ein.

Um die Gestaltungsfreiheit für die ArbeitnehmerInnen zu erhöhen, sollen die gesetzlichen Ruhezeiten bei Teleworking verringert werden. Dies sollte auch ohne kollektivvertragliche Regelung mit Einzel- bzw. Betriebsvereinbarung möglich sein. Die Gesamtarbeitszeit bleibt davon unberührt.

## **25. Homeoffice – Ausnahme von Überstundenzuschlägen am Abend**

Zahlreiche Kollektivverträge sehen ab einer gewissen Uhrzeit, meist ab 20 Uhr, Nacht- oder erhöhte Überstundenzuschläge vor. Bei Teleworking kann die Arbeitszeit flexibel eingeteilt werden, d.h. der/die ArbeitnehmerIn beginnt beispielsweise erst am Abend zu arbeiten. Hier soll es Ausnahmen für Telearbeit geben.