

## Weinbaupolitische Forderungen von Vinissima – Frauen und Wein e.V.

Verantwortlich: Stefanie Herbst und Mara Walz

### Altersvorsorge

Frauen der Betriebsinhaber geben oft ihr (außerlandwirtschaftliches) Angestelltenverhältnis auf, um Zeit für Kindererziehung und/oder die Pflege der Senioren generation zu übernehmen. Während dieser Zeit erlangen sie Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Frauen, die danach als sogenannte "mitarbeitende Familienangehörige" auf den Betrieben weiterarbeiten, zahlen in die Landwirtschaftliche Alterskasse ihre Pflichtbeiträge ein. Im Falle von Trennung oder Scheidung zeigt sich oft, dass die Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung beendet wurde und somit die Altersabsicherung der Frauen kaum vorhanden ist. Ein Problem entsteht auch, wenn Pflichtbeitragszeiten für die verschiedenen Versicherungsträger nicht erreicht oder bereits „gesammelte“ Wartezeiten nicht angerechnet werden und entsprechende Ansprüche nicht entstehen. Das „Niveau der Alterssicherung“ wird dadurch vielfach als nicht ausreichend empfunden. Dieses Problem haben vor allem Frauen mit einer „gemischten Erwerbsbiografie“.

→ Förderung einer flexibleren oder anpassbaren (betrieblichen) Altersvorsorge

### Gleiche Rente bei gleichen Beiträgen!

Gleiche Rente bei gleichen Beträgen. Mitarbeitenden Familienangehörige zahlen denselben Betrag zur Alterskasse der SVLFG wie der Betriebsinhaber selbst. Die ausbezahlte Rente ist jedoch geringer, da für die mitarbeitenden Familienangehörigen eine geringere "Wertigkeit" der Beiträge angenommen wird.

→ Gleichstellung der Renten zwischen Betriebsinhaber und mitarbeitenden Familienangehörigen

### Betreuung gewährleisten!

In ländlichen Gebieten reichen oft Betreuungsplätze in Krippen, Kindertagesstätten und Kindergärten nicht aus. Elternteile können nicht im gewünschten Umfang ihrer Erwerbsarbeit nachgehen oder Großeltern und/oder andere Familienangehörige müssen einspringen.

→ Finanzieller Ausgleich für Betreuungspersonen für vorschulpflichtige Kinder

### Betreuung in Arbeitsspitzen unterstützen!

Das Berufsbild des Landwirtes ist naturbedingt von zeitlichen Arbeitsspitzen geprägt. Oft fallen diese in die Ferienzeit der Kinder (Sommer- oder Herbstferien). Dies sorgt dafür, dass nicht beide Elternteile sich voll der unaufschiebbaren Arbeit auf dem Betrieb widmen können und/oder kostenpflichtige Betreuungsangebote in Anspruch genommen werden müssen.

→ Förderung spezieller Kinderbetreuungsmöglichkeiten dieser Arbeitsspitzen

## Arbeit leichter machen!

Im Weinberg und Weinkeller fallen immer wieder Arbeiten an, welche mit viel Körperkraft verbunden sind und über längere Zeit viel Kraft erfordern. Beispielhaft seien hier die Säcke von Saatgut genannt oder der Anbau von Anbaugeräten. Hierbei können Unfälle geschehen und körperlichen Langzeitschäden entstehen. Es gibt Möglichkeiten der Krafteinsparung, welche jedoch mit Anschaffungskosten verbunden sind. Hier müssen Betriebe bei der Anschaffung solcher Hilfsmittel unterstützt werden, um ihre Mitarbeiter: innen zu schonen und als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben.

→ Förderung **arbeitserleichternder Techniken** zur körperlichen Entlastung

## Betriebsumbauten unterstützen!

Unter dem Gesichtspunkt "Gender-Mainstreaming" müssen Betriebe auf gendergerechte Strukturen und Abläufe hingewiesen und verpflichtet werden (z. B. getrennte Sanitär- und Umkleieräume). Hierfür fehlen oft die finanziellen Mittel bzw. die Umbauten würden erst zeitlich verzögert in größere Umbauprojekte integriert werden.

→ **Finanzielle, kurzfristig abrufbare Unterstützung für arbeitnehmerfreundliche Betriebsumbauten**

## Parität in Gremien!

Heute sind immer noch viele Frauen, neben ihrer operativen Arbeit auf den Weinbaubetrieben, hauptverantwortlich für Kinder und Haushalt. Viele der dort anfallenden Arbeiten sind zeitpunktgebunden und überschneiden sich mit Sitzungsterminen im Ehrenamt. Gremien und Ausschüsse im landwirtschaftlichen Umfeld sind männerdominiert besetzt. Dadurch werden Aspekte, welche Frauen in die Gremien einbringen, weniger berücksichtigt. Dies ist weder erstrebenswert noch zeitgemäss.

→ **Forderung nach paritätischer Besetzung aller Gremien & Aufforderung an die Gremien, ihre Tagungsformate anzupassen**

## Hilfe durch SVLFG flexibler gestalten!

Um die Geburt eines Kindes und in Krankheitsfällen besteht für die Betriebsinhaberin Anspruch auf Unterstützung durch einen Betriebshelfer. Die Anzahl an Betriebshelfern ist begrenzt, jedoch für die Betriebe in diesen Zeit elementar. Wenn von der SVLFG oder dem Maschinenring kein Betriebshelfer gestellt werden kann, kann der Betrieb auch eine selbstbeschaffte, betriebsfremde Ersatzkraft abrechnen. Hierbei wird jedoch nur ein Stundenlohn auf Mindestlohnniveau angenommen und die Lohnnebenkosten trägt der Betrieb selbst, nicht die SVLFG.

→ **Unterstützung durch die SVLFG muss flexibler gestaltet werden. Bei vorhandenem Anspruch auf einen **Betriebshelfer** muss die Option der selbstbeschafften Ersatzkraft so gestaltet werden, dass für den beanspruchenden Betrieb keine Zusatzkosten anfallen.**