

# SOLDARISCHE LOHNPOLITIK

## Eine feministische Annäherung an ein wirtschaftspolitisches Konzept

---

Beitrag zum „Momentum 010 Solidarität“

von Mag.a Andrea Mautz, SPÖ Bundesfrauengeschäftsführerin

Solidarische Lohnpolitik ist ein Konzept aus den 50-er, 60-er und 70-er Jahren des vergangenen Jahrhunderts. Ein Modell – zufällig stimmt die überspitzte Formulierung – aus einem anderen Jahrtausend. Kritische Stimmen würden einwenden, ein alter Hut, den manch einer oder eine nun wieder aus der Tasche ziehen will. Eine Kritik, die die Abwehr von wirtschaftspolitisch bereits erfolgreich umgesetzten Konzepten signalisiert, mit dem Zweck das vorherrschende Denken nicht ins Wanken geraten zu lassen. Denn seit den 80-er Jahren dominieren wieder Begriffe wie „Standortsicherung durch Wettbewerb“ und „Eindämmung der Löhne als Garant für Arbeitsplatzsicherheit“ den Wirtschaftsdiskurs.

Entwickelt wurde das Modell der Solidarischen Lohnpolitik, das im weiteren Sinn die Grundlage für ein „europäisches Sozialmodell“ bildete, in Schweden. Klar ist, dass Frauenpolitik und solidarische Lohnpolitik miteinander verwandt sind. Denn – dies liegt wohl auf der Hand – ist in jenen Ländern, in denen die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern besonders hoch sind, auch die allgemeine Lohnschere – mit all ihren volkswirtschaftlich negativen Auswirkungen – groß.

+++

### **Situation der Frauen in Österreich**

„Wir wollen kein größeres Stück vom Kuchen. Wir wollen die halbe Bäckerei.“ Dieser bekannte Spruch der Frauenbewegung bringt eine wichtige feministische Forderung auf den Punkt. Es geht im frauenpolitischen Diskurs um die Verteilung von Ressourcen, Macht und Einfluss.

„Frauen haben doch längst alle Chancen.“ Aussagen wie diese, die immer öfter gerade von jüngeren Frauen getätigt werden, lassen aufhorchen. Auf den ersten Blick treffen sie natürlich teilweise zu: Frauen stehen heute im Berufsleben, sie können sich für einen Bildungsweg entscheiden, der ihnen zusagt und sie sind prinzipiell in allen Bereichen vertreten und engagiert.

Aber die statistischen Daten zeichnen darüber hinaus noch ein anderes Bild. Der Frauenbericht 2010, der die Situation der Frauen in Österreich in den vergangenen 15 Jahren beleuchtet, macht deutlich:

Frauen sind heute so gut ausgebildet wie nie zuvor, in vielen Bereichen haben sie die Männer in der Bildung überholt. Aber immer noch wählen zu wenige Mädchen technische und naturwissenschaftliche Ausbildungswege. In all jenen Bereichen, die gute Jobaussichten, mehr Karrierechancen und vor allem mehr Gehalt bieten, sind Frauen unterrepräsentiert.

Frauen in Österreich arbeiten so viel wie nie zuvor. 7 von 10 Frauen sind berufstätig. Aber: 40 Prozent davon sind teilzeitbeschäftigt. Viele Frauen wollen in einer bestimmten Lebensphase Teilzeit arbeiten, aber mindestens genauso viele müssen länger als ihnen lieb ist, in der Teilzeit verbleiben.

Am deutlichsten wird der Unterschied zwischen Frauen und Männern beim Einkommen. Frauenberufe werden einfach schlechter bezahlt und Frauen bekommen für die gleiche Arbeit um bis zu 18 Prozent weniger Lohn, einfach deshalb, weil sie Frauen sind. Das alarmierende daran ist: Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind größer und nicht kleiner geworden! In dieser Hinsicht sind wir nahezu Schlusslicht in Europa.

Bei der Bekämpfung der Frauenarmut ist Österreich im europaweiten Vergleich erfolgreich. Unter den Ländern der EU-15 liegen wir heute auf Platz 3. Trotzdem sind Frauen ärmer als Männer. Und am stärksten von Armut betroffen und gefährdet sind Alleinerzieherinnen.

Österreich kann sich nicht damit rühmen, dass die Männer im Haushalt und in der Kinderbetreuung mehr mit anpacken würden. Hier hat sich in den vergangenen 15 Jahren wenig verändert. Trotz Berufstätigkeit erledigen Frauen immer noch zwei Drittel der Kinderbetreuung und der Hausarbeit. Erschwerend kommt dazu, dass der Ausbau der Kinderbetreuung dringend voran getrieben werden muss. Derzeit gibt es nicht einmal für jedes 6. Kind unter 3 Jahren einen Krippenplatz. Und das obwohl Österreich seit 2008 eine Investitionsoffensive in der Kinderbetreuung gestartet hat. 10.000 neue Betreuungsplätze und 3.200 Arbeitsplätze sind in nur einem Jahr entstanden. Allerdings gibt es im europaweiten Vergleich, vor allem bei den Kleinsten, großen Nachholbedarf.

Zurückkommend auf den Ausgangspunkt muss schließlich gesagt werden: Spitzenjobs sind in erster Linie immer noch in Männerhänden. Der Anteil von Frauen in den Führungsetagen der großen Wirtschaftsunternehmen liegt unter 10 Prozent, obwohl es so viele hoch qualifizierte Frauen wie nie zuvor gibt.

Die Schlussfolgerung aus diesen Daten ist kurz und bündig: Höchste Zeit, die Situation der Frauen zu verbessern und an die Erfordernisse des neuen Jahrtausends anzupassen.

+++

### **Solidarische Lohnpolitik in Europa**

Es gilt daher auch Konzepte aus der Vergangenheit näher zu betrachten, die – wie die Erfahrung gezeigt hat – Frauen in hohem Maße zu gute kommen. Konzepte, die an den Fundamenten der wirtschaftlichen Umverteilung rütteln und verhindern, dass ein kleiner Teil der Bevölkerung in extremen Wohlstand und Überfluss lebt, während viele Menschen auch in an und für sich wohlhabenderen Ländern an der Armutsgrenze leben oder von akuter Armut bedroht sind.

Dazu zählt das Konzept der Solidarischen Lohnpolitik, mit dem es in den 50-er, 60-er und 70-er Jahren in mehreren europäischen Ländern wie zum Beispiel Belgien, Norwegen, Dänemark und Schweden gelungen ist, die Lohnschere zwischen hohen und niedrigen Einkommen einzudämmen und zusätzlich auch neue Anreize für die Wirtschaft zu setzen.

Ziel solidarischer Lohnpolitik ist die Durchsetzung „gerechter Löhne“, entsprechend dem Grundsatz, dass für eine gleichwertige Arbeit auch ein gleicher Lohn bezahlt werden soll. Die Löhne sollen demnach nicht von spezifischen Machtkonstellationen in einzelnen Betrieben abhängig sein, sondern im Rahmen überbetrieblicher Vereinbarungen erfolgen. Mit einer national gesteuerten Lohnpolitik wird ein neues System der Arbeitsbewertung herangezogen, das sich am produktiven Wert der Arbeit nicht nur für das Unternehmen sondern vor allem für die Gesellschaft orientiert. Voraussetzung sind branchenübergreifende Lohnverhandlungen auf nationaler Ebene.

Wichtig ist die These, dass von der solidarischen Lohnpolitik ein starker wirtschaftlicher Innovationsdruck ausgeht. Indem die Löhne dem Wettbewerb durch überbetriebliche Vereinbarungen entzogen werden, konzentriert sich die Konkurrenz der Unternehmen auf die Produktivität der Produktionsverfahren für die Gesellschaft und die Qualität. Das einzelne

Unternehmen wird ständig zu produktivitätssteigernden Innovationen gezwungen, da es durch eine von außen vorgegebene Lohnstruktur die Möglichkeit verloren hat, eventuelle Wettbewerbsnachteile durch niedrigere Löhne zu kompensieren.

Das Konzept gründet sich auch auf der Hoffnung, dass durch die Einbettung der Lohnpolitik in eine gesamtwirtschaftliche Koordinierung auch ein makroökonomisches Stabilitätsmodell mit Vollbeschäftigung bei gleichzeitiger Preisstabilität entwickelt werden kann.

So ist es beispielsweise in Schweden in den 50-er und 60-er Jahren gelungen, durch branchenübergreifende Lohnverhandlungen den Mindestlohn zu heben. Damit soll gewährleistet werden, dass alle ArbeitnehmerInnen gleichberechtigt am wirtschaftlichen Erfolg eines Landes teilhaben.

Eine übermäßige Steigerung der Gewinne soll durch eine entsprechende Steuerpolitik begrenzt werden. Die daraus resultierenden Ressourcen sollen und müssen für eine aktive Arbeitsmarktpolitik eingesetzt werden. Eine aktive Arbeitsmarktpolitik umfasst dabei nicht allein Arbeitsförderungsmaßnahmen im engeren Sinn sondern darüber hinaus auch Regional-, Struktur- und Industriepolitik.

Als Prototyp für solidarische Lohnpolitik gilt Schweden, in den 50-er und 60-er Jahren haben sich jedoch fast überall in Nord- und Westeuropa vergleichbare Konstellationen herausgebildet. Zu guter Sache kamen dieser Entwicklung der wirtschaftliche Aufschwung dieser Jahre und die Suche nach zusätzlichen Arbeitskräften. Bis Ende der 60-er Jahre entwickelten sich die Reallöhne weitgehend parallel zum Anstieg der Arbeitsproduktivität. Es gelang den Gewerkschaften eine gleichmäßige Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an der allgemeinen Wohlstandsentwicklung sicherzustellen. Anfang der 70-er Jahre gelang es den Gewerkschaften dann eine ausgesprochen expansive Lohnpolitik durchzusetzen, die zu Lohnabschlüssen deutlich über der Produktivitätsentwicklung führte.

Der darauffolgende europaweite Anstieg der Arbeitslosigkeit hat die Idee der Solidarischen Lohnpolitik ins Zentrum der Kritik gerückt. Gepredigt wurde eine permanente Lohnzurückhaltung, durch die angeblich die Wettbewerbsposition des einzelnen Unternehmens sowie der gesamten Volkswirtschaft verbessert werden soll. In ganz Europa haben seit den 80-er Jahren die Lohnunterschiede innerhalb der Bevölkerung mit unterschiedlicher Ausprägung wieder zugenommen.

Im Zuge der europäischen Integration, sowohl durch den herrschenden Steuerdruck als auch durch den Stabilitätspakt, ist das traditionelle Konzept der solidarischen Lohnpolitik zunehmend schwieriger umzusetzen. Zur fortschreitenden Neoliberalisierung des Wirtschaftssystems kommen auch europaweite Vorgaben und ein vorherrschender Steuerdruck.

Ein neues Konzept der solidarischen Lohnpolitik ist daher in Zusammenarbeit der europäischen Ländern zu entwickeln und muss über den nationalen Horizont hinausgehen.

Vom Europäischen Gewerkschaftsbund wurden daher folgende Ziele für eine europäische solidarische Lohnpolitik definiert:

- Sicherung ein faires Einkommen für die ArbeitnehmerInnen
- Bekämpfung von Lohndumping
- Eindämmen der Einkommensunterschiede
- Angleichung der Lebensbedingungen
- Umsetzung des Grundsatzes der Gleichstellung von Frauen und Männern

Auffallend ist, dass bei der Heranbildung eines neuen europäischen Sozial- und Wirtschaftskonzepts die Gleichstellung von Frauen und Männern eine Schlüsselfunktion einnimmt.

+++

### **Gleichstellung von Frauen und Männern**

Untersuchungen und Analysen zeigen uns, dass mit einem Schließen der Lohnschere zwischen Frauen und Männern und mit zusätzlichen Anreizen für die Frauenbeschäftigung sich auch neue Wachstumschancen für die Wirtschaft ergeben.

So würde nach einer von der schwedischen EU-Ratspräsidentschaft in Auftrag gegebenen Studie die völlige Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt die Wirtschaftsleistung der EU-Mitgliedsländer zwischen 15 Prozent und 45 Prozent erhöhen. In Österreich wären es immerhin 32 Prozent.

Gleichstellung beflügelt das Wirtschaftswachstum. Durch die höhere Beschäftigungsrate wird das Bruttoinlandsprodukt gesteigert. Außerdem bedeutet eine größere ökonomische Unabhängigkeit von Frauen auch, dass diese mehr konsumieren. EU-Kommissar Viktor

Spidlar betonte daher bei der Präsentation der Studie: „Jene Länder mit der höchsten Frauenbeschäftigungsrate und mehr Frauen in Toppositionen sind oft wirtschaftlich am stärksten.“

- Aktive Gleichstellungspolitik bedeutet gerechte (Um-)verteilung von Arbeit, Einkommen und Macht zwischen Männern und Frauen.
- (Um-)verteilung von Arbeit hisst, die vorhandene bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen Männern und Frauen solidarisch teilen;
- (Um-)verteilung von Einkommen heißt, eine gerechte Lohn-, Steuer-, Finanz-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik zu verwirklichen;
- (Um-)verteilung von Macht schließlich meint, die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an allen gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen.

+++

### **Nationaler Aktionsplan für Österreich**

Österreich ist von der tatsächlichen Gleichstellung zwischen Männern und Frauen noch ein gutes Stück entfernt. Darum wurde die Frauenministerin von der Bundesregierung beauftragt, einen Nationalen Aktionsplan (NAP) zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu koordinieren. Einige wichtige Projekte sind daraus schon auf den Weg gebracht worden. Das einkommensabhängige Kindergeld und der forcierte Ausbau der Kinderbetreuung sind ganz entscheidend, um Kind und Beruf besser vereinbaren zu können.

#### **Kernstück des NAP: Einkommenstransparenz**

Im Zentrum des Nationalen Aktionsplanes zur Gleichstellung von Frauen und Männern steht Einkommenstransparenz, eine Maßnahme die sich wiederum in Schweden bereits seit Jahrzehnten bewährt hat. Die Transparenz bei den Einkommen hat dort auch dazu geführt, dass die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern bereits deutlich kleiner geworden sind. Die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede machen in Schweden sechs Prozent aus, in Österreich dreimal so viel.

Frauen sollen über Gehaltsmöglichkeiten in ihrem Betrieb Bescheid wissen und sie sollen dazu ermutigt werden ein Gehalt zu fordern, das ihre Qualifikation und ihrer Leistung entspricht. Damit Frauen ein gerechtes Gehalt fordern können, gehört die Gehaltsstruktur in einem Betrieb auf den Tisch gelegt.

Daher sollen Betriebe die durchschnittlichen Löhne und Gehälter von Frauen und Männern nach Verwendungsgruppen anonym und betriebsintern offen legen. So werden die Unterschiede zwischen Frauen- und Männergehältern in einem Betrieb in den einzelnen Gehaltsgruppen aufgezeigt.

Die Tradition in Österreich, über Gehälter möglichst wenig zu sprechen und über den Verdienst vorsichtshalber einen Mantel des Schweigens zu hüllen, bringt es mit sich, dass viele Frauen über ihre tatsächliche Gehaltsdiskriminierung an ihrem Arbeitsplatz überhaupt nicht bescheid wissen. Oft erleben sie dann im Laufe ihres Berufslebens eine herbe Überraschung.

Frauen verlangen schon beim Einstieg in einen Job weniger, weil ihnen ein Vergleichs- und Richtwert fehlt. Diesen Startnachteil beim Einstieg können sie oft nicht mehr aufholen. Betrachten wir die Statistik der Einkommensunterschiede in den einzelnen Funktionen so sticht ins Auge, dass der Einkommensnachteil bei den Facharbeiterinnen am höchsten ist. So verdienen beispielsweise im Jahr 2007 Facharbeiterinnen jährlich mit 14.588 Euro nur etwas mehr als die Hälfte der männlichen Facharbeiter (27.876 Euro).

Auch innerhalb der einzelnen Branchen verdienen Frauen deutlich weniger als Männer. Den größten relativen Einkommensnachteil gegenüber ihren männlichen Kollegen hatten beispielsweise im Jahr 2007 Frauen im Handel, im Bereich Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen sowie im Kredit- und Versicherungswesen.

Die Erfahrungen zeigen, dass Frauen weniger oft Gehalt verhandeln und daher auch im Laufe der Berufslaufbahn der Abstand zu den Gehältern ihrer Kollegen immer größer wird.

Im Juni dieses Jahres ist es Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek gelungen mit den SozialpartnerInnen und der Industriellenvereinigung eine Einigung zu erzielen, Einkommenstransparenz auch in Österreich gesetzlich zu verankern.

Mehr Transparenz wird helfen, die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen zu verkleinern. Die Unternehmen erklären sich bereit, offenzulegen, was Männer und Frauen in vergleichbaren Positionen durchschnittlich verdienen.

Schrittweise werden die österreichischen Unternehmen verpflichtet, einen jährlichen Einkommensbericht zu erstellen. Dieser analysiert die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Frauen und Männer in den verschiedenen Verwendungsgruppen. Diese Angaben werden um die Arbeitszeit bereinigt (hochgerechnet auf Vollzeitbeschäftigung). Die Einkommensberichte werden keine Rückschlüsse auf Einzelgehälter zulassen. Die Anonymität ist in jedem Fall gewährleistet. Die Einkommenstransparenz ist im Gleichbehandlungsgesetz verankert.

Der betriebsinterne Einkommensbericht ist der Belegschaftsvertretung vorzulegen. Wenn Einkommensunterschiede schwarz auf weiß am Tisch liegen, können Betriebsrat und Geschäftsführung aktiv werden. In Betrieben ohne Betriebsrat sind die Berichte den MitarbeiterInnen selbst zugänglich zu machen.

In einem ersten Schritt sind die Einkommensberichte in Unternehmen mit mehr als 1.000 ArbeitnehmerInnen durchzuführen. Diese ersten Berichte werden im 1. Quartal 2011 für das Jahr 2010 vorgelegt. In den Folgejahren wird die Berichtspflicht stufenweise ausgeweitet – je nach der Größe des Unternehmens.

Folgender Zeitplan wurde von Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek mit den SozialpartnerInnen und der Industriellenvereinigung ausverhandelt:

- 2011: Großbetriebe mit über 1000 MitarbeiterInnen (betrifft rund 200 Betriebe und 15% aller österreichischen ArbeitnehmerInnen)
- 2012: Betriebe mit über 500 MitarbeiterInnen (betrifft rund 570 Betriebe und 24% aller österreichischen ArbeitnehmerInnen)
- 2013: Betriebe mit mehr als 250 MitarbeiterInnen (betrifft rund 1.450 Betriebe und 34% der österreichischen ArbeitnehmerInnen)
- 2014: Unternehmen mit mehr als 150 MitarbeiterInnen (betrifft rund 2.800 Betriebe und 41% der österreichischen ArbeitnehmerInnen)

Transparenz bei den Einkommen ist ein erster und wichtiger Schritt. Nur wenn Frauen über die realen Lohnunterschiede in ihrem Betrieb Bescheid wissen, kann die Lohnschere geschlossen werden.



Neben der betriebsinternen Offenlegung sind auch folgende Initiativen für einen objektiveren Vergleich der Gehälter geplant:

#### Lohn- und Gehaltsrechner

Um eine bessere Vorstellung darüber zu bekommen, was in welcher Branche verdient werden kann, ist daran gedacht, nach Schweizer Vorbild einen Lohn- und Gehaltsrechner anzubieten. Damit sollen vor allem Frauen (aber auch Männer) eine bessere Vorstellung davon bekommen, was in welcher Branche verdient werden kann. Ziel ist es, sich leichter und besser über Verdienstmöglichkeiten zu informieren. Interessierte sollen im Internet die Möglichkeit haben, durchschnittliche Verdienstmöglichkeiten nach Branche, Ausbildung und Tätigkeitsprofil abzufragen.

#### Bessere Gehaltsorientierung bei Jobausschreibungen

In Stelleninseraten müssen die Betriebe künftig angeben, wie hoch der jeweils gültige kollektivvertragliche Mindestlohn ist und ob sie mehr als den Kollektivvertrag bezahlen. Wenn sich Unternehmen an diese neue Ausschreibungspflicht nicht halten, werden Verwaltungsstrafen verhängt. Damit wird die Orientierung, wie viel Gehalt man erwarten und vor allem auch fordern kann, deutlich verbessert. Auch diese Regelung wird im Gleichbehandlungsgesetz festgeschrieben.

#### **Weitere Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

Bei der Erstellung des Nationalen Aktionsplanes haben 150 Expertinnen und Experten aus den einzelnen Ressorts, den Reihen der SozialpartnerInnen, NGOs, der Wirtschaft und der Wissenschaft sowie der Verwaltung nach einer profunden Analyse, Vorschläge erarbeitet.

Einige der konkreten Projekte, die Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek nun zügig realisieren will, möchte ich wie folgt anführen:

#### Ausbau der Kinderbetreuung

Der Schlüssel, um Barrieren in der Erwerbsbeteiligung von Frauen abzubauen, ist die Kinderbetreuung.

Die Barcelona-Ziele der EU sehen bei den Unter-Dreijährigen eine Betreuungsquote von 33 Prozent vor. Diese Quote hätte bis 2010 erreicht werden sollen. Derzeit können in Österreich aber nur 14 Prozent der unter Dreijährigen in Kindergruppen betreut werden.

Jede fünfte Frau findet nach ihrem Wiedereinstieg keine Beschäftigung, die ihrer Ausbildung entspricht und nimmt damit Einkommenseinbußen in Kauf.

Notwendig ist ein flächendeckendes Angebot qualitativer und bedarfsgerechter (vor allem in Bezug auf die Öffnungszeiten) Kinderbetreuung für alle Altersgruppen. Sowohl der Bund als auch die Länder müssen in den Ausbau der Kinderbetreuungsplätze investieren.

Seit 2008 gibt es vom Bund eine Förderung für den Ausbau der Kinderbetreuung von jährlich 15 Millionen Euro. Für einen neuen Platz werden bis zu 4.000 Euro zur Verfügung gestellt, wenn das Bundesland mitfinanziert. 17.000 neue Plätze und 6.000 neue Jobs in ganz Österreich sind in den letzten beiden Jahren dadurch entstanden. Nun läuft die Finanzierung für dieses Erfolgsprojekt aus. Die Investitionen waren bisher erfolgreich, sie rechnen sich finanziell und sind wirtschaftlich sinnvoll.

Um die Finanzierung der Kinderbetreuung auch in den kommenden 3 Jahren sicherzustellen, greift die Frauenministerin daher einen Vorschlag des Wirtschaftsforschungsinstitutes (WIFO) auf und sagt, dass der Alleinverdienerabsetzbetrag für Eltern, die keine Kinder (mehr) betreuen, zu streichen sei. Das sind etwa 60 Mio. Euro, die in den nächsten 3 Jahren in die Kinderbetreuung investiert werden könnten. Ausnahmen bei Härtefällen sind zu diskutieren.

Wichtig ist es auch, den positiven Effekt von Kinderbetreuung zu betonen und so ein gesellschaftliches Bewusstsein zu schaffen. Kinder lernen gerne, sind neugierig und das Zusammensein in der Gruppe ist sehr wichtig für ihre Entfaltung. Die Kinderbetreuungseinrichtungen sind nicht nur die Voraussetzung, dass Eltern berufstätig sein können, sondern sie haben auch eine zentrale Funktion für die positive Entwicklung der Kinder.

### Stärkung der Väterkarenz

Die Gesellschaft hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Es gibt sie, die sogenannten „neuen Väter“, Väter die sich aktiv an der Kindererziehung beteiligen.

Obwohl sich immer mehr Männer die Karenz vorstellen können, sieht die Realität noch immer anders aus: nur rund 4% geht tatsächlich in Karenz.

Das im Jänner eingeführte einkommensabhängige Kindergeld wird von Frauen, aber vor allem von Männern, heute noch nicht so angenommen wie wir uns das wünschen. Um das hoffentlich nahe Ziel, 20 Prozent der Väter in Karenz, zu erreichen, ist noch einiges zu tun.

Es wird darum gehen, die Väter und die Unternehmen von den Vorzügen der Väterkarenz zu überzeugen. Denn die Vorteile der Väterkarenz liegen auf der Hand: Karenz ist auch für Männer eine Bereicherung, der Kontakt zum Kind bekommt eine völlig neue Qualität, der Wiedereinstieg für Frauen in den Beruf wird deutlich erleichtert und damit auch dauerhaft das Familieneinkommen gesichert.

Verstärkt werden soll auch der Dialog mit Unternehmen, denn in allen Bereichen sind die Vorurteile gegenüber Männern in Karenz immer noch hoch und die Bereitschaft der Männer in Karenz zu gehen wird von vielen Arbeitgebern nicht begrüßt. Angedachte Maßnahmen in diesem Zusammenhang sind Schulungsreihen zur Väterkarenz für PersonalistInnen, ManagerInnen und BetriebsrätInnen. Damit soll über die Möglichkeiten und Chancen von Väterkarenz informiert werden.

Als Zukunftsvision sollten wir aber auch Modelle andenken und diskutieren, die das in Österreich lang tradierte Familienmodell des Vaters als „Ernährer“ und der Frau als „Hüterin der Familie“ komplett über den Haufen werfen.

Als gedanklicher Exkurs bietet sich hier der Blick auf ein europäisches Land an, das von KommentatorInnen als „Erfolgsstory für Väterkarenz“ oder sogar als „Väterparadies“ bezeichnet wird: Island. 80 Prozent der Väter gehen in diesem Land, das auch durch eine sehr hohe Geburtenrate auffällt, in Karenz. Das isländische Erfolgsmodell für Väterkarenz fußt freilich auf Bedingungen, die sehr unterschiedlich zu den österreichischen sind: In Island haben die Eltern das Recht auf insgesamt neun Monate Karenz. Drei Monate hat die Mutter, drei Monate können sich die Eltern beliebig aufteilen, drei Monate sind für den Vater reserviert. Nimmt er sie nicht, verfallen sie. Das ist ein wichtiger Anstoß für die Väter, von ihrem Recht Gebrauch zu machen. Das Kinderbetreuungsgeld liegt bei 80 Prozent des vorherigen Einkommens. Die dreimonatige Karenzzeit für Väter ist akzeptiert, nur selten wird über Probleme berichtet. Dazu kommt freilich, dass der Wiedereinstieg für Frauen und Männer ins Berufsleben einfach ist, weil Kinderbetreuungseinrichtungen in Island weit besser ausgebaut sind als in Österreich.

### Verpflichtende Berufsorientierung in der 7. und 8. Schulstufe

Gemeinsam mit Bildungsministerin Claudia Schmied solle die Anstrengungen verstärkt und intensiviert werden, Mädchen für "Männerberufe" zu interessieren und bei den Burschen das Interesse für "Frauenberufe" zu wecken. Daher müssen alle Schülerinnen und Schüler der 7. und 8. Schulstufe (13- und 14-Jährige) eine verpflichtende Berufsorientierung absolvieren.

Gleichzeitig werden alle LehrerInnen, die in der Berufsorientierung aktiv sind, verpflichtend dazu ausgebildet, Mädchen für technische Berufe und Burschen für Sozialberufe zu interessieren.

### Selbstverpflichtung für mehr Frauen in den Führungsetagen der staatsnahen Betriebe

Die Fachleute haben sich auch mit der Frage beschäftigt, wie es gelingen kann, mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen und dafür zu sorgen, dass mehr Frauen an die Schalthebeln der Macht gelangen. Ein Vorschlag, den die Frauenministerin aufgegriffen und dem Koalitionspartner vorgelegt hat, ist eine freiwillige Selbstverpflichtung für staatsnahe Betriebe, um Schritt für Schritt mehr Frauen in Aufsichtsräte zu positionieren. Damit soll bis zum Jahr 2013 der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten der staatsnahen Betriebe auf 25 Prozent erhöht werden. Bis 2018 soll es gelingen, den Anteil auf 40 Prozent zu steigern.

Notwendig ist auch eine Diskussion um Quotenregelungen. Quoten sind ein effektives Mittel um den Anteil von Frauen in Managementfunktionen rasch zu steigern. Auch hier wiederum ist eine prinzipielle gesellschaftliche Diskussion wichtig. Noch immer herrscht gerade auch unter Frauen die Angst als „Quotenfrau“ abqualifiziert zu werden. In vielen Wirtschaftsbereichen gibt es tradierte und ungeschriebene „Quotenregelungen“. So bekommen VertreterInnen von Interessensgruppen Chancen, die andere nicht beanspruchen können. Rechte, die Männer im Gegensatz zu Frauen oft selbstverständlich für sich in Anspruch nehmen. Eine prinzipielle Diskussion darüber, dass Quoten eine der zentralen Chancen sind, bestehenden Männerbünden und –netzwerken die Stirn zu bieten, ist daher unbedingt zu führen.

## **Fazit**

Das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit ist eine der grundlegenden Forderungen der Frauenbewegung.

Solidarische Lohnpolitik – die genau auf dieser Forderung basiert – ist ein Modell, das in der Vergangenheit die Entwicklung des europäischen Sozialmodells mitbestimmt hat.

Es ist interessant, dass bei den Überlegungen zur Weiterentwicklung der Solidarischen Lohnpolitik in Europa, die Gleichstellung von Frauen und Männern immer häufiger als zentrale Voraussetzung angeführt wird.

Denn in der Tat ist eine gesellschaftliche Entwicklung, die das Geschlechterverhältnis in der Zukunft prinzipiell verändert, der Schlüssel für soziale Sicherheit in Europa.

Österreich hat mit dem Nationalen Aktionsplan Vorgaben und detaillierte Maßnahmen zur Gleichstellung zwischen Frauen und Männern konzipiert.

Es ist unsere Aufgabe auf die Realisierung dieser Maßnahmen zu pochen und gleichzeitig einen gesellschaftlichen Diskurs zu führen, der das Rollenbild von Frauen und Männern in Österreich grundsätzlich revolutioniert.