

9. Barbara-Prammer-Symposium

„Was wir einander schulden. Europäische Perspektiven für eine geschlechtergerechte Wohlfahrtspolitik“

Keynote II **Evelyn Regner, Vizepräsidentin Europäisches Parlament**

Es gilt das gesprochene Wort.

Liebe Genossinnen und Genossen,
liebe Frauen, liebe Wegbegleiterinnen von Barbara Prammer,

Ich möchte heute mit einem Zitat von einer Frauenrechtlerin beginnen. Es war **Gisèle Halimi**, eine großartige Feministin und Anwältin, die **1975** den wichtigen Schritt für ein liberaleres Abtreibungsrecht in Frankreich legte: **“Wirtschaftlich unabhängig bleiben, um frei zu sein! Keinen einzigen Angriff auf die eigene Würde dulden! Niemals aufgeben!”**

Sie selbst hat auch nie aufgegeben: 1978 schaffte sie es, dass drei Männer, die zwei Belgierinnen vergewaltigt hatten, verurteilt wurden. Dieses Urteil war extrem wichtig, denn es machte den Weg frei, damit 1980 Vergewaltigung in Frankreich offiziell zur Straftat erklärt wurde.

Halimi möchte ich exemplarisch nennen: denn wenn es um Frauenpolitik geht, wisst ihr alle es ebenso: Wir haben nicht aufgegeben und wir werden auch nicht aufgeben.

Und dieser Spirit ist auch auf der europäischen Ebene greifbar: Wir haben in der EU in den letzten Jahren sehr viel für die Gleichstellungspolitik erreicht. Mehr als je zuvor! Vieles, was uns von der Regierung als österreichische Gesetzgebung verkauft wird, ist auf

jahrelange, zähe Arbeit von uns **Feministinnen, Gewerkschafterinnen und Sozialdemokratinnen** zurückzuführen. Sowohl im Europäischen Parlament als auch in Österreich. Ganz aktuelles Beispiel: Papamonat. Warum redet Rausch jetzt gerade wieder darüber? Weil er eine europäischen Richtlinie, die auch ich seit Jahren forderte und begleite, so wie viele von euch, aus 2019 umsetzen muss. 2023 ist der Druck der Kommission so hoch, dass die österreichische Regierung es nicht mehr ignorieren kann. Warum? Weil sie sonst Strafe zahlen müssen.

Aber nicht nur für Peters und Pauls gibt es Änderungen auch für die Petras und Paulas!

Diese „Work/Life-Balance“ Richtlinie ist eine von vielen legislativen Maßnahmen, die noch vor einem Jahrzehnt als unrealistisch betrachtet wurden.

Frauenpolitik ist nicht nur das Bohren harter Bretter, es ist auch das Arbeiten an mehreren Rädchen im System gleichzeitig. Sagen wir, heute wird ein Mädchen namens Emma in Wien geboren. Was erwartet sie in der Zukunft? Nun, jedenfalls die Klimakrise, aber auch immer noch die Auswüchse des Neoliberalismus und Kapitalismus. Emma wird das Glück haben in Wien früh in den Kindergarten zu gehen und damit ihrer eigenen Mutter die Möglichkeiten geben, etwas von der Doppel- und Dreifachbelastung zumindest stundenweise abzunehmen. Sie wird vielleicht sogar mit dem Selbstverständnis aufwachsen, dass ihr Vater im Haushalt Hälfte:Hälfte macht. Die Chancen dazu stehen deutlich besser als in den Generationen vor ihr. In ihrer Berufswahl wird auch sie von den 2022 beschlossenen EU Richtlinien zu Frauen in Führungspositionen und Lohntransparenz positiv erfasst werden: Phänomene wie er gender pay

gap und die gläserne Decke werden ihr zwar vermutlich noch durchaus bekannt sein, aber die Wahrscheinlichkeit, dass sie davon so betroffen ist wie wir es heute sind, ist deutlich geringer. Das ist es woran wir Tag für Tag arbeiten.

Und ja, eine Svetlana oder Elif wird mit ähnlichen und anderen Hürden konfrontiert sein, aber auch diese weiteren Rucksäcke gehen wir auch an.

An dieser Stelle möchte die enorm große Rolle der SozialpartnerInnen erwähnen: Mit dem **Kinderbetreuungsgipfel** in der Hofburg haben die SozialpartnerInnen demonstriert, dass die flächendeckende, frühkindliche und qualitativ hochwertige Betreuung von Kindern nicht ausschließlich ein Frauenthema, sondern ein **gesellschaftliches Schlüsselthema** ist. Jeder, der einen Kinderbetreuungsplatz benötigt, soll ihn auch bekommen. Das setzt natürlich eine **umfassende Ausbildungsoffensive und gute Arbeitsbedingungen für PädagogInnen** voraus. Wenn wir das schaffen, werden alle davon profitieren! Wer weiß wird Emma Kindergartenpädagogin und übernimmt damit einen der wichtigsten Jobs in unserer Gesellschaft!

Gleichzeitig ist es einer der Jobs mit der schlechtesten Bezahlung und desaströsen Arbeitsbedingungen. Bis heute basieren die meisten monetären Bewertungen von Arbeit **nicht auf einem fairen System** – ganz im Gegenteil: Stereotypen jeglicher Art – **ob Geschlecht, Identität oder Herkunft** – und historisch gewachsene Ungleichheiten **bemessen den tatsächlichen Wert**.

Faktoren wie die **gesamtgemeinschaftliche** Relevanz werden meist **komplett ausgeklammert**. Dabei wären genau diese so wichtig – denn diese gibt einen weiteren und **nicht unbeachtlichen Stellenwert** an die jeweilige Arbeit. Oft sind es genau die **unbezahlten oder unterbezahlten**

Jobs und **reproduktive Arbeit**, die dabei die größte Rolle spielen. Wie uns die Covidkrise gezeigt hat: Die Systemhalter:innen sind nicht die Top-Manager, sondern **mal wieder und vor allem Frauen!** Denn wie es auch die **großartige** Sozialdemokratin **Käthe Leichter** einst formuliert hat: **„Für die Frauen ist zu Hause nur Schichtwechsel!“**

Auf europäischer Ebene beschäftigen wir uns mit dem Thema Care – also Pflege im weitesten Sinn - daher intensiv. Kernpunkte dabei sind **Investitionen in qualitative Jobs, in soziale Infrastrukturen und in Care Ökonomie**, also in **Pflege vom Baby bis ins hohe Alter**.

Und wenn jetzt der Gesundheitsminister in Österreich eine Pflegereform präsentiert, wird uns das als eine **nationale Errungenschaft, als ein Erfolg** „verkauft“. Das fällt nicht vom Himmel. Europa wird dabei kaum erwähnt. Wir, **SozialdemokratInnen und GewerkschafterInnen**, haben uns seit Jahren dafür eingesetzt, dass die **Care-Strategie** endlich in den Mittelpunkt der Diskussion rückt und dass dieser **frauendominierte Sektor aufgewertet** wird!

Damit würden **wir Frauen an Vertrauen gewinnen –Vertrauen in eine sichere Zukunft mit guten Jobs**. Dies muss natürlich Hand-in-Hand gehen mit einer **Reflektion über den Wert der Arbeit**, denn die zu schaffenden Arbeitsplätze dürfen nicht auf **Lohn- und Sozialdumping** basiert sein und genauso wenig auf Diskriminierung von Frauen. Dazu haben wir zwei Richtlinien auf europäischer Ebene auf den Weg gebracht: **eine zum Mindestlohn und eine zur Lohntransparenz**.

Der **Gender Pay Gap in der EU** steht durchschnittlich bei **14 %**. In Österreich ist er deutlich darüber. Damit Emma, Svetlana und Elif diesen gap nicht mehr einklagen gehen müssen, damit diese systematische Schlechterbezahlung endlich aufhört, braucht es verbindliche Maßnahmen und Transparenz. Luxemburg hat es vorgemacht und

gezeigt: mit Strafen geht es sehr schnell. Der Gender Pay Gap liegt aktuell bei 0.7%.

Wenn wir über die **Richtlinie zu Lohntransparenz** reden, kommen wir auch wieder zum Kern der Frage, wie der Wert in die Arbeit kommt: Der Wert der Arbeit soll durch **klare, nicht-diskriminierende Kriterien** erfasst werden. Das Minimum umfasst somit: **Formale und nicht-formale Bildungs-, Berufs- und Ausbildungsanforderungen** sowie **Fähigkeiten, Anstrengungen und Verantwortung**.

Die endgültige Erstellung der Kriterien und mögliche gewichtete Anwendung muss **gemeinsam mit den Sozialpartnern** geschaffen und umgesetzt werden. Vor allem ist hier wichtig, dass wir damit die Möglichkeit eröffnen auch die horizontale Segregation anzusprechen und zu lösen.

Und gerade das österreichische Beispiel zeigt, dass **zusätzliche Instrumente wie die Lohntransparenzrichtlinie – zu der wir erfolgreich eine Einigung erzielen konnten - benötigt werden**, um eine Angleichung der Gehälter von Frauen und Männern in gleichen oder gleichwertigen Tätigkeiten zu erreichen.

In Zukunft darf der Arbeitgeber eine Bewerberin nicht nach ihrem aktuellen Gehalt fragen. Beschäftigte bekommen mit der Richtlinie ein Anrecht auf detaillierte Informationen über die Gehälter in ihrem Unternehmen und können so die Entlohnung besser vergleichen.

Und Emma wird die gläserne Decke zwar sicher kennenlernen, aber sie wird bereits löchrig sein und Emma wird das Werkzeug haben, dass sie noch weiter durchbrechen kann.

Nach einem Stillstand von zehn Jahren und harten Widerständen – haben wir dazu ein weiteres, wichtiges Dossier zu Ende verhandelt: **Die Richtlinie zu Frauen in Aufsichtsräten**. Damit soll Prozess der Gleichstellung **beschleunigt** und die **Chancengleichheit für ALLE Frauen** verbessert werden. Nicht nur für jene, die im Aufsichtsrat oder in Vorständen sind - denn wir sehen Diversität Top-down hat positive Änderungen in der Kultur von Unternehmen. Und darum geht es eigentlich bei dieser Richtlinie.

Wenn die EU nun die „**Gläserne Decke**“ **schrittweise durchbricht** ist **das allein** der Erfolg von uns SozialdemokratInnen!

Und wenn wir uns auch hier die Zahlen ansehen, war **eine solche gesetzliche Vorgabe längst überfällig**. Derzeit sind nur 30,6% der Aufsichtsratsmitglieder weiblich und nur 8,5% der Vorstände in der EU sind mit Frauen besetzt. In Zukunft soll bei der Auswahl zwischen gleich qualifizierten KandidatInnen, **dem weniger vertretenen Geschlecht der Vorzug** gegeben werden.

Das ist ein enormer Fortschritt, der lange für viele Mitgliedsstaaten undenkbar gewesen wäre! Und damit haben wir die Tür zur Diskussion geöffnet, wie **Unternehmenskultur künftig aussehen soll**: Wir fordern Machtstrukturen – **kulturelle und strukturelle** - auf dem **gesamten europäischen Arbeitsmarkt** heraus! **Es geht um nichts geringeres als die Veränderung der Gesellschaft.**

Jetzt, wo wir – die Mitgliedsländer der EU - ein **gemeinsames** Ziel haben, nämlich all die Krisen erfolgreich zu bekämpfen und die Herausforderungen unserer Zeit anzugehen, haben wir die Möglichkeit, **Europa besser, sozialer und gerechter zu gestalten**. Und für mich ist klar was dazu zentral ist: ein starker, funktionierender, fairer Sozialstaat.

Zurückblickend wissen wir, dass Europa sich gerade in Krisen weiterentwickelt und **aus diesen gestärkt** hervorgeht. Der kurze Pausenknopf in der Wirtschaft durch Covid-19 flößte und flößt noch immer noch vielen zu Recht Angst ein. Tatsächlich gibt uns **diese weltweite und alle Lebensbereiche umfassende neue Situation die Chance grundsätzliche ungerechte Strukturen** zu erkennen. Und das brauchen wir! Da wir genau diese ungerechten Strukturen **verändern müssen**, um **ein gutes Leben für die gesamte Gesellschaft zu garantieren**.

Chancengleichheit für Frauen und Männer, sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sind der Schlüssel für sozialen Frieden, Stabilität und Wohlstand in Österreich und ganz Europa.

Die genannten Beispiele zeigen uns dabei ganz genau wie wir dorthin kommen: mit Frauenpower!

Hier möchte ich auch kurz einen Schwenk raus aus der EU machen. „Women - Life - Freedom“ Frauen, Leben, Freiheit. Wie ihr wisst sind es die Frauen, die im Iran eine Revolution angezettelt haben, Frauen, die unglaublich mutig sind, Frauen, die Veränderungen brauchen und wollen. Genauso in Afghanistan und der Ukraine nicht aufgeben - womit wir wieder bei meinem Eingangszitat von Gisele Halimi sind.

Und auch für Emma, Svetlana und Elif können wir nicht aufgeben. Den Frauen in Österreich und Europa steht der Druck und die Belastung ins Gesicht geschrieben - und die Regierung lässt sie im Stich. Doch wir wissen, ohne Frauen bricht das System zusammen. Und gleichzeitig

funktioniert dieses System noch immer nicht für Frauen. Daher müssen wir über die Pflasterchen hier und da hinausgehen, wir müssen radikal neu denken! Angefangen bei gottesgleichen „Wahrheiten“ wie BIP oder unendlichem Wachstum oder mehr privat weniger Staat. Nein - im Gegenteil! Wenn wir eine gute Zukunft für Emma, Svetlana und Elif wollen, müssen wir den Sozialstaat radikal ausbauen, müssen wir radikal solidarisch sein, müssen wir sie ernst nehmen und die Klimakrise besser gestern als heute aufhalten.