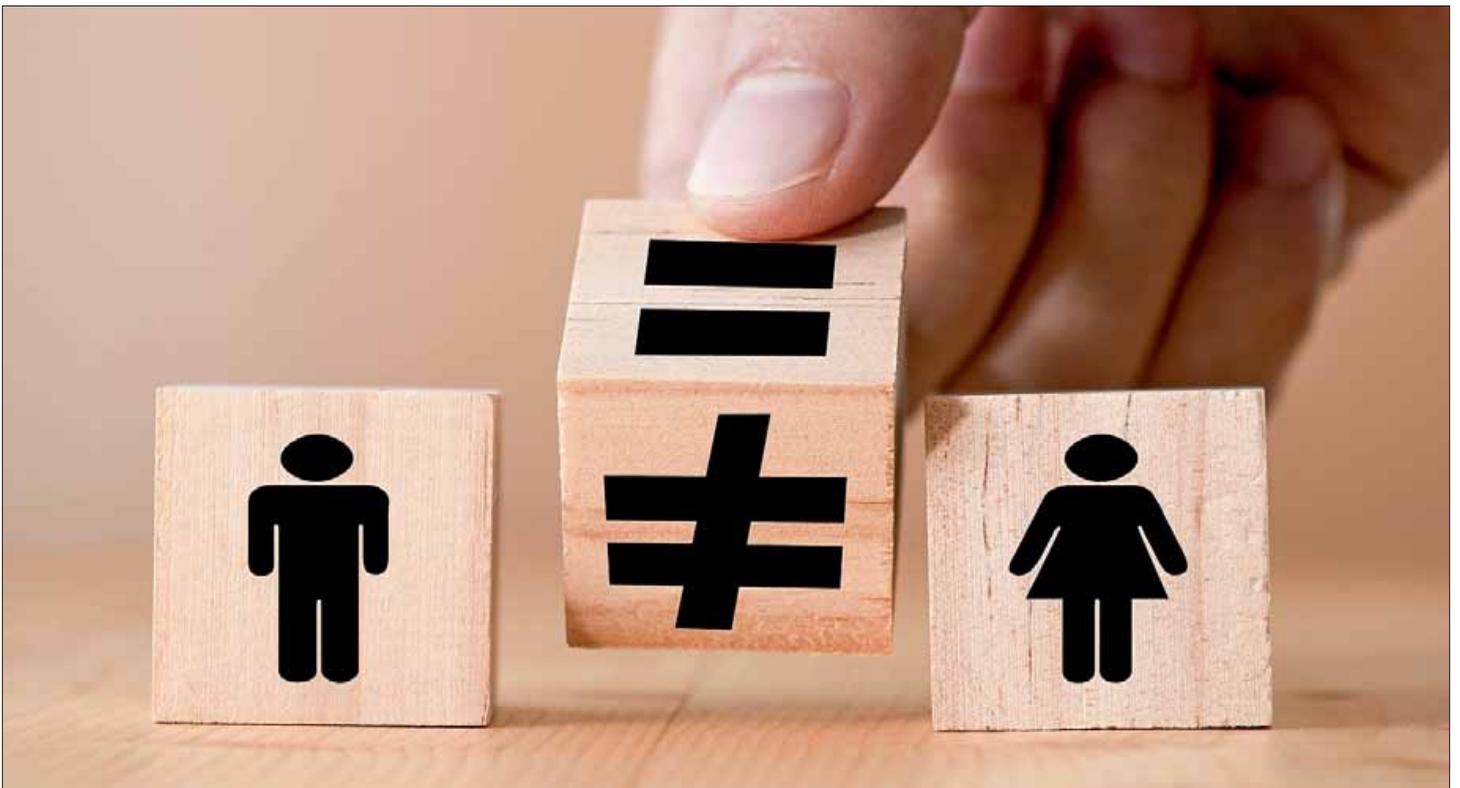


**Was ist dran
an der
Lohnlücke?**

Frauen verdienen weniger als Männer: Ein Blick hinter die Zahlen zeigt Ursachen auf und gibt Erklärungen ► Seiten 3 – 6





Gleichheit zwischen Mann und Frau ist in der Südtiroler Arbeitswelt noch nicht Realität.

Shutterstock/shutterstock

Verdienen Frauen wirklich weniger?

ARBEIT: In Südtirol gibt es nach wie vor eine Lohnlücke von 17 Prozent – Was sie wirklich aussagt

VON SABINE GAMPER

Seit 11 Jahren erinnert in Südtirol der sogenannte Equal Pay Day – der Tag des gleichen Gehalts – daran, dass Frauen weniger verdienen als Männer. Aber ist das wirklich so? Werden Frauen tatsächlich für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt als ihre männlichen Kollegen? Ein Blick hinter die Zahlen.

Schauen wir zurück ins Jahr 2010: Damals haben der Landesbeirat für Chancengleichheit und das Frauenbüro erstmals den Equal Pay Day nach Südtirol gebracht. Zahlreiche Vereine und Institutionen zogen mit, rote Einkaufstaschen – als Symbol für rote Zahlen und dafür dass Frauen weniger verdienen als Männer – und Infomaterial wurden an diesem Tag verteilt und auf Plakaten zog ein kleines Mädchen eine Schnur und machte dadurch deutlich, dass es ihr ziemlich stinkt, dass Frauen allgemein weniger verdienen

als Männer. „Geben Sie ihrer Tochter 17 Prozent weniger Taschengeld als ihrem Sohn? Das wird ihr im Berufsleben aber passieren!“, hieß es damals auf den Plakaten. Seitdem wird jährlich speziell am Equal Pay Day gleicher Lohn für gleiche Arbeit gefordert.

Doch auch 11 Jahre später hat sich nicht allzu viel geändert. Der sogenannte Gender-Pay-Gap, also der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern, beträgt in Südtirol nach wie vor 17 Prozent. Und nach wie vor wird beteuert, dass diese Lohnlücke unbedingt geschlossen gehöre. „Die Daten haben sich in den letzten 10 Jahren kaum verändert. Corona hat die Situation sogar noch verschärft, wir riskieren eine Rolle rückwärts“, warnte vergangene Woche im Rahmen einer Onlinetagung zum Equal Pay Day Ulrike Oberhammer, Präsidentin des Landesbeirates für Chancengleichheit. „Der Gap ist groß und inakzeptabel“, sagte auch der für Chancengleichheit zuständige Landesrat, Landeshauptmann Arno Kompatscher. Die Lücke sei „ein Be-

ZUM THEMA

Equal Pay Day am 23. April



Heuer findet in Südtirol der Equal Pay Day am 23. April statt, der vom Landesbeirat für Chancengleichheit und 62 Unterstützerorganisationen organisiert wird. An 13 Orten im ganzen Land wird an diesem Tag Informationsmaterial zu den Lohnunterschieden zwischen Mann und Frau verteilt. Zudem wird durch das Tragen von knallroten Taschen auf das Thema aufmerksam gemacht.

weis von ungerechtfertigter Ungleichheit. Dies müssen wir in unserer Gesellschaft beseitigen“.

Der Gender-Pay-Gap entsteht nicht erst im Job

Doch ist das wirklich so? Bekommen Frauen in Südtirol für gleiche Arbeit 17 Prozent weniger Lohn als Männer?

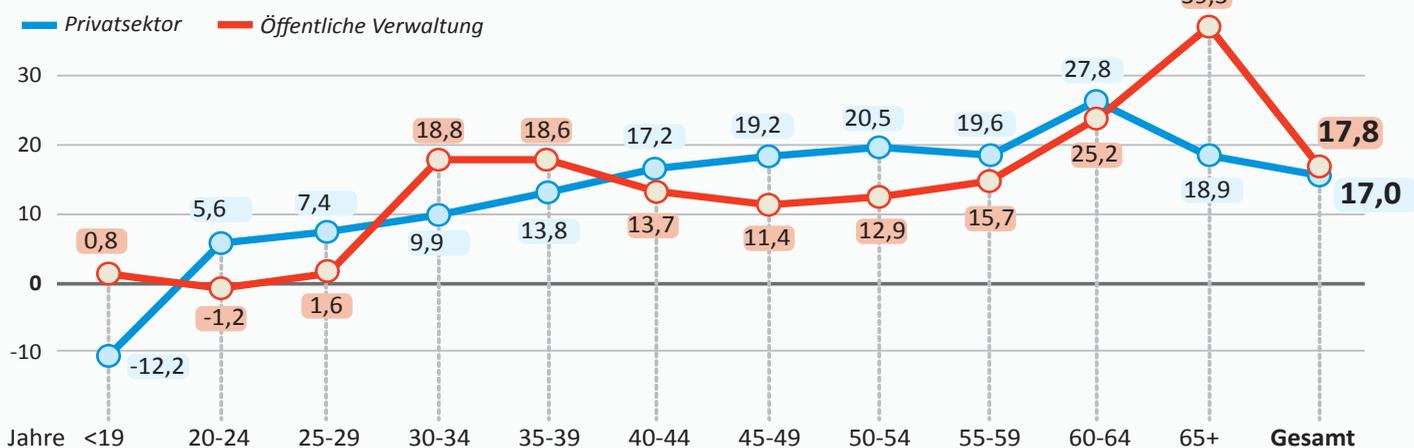
Tatsache ist, dass es einen geschlechterbedingten Lohnunterschied von 17 Prozent gibt – immer noch. Wahr ist aber auch, dass er sich teilweise deutlich reduziert, wenn es sich um die gleichen Tätigkeiten handelt.

Denn um den Gender-Pay-Gap zu errechnen, berücksichtigt man – das ist international so üblich – nicht den Beruf, die Karrierestufe usw., auf der Frau und Mann sich befinden. Vielmehr werden einfach die Durchschnittsgehälter der in Vollzeit tätigen Frauen und die Durchschnittsgehälter der Vollzeit arbeitenden Männer herangezogen und auf einen Tageswert heruntergerechnet. Das macht in Südtirol auch das Arbeitsförde-

(Fortsetzung auf Seite 4)

So entwickelt sich der Lohnunterschied je nach Alter

Gender-Pay-Gap auf Tagesbasis (nur Vollzeit) nach Sektor und Altersklassen in Südtirol (in %) – 2019



WIKU-Infografik: A. Delvai – Quelle:AFI/IPL

rungsinstitut (AFI) so und kommt auf die bekannte Lohnlücke von 17 Prozent.

Für AFI-Forscherin Silvia Vogliotti ist daher klar, dass der Gender-Pay-Gap schon vor dem Eintritt in das Berufsleben entsteht. „Er keimt bereits in der Schul- und Ausbildungswahl von Mädchen und Jungen, die sich aus Geschlechterrollen und Stereotypen ableitet“ betonte sie im Rahmen der Tagung. Danach ergebe er sich aus den Berufswahlentscheidungen und nehme wegen der Haus- und Pflegearbeit, die immer noch sehr stark auf den Schultern der Frauen laste, zu.

Anders ausgedrückt: Mädchen suchen sich wegen der Rollenbilder, die sie zuhause und in der Gesellschaft vorgelebt bekommen, andere Schulen aus als Jungs, wählen in der Folge andere Berufe, meistens jene, die schlechter bezahlt sind, zum

Beispiel im sozialen Bereich, und stecken dann auch noch, wenn es darum geht, die Kinder zu betreuen, über lange Jahre bei der Arbeit zurück. Das ist in der Regel den Aufstiegschancen im Betrieb – und dem eigenen Gehalt – nicht sonderlich zuträglich.

Schaut man sich allerdings die Gehälter von Frauen und Männern in vergleichbaren Jobs, mit vergleichbaren Qualifikationen und auf vergleichbaren Stufe der Karriereleiter an, dann fällt dieser sogenannte bereinigte Gender-Pay-Gap wesentlich kleiner aus. In Deutschland beispielsweise fällt er von 18 auf 6 Prozent, in Österreich etwas weniger von 14,3 auf 6 bis 11 Prozent, je nach Berechnungsmethode. Ein bereinigter Gender-Pay-Gap für Südtirol wurde nicht genannt.

Frauen werden also für die

gleiche Arbeit tatsächlich schlechter bezahlt als Männer, wenn auch nicht in dem oft angeprangerten Ausmaß. Doch wie kann das sein?

Darauf haben auch Experten keine gesicherte Antwort und sprechen vom „unerklärbaren Rest“. Als naheliegend wird allgemein erachtet, dass Frauen in Gehaltsverhandlungen meistens weniger stark auftreten wie Männer, sich also schlechter verkaufen. Denn Studien zufolge gehen Frauen im Schnitt mit deutlich niedrigeren Einkommenserwartungen in die Verhandlungen als ihre männlichen Kollegen.

Fix scheint aber, dass diese unerklärbare Lohnlücke eher weniger auf eine gezielte Schlechterbehandlung von Frauen zurückzuführen ist. So betonte AFI-Forscherin Silvia Vogliotti: „Der Gender Pay Gap

ist – und das müssen wir sagen – nur zu einem sehr kleinen Teil das Ergebnis direkter Diskriminierung, also dass 2 Menschen für dieselbe Arbeit unterschiedlich bezahlt werden.“ Auch Universitätsprofessorin Christine Zulehner (Uni Wien), die zu den Gehaltsunterschieden zwischen Frauen und Männern forschte, hielt bei der Online-Tagung fest: „Ich würde diesen unerklärten Teil des Lohnunterschiedes nicht automatisch auf Diskriminierung zurückführen.“

Die Frage, die sich stellt, ist, ob man diese Lohnlücke überhaupt schließen kann, wenn alles darauf hindeutet, dass eher unterschiedlich gut laufende Lohnverhandlungen der Grund dafür sind. Man kann, meinte Christine Zulehner. Beispielsweise durch mehr Transparenz. „Wenn man Informationen hat, wie der durchschnittliche Lohn in einem Betrieb aussieht, kann das helfen, die Lohnunterschiede zu senken.“ Die Veröffentlichung von detaillierten Einkommensberichten sei etwa eine Möglichkeit.

Warum ein niedriger Wert nicht automatisch gut ist

Was man beim Gender-Pay-Gap ebenso beachten sollte: Ein geringer Wert ist nicht automatisch gut. Das zeigt ein Blick auf einen Regionenvergleich: Südtirol hat demnach den dritthöchsten Gender-Pay-Gap in Italien. Nur Ligurien und die Emilia-Romagna haben mit 19 und 17,5 Prozent noch höhere Werte. Süditalienische Regionen dagegen glänzen mit geringen Lohnlücken: Kalabrien etwa kommt auf 8,7 Prozent, Sizilien und Sardinien auf 10 Prozent.

Das liegt allerdings nicht daran, dass sie in puncto Gleichstel-



Was Frauen oft nicht bedenken: Es geht nicht nur um das Einkommen von heute, sondern auch um die Rente von morgen. Shutterstock/shutterstock

lung von Frau und Mann fortschrittlicher wären, sondern daran, dass sie geringere Frauenbeschäftigungsquoten haben. „In den Regionen, in denen allgemein weniger Frauen beruflich tätig sind, wie etwa in Südtirol, arbeiten eher jene, die sehr hohe Qualifikationen aufweisen – und dadurch reduziert sich der Gender-Pay-Gap“, erklärte Vogliotti. „In Südtirol hingegen sind Frauen in allen möglichen Berufen und auf allen möglichen Karrierestufen zu finden, es steigt damit auch der Anteil von Frauen am Arbeitsmarkt mit geringeren Qualifikationen.“

Vogliotti: „Heute schon Armut im Alter bekämpfen“

Aber selbst wenn man die Lohnlücke von 17 Prozent kritische betrachten kann, sollte sie den Frauen zu denken geben. Vor allem, weil es dabei um wesentlich mehr als ihr Einkommen geht. Denn es geht um ihre finanzielle Absicherung im Alter. Wer jahrelang in weniger gut bezahlten Berufen tätig ist, zahlt weniger Rentenversicherungsbeiträge ein. Dasselbe gilt für diejenigen, die wegen der Familienbetreuung in einen Teilzeitjob wechseln oder den Beruf gar für einige Zeit aufgeben. In ihren 30ern und 40ern mag es für viele Frauen kein Problem sein, wenn sie weniger verdienen, weil der Partner sie finanziell mitabsichert, doch es gibt keine Garantie, dass das im Alter noch genauso ist. Das haben auch die Expertinnen der Tagung betont.

„Für viele Frauen zeichnet sich in der Pension eine dramatische Situation ab“, warnte Silvia Vogliotti. „Männer beziehen beispielsweise heute rund 19.000 Euro an Rente im Jahr, Frauen nur 11.500 – gut 40 Prozent weniger.“ Dabei müsse man berücksichtigen, dass die zukünftigen Renten nur mehr nach dem beitragsbezogenen Prinzip berechnet würden. Das heißt, wer weniger Rentenbeiträge während seines Arbeitslebens einzahlte, bekommt am Ende auch weniger raus. „Zahlreiche Frauen stehen somit vor dem Risiko der Altersarmut, auch weil Ehen immer weniger von Dauer sind und der ‚Fallschirm‘, den Frauen früher hatten, die Rente des Ehemannes oder die Hinterbliebenenrente, dann wegfällt. Deshalb ist es wichtig, etwa über Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, den Gender-Pay-Gap zu bekämpfen, um heute schon die Armut der Frauen im Alter zu bekämpfen.“

© Alle Rechte vorbehalten

„Frauen blenden wichtige Fragen oft aus“

ARBEIT: Das sagt Universitätsprofessorin Christine Zulehner zum Gender-Pay-Gap

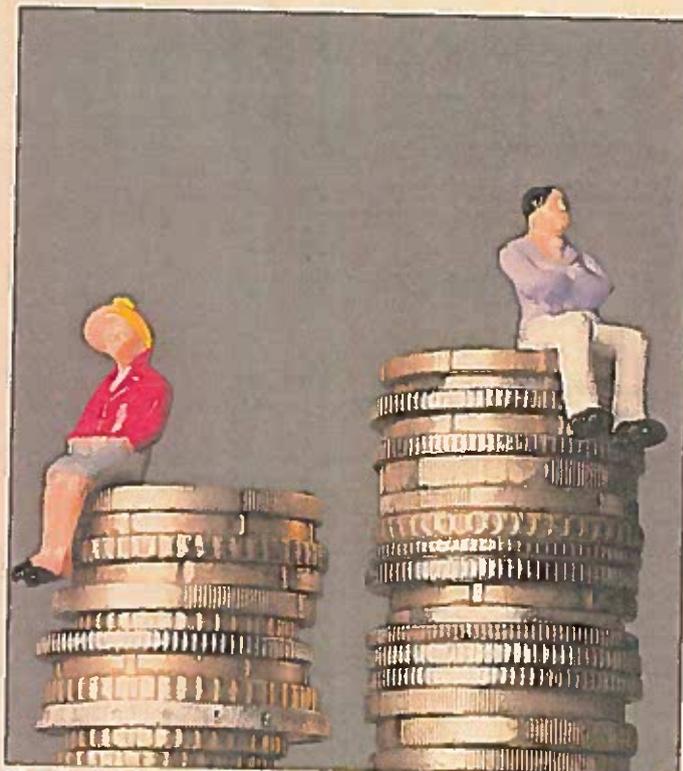
Das Frauen nach wie vor öfter schlechter bezahlte Jobs wählen als Männer, daran kann man etwas ändern, wenn man will: Das sagt Christine Zulehner, Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Universität Wien. Sie beschäftigt sich in ihrer Forschung mit den Gründen der Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern und spricht im „WIKU“-Interview über risikofreudige Frauen, Diskriminierung und die Folgen der Coronakrise für die Gleichheit zwischen den Geschlechtern.

„WIKU“: Frau Zulehner, es gibt ja viele Gründe für geschlechterbedingte Lohnunterschiede. Vor allem liegt es aber daran, dass Frauen andere Ausbildungswege wählen als Männer und tendenziell eher in sozialen – und geringer bezahlten – Jobs tätig sind als in den besser entlohnten technischen Berufen. Das kann man ihnen aber schlecht vorwerfen – wie könnte man also den Gender-Pay-Gap reduzieren?

Christine Zulehner: Das stimmt, wir sehen beispielsweise, dass Mädchen sich weniger oft für mathematikintensive Kurse entscheiden, was generell zu höheren Löhnen führen würde. Warum beobachten wir das? Studien zufolge spielt hier das Wettbewerbsverhalten eine Rolle. Frauen scheuen den Wettbewerb, Männer lieben ihn. Die Frage ist nun, ob man nicht das System ändern kann, um auch Frauen an mathematikintensive Studien heranzuführen. Denn die Frage ist doch: Müssen sich die Frauen ändern, oder die Männer – oder vielleicht doch eher das System? Die Politik weiß zumindest dadurch, wo sie ansetzen muss – wenn sie möchte. Ein weiteres wichtiges Thema ist die Familie: Wir sehen, dass aufgrund der Kindererziehungszeiten die Berufserfahrung der Frauen wesentlich geringer ist als jene der Männer.

„WIKU“: Und das wirkt sich wiederum negativ auf das Einkommen der Frauen aus...

Zulehner: Als Gegenmaßnahmen haben sich mehr Kinderbetreuungseinrichtungen als wichtig erwiesen, sie ermögli-



Christine Zulehner: „Ein Teil des Gender-Pay-Gap ist nicht mit Schulbildung, Berufswahl usw. zu begründen. Ich würde diesen Lohnunterschied aber nicht automatisch auf Diskriminierung zurückführen.“ Shutterstock



„Die Frage ist doch: Müssen sich die Frauen ändern, oder die Männer – oder vielleicht doch eher das System?“

Christine Zulehner,
Professorin für
Volkswirtschaftslehre
an der Universität Wien

chen den Frauen eine Arbeitsmarktbeteiligung, ebenso die Elternzeit. Auch die Aufteilung der Elternzeit hat positive Auswirkungen, wie es etwa in den nordischen Ländern gemacht wird. In Island beispielsweise, das beim Thema Gender-Pay-Gap international als Vorreiter gilt, ist

es so, dass wenn Eltern die vorgesehenen 9 Monate nutzen wollen, beide Partner 4,5 Monate nehmen müssen – und nicht einer alle 9 Monate nehmen kann.

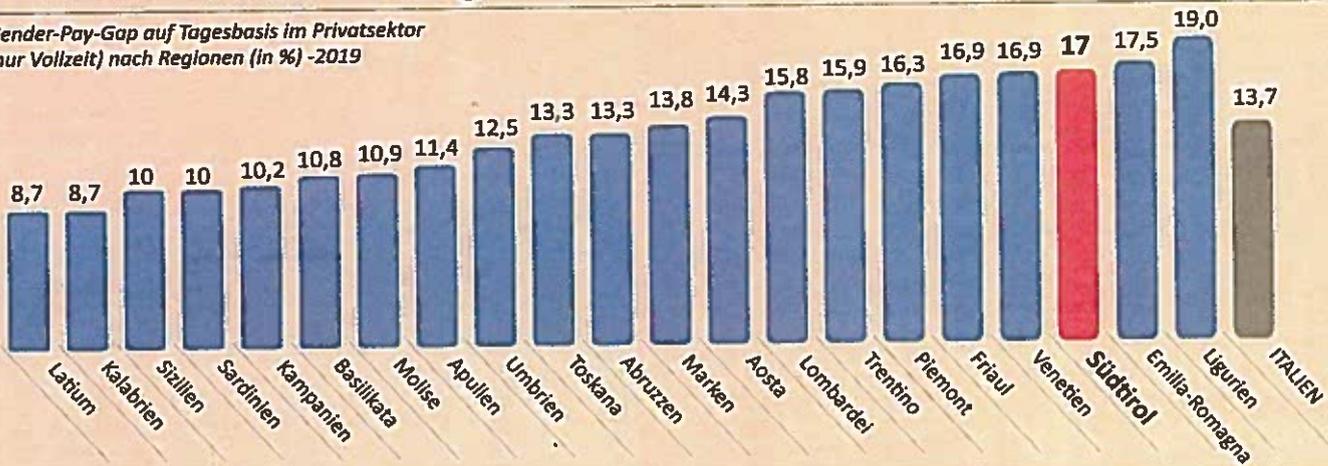
„WIKU“: Was vielleicht viele Frauen unterschätzen: Es geht nicht nur um das Einkommen von heute. Es geht um die Pension von morgen und das reelle Risiko, in die Altersarmut zu schlittern...

Zulehner: Die Altersarmut hängt auch mit den Kindererziehungszeiten zusammen. Und damit, dass viele Männer nicht bereit sind, in Karenz zu gehen. Das hat auch mit sozialen Normen zu tun. Wenn es in einer Gesellschaft die Norm ist, dass die Frau daheim bleibt, neigt man dazu, auch so zu handeln. In den nordischen Ländern sieht die Norm ja etwas anders aus, da ist es normal, dass auch Väter daheim bei den Kindern bleiben.

„WIKU“: Oft stehen aber auch
(Fortsetzung auf Seite 6)

Lohnunterschiede im Vergleich

Gender-Pay-Gap auf Tagesbasis im Privatsektor
(nur Vollzeit) nach Regionen (in %) -2019



WIKU-Infografik: A. Delval - Quelle:AFVIML2021

wirtschaftliche Gründe dahinter: In vielen Familien sind es die Frauen, die wegen der Familien über Jahre in einen Teilzeitjob wechseln oder ihren Beruf aufgeben, weil sie eben weniger verdienen als der Mann ...

Zulehner: In den Zeiten, in denen die Kinder zu erziehen sind, ist es oft eine rationale Entscheidung, dass der daheim bleibt, der den geringeren Einkommensausfall hat. Aber andere wichtige Themen bzw. Fragen blenden die Frauen da oft aus. Was ist, wenn wir uns trennen? Wie sieht es mit meiner Rente aus, wenn ich jetzt über Jahre gar nicht oder nur in Teilzeit arbeite? Oft heißt es, Frauen würden das Risiko scheuen - bei dem Thema habe ich allerdings nicht den Eindruck.

„WIKU“: Was können Unternehmen da tun?

Zulehner: Unternehmen müssen sich überlegen, wie sie produktive und gute Mitarbeiter halten können. Es kann kurzfristig für den Betrieb zwar schwierig sein, Maßnahmen umzusetzen, um den Vätern und Müttern entgegenzukommen - Stichwort flexible Arbeitszeiten, Teilzeit usw. -, aber langfristig wird sich das sicher rechnen. Das ist für kleine Betriebe alles andere als einfach, das ist klar. Deshalb wäre es nicht schlecht, wenn es eine Unterstützung von der öffentlichen Hand geben würde.

„WIKU“: Indem zum Beispiel bei der Wirtschaftsförderung Betriebe, die Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit oder die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf umsetzen, stärker berücksichtigt werden? Zulehner: Ja, oder als Kriterium für öffentliche Aufträge, sodass

Betriebe, die diese Anforderungen nicht erfüllen, an öffentlichen Ausschreibungen nicht teilnehmen können. Da könnte die Politik ihren Beitrag leisten. Natürlich muss dann jede Frau, jeder Mann, jede Familie selbst entscheiden. Aber es sollte so sein, dass die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht wird - auch für diejenigen, die Kinder haben.

„WIKU“: Der Gender-Pay-Gap ist teilweise aber auch irreführend. In Kalabrien ist er zum Beispiel wesentlich niedriger als in Südtirol (siehe Infografik). Wohl kaum, weil man dort in puncto Gleichstellung wesentlich fortschrittlicher ist als hierzulande, oder?

Zulehner: Der Lohnunterschied hängt stark mit der Arbeitsmarktteilnahme der Frauen zusammen. Regionen mit einer geringeren Arbeitsmarktteilnahme von Frauen, wie Kalabrien, haben geringe Lohnunterschiede, während in Regionen mit höherer Arbeitsmarktteilnahme die Lohnunterschiede steigen. Es ist auf der einen Seite zwar positiv, wenn die Beschäftigungsquote der Frauen steigt, aber man beobachtet oft, dass dann auch die Lohnunterschiede steigen - und erst später wieder fallen. Das ist ein wichtiger Aspekt in der Interpretation des Gender-Pay-Gap.

„WIKU“: Ein anderer wichtiger Aspekt: Wenn vom Gender-Pay-Gap die Rede ist, schwingt der gern der Vorwurf der Diskriminierung mit. Tatsächlich sei der Gender Pay Gap aber nur zu einem sehr kleinen Teil auf Diskriminierung zurückzuführen, hat Afi-Forscherin Silvia Vogliotti jüngst unterstrichen. Zulehner: Der Gender-Pay-Gap,

in Südtirol also diese 17 Prozent, sagen nichts über die Gründe aus, ob er von der unterschiedlichen Schulbildung, der unterschiedlichen Berufswahl, einer Diskriminierung usw. stammt.

„WIKU“: Weil für dessen Berechnung die durchschnittlichen Einkommen der Frauen und der Männer herangezogen werden, unabhängig von ihrem Beruf, ihrer Karrierestufe usw. Vergleicht man dann die Gehälter bei gleichen Tätigkeiten und Erwerbsbiographien, ergibt sich ein sogenannter bereinigter Gender-Pay-Gap, der deutlich niedriger ist. In Deutschland beispielsweise sinkt der Wert von 18 auf 6 Prozent.

Zulehner: Und in Österreich beträgt der Gender-Pay-Gap 14,3 Prozent und der bereinigte Wert liegt bei 6 bis 11 Prozent, je nach Berechnungsmethode. Das ist relativ hoch. Das ist der unerklärte Anteil, der nicht mit Schulbildung, Berufswahl usw. zu begründen ist. Die Frage ist, ob dieser unerklärte Anteil tatsächlich auf Diskriminierung zurückzuführen ist oder auf andere Faktoren, die wir nicht im Datensatz sehen. Ich würde diesen Lohnunterschied aber nicht automatisch auf Diskriminierung zurückführen.

„WIKU“: Oft heißt es, das liege daran, dass Frauen in den Gehaltsverhandlungen weniger stark seien ...

Zulehner: Das kann ein Grund sein. Es gibt Studien, die zeigen, dass Frauen ihr eigenes Gehalt weniger gut verhandeln als Männer. Das hat aber eine rationale Komponente, denn Frauen und Männer werden auch sehr unterschiedlich wahrgenommen. Frauen, die, sagen wir,

„männlich“ und forsch auftreten und höhere Löhne fordern, werden als aggressiv wahrgenommen, Männer hingegen, die sich ebenso forsch verhalten, gelten als produktiv. Wir sehen aber auch, dass Transparenz die Lohnunterschiede reduzieren kann. Das heißt, wenn man Informationen hat, wie der durchschnittliche Lohn in einem Betrieb aussieht, kann das helfen, die Lohnunterschiede zu senken. Die Veröffentlichung von detaillierten Einkommensberichten kann da hilfreich sein. Diskriminierung kann man aber auch dadurch einschränken, indem man beispielsweise blinde Bewerbungsprozesse ermöglicht, wo man die Namen und die Charakteristika, die Rückschlüsse aufs Geschlecht liefern, nicht sieht. Das kann auch dazu beitragen, Gleichheit zwischen Männern und Frauen herstellen zu können.

„WIKU“: Sie haben gesagt, Sie befürchten, dass durch die Coronakrise die Lohnunterschiede wieder steigen werden. Warum?

Zulehner: Weil wir sehen, dass die Frauen stärker als die Männer in der Kinderbetreuung eingebunden waren, stärker die Doppelbelastung von Homeoffice und Homeschooling gespürt haben und weil wir auch schon eine höhere Arbeitslosigkeit bei Frauen sehen. Zudem ist meine Befürchtung, dass Frauen in dieser Krise weniger Chancen hatten und haben, sich fortzubilden und ihre beruflichen Netzwerke zu pflegen, was zu einem relativen Lohnverlust und dann in den nächsten Jahren zu einer Erhöhung des Lohnunterschieds führen könnte. © Alle Rechte vorbehalten

Interview: Sabine Gamper