

Paola Villa

DER GENDER PAY GAP

**Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern
messen und interpretieren**

GENDER PAY GAP - Beseitigung der Ungleichheiten

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO

AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL

Abteilung 39
Europa-Angelegenheiten
ESF-Amt



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE

Ripartizione 39
Affari comunitari
Ufficio FSE

Europäische Union



Unione europea



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI**

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione

Der Gender Pay Gap:

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern
messen und interpretieren

Paola Villa

Bozen 2010

Das Projekt "Gender Pay Gap - Beseitigung der Ungleichheiten" NF 2/189/08 wurde von der Abteilung Italienische Berufsbildung der Autonomen Provinz Bozen in Zusammenarbeit mit dem Centro di Studi Interdisciplinari di Genere der Universität Trient, dem Arbeitsförderungsinstitut AFI-IPL und der Vereinigung Netzwerk Frauen-Arbeit realisiert und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), des Arbeitsministeriums und der Autonomen Provinz Bozen kofinanziert.

Übersetzung: Mag.a Petra Tappeiner, M.A.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Einführung	9
1. TEIL	
1. Die Gleichheit von Frauen and Männern auf dem Arbeitsmarkt	11
2. Die Hindernisse zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt auf der Eben der Gleichheit	13
3. Die (direkte und indirekte) Diskriminierung	18
4. Die (horizontale und vertikale) Segregation am Arbeitsmarkt	22
5. Unterschiede in den Einkommensstufen: Der empirisce Nachweis	26
6. Die Urssache dei geschlechtsspezifischen Lohunterschiede	31
2. TEIL	
7. Die Berchnung des Lohngefälles: Welches sind die Indikatoren?	35
8. Die “Fallen” des aggregierten Mittelwerts	43
9. Der unbereinigte Lohnunterschied: seine Grenzen und die Schwierigkeiten der Interpretazion	46
10. Der internationale Vergleich und das Problem der Stichprobenauswahl	48
11. Das Lohngefälle und die Lohndiskriminierung	51
3. TEIL	
12. Schlussbetrachtungen	57
Bibliografie	64

Vorwort

Im Rahmen der durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Initiativen hat die Abteilung Italienische Berufsbildung der Autonomen Provinz Bozen in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Interdisziplinäre Geschlechterstudien (Centro di Studi Interdisciplinari di Genere) der Universität Trient, dem Arbeitsförderungsinstitut AFI-IPL und dem Netzwerk Frauen-Arbeit am Forschungsprojekt „Gender Pay Gap – Beseitigung der Ungleichheiten“ gearbeitet, welches das Phänomen des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt untersucht hat.

Die Idee, ein komplexes Thema wie jenes der Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu untersuchen, entstand aus dem Bedürfnis nach einer wissenschaftlichen Vertiefung des Themas heraus, welches mehrmalig im Rahmen von landesweiten Treffen, die vom Netzwerk Frauen-Arbeit organisiert wurden, von Frauen ausgedrückt wurde. Obwohl sie sich der existierenden Lohnunterschiede bewusst waren, konnten sie sich nicht genau erklären, worauf diese im Grunde zurückzuführen sind.

Auch wenn sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Europa auf einen Durchschnittswert von 18% beläuft, und die Daten auf italienischer und Südtiroler Ebene die europäische Tendenz getreu widerspiegeln, ist die Wahrnehmung des Phänomens in der öffentlichen Meinung sehr gering. Auch ist die Debatte zum Gender Pay Gap auf unterschiedlichen Ebenen nicht sehr ausgeprägt.

Mit dem vorliegenden übersichtlichen Handbuch möchten wir Antworten auf unterschiedliche Fragestellungen in Zusammenhang mit dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle liefern. Vor allem soll es dazu beitragen, die Ursachen, die den Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern zugrunde liegen, zu erkennen und besser zu verstehen.

Außerdem war es uns ein Anliegen, anhand der ebenfalls im Rahmen des Projekts „Gender Pay Gap – Beseitigung der Ungleichheiten“ von Annalisa Murgia, Barbara Poggio und Silvia Vogliotti verfassten Studie, die im August 2010 erschienen ist, ein adäquates Bild der Situation am Südtiroler Arbeitsmarkt zu liefern. Die Studie soll dazu beitragen, die Diskussion und den Austausch – die noch sehr dürftig sind – zwischen

den einzelnen Akteurinnen und Akteuren, die sich hierzulande mit Chancengleichheit und Arbeitspolitik beschäftigen, anzuregen.

Wir sind uns bewusst, dass sich Veränderungen hin zu einer geschlechtergerechten Entlohnung wahrscheinlich nur langsam und ohne sofortige Auswirkungen vollziehen werden. Aber wir sind auch der Überzeugung, dass die tief verwurzelten geschlechterspezifischen Diskriminierungen und die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt nur über die Diskussion, über stetes Verhandeln und über die fortlaufende Suche nach neuen Lösungen verringert werden können.

Eine Kurzbeschreibung der qualitativen Untersuchung in deutscher Sprache gibt es als PDF-Format auf der Webseite www.frauen-arbeit.bz.it unter der Rubrik „Gender Pay Gap“ zum Downloaden.

Elena Morbini

Projektkoordinatorin

Einführung

Unter *Gender Pay Gap* (GPG) bzw. geschlechtsspezifischem Lohngefälle versteht man den relativen Unterschied in der Entlohnung von Frauen und Männern (basierend auf dem Durchschnittsstundenlohn aller Bereiche einer Volkswirtschaft), der als Prozentsatz des Durchschnittslohns von Männern angegeben wird.

Im Jahr 2008 betrug der GPG in der Europäischen Union (EU-27) 18% und in Italien 4,9%.

In der Einführung der Europäischen Kommission zum GPG heißt es:

„Der geschlechtsspezifische Lohnabstand ist die Folge anhaltender Diskriminierung und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt, von denen in der Praxis hauptsächlich Frauen betroffen sind. Der Lohnabstand hängt mit einigen rechtlichen, sozialen und wirtschaftlichen Faktoren zusammen, die über die Einzelfrage der gleichen Entlohnung für gleiche Arbeit weit hinaus gehen.“

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=681>

Frage: Wenn der GPG die Folge der am Arbeitsmarkt vorhandenen Diskriminierungen und Ungleichheiten ist, wie ist es dann möglich, dass der GPG in Italien (mit etwa 4,9%) so niedrig ist? Bedeutet das, dass in Italien weder Diskriminierungen noch Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bestehen?

Antwort: Um auf diese Frage eine angemessene Antwort zu finden, muss man wissen, wie der GPG berechnet wird. Doch bevor man an die Berechnung des Lohngefälles geht, ist es wichtig, die Ursachen, die den Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern zugrunde liegen, unter die Lupe zu nehmen. Dies ist das Ziel dieser Publikation: Sie soll als Grundlage dienen, um wirksame Maßnahmen zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede auf den Weg zu bringen.

1. TEIL

1. Die Gleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt

Die Gleichheit von Frauen und Männern ist ein wesentlicher Wert innerhalb der Europäischen Union, ein Grundprinzip, das im Vertrag von Amsterdam festgehalten wurde.¹ Das Erreichen der Gleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist nicht nur aus Gründen der Gerechtigkeit gegenüber den Frauen wichtig, sondern auch im Hinblick auf die Effizienz unseres Wirtschaftssystems. In der Tat ist die Erwerbstätigkeit von Frauen von grundlegender Bedeutung für das Wirtschaftswachstum und die Förderung des sozialen Zusammenhalts, zweier Ziele, die sich die EU auf die Fahnen geheftet hat. Um dem Arbeitskräftemangel in einer immer älter werdenden Gesellschaft entgegenzusteuern, ist es entscheidend, die weibliche Beschäftigungsrate zu erhöhen. Und dies ist eines der Hauptziele der europäischen Beschäftigungsstrategie. Aber um die Arbeitsmöglichkeiten attraktiver gestalten und auf diese Weise den Eintritt von Frauen ins Erwerbsleben und ihren Verbleib am Arbeitsmarkt fördern zu können, ist es wesentlich, die dort herrschenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu verringern. Im EU-Kommissionsbericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern aus dem Jahr 2009 wird festgehalten:

„Die Geschlechtergleichstellung ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg dieser Strategie [für Beschäftigung und Wachstum, Anm. d. Übers.] und spielt eine entscheidende Rolle bei der Reaktion auf den Arbeitskräftemangel und die neuen Qualifikationserfordernisse.“
(Kom(2009)77, S. 3).

Einer der wichtigsten Bereiche, in dem Maßnahmen zur Steigerung der weiblichen Erwerbstätigkeit gesetzt werden müssen, betrifft ganz

¹ Der Vertrag von Amsterdam, der 1997 beschlossen wurde, modifiziert den bis dahin bestehenden EU-Vertrag. Dieser hatte die Gleichheit zwischen Frau und Mann als eines der Ziele der Union festgelegt (Artikel 2). Demnach verpflichtet sich die EU, anhand strategischer Maßnahmen die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu beseitigen und die Gleichheit der Geschlechter zu fördern (Artikel 3, Paragraph 2). Der neu hinzugefügte Artikel 141 sieht eine Erweiterung der Strategien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern und zur Chancengleichheit am Arbeitsmarkt vor.

allgemein die Gleichbehandlung am Arbeitsmarkt, insbesondere die Gleichheit in der Entlohnung.

Seit dem Ende der 1990er Jahre bis heute ist die weibliche Beschäftigungsquote in der EU signifikant angestiegen, mehr als jene der Männer. Dieses Wachstum ist u. a. auf das höhere Ausbildungsniveau junger Frauen zurückzuführen, das gegenwärtig in allen 27 EU-Mitgliedstaaten jenes der gleichen männlichen Altersgruppe übertrifft. Trotz dieser Fortschritte betrug der Gender Pay Gap in den EU-Ländern im Jahr 2008 noch immer 18%.

Das Problem des Fortbestehens signifikanter Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im Hinblick auf die Entlohnung hat in den letzten Jahren sowohl die Europäische Kommission als auch das Europäische Parlament immer wieder beschäftigt (s. Tafel 1).

Tafel 1

DIE VERWEISE DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION UND DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS AUF DEN GENDER PAY GAP

2006 veröffentlicht die EU-Kommission ein Dokument mit dem Titel *A Roadmap for Equality between Women and Men 2006-2010* (COM(2006)92 final), das die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu einem der Hauptziele erklärt.

2007 erscheint eine Mitteilung der Kommission unter dem Titel *Tackling the pay gap between men and women* (COM(2007)424 final), die mehrere Maßnahmen vorsieht: gesetzgebende Maßnahmen, Beschäftigungsstrategien, Maßnahmen auf Unternehmensebene, Austausch von Best Practices usw.

Im Juli 2008 wird beschlossen, den *Gender Pay Gap* (GPG) zu jenen Indikatoren hinzuzuzählen, die die Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten untersuchen (Council Decision, 15 July 2008/618/EC). Innerhalb dieses Rahmens und auf Anfrage der EU-Kommission ermittelt Eurostat jedes Jahr den strukturellen Indikator des *Gender Pay Gap* (in der Form „unadjusted“) für alle EU-Mitgliedsländer.

Im November 2008 erlässt das Europäische Parlament eine **Resolution**, welche die Empfehlungen der EU-Kommission hinsichtlich der vollen Umsetzung des Prinzips der Lohnleichheit zwischen Frauen und Männern enthält.

Im März 2009 lanciert die EU-Kommission eine großangelegte **Informationskampagne** zum *Gender Pay Gap*, um nicht zuletzt die Auswirkungen des Lohngefälles auf die Pensionsbezüge von Frauen zu illustrieren und bewusst zu machen:

„Das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat auch eine wichtige Auswirkung auf das Lebenszeiteinkommen und die Rentenhöhe von Frauen. Eine geringere Bezahlung schlägt sich auch in niedrigeren Renten nieder und bedeutet ein größeres Armutsrisiko für ältere Frauen.“ (EK, Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, *Gender Pay Gap*,
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=de>)

Im aktuellen Jahresbericht der EU-Kommission *Equality between women and men – 2010* wird festgehalten:

„Die Verringerung des Lohngefälles sowie die Auseinandersetzung mit seinen eigentlichen Ursachen sollten weiterhin Priorität besitzen. Die einschlägigen Maßnahmen sollten auf der Einbindung aller Betroffenen und auf einer Kombination des gesamten zur Verfügung stehenden Instrumentariums beruhen, das u. a. die wirksame Umsetzung geltender Rechtsvorschriften, eine transparente Evaluierung der Entgeltsysteme, Maßnahmen zur Sensibilisierung und zur Bekämpfung von Stereotypen sowie die Überprüfung von Arbeitsplatzbewertungen umfasst.“ (KOM(2009)694, endgültig, S. 9)

Im Februar 2010 verabschiedet das Europäische Parlament eine **Resolution** zur Gleichheit von Frauen und Männern in der EU, in der auf das Fortbestehen eines nicht unerheblichen *Gender Pay Gaps* sowie auf ein erhöhtes Armutsrisiko für Frauen aufmerksam gemacht wird.

2. Die Hindernisse zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt auf der Ebene der Gleichheit

Wie die im Jahr 2009 von der EU-Kommission veröffentlichten Daten aus dem Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern kolportierten Daten zeigen, bestehen weiterhin zahlreiche Hindernisse, die eine gleichberechtigte Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt erschweren bzw. verhindern. Im Bericht heißt es:

„Es gibt immer noch Hemmnisse, die Frauen daran hindern, ihr Potenzial voll auszuschöpfen und Zugang zu Arbeitsplätzen und

Positionen zu finden, die ihrer Qualifikation entsprechen.“
(Kom(2009)77, S. 3).

Tabelle 1 zeigt einige der Indikatoren für Italien und für den Durchschnitt aller EU-Länder auf, die die auf dem Arbeitsmarkt bestehenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern dokumentieren. Demnach ist die weibliche Beschäftigungsquote im Vergleich zur männlichen niedriger, die Arbeitslosenquote der Frauen jedoch höher als jene der Männer. Weiters lässt sich eine hohe Konzentration von Frauen in Teilzeitbeschäftigung und in atypischen Beschäftigungsformen feststellen, und die mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbundenen Schwierigkeiten schlagen sich in einem Rückgang der weiblichen Erwerbsquote nieder (ein Umstand, der sich bei den Vätern nicht zeigt). Der Frauenanteil in Berufen und Branchen, die allgemein durch niedrigere Lohnstufen gekennzeichnet sind, ist besonders hoch, in Führungspositionen sind Frauen jedoch noch wesentlich seltener als Männer vertreten usw. Diese Ungleichheiten bleiben trotz des bedeutenden Anstiegs des Ausbildungsniveaus junger Frauen bestehen.

Der *Gender Pay Gap* kann als direkte Folge der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt gewertet werden. Auch wenn in den EU-Mitgliedstaaten die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern seit vielen Jahren durch Gesetzesdekrete gefördert wird, hat sich das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern im Laufe der Zeit nicht wesentlich verändert. Stattdessen bleiben nicht unbedeutende Unterschiede in der Entlohnung in allen EU-Ländern bestehen und zwar unabhängig von der jeweiligen weiblichen Beschäftigungsquote, des jeweiligen Welfare-Systems oder der jeweiligen nationalen Gesetzgebung in Bezug auf die Lohngleichheit der Geschlechter.

Die aktuellsten Neuerungen auf dem Gebiet der Techniken und Methoden zur Ermittlung des Gender Pay Gaps (z. B. Datenbanken) zeigen, dass zwischen Frauen und Männern weiterhin ein beachtliches Lohngefälle (auch in Italien) besteht.

Frage: Warum lassen sich in allen EU-Ländern weiterhin Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern feststellen? War die Gesetzgebung zur Gleichstellung der Geschlechter in puncto Entlohnung bislang ineffizient?

Antwort: Die Gesetzgebung zur Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern schreibt das Grundrecht auf gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit fest (equal pay for equal work or equal value). Dieses Gesetz ist wichtig und notwendig: Die direkte oder offene Diskriminierung wird so zu einem gesetzeswidrigen Tatbestand. Dennoch reicht es nicht aus, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle in all seinen Facetten anzugehen, die die Diskriminierung am Arbeitsmarkt, die Unterbewertung der als typisch weiblichen angesehenen Tätigkeiten, die verschiedenen Einschränkungen und Auflagen, mit denen Männer und Frauen in ihren jeweiligen beruflichen Entscheidungen konfrontiert sind usw. einschließen. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist an eine große Anzahl rechtlicher, sozialer und wirtschaftlicher Faktoren gebunden, die sich jenseits des Grundprinzips „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ erstrecken.

Tabelle 1 – Einzelne Indikatoren, die die unterschiedliche Position von Frauen und Männern auf dem italienischen und dem europäischen Arbeitsmarkt im Jahr 2008 illustrieren:

	EU27	Italien
Weibliche Beschäftigungsquote (15-64 Jahre) (%)	59,1	47,2
Unterschied zwischen männlicher und weiblicher Beschäftigungsquote (in Prozentpunkten)	13,7	23,1
Erreichter Bildungsabschluss junger Frauen (20-24) (% mit zumindest einem höheren Schulabschluss, Sekundärstufe)	81,3	79,7
Unterschied im erreichten Bildungsabschluss zwischen Frauen und Männern im Alter von 20-24 Jahren (Jugendliche mit zumindest einem höheren Schulabschluss, Sekundärstufe) (in Prozentpunkten)	5,7	6,2
Auswirkungen der Präsenz von Kindern (< 12 Jahre) auf die weibliche Beschäftigungsquote (25-49 Jahre) (in Prozentpunkten)	-11,5	-9,0
Auswirkungen der Präsenz von Kindern (< 12 Jahre) auf die männliche Beschäftigungsquote (25-49 Jahre) (in Prozentpunkten)	6,8	9,7
Frauen in Teilzeitbeschäftigung (in %)	31,1	27,9
Unterschied von Frauen und Männern in Teilzeitbeschäftigung (PT_f/PT_m)	3,94	5,26
Weibliche Arbeitslosenquote (> 15 Jahre) (%)	7,5	8,5
Unterschied zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Arbeitslosenquote (in Prozentpunkten)	0,9	3,0
Index der Beschäftigungssegregation	na	23,8
Index der Segregation in den einzelnen Branchen	na	18,0
Frauen in Führungspositionen in den Unternehmen (Management, Direktion) im Jahr 2008 (in %)	32,5	34,7
Frauen im Vorstand der wichtigsten Aktiengesellschaften (2009) (in %)	11	4
„unbereinigter“ Lohnunterschied (<i>gender pay gap</i>)	18	4,9
Armutrisiko im Alter für Männer (über 64 Jahre) (2007)	17	18
Armutrisiko im Alter für Frauen (über 64 Jahre) (2007)	22	25

Quelle: Eurostat-Daten in SEC(2009)165 (accompanying document to the *Report on Equality between women and men*, 2010;

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=en&intPageId=139>.

In Italien wird den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden wenig Aufmerksamkeit geschenkt. So steht die Reduzierung des Lohngefälles

zwischen Frauen und Männern weder im Mittelpunkt der öffentlichen Debatte, noch wird sie von den Gewerkschaften vorrangig behandelt. Gelegentlich wird der Gender Pay Gap in den Medien diskutiert, aber meistens in einer eher unstrukturierten und wenig wissenschaftlichen Art und Weise. All dies spiegelt sich in der geringen Wahrnehmung der bestehenden Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern wider, wie die jüngste Erhebung von Eurobarometer zeigt (s. Tab. 2).

Tabelle 2 – Wahrnehmung der Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern und Prioritätensetzung in Italien und den 27 EU-Mitgliedstaaten. Eurobarometer 72.2

	EU27	Italien
QC16. „Das Lohngefälle ist einer der Bereiche, in denen die Ungleichbehandlung der Geschlechter offensichtlich ist“ (Prozentsatz der InterviewpartnerInnen, die glauben, dass in diesem Bereich vorraniger Handlungsbedarf besteht)	50%	33%
QC4. „Die Gehälter von Frauen erhöhen, damit sie je nach Beruf und Kompetenzen gleich viel verdienen wie die Männer“ (Prozentsatz der InterviewpartnerInnen, die glauben, dass es sich hierbei um eine Maßnahme handelt, die vorrangig behandelt werden müsste, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen)	44%	29%
Zahl der geführten Interviews	26.663	1.040

Quelle: European Commission (2010), *Gleichstellung der Geschlechter in der EU – 2009*, Eurobarometer 72.2, Ergebnisse für Italien.

Frage: Ist die geringe Wahrnehmung der Benachteiligung von Frauen in puncto Entlohnung in der öffentlichen Meinung in Italien (im Vergleich zum EU-Durchschnitt) gerechtfertigt?

Antwort: Die geringe Wahrnehmung des Problems spiegelt in erster Linie die geringe Aufmerksamkeit wider, die der Benachteiligung von Frauen in puncto Entlohnung in der öffentlichen Debatte und im Rahmen gewerkschaftlicher Forderungen geschenkt wird. Dies ist jedoch keineswegs gerechtfertigt.

3. Die (direkte und indirekte) Diskriminierung

Die Ursachen für das geschlechtsspezifische Lohngefälle sind vielfältig, komplex und untereinander verbunden. Zum Teil sind sie auf strukturelle Faktoren (wie Bildungsabschluss, Beruf, Einstellung zur Arbeit usw.) zurückzuführen, zum Teil auf die direkte und die indirekte Diskriminierung.

Die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in all ihren Erscheinungsformen ist Gegenstand der sozialwissenschaftlichen Forschung. Die Anzahl der Studien, die die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt untersuchen und messen ist groß.

Aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, die das Grundprinzip der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt bekräftigen und Verstöße dagegen sanktionieren, sind die Fälle von direkter Diskriminierung am Arbeitsplatz zahlenmäßig gering. Die indirekte Diskriminierung kommt jedoch sehr wohl zur Anwendung.

Tafel 2

DIREKTE UND INDIREKTE DISKRIMINIERUNG

Direkte Diskriminierung: bezieht sich auf jene Fälle, in denen eine Maßnahme oder ein Kriterium eine Person (oder eine Gruppe von Personen) offensichtlich aufgrund ihres Geschlechts (und/oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Religion, ihres Alters usw.) benachteiligt. Zum Beispiel liegt eine direkte Diskriminierung dann vor, wenn eine Arbeitnehmerin aufgrund ihrer Schwangerschaft entlassen wird oder wenn eine Arbeitnehmerin nur deshalb nicht befördert wird, weil sie eine Frau ist. Die direkte Diskriminierung ist gesetzeswidrig, deshalb beschränkt sie sich auf einige wenige Fälle.

Indirekte Diskriminierung: bezieht sich auf jene Fälle, in denen eine scheinbar neutral gefasste Maßnahme oder ein scheinbar neutral formuliertes Kriterium in ihren/seinen tatsächlichen Auswirkungen eine Person (oder eine Gruppe von Personen) aufgrund ihres Geschlechts (und/oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Religion, ihres Alters usw.) benachteiligt. (Indirektes) Diskriminierendes Verhalten kann sich auf vielfältige Weise äußern:

- Einstellungsverfahren, bei denen manche Gruppen von ArbeitnehmerInnen anderen stillschweigend vorgezogen werden;
- Diskriminierung bei der Einstellung: Während des Bewerbungsgesprächs wird ein Mann einer jungen Frau vorgezogen

(um die mit einer eventuellen zukünftigen Mutterschaft in Zusammenhang gebrachten „Probleme“ zu vermeiden);

- Diskriminierung am Arbeitsplatz: Zum Zeitpunkt ihrer Einstellung wird eine Frau einer Position/einem Bereich mit geringen Karrierechancen zugeteilt (weil angenommen wird, dass Frauen generell weniger am Beruf bzw. am beruflichen Aufstieg interessiert sind); Fortbildungsmaßnahmen werden zu Zeiten veranstaltet, die schwer mit den familiären Verpflichtungen zu vereinbaren sind usw.

An dieser Stelle muss festgehalten werden, dass es im Einzelfall oft schwer ist, zwischen direkter und indirekter Diskriminierung zu unterscheiden. Zum Beispiel kann sich ein scheinbar neutrales Kriterium (wie die Körpergröße) bei der Personalrekrutierung als diskriminierendes Kriterium gegenüber Frauen herausstellen.

In der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur wird der Begriff „Diskriminierung“ zur Beschreibung all jener Situationen verwendet, in denen Personen mit denselben beruflichen Fähigkeiten (bzw. mit derselben Produktivität) auf unterschiedliche Art und Weise behandelt werden und aufgrund nicht-wirtschaftlicher Merkmale (wie etwa das Geschlecht oder die ethnische Zugehörigkeit) benachteiligt werden.

Tafel 3

DISKRIMINIERUNG – EIN TEUFELSKREIS

In den Wirtschaftswissenschaften wird das Phänomen der Diskriminierung anhand der Theorie der „statistischen Diskriminierung“ erklärt. Aufgrund einer fehlenden Größe zur Messung der Produktivität der ArbeitnehmerInnen, wählen Unternehmen das Geschlecht als Indikator. Wenn ein Arbeitgeber sich **aufgrund seiner Erfahrungen** erwartet, dass Frauen im Durchschnitt weniger oft anwesend sind, weniger an der Arbeit hängen und dass man weniger auf sie zählen kann, wird er ihnen eine geringere Entlohnung anbieten, weniger anspruchsvolle Aufgaben und Positionen mit geringeren Aufstiegschancen zuweisen oder sie gar nicht erst einstellen wollen.

Wenn Frauen wissen, dass die Gehälter in den „typisch“ weiblichen Berufen im Durchschnitt niedriger sind als jene in den „typisch“ männlichen und dass sie nicht mit guten oder schnellen Aufstiegsmöglichkeiten rechnen können, ist es für sie rational gesehen vernünftiger, weniger Zeit und Aufwand in den Beruf und mehr Zeit in die Haus- und Pflegearbeit zu investieren. So werden genau jene Verhaltensweisen reproduziert, die sich manche Arbeitgeber erwarten:

weniger Flexibilität in Zeitfragen, geringerer Einsatz und häufigere Abwesenheit. Die Befürchtungen der Arbeitgeber bewahrheiten sich also, ein Teufelskreis entsteht.

Frage: Wie manifestiert sich die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt?

Antwort: Das Phänomen der Diskriminierung von Frauen manifestiert sich auf verschiedenste Art und Weise:

- Frauen sind bezüglich des Zugangs zum Arbeitsmarkt mit größeren Schwierigkeiten konfrontiert (und diese Schwierigkeiten schlagen sich, in einigen Bereichen, in einer hohen Nichterwerbstätigkeitsrate und/oder in einer hohen weiblichen Arbeitslosenquote nieder);
- Frauen sind häufig in Positionen und Tätigkeiten vertreten, die durch eine niedrigere Gehaltstufe gekennzeichnet sind (bzw. durch einen durchschnittlichen Stundenlohn, der niedriger ist, als der Durchschnittstundenlohn für typisch männliche Positionen und Tätigkeiten);
- die Nachteile, die Frauen oft in Bezug auf den Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen haben, zeigen sich weiters in der Konzentration von Frauen in atypischen Beschäftigungsformen (mit unsicheren und weniger geschützten Arbeitsverträgen);
- die Positionen und Tätigkeitsfelder von Frauen weisen im Vergleich zu typisch männlichen Positionen und Tätigkeitsfeldern oft geringere Aufstiegsmöglichkeiten auf.

In allen EU-Mitgliedsländern ist eine gewisse Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt festzustellen, auch wenn die Art und die Intensität, in denen sich die Diskriminierung manifestiert, von Land zu Land unterschiedlich sein können. Es lassen sich also zum Teil bedeutende Unterschiede hinsichtlich der Ungleichbehandlung der Geschlechter zwischen den einzelnen Ländern beobachten. So etwa ist in den nordeuropäischen Staaten die weibliche Erwerbsquote hoch (mit einem geringen Unterschied zur männlichen Erwerbsquote), sie ist jedoch charakterisiert durch eine starke sektorale Segregation, d. h. Frauen sind

vorwiegend in geringer bezahlten Positionen beschäftigt. In Großbritannien ist die weibliche Beschäftigungsquote stark an ein Lohngefälle zuungunsten der Frauen geknüpft; in Italien ist weder die sektorale Segregation sehr ausgeprägt noch das Lohngefälle sehr hoch, jedoch bleibt vielen Frauen der Zugang zur Erwerbstätigkeit verwehrt.

Die Wahrnehmung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ist hoch, vor allem auf EU-Ebene (Europäische Kommission, Europäisches Parlament, s. Tafel 1). Im Allgemeinen wird die Bedeutung der Rolle der Frauen im wirtschaftlichen und sozialen Leben anerkannt, es bestehen aber weiterhin Vorurteile und Diskriminierungen gegenüber Frauen.

Tafel 4

WIE LÄSST SICH DER TEUFELSKREIS DURCHBRECHEN?

Die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern stellt sich entgegen jeder Logik, sowohl entgegen jener der Gleichheit als auch entgegen jener der Effizienz. In Italien sind viele Frauen nicht erwerbstätig, da der ökonomische Gewinn (das Nettogehalt abzüglich aller für die Vereinbarkeit zu leistenden finanziellen Ausgaben) der Arbeit für den Markt als unbefriedigend angesehen wird. Ein Anstieg der Durchschnittsgehälter von Frauen würde die „Opportunitätskosten“ der Frauen, die zu Hause zu bleiben, steigern und so die weibliche Erwerbstätigkeit ankurbeln.

Ein Anstieg der Anzahl erwerbstätiger Frauen würde eine höhere Summe an geleisteten Sozialbeiträgen mit sich bringen (und die aktuellen Belastungen der Pensionsausgaben reduzieren) sowie einen höheren Steuerertrag, der wiederum der Finanzierung von Maßnahmen zur Unterstützung der weiblichen Beschäftigung dienen könnte.

Frage: Was versteht man unter „Opportunitätskosten“? Warum ist es wichtig, die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern zu fördern?

Antwort: In der Wirtschaft sind Opportunitätskosten jene Kosten, die entstehen, wenn vorhandene Möglichkeiten zur Nutzung der Ressourcen eines ökonomischen Subjekts nicht wahrgenommen werden. Im Falle einer Frau, die sich entschließt, keiner Erwerbstätigkeit nachzugehen, entsprechen die „Opportunitätskosten“ dem entgangenen Gewinn. Je

größer die Entlohnung am Arbeitsmarkt ist, desto höher sind die Kosten eines Verzichts auf Erwerbstätigkeit und desto größer wird der wirtschaftliche Anreiz sein, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Die Lohngleichheit zu fördern ist in vielerlei Hinsicht wichtig:

a) Sie gewährleistet die Verwirklichung des Prinzips der Geschlechtergerechtigkeit; b) sie verbessert den ökonomischen Wohlstand von Familien, insbesondere von Familien mit minderjährigen Kindern; c) sie vermindert das Risiko der Altersarmut von Frauen, indem sie ihnen ein angemessenes Pensionseinkommen sichert; d) sie trägt zum Wachstum des wirtschaftlichen Systems bei.

4. Die (horizontale und vertikale) Segregation am Arbeitsmarkt

Die Diskriminierung am Arbeitsmarkt bzw. der unterschiedliche Zugang für Frauen und Männer zu den einzelnen Berufen verdeutlicht sich im Phänomen der Segregation. Der Zugang zu den einzelnen Tätigkeitsfeldern ist keineswegs gleichberechtigt: Frauen verdienen nicht zuletzt deshalb weniger, da sie vorwiegend in geringer entlohnten Branchen, in weniger qualifizierten Tätigkeitsfeldern und in Berufen, denen nicht derselbe Wert wie typisch männlichen Berufen beigemessen wird, beschäftigt sind. Außerdem stoßen Frauen auf größere Hindernisse, was den Zugang zu Führungspositionen anbelangt.

Frauen und Männer sind in unterschiedlichen Berufen und Tätigkeitsfeldern anzutreffen, die Verteilung der Geschlechter in der Arbeitswelt ist also nicht sehr homogen: Frauen arbeiten vorzugsweise als Sekretärinnen, Verkäuferinnen, Lehrerinnen, Krankenschwestern usw., Männer arbeiten als Arbeiter, Techniker, Informatiker, Ingenieure usw. Diese Unterschiede resultieren aus der geschlechtsspezifischen Verteilung auf dem Arbeitsmarkt, die sich einerseits durch die „horizontale Segregation“ (nach Berufs- und Tätigkeitsfeldern) und andererseits durch die „vertikale Segregation“ (Position innerhalb einer hierarchischen Struktur) ausdrückt – aber nicht nur. Frauen sind viel häufiger als Männer in atypischen Beschäftigungsformen anzutreffen (befristete Arbeitsverträge, Teilzeitverträge, Projektmitarbeit) und bekleiden im Rahmen dieser Arbeitsverhältnisse Positionen, die allgemein geringer entlohnt werden.

Die Tatsache, dass Männer und Frauen unterschiedliche Positionen bekleiden, dürfte an und für sich kein Problem darstellen, wenn das Phänomen der horizontalen Segregation nicht automatisch mit Lohnunterschieden einhergehen würde. In der Mehrzahl der Fälle weisen die Tätigkeiten und/oder Branchen, in denen hauptsächlich Frauen beschäftigt sind, durchschnittlich geringere Stundenlöhne auf als männerdominierte Tätigkeiten und/oder Branchen.

Allgemein lässt sich beobachten, dass Berufe, die einen hohen Frauenanteil aufweisen, durch niedrige Gehaltsstufen gekennzeichnet sind. Vielfach sind Frauen in Branchen beschäftigt, in denen die Arbeit geringer bewertet wird als in Branchen mit hohem Männeranteil. So ist etwa der Frauenanteil in allen EU-Mitgliedsländern im Gesundheitswesen, im Unterrichtswesen und in der öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich hoch, in Sektoren also, die unterdurchschnittliche Gehaltsstufen aufweisen.

Tafel 5
HORIZONTALE UND VERTIKALE SEGREGATION

Horizontale Segregation:

- Konzentration in Branchen mit verhältnismäßig niedriger Entlohnung (z. B. personenbezogene Dienstleistungen)
- Konzentration in Berufen, die als „typisch weiblich“ gelten (z. B. Kindergärtnerinnen)
- Einsatz in Unternehmensbereichen, die weniger strategisch sind (z. B. Montage)

Vertikale Segregation:

- Positionen, die wenig Karrieremöglichkeiten bzw. Aufstiegschancen bieten
- Hindernisse in den Karriereverläufen
- Vorhandensein einer „gläsernen Decke“
- geringe Präsenz von Frauen in Führungspositionen

Innerhalb einer Branche (oder eines Unternehmens) sind Frauen eher in der unteren bis mittleren Beschäftigungsebene, die durch unterdurchschnittliche Gehaltsstufen gekennzeichnet ist, anzutreffen. Häufig arbeiten Frauen als Angestellte, Krankenschwestern, Verkäuferinnen, Kellnerinnen usw.

Zur horizontalen Segregation kommt die vertikale hinzu: So werden Führungspositionen bzw. jene Positionen, die meist besser entlohnt werden, vorwiegend von Männern besetzt. Anders ausgedrückt: Es ist für Frauen sehr viel schwieriger, Karriere zu machen und die eigenen beruflichen Fähigkeiten auch in puncto Gehalt anerkannt zu bekommen.

Männer sind nicht nur in jenen Branchen und Berufen, die hohe Gehaltsstufen aufweisen, häufiger vertreten, sie bekleiden auch innerhalb dieser Branchen und Berufe im Verhältnis zu Frauen häufiger verantwortungsvolle Positionen (bzw. jene Positionen innerhalb der hierarchischen Struktur, die besser entlohnt werden).

Es gibt wenige Frauen in Entscheidungspositionen mit hohen Gehaltsstufen, auch in Branchen wie etwa dem Gesundheitswesen (s. Tafel 6), in dem der Frauenanteil eigentlich relativ hoch ist. Wenn sie höhere Positionen bekleiden, dann entweder in Bereichen, die als weniger wichtig erachtet werden, in denen der Rahmen der Verantwortung begrenzt ist. Innerhalb der EU beträgt die Zahl der Frauen im Management lediglich 32%, und nur 11% der Verwaltungsratsposten von Aktiengesellschaften werden von Frauen besetzt (s. Tab. 1).

Tafel 6

DIE VERTIKALE SEGREGATION IM GESUNDHEITSWESEN

Eine von drei Frauen innerhalb des Gesundheitswesens arbeitet als Ärztin, aber nur jede zehnte Frau leitet eine medizinische Abteilung, bekleidet also einen Primariatsposten. Die Daten des Gesundheitswesens zeigen, dass Medizinerinnen in ihrer beruflichen Laufbahn mit unterschiedlichsten Schwierigkeiten konfrontiert sind. Sie arbeiten häufig als Stationsärztinnen, steigen weniger oft in Führungspositionen auf und erhalten vielfach nur befristete Arbeitsverträge.

2008 waren 1.239 der 9.703 ChefärztInnen Frauen, etwa jede zehnte also; von den 6.544 befristet Beschäftigten waren 3.725 Frauen, dies entspricht einem Anteil von 57%. Aber: Medizinstudentinnen schließen ihr Studium im Durchschnitt vor ihren männlichen Kommilitonen (mit etwa 26 Jahren) und mit einer höheren Punktezahl (78 von 100 AbsolventInnen der medizinischen Fakultät, die mit Auszeichnung abschließen, sind Frauen) ab.

Aus: *Rapporto della CGIL Medici*, in „La Stampa“, 8. März 2010

Die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt führt deshalb zu Lohndifferenzen, da der ökonomische Wert, der den typisch männlichen Berufen zuerkannt wird, tendenziell höher ist als jener der typisch weiblichen Berufe.

Frage: Angenommen, es gäbe keine nennenswerten Unterschiede im Bewertungssystem zwischen typisch „männlichen“ und typisch „weiblichen“ Berufen, würde das Phänomen der Beschäftigungssegregation dann ein Hindernis für die Lohnleichheit darstellen?

Antwort: Die Antwort lautet „Nein“. Die horizontale Segregation (nach Branche und Beruf) ist die Wurzel des Problems des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, gerade weil den einzelnen Berufen (typisch „männlich“ und „weiblich“) ein unterschiedlicher wirtschaftlicher Wert beigemessen wird. Die Lohnunterschiede, die sich zwischen ähnlichen Berufen und Tätigkeiten (in Bezug auf Aus- und Weiterbildung, Arbeitseinsatz, Möglichkeiten, unabhängig Entscheidungen zu treffen usw.) beobachten lassen, bleiben gerade wegen der Geschlechtersegregation bestehen: Frauen arbeiten häufiger in Branchen und Berufen, die durch niedrigere Gehaltsstufen gekennzeichnet sind.

1. Stellungnahmen im Rahmen des Forschungsprojekts DI.RE

ZUR HORIZONTALEN SEGREGATION

„Frauen legen sich selbst auf einzelne Berufskategorien fest und lassen sich dabei durchaus von ihrem sozialen Umfeld beeinflussen, auch in Bezug auf Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Wenn eine Frau die Wahl hat, bleibt sie immer in ihrem Bereich, in dem Bereich, der ihr gesellschaftlich zuerkannt wird. In 9 Jahren Arbeitserfahrung mit Menschen zwischen 19 und 64 Jahren habe ich es noch nie mit einer Frau zu tun gehabt, die sozusagen gegen den Strom geschwommen ist – und das unabhängig vom Studientitel. Die Männer hingegen beginnen, sich aus beruflichen Gründen den Sozialberufen zuzuwenden. Also „stehlen“ sie den Frauen ihre Plätze. Die Frauen hingegen versuchen erst gar nicht – auch nicht aus einer Notwendigkeit heraus – männliche Berufsfelder zu erobern, sie kommen nicht einmal in deren Nähe. Wir sind noch viel mehr eingesperrt, als Worte es auszudrücken vermögen.“

Und wo die anderen nicht hinkommen, kommen wir alleine hin, das ist die eigentliche Tragödie. Ich brauche den Job und gehe dorthin, wo ich am ehesten genommen werde, auch aufgrund meines Geschlechts. Ich habe es bereits mit einer Menge an Hindernissen zu tun gehabt, ich werde doch nicht ein weiteres Hindernis in Kauf nehmen, um mir meinen Platz in einem Berufsfeld zu erobern, das nicht das meine ist? Unter Anführungszeichen ... Es ist beunruhigend.“ [Bereich Orientierung]

„Die Lebensläufe sind sehr unterschiedlich. In über 10 Jahren habe ich vielleicht zwei Bewerbungen von Ingenieurinnen erhalten. Frauen bewerben sich für die Marketingabteilung, oder für andere Bereiche, aber nicht als Ingenieurin.“ [Bereich Unternehmen]

„Die Studientitel sind relativ homogen, aber die technischen Profile sind vorwiegend männlich, die geistes- und sozialwissenschaftlichen Profile sind vorwiegend weiblich.“ [Bereich Arbeitsvermittlung]

ZUR VERTIKALEN SEGREGATION

„In der Industrie gibt es alle 5 Jahre einen Sprung. Und es sind viel häufiger Männer, auch die Abteilungsleiter, die höhere und verantwortungsvollere Posten bekommen. Hier spielen mehrere Faktoren eine Rolle, in erster Linie die Verfügbarkeit – sie gehen nicht weg, weil sie Kinder haben – und dann auch das Selbstwertgefühl der Männer, das Frauen oft nicht haben. Ich glaube, dass diese zwei Faktoren ausschlaggebend sind.“ [Bereich Gewerkschaft]

„Im Grunde hängt alles von deinem Chef ab, ob er imstande ist, dich weiterzubringen oder nicht. Und dann die Hingabe an die Firma. Es gibt Fortbildungskurse am Abend, manchmal muss man auch ein paar Tage verreisen, um eine durchgehende Weiterbildung zu absolvieren, auch wenn dies vom Vertrag her nicht wirklich regulär ist. Aber die Firma bewertet mittlerweile weniger die Fähigkeiten, sondern vor allem diese Dinge, den Platz, den dein Chef dir zugestehen will/kann und deine Verfügbarkeit. Tendenziell schenken Frauen der Familie mehr Zeit und oft entscheiden sie sich für die Familie und gegen den Beruf. Deshalb sind sie, was ihre Karrieremöglichkeiten anbelangt, eingeschränkter.“ [Bereich Gewerkschaft]

5. Unterschiede in den Einkommensstufen: Der empirische Nachweis

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle, das sich am Arbeitsmarkt beobachten lässt, drückt sich nicht nur in niedrigeren Einkommensstufen

aus, sondern auch in geringeren Pensionsbezügen im Alter. Frauen widmen der Erwerbsarbeit bekanntermaßen weniger Stunden als Männer und weisen tendenziell Karriereverläufe mit größeren Unterbrechungen auf, was hauptsächlich auf Mutterschaftskarenzen und Pflegezeiten zurückzuführen ist. Die Unterschiede, die zwischen den Einheitslöhnen (Stunden-, Tages- und Monatslöhnen) bereits bestehen, werden also vergrößert durch die unterschiedliche Verteilung der eigenen Zeit auf entlohnte Arbeit (am Arbeitsmarkt) und nicht entlohnte Arbeit (in der Familie). In diesem Sinne sind die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, die den jeweiligen Grad der wirtschaftlichen Unabhängigkeit messen, das Resultat mehrerer Faktoren.

Neben den Mechanismen, die am Arbeitsmarkt zu beobachten sind (wie etwa Diskriminierung, Geschlechtersegregation, Unterbewertung der typisch weiblichen Berufe usw.), spielt in diesem Zusammenhang auch die Berufs- und vor allem die Schul- und Studienwahl eine wichtige Rolle. Dieser Wahl, die bei Männern und Frauen meist unterschiedlich ausfällt, liegen Vorlieben, Fähigkeiten und Anlagen, aber auch Stereotypen, soziale Normen, Vereinbarkeitsüberlegungen (die wiederum durch die Verfügbarkeit und Kosten der Betreuungsdienste beeinflusst werden) zugrunde. Kurz gesagt, führt die unterschiedliche Verteilung der Zeit (auf Erwerbs- und Reproduktionsarbeit) zu einer Vergrößerung der Unterschiede in den Einheitslöhnen (pro Arbeitsstunde). Und das geringere Einkommen schlägt sich im Alter in niedrigeren Pensionsbezügen nieder. Aus diesem Grund ist es wichtig, die Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern auch im Hinblick auf ihr Lebenszeiteinkommen zu betrachten.

Tabelle 5.1 stellt die Ergebnisse der jüngsten Istat-Untersuchung „Reddito e condizioni di vita“ („Einkommen und Lebensbedingungen“, s. Tafel 7) vor, die sich auf das Jahr 2006 bezieht und das Einkommen von Frauen und Männern in Italien miteinander vergleicht.

Tafel 7

„EINKOMMEN UND LEBENSBEDINGUNGEN“ – ZUR SITUATION DER FAMILIEN IN ITALIEN

Vor kurzem hat das Istat die Ergebnisse einer dritten Studie zur Situation der Familien in Italien unter dem Titel „Einkommen und Lebensbedingungen“ veröffentlicht. Die Erhebung wurde Ende 2007 durchgeführt und stützt sich auf das EU-Projekt Eu-Silc (*European Statistics on Income and Living Conditions*). Diese Untersuchung, deren Ergebnisse in die regelmäßig veröffentlichten EU-Berichte zur sozialen Situation und zur Verbreitung der Armut in den EU-Mitgliedsländern einfließen, liefert (unter Anwendung untereinander abgestimmter Definitionen und Methoden) vergleichbare Daten, anhand derer die Einkommensverteilung, der Wohlstand und die Lebensqualität der Familien sowie die Wirtschafts- und Sozialpolitik auf nationaler und/oder europäischer Ebene analysiert werden.

Quelle: Istat (2009), *Reddito e condizioni di vita*, 13. November 2009 [<http://www.istat.it>]

Im Jahr 2006 waren in Italien über 26 Millionen Menschen erwerbstätig, davon 15,5 Millionen Männer und 10,7 Millionen Frauen (s. Tab. 3). Überträgt man die Zahl der Erwerbstätigen auf die erwachsene Bevölkerung (15 Jahre und mehr), zeigt sich, dass 67% der Männer ein Einkommen beziehen und 45% der Frauen. Bezogen auf die Gesamtheit der erwerbstätigen Personen, beziehen etwa 30% der Männer, jedoch lediglich 20% der Frauen ihr Einkommen aus einer selbständigen Tätigkeit. Daraus ergibt sich, dass die überwiegende Mehrheit der erwerbstätigen Frauen in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt ist (79,4%).

Tabelle 3 – Das Einkommen nach Beruf, Alter, Studienabschluss und Geschlecht, 2006 (in Tausend und Prozent)

	Abhängige Arbeit		Selbständige Arbeit		Gesamt*	
	M	F	M	F	M	F
<i>a) EinkommensbezieherInnen</i>						
Zahl der BezieherInnen ('000)	11.099	8.387	4.706	2.179	14.986	10.134
% der Gesamtbevölkerung (≥ 15 Jahre)	48,9	35,8	17,8	9,1	66,7	44,9
Zusammensetzung %	70,2	79,4	29,8	20,6	100,0	100,0
<i>Zusammensetzung % nach Alter</i>						
jünger als 35 Jahre	34,3	35,9	23,3	25,4	31,2	33,6
35 – 44 Jahre	30,2	31,8	28,9	28,8	29,9	31,0
45 – 54 Jahre	24,3	22,9	23,8	25,2	23,9	23,5
55 – 64 Jahre	10,1	8,6	16,3	14,8	11,9	10,0
Gesamt**	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Zusammensetzung % nach Studienabschluss</i>						
Grundschule	9,1	6,3	13,2	14,0	10,5	8,1
Mittelschule	44,9	35,0	38,0	35,5	43,5	35,5
Höhere Schule	32,7	39,7	31,7	30,2	32,6	37,8
Diplom oder Fachschulabschluss	13,3	19,0	17,1	20,4	13,4	18,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>b) Nettoeinkommen (Euro/Jahr)</i>						
Durchschnittseinkommen	18.919	14.473	19.682	13.888	19.807	14.263
Durchschnittl. Unterschied (Ym =100)	100	76,5	100	70,6	100	72,0
<i>Durchschnittseinkommen nach Studienabschluss (Euro/Jahr)</i>						
Grundschule	13.974	9.662	15.129	10.626	13.947	8.035
Mittelschule	16.208	11.897	18.112	11.979	17.112	11.787
Höhere Schule	19.740	14.882	19.893	13.642	20.564	14.952
Diplom oder Fachschulabschluss	29.405	19.951	26.279	19.826	31.385	20.976
<i>Durchschnittseinkommen nach Alter (Euro/Jahr)</i>						
Jünger als 35 Jahre	14.287	11.748	15.319	9.833	15.192	11.782
35 – 44 Jahre	20.054	14.986	20.401	14.671	21.303	15.516
45 – 54 Jahre	22.679	16.546	20.751	15.828	23.664	16.769
55 – 64 Jahre	22.158	18.280	23.823	15.483	22.639	15.552

* Die Summe der Personen, die ihr Einkommen aus abhängiger bzw. aus selbständiger Arbeit beziehen, unterscheidet sich von der Gesamtheit der Erwerbstätigen, da es Personen gibt, die ihr Einkommen aus beiden Beschäftigungsformen beziehen.

** Die Summe schließt auch die über 64-Jährigen mit ein.

Quelle: EU-SILC, in: Istat (2009), *Reddito e condizioni di vita nel 2006*.

Im Jahr 2006 beträgt das Durchschnittseinkommen (abhängige und selbständige Arbeit) bei den Männern 19.807 Euro, bei den Frauen 14.263 Euro. Demnach verdienen Frauen durchschnittlich 28% weniger als Männer. Der Unterschied verringert sich etwas im Bereich der abhängigen Arbeit (23,5%), während er im Bereich der selbständigen Arbeit geringfügig zunimmt (29,4%). Ein weiterer interessanter Aspekt ist die Tatsache, dass bei beiden Beschäftigungsformen die Frauen in puncto Studienabschluss die Nase vorn haben: Sie weisen sowohl bei den abhängig Beschäftigten, als auch bei den Selbständigen einen höheren Ausbildungsgrad als die Männer auf (s. Tab. 3, Abschnitt a). So haben bei den Angestellten etwa 59% der Frauen einen höheren Schul- bzw. einen Universitätsabschluss, während es bei den Männern lediglich 49% sind. Bei den selbständig Beschäftigten sind es 51% der Frauen und 49% der Männer. Im Allgemeinen steigt das Einkommen mit dem Alter und dem Studienabschluss, für Frauen und Männer gleichermaßen. Aufgrund des hohen Frauenanteils in Branchen und/oder Berufen mit niedrigeren Lohnstufen und einer schwächeren Gehaltsdynamik, nehmen die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede mit dem Alter jedoch eher zu. Außerdem sind sie für jene Personen, die einen höheren Schulabschluss (Universitäts- oder Fachschulabschluss) haben, noch ausgeprägter.

Frage: Das Arbeitseinkommen hängt von der einheitlichen Entlohnung (Stundenlohn/Arbeitstag/Monat) und von der Gesamtarbeitszeit (Arbeitsstunden; Zeiten ohne Erwerbstätigkeit) ab. Die einheitliche Entlohnung wiederum hängt von einer Reihe von Faktoren ab, u. a. von der Wahl der Ausbildung (Bildungsweg, erreichter Schul- bzw. Studienabschluss) und von der Berufswahl der einzelnen Personen. Auch die Zeit, die man der Erwerbsarbeit widmet, ist in beträchtlichem Maße individuellen Entscheidungen unterworfen (die wiederum an eine Vielzahl an – z. T. von außen auferlegten – Einschränkungen gebunden sein können). Betrachte nun deine persönliche Situation und versuche, die Unterschiede zwischen dir und deinem Partner aufzuzählen (und dabei jene Faktoren zu ermitteln, die diesen Unterschieden zugrunde liegen).

6. Die Ursachen der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede

Wie wir gesehen haben, hängt das geschlechtsspezifische Lohngefälle von einem komplexen Zusammenspiel verschiedener, einander bedingender Faktoren ab. In diesem Zusammenhang hält die Europäische Kommission in einem kurzen Artikel zum *Gender Pay Gap* und zur Armut Folgendes fest:

„Das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat viele Ursachen. Frauen üben oft Tätigkeiten aus, die geringere Wertschätzung genießen als vergleichbare Tätigkeiten, die traditionell von Männern übernommen werden. Diese Situation wird durch Segregation auf dem Arbeitsmarkt noch gefördert, da Frauen vorwiegend in Sektoren beschäftigt sind und Berufe haben, die im Vergleich zu männerdominierten Bereichen weniger gut bezahlt sind. Segregation lässt sich häufig auf Traditionen und Stereotypen zurückführen, die die Wahl der Bildungswege und damit auch die berufliche Laufbahn, die Mädchen und Frauen einschlagen, beeinflussen können. Nach dem Eintritt ins Berufsleben sehen sich Frauen vielfach mit Hindernissen in der Karriereentwicklung konfrontiert (die so genannte „gläserne Decke“), was dazu führt, dass sie in verantwortungsvollen Tätigkeiten und Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Auch die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben stellt für Frauen häufig ein Problem dar, da sie meistens für die Betreuung von Kindern und anderen Familienangehörigen ihre Berufstätigkeit unterbrechen oder in Teilzeit arbeiten. Zeiten ohne Erwerbstätigkeit oder mit geringerem Entgelt können zu Lücken bei den Rentenansprüchen oder zu niedrigeren Renten führen, in deren Folge wiederum Armut im Alter folgt.“

(EK, *Das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die Armut*, 18. März 2010, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=681&newsId=734&furtherNews=yes>)

Tafel 8, die das von der EU-Kommission vorgeschlagene Schema der Ursachen für das GPG aufgreift, fasst auf anschauliche Art und Weise all jene Faktoren zusammen, die mit im Spiel sind.

Tafel 8

WO LIEGEN DIE URSACHEN?

Direkte/offene Diskriminierung

- Manche Frauen werden für **dieselbe Tätigkeit** schlechter bezahlt als

Männer. (Dieser Faktor hat wegen der Wirksamkeit EU-weiter und nationaler Rechtsvorschriften nur einen geringen Anteil an den Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern.)

Die Unterbewertung der Arbeit von Frauen

- Häufiger verdienen Frauen weniger als Männer für die **Ausübung von gleichwertigen Tätigkeiten**. Eine der Hauptursachen liegt in der **Art der Wertschätzung der Kompetenzen von Frauen** im Vergleich zu Männern.
- Tätigkeiten, die ähnliche Fähigkeiten, Qualifikationen oder Erfahrung erfordern, sind in der Regel dann schlecht bezahlt und unterbewertet, wenn in ihnen der Anteil von Frauen gegenüber Männern vorherrscht. So verdienen beispielsweise die (vorwiegend weiblichen) Kassenkräfte in einem Supermarkt weniger als die (hauptsächlich männlichen) Beschäftigten, die Regale bestücken und andere, eher körperliche Tätigkeiten ausüben.
- Möglich ist auch eine Bevorzugung von Männern bei der Bewertung der Leistung, und damit der Lohnhöhe und Aufstiegsmöglichkeit. Wenn beispielsweise Frauen und Männer gleich qualifiziert sind, kann die Verantwortung für Kapital höher gewertet werden als die Verantwortung für Menschen.

Segregation am Arbeitsmarkt

- Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern werden auch durch die so genannte **Segregation am Arbeitsmarkt** verstärkt. Frauen und Männer tendieren nach wie vor zu unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern. Zum einen haben bestimmte Branchen einen hohen Anteil von Frauen oder Männern. Zum anderen überwiegt innerhalb einer Branche oder eines Unternehmens der Anteil von Frauen in geringer geschätzten und niedriger bezahlten Beschäftigungen.
- Frauen arbeiten oft in Branchen, in denen ihre Arbeit geringer bewertet und bezahlt ist, als in den Branchen mit hohem Männeranteil. Über 40% der Frauen sind im Gesundheitswesen, im Erziehungsbereich oder in der öffentlichen Verwaltung tätig. Dies ist doppelt so viel wie der Anteil der Männer in denselben Sektoren. Im Gesundheits- und Sozialsektor allein beträgt der Frauenanteil 80%.
- Ferner sind Frauen häufig als Verwaltungsassistentinnen, Verkäuferinnen oder als angeleitete bzw. ungelernete Arbeiterinnen tätig – fast die Hälfte der berufstätigen Frauen arbeitet in diesen Tätigkeiten. Viele Frauen üben gering bezahlte Beschäftigungen aus, beispielsweise im Reinigungs- und Pflegebereich.
- In Management- und Führungspositionen sind Frauen

unterdurchschnittlich vertreten. In den Unternehmen der EU beträgt der Frauenanteil beispielsweise nur 32% im Management, 10% in den Vorständen der größten Unternehmen und 29% bei WissenschaftlerInnen und IngenieurInnen in ganz Europa.

Traditionen und Stereotypen

- Die Segregation hängt oft mit **Traditionen und Stereotypen** zusammen. Traditionen und Stereotypen, in denen sich persönliche Präferenzen ausdrücken mögen, können beispielsweise die Wahl des Bildungswegs und die Beschäftigungsmuster beeinflussen.
- Frauen haben zwar einen Anteil von 55% bei den UniversitätsstudentInnen, sind aber in Bereichen wie Mathematik, IT und Ingenieurwesen in der Minderheit.
- Einen Universitätsabschluss in mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Fächern haben nur 8,4 von 1.000 Frauen (von 20-29 Jahren) im Vergleich zu 17,6 Männern.
- Folglich arbeiten weniger Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen. In vielen Fällen führt dies dazu, dass Frauen in geringer geschätzten und weniger bezahlten Sektoren der Wirtschaft tätig sind.
- Wegen diesen Traditionen und Stereotypen wird von Frauen erwartet, dass sie ihre Arbeitszeit reduzieren oder ihre Berufstätigkeit ganz aufgeben, um sich um die Kinder zu kümmern oder um ältere Angehörige zu pflegen.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- Frauen haben größere Schwierigkeiten als Männer, wenn es um das **Verhältnis von Arbeit und Privatleben** geht (**work-life balance**).
- Die Aufgaben in der Familie und Pflege sind immer noch ungleich verteilt. Die Sorge um abhängige Familienmitglieder wird weitgehend von Frauen getragen. Weitaus mehr Frauen als Männer entscheiden sich für den Elternurlaub. Diese Tatsache führt in Verbindung mit fehlenden Möglichkeiten der Betreuung von Kindern und älteren Menschen dazu, dass Frauen oft gezwungen sind, den Arbeitsmarkt zu verlassen. Die Beschäftigungsquote von Frauen mit minderjährigen Kindern liegt lediglich bei 64,4% gegenüber 91,4% bei Männern mit minderjährigen Kindern.
- Teilzeitarbeit kann zwar eine ganz persönliche Entscheidung sein, ist für Frauen in vielen Fällen jedoch eine Notwendigkeit, um Erwerbstätigkeit und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren. Eine

Lohndifferenz zeigt sich bei der Betrachtung der Stundenlöhne von Beschäftigten in Teilzeit und Vollzeit. Europaweit arbeitet über ein Drittel der Frauen in Teilzeit, bei den Männern liegt der Anteil bei lediglich 8%. Über drei Viertel aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.

- Dadurch haben Frauen mehr Karriereunterbrechungen oder arbeiten weniger Stunden als Männer. Dies kann ihre Karriereentwicklung und Aufstiegschancen beeinträchtigen. Es bedeutet auch finanziell weniger attraktive Karrieren.

Quelle: Europäische Kommission,

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=682&langId=de>

2. TEIL

Eingangs haben wir uns die Frage gestellt, was die Ursachen dafür sind, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle im europäischen Durchschnitt etwa 18% beträgt, in Italien jedoch sehr bescheiden ausfällt (etwa 4,9%). Wenn der GPG das Ergebnis von Diskriminierungen und Ungleichheiten am Arbeitsmarkt ist, wie ist es dann möglich, dass der GPG in Italien so gering ist? Um diese Frage beantworten zu können, muss man verstehen, wie dieser Indikator berechnet wird. Und dies ist das Ziel, das wir uns im zweiten Teil dieser Publikation setzen.

7. Die Berechnung des Lohngefälles: Welches sind die Indikatoren?

Die Studien zu den Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern gehen allgemein von einer Differenz zuungunsten der Frauen aus. Doch häufig stimmen sie in Bezug auf die Berechnung des Lohngefälles nicht überein. Unterschiedliche Ergebnisse können so zu Verwirrung und Interpretationsschwierigkeiten führen.

Die Verwirrung aufgrund unterschiedlicher Daten ist zum Großteil zurückzuführen auf:

- i) die verwendeten **Datenbanken** (Stichprobenuntersuchungen, die aufeinander abgestimmt werden und dazu dienen, einen Vergleich auf internationaler Ebene herzustellen; nationale Untersuchungen, administrative Datenbanken usw.)

Die Stichprobenuntersuchungen weichen in Bezug auf die Methoden der Miteinbeziehung bzw. des Ausschlusses voneinander ab (so können sie z. B. alle ArbeitnehmerInnen miteinbeziehen oder nur die ArbeitnehmerInnen im Privatsektor; oder sie berücksichtigen alle Unternehmen oder schließen kleine Unternehmen aus usw.).

- ii) die gewählte **Gehaltsvariable**, anhand derer das Lohngefälle untersucht wird

Die Gehaltsvariable kann sein: Stunden-, Monats- oder Jahreslohn, Brutto- oder Nettogehalt (nach Steuern und Abgaben); Gehalt einschließlich oder ausschließlich einzelner Posten (Überstundenbezahlung, Bonuszahlungen usw.).

iii) die gewählte **Aufschlüsselung** der Daten

So können die Durchschnittswerte für die Gesamtheit der ArbeitnehmerInnen oder die Durchschnittswerte aufgeschlüsselt nach Bildungsgrad, Altersgruppe, Branche, Beschäftigungskategorie usw. berücksichtigt werden.

Demnach steht die Inhomogenität der Ergebnisse bei der Bemessung der Lohnunterschiede in engem Zusammenhang mit der jeweils verwendeten Datenbank, mit den verwendeten Variablen zur Beschreibung des Phänomens und mit der Art und Weise, wie die Daten aufbereitet werden (Aufschlüsselung). Wenn man sich z. B. das Jahreseinkommen (Netto nach Steuern) von Frauen und Männern in Italien ansieht, beträgt das Lohngefälle, das im Rahmen der Istat-Untersuchung „Einkommen und Lebensbedingungen“ (s. Tab. 3) berechnet wurde, etwa 28% (23,4% bei den ArbeitnehmerInnen und 29,4% bei den selbständig Beschäftigten). Für dasselbe Jahr (2008) ergibt eine Untersuchung der Banca d'italia zu den Familienhaushalten eine Differenz im Nettojahreseinkommen von etwa 26,6% (20,1% bei den ArbeitnehmerInnen und 37,7% bei den selbständig Beschäftigten). 2006 verdiente eine Frau durchschnittlich 14.447 Euro, ein Mann 19.696 Euro. Wenn man nun den Stundenlohn betrachtet, so verringert sich die Differenz – für dasselbe Jahr und auf dieselbe statistische Quelle Bezug nehmend – bei den ArbeitnehmerInnen wesentlich (sie beträgt etwa 6%).

Tafel 9

STRUCTURE OF EARNINGS SURVEY (SES)

Die Verdienstsstrukturserhebung SES ist eine umfangreiche Datenbank, die EU-weit wichtige Eckdaten zu den ArbeitnehmerInnen (z. B. Geschlecht, Alter, Beschäftigung, Dienstalter, Ausbildung usw.) einerseits und zu den Unternehmen (z. B. Branche, Größe usw.), in denen sie tätig sind, andererseits bereitstellt. Seit 2006 veröffentlicht das statistische Amt der EU (Eurostat) aufeinander abgestimmte Daten zum GPG und greift dabei auf die SES zurück.

Wen erfasst die Erhebung?

- Sie berücksichtigt die ArbeitnehmerInnen im Privatsektor (Vollzeit und Teilzeit).

Grenzen:

- Stichprobe: Nicht erfasst werden die Beschäftigten in der öffentlichen

Verwaltung, die Angestellten von kleinen Unternehmen (< 10 Angestellte), die in scheinselfständigen Beschäftigungsverhältnissen arbeitenden Personen (kontinuierliche und koordinierte Zusammenarbeit bzw. quasi-abhängige Arbeit) und die selbständig Beschäftigten;

- Variablen: Informationen über einige wichtige persönliche Merkmale (wie Zivilstand, Anzahl und Alter der Kinder, Erwerbsbiografie) werden nicht gesammelt.

Für die Berechnung von Lohndifferenzen und eventuellen Diskriminierungen am Arbeitsmarkt ist der Stundenlohn eine weitaus zufriedenstellendere Maßeinheit. In Bezug auf die Gesamtsumme an Stunden, die in einem Jahr gearbeitet werden, bereinigt der Stundenlohn den Jahreswert von eventuellen Unterschieden zwischen Frauen und Männern. So können die Gehälter von Männern, die zum Großteil einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, mit den Gehältern von Frauen, die vorwiegend teilzeitbeschäftigt sind, verglichen werden. Der Stundenlohn erlaubt es also, die einheitlichen Löhne von Frauen und Männern beziehungsweise ihre Löhne bei gleichem Ausmaß an geleisteter Arbeit miteinander zu vergleichen.

Die Uneinheitlichkeit der statistischen Quellen macht es nahezu unmöglich, einen internationalen Vergleich anzustellen. Aufgrund der Relevanz der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede hat die EU vor einigen Jahren eine abgestimmte Datenbank erstellt, die Structure of Earnings Survey (s. Tafel 9), die für einen EU-Ländervergleich in Bezug auf den Gender Pay Gap und die Überwachung der Fortschritte in der Reduzierung des GPG gut geeignet ist. Diese Datenbank wird herangezogen, um das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in den EU-Mitgliedstaaten zu berechnen.

Die EU hat sich darauf geeinigt, die Differenz in ihrer „unbereinigten“ Form (unadjusted gender pay gap) als Indikator zu verwenden und sie anhand des Bruttostundenlohns zu berechnen (s. Tafel 10). Wie bereits erwähnt, dient als Datenbank die *Structure of Earnings Survey* (SES), eine EU-weit abgestimmte Stichprobenerhebung, die einen Vergleich zwischen den EU-Ländern erlaubt.

Tafel 10

DIE „UNBEREINIGTE“ GESCHLECHTSSPEZIFISCHE LOHNDIFFERENZ

Die unbereinigte geschlechtsspezifische Lohndifferenz (*unadjusted GPG*) misst die Differenz, die **durchschnittlich** zwischen dem Bruttostundenlohn eines Arbeitnehmers und dem einer Arbeitnehmerin in einem bestimmten Kontext (Land, Region, Unternehmen usw.) besteht.

Der Bruttostundenlohn ist eine einfach zu berechnende Einheit, die allgemein in den nationalen und internationalen Statistiken herangezogen wird. Aufgrund der Bruttolöhne aller ArbeitnehmerInnen berechnet man den Durchschnittslohn von Männern (W_M) und den Durchschnittslohn von Frauen (W_F). Der Lohnunterschied wird also folgendermaßen berechnet:

$$\frac{(W_M - W_F)}{W_M} * 100$$

Die unbereinigte Lohndifferenz misst prozentuell gesehen die Differenz zwischen dem Durchschnittsstundenlohn eines Arbeitnehmers und dem einer Arbeitnehmerin.

An dieser Stelle muss festgehalten werden, dass die „unbereinigte“ Lohndifferenz (beziehungsweise der nicht angepasste GPG, der individuelle Merkmale, die einen Teil der Unterschiede in der Entlohnung erklären könnte, nicht berücksichtigt) ein Indikator ist, der ein weitläufigeres Konzept des Lohngefälles misst, als jener der dem Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ (equal pay for equal work or of equal value) folgt. Man möchte damit eine Gesamtberechnung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, die sich u. a. auch in den Lohnunterschieden widerspiegeln, vorbereiten.

Frage: Betrachten wir zwei Gruppen von ArbeitnehmerInnen, die nach Geschlecht unterschieden werden, in derselben Branche (z. B. in der Lebensmittelbranche) und in einem Unternehmen derselben Größe arbeiten, gleich eingestuft sind, dieselbe Berufserfahrung haben, im selben Bereich tätig sind usw. Erwartest du dir eine hohe/niedrige Lohndifferenz?

Antwort: Ausgehend vom Prinzip der Lohngleichheit für gleiche Arbeit, das gesetzlich verankert ist, erwarte ich mir keine

nennenswerten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern.

2. Stellungnahmen im Rahmen der Studie DI.RE

GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT

„Es muss eine identische Situation vorherrschen, erst dann kann ich sagen, ob Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen. Ich mache ein Beispiel: Fast alle Familienoberhäupter, auch die Frauen, erhalten Familienzulagen. Dann gibt es noch die Überstunden, nicht zu vergessen, vor allem bei den Männern. Pauschalbeträge sind viel öfter auf den Lohnstreifen der Männer zu finden als auf jenen von Frauen. [...] Es fällt mir schwer zu glauben, dass es in Südtirol viele Betriebe gibt, die von vornherein für dieselbe Arbeit unterschiedliche Verträge aushandeln. Die Lohnunterschiede entstehen durch unterschiedliche Aufstiegsmöglichkeiten, durch den Einsatz, aber nicht durch die Einstufung.“ [*Bereich Unternehmen*]

„Im öffentlichen Sektor muss alles absolut transparent und gut reglementiert sein. Deshalb gibt es keine Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen: Mit demselben Studientitel und demselben Dienstalter gehören Frauen wie Männer derselben Lohnstufe an. Eventuelle Unterschiede entstehen erst durch zusätzliche Tätigkeiten, für die man Gehaltszulagen bekommt. Und sehr oft sind die Männer eher bereit, diese Aufgaben zu übernehmen, Frauen haben sehr oft weniger Zeit aufgrund der Doppelbelastung (Familie und Beruf)“ [*Bereich Verwaltung*]

„Ich glaube nicht, dass ein Industriebetrieb eine Frau einstellt, die dieselbe Ausbildung wie ein Mann hat und sie für die gleiche Arbeit anders einstuft, ich bezweifle, dass das so offen gemacht wird. Aber ein Mann gibt mehr Sicherheit, da er nicht fehlt, das ist Fakt in unserer Wirklichkeit.“ [*Bereich Gewerkschaft*]

Frage: Wenn man die geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen berechnen möchte, ist es da sinnvoll, den Vergleich auf die Ebene des Gehalts (pro gearbeiteter Stunde) von Frauen und Männern in gleichen (oder ähnlichen) Berufen zu beschränken?

Antwort: Die Antwort muss „Nein“ lauten, aus dem einfachen Grund, dass Frauen und Männer nicht dieselben Chancen und Möglichkeiten am Arbeitsmarkt haben. Die Segregation in der Beschäftigung und in den einzelnen Sektoren drückt sich in

einer unterschiedlichen Verteilung von Frauen und Männern in Bezug auf Tätigkeitsfeld, Branche und Einstufungsebene aus. Deshalb ist es wichtig, die Lohnunterschiede unter dem Aspekt dieser unterschiedlichen Verteilung zu betrachten.

Im Juli 2008 hat die EU beschlossen, den Gender Pay Gap in die Reihe der Indikatoren aufzunehmen, die die Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten kontrollieren (s. Tafel 11).

Abbildung 1 zeigt die aktuellen Eurostat-Daten zum Gender Pay Gap in den EU-Mitgliedstaaten. 2008 betrug der Bruttostundenlohn von Frauen EU-weit 18% weniger als der der Männer. Vorab kann man sagen, dass das Lohngefälle in allen Mitgliedsländern zuungunsten der Frauen ausfällt, also auch in jenen Ländern, in denen seit Jahren Maßnahmen zur Beseitigung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern gesetzt werden und in denen die Chancengleichheit gefördert wird (wie etwa Finnland, Schweden oder Dänemark). Zweitens kann man beobachten, dass es relevante Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern in Bezug auf das Lohngefälle gibt: So beträgt es in Italien, Malta, Slowenien und Belgien 10%, in der Slowakei, in Holland, Zypern, Deutschland und Großbritannien 20% und in Österreich, der Tschechischen Republik und Estland 25%.

Interessanterweise liegen die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in jenen Ländern unter dem Durchschnittswert, in denen die weibliche Beschäftigungsquote verhältnismäßig niedrig ist (s. Italien, Malta, Polen). Dies könnte sich aus der Tatsache erklären, dass in diesen Ländern der Frauenanteil in Handwerksberufen und/oder in Tätigkeitsfeldern, die keiner speziellen Qualifikation bedürfen, gering ist. Umgekehrt lässt sich ein größerer Unterschied innerhalb jener Arbeitsmärkte beobachten, die durch eine stärkere Segregation (s. Zypern, Estland, Slowakei, Finnland) oder durch einen hohen Frauenanteil in Teilzeitbeschäftigung (s. Deutschland, Großbritannien, Holland, Österreich, Finnland) gekennzeichnet sind.

Tafel 11

DER STRUKTURELLE INDEX DER EU: „GENDER PAY GAP“ (*unadjusted*)

Seit 2006 ermittelt Eurostat jährlich anhand der Daten der SES (*Structure of Earnings Survey*) den GPG für alle EU-Mitgliedstaaten. Der GPG ist ein Durchschnittsindikator, der für die Gesamtheit der ArbeitnehmerInnen berechnet wird. Er soll ein Gesamtbild der geschlechtspezifischen Lohnunterschiede liefern.

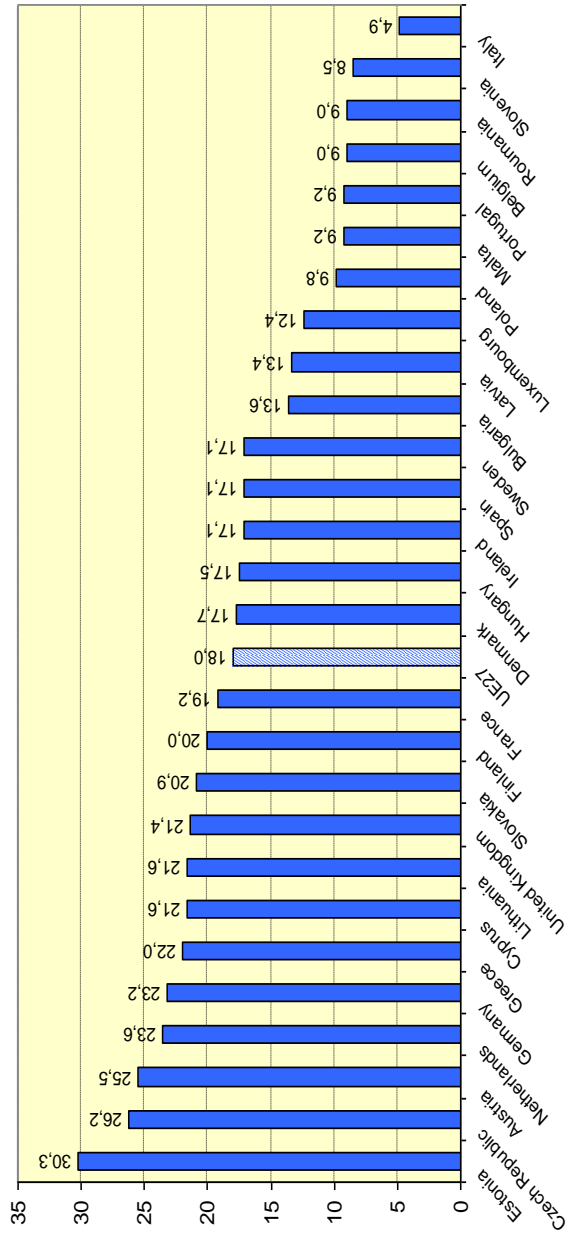
Dieser Index, der als Gesamtdurchschnittswert berechnet wird, weist einige Grenzen auf:

- er berücksichtigt die individuellen Merkmale von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (z. B. Bildungsgrad, Dienstalter, Arbeitserfahrung) nicht
- er liefert keinerlei Hinweise auf die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern in Bezug auf Berufssparte, Beschäftigung, Tätigkeitsfeld (bzw. auf den Grad der Segregation auf dem Arbeitsmarkt)
- er misst die Diskriminierung am Arbeitsmarkt nicht.

Der GPG wird als *unadjusted* (bzw. „unbereinigt“) definiert, da er die individuellen Merkmale, die die Lohndifferenzen zum Teil erklären würden, außer Acht lässt. Der unbereinigte GPG wurde gewählt, um ein Gesamtbild der Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu liefern.

Da der Grad des GPG ein Gesamtbild der Stellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt liefert, ist es einerseits unerlässlich, auch andere Indikatoren, die die Stellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben beeinflussen, zu betrachten. Andererseits muss ebenso der Versuch unternommen werden, ein vollständiges Bild all jener Ursachen zu skizzieren, die den unterschiedlichen Lohnunterschieden in den einzelnen Ländern zugrunde liegen.

Abbildung 1 – Das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle in den EU-Mitgliedstaaten, 2008 (Unterschied in der durchschnittlichen Bruttostundenlohnung von Männern und Frauen dargestellt als Prozentsatz der Löhne von Männern)



Quelle: Eurostat, Structure of Earnings Survey

8. Die „Fallen“ des aggregierten Mittelwerts

Die niedrige geschlechtsspezifische Lohndifferenz auf aggregierter Ebene, die sich in einigen Ländern (insbesondere in Italien) beobachten lässt, ist nicht leicht zu interpretieren. Die mitwirkenden Faktoren sind zahlreich und sehr unterschiedlich:

- das **System der Tarifverträge** wirkt sich erheblich auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle aus. Insbesondere ein starkes und zentralisiertes Kollektivvertragssystem (mit nationalen Kollektivverträgen) kann eine allgemeine Verringerung der Lohndifferenzen begünstigen und daher indirekt auch das geschlechtsspezifische Lohngefälle eindämmen; umgekehrt neigt ein schwaches oder stark dezentralisiertes Kollektivvertragssystem dazu, individuelle Vertragsverhandlungen zu begünstigen und die geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen zu vergrößern;
- der **Grad der Beteiligung am Erwerbsleben** ist ein weiterer Faktor, den es zu beachten gilt. Die niedrige Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben kann in der Tat zur Verringerung des Lohngefälles beitragen, da vorwiegend Frauen mit einem hohen Bildungsgrad am Arbeitsmarkt präsent sind (und in Berufen mit mittleren bis anspruchsvollen Inhalten arbeiten);
- die **Verteilung der Beschäftigten auf einzelne Sektoren und nach beruflicher Qualifikation** kann für Frauen und Männer sehr unterschiedlich ausfallen und so die tatsächlichen Unterschiede in den Lohn Ebenen verschleiern.

3. Stellungnahmen im Rahmen der Studie DI.RE.

TARIFVERTRÄGE UND INDIVIDUELLE VERTRAGSVERHANDLUNG

„Im Rahmen der Tarifverhandlungen sieht die Gewerkschaft keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern vor. Es ist jedoch klar, dass sich diese Unterschiede innerhalb der Unternehmen in den sogenannten betrieblichen Zulagen niederschlagen, die de facto von den Betrieben nach eigenem Ermessen gehandhabt werden. In diesem Sinne nisten sich reelle Unterschiede ein, denn was die Gehaltseinstufungen betrifft, dürfen keine Unterschiede gemacht werden, da Einstufung und Entlohnung Hand in Hand gehen und auch gesetzlich garantiert sind.“ [Bereich Gewerkschaft]

Diese und andere Phänomene können den aggregierten Mittelwert des Gender Pay Gaps (GPG) verändern und zwar so weit, dass ein internationaler Vergleich, der auf diesem „mittleren“ aggregierten Indikator basiert, fast unmöglich wird bzw. nicht sehr nützlich ist.

Der aggregierte Stundenlohnunterschied, der den durchschnittlichen Lohn aller Männer mit dem durchschnittlichen Lohn aller Frauen miteinander vergleicht, liefert keine nützlichen Hinweise, um das Phänomen auf nationaler Ebene zu messen. Tatsächlich birgt der aggregierte Mittelwert verschiedene technische und interpretatorische Schwierigkeiten in sich, auf die hingewiesen werden muss.

Um die Bedeutung des aggregierten Mittelwerts (GPG) und seine Grenzen zu verstehen, empfiehlt es sich zunächst, die Daten nach den beruflichen Positionen aufzuschlüsseln (s. Tabelle 4). Dabei erhöht sich die Differenz: Für die Gesamtheit der ArbeitnehmerInnen beträgt die Lohndifferenz 5,8%, bei den Arbeitern jedoch 13,8%, 11,2% bei den Angestellten, 28,5% bei den leitenden Angestellten und 23,7% bei den Führungskräften. Der einzige Beruf, der eine sehr geringe Lohndifferenz aufweist (niedriger als der Durchschnittswert) ist der Lehrberuf mit einem Wert von 4,6%.

Frage: Wie ist es möglich, dass der GPG in allen Berufsgruppen (mit Ausnahme bei den LehrerInnen) hoch ist (von 11% bis 28%), während der Gesamtdurchschnittswert des GPG relativ niedrig ist (weniger als 6%)?

Antwort: Der Durchschnittswert (von 5,8%) gibt keine Indikationen über die Auswirkungen der Zusammensetzung der Beschäftigung nach Geschlecht und beruflicher Position. So ist etwa der Frauenanteil auf mittlerer Beschäftigungsebene (Angestellte und Lehrerinnen) besonders hoch, während sich die männliche Beschäftigung auf alle Berufsgruppen und -positionen verteilt. Demnach arbeiten viele Frauen als Angestellte und verdienen mehr als viele Männer, die als Arbeiter beschäftigt sind. Dennoch lässt sich in beiden Berufskategorien ein Lohnunterschied zuungunsten der Frauen feststellen.

Tabelle 4 – Durchschnittlicher Stundenlohn (netto) nach beruflicher Position und Geschlecht (Euro/Stunde) und Lohndifferenz (in %), ArbeitnehmerInnen, 2004

Position	Männer	Frauen	Diff. %
Arbeiter/in	7,38	6,36	13,8
Angestellte/r	9,63	8,55	11,2
Lehrer/in	13,46	12,84	4,6
Leitende/r Angestellte/r	14,40	10,29	28,5
Führungskraft/Manager/in	18,47	14,10	23,7
Gesamt	9,09	8,56	5,8

Quelle: Isfol (2007, Tab. 8, S. 311), ausgewertet in: *Indagine sui bilanci delle famiglie italiane*, Banca d'Italia

Tabelle 5 – Durchschnittlicher Stundenlohn nach Studienabschluss und Geschlecht (Euro/Stunde) und Lohndifferenz (in %), ArbeitnehmerInnen, 2004

Schul-/Studienabschluss	Männer	Frauen	Diff. %
Keine / Grundschule	7,6	6,5	14,5
Mittelschule	7,9	7,0	11,8
Berufsschule	9,2	8,6	5,9
Gymnasium / Höhere Schule	10,2	8,2	19,6
Diplom / Postuniversitärer Abschluss	14,5
Gesamt	9,09	8,56	5,8

Quelle: Isfol (2007, Tab. 1, S. 313), ausgewertet in: *Indagine sui bilanci delle famiglie italiane*, Banca d'Italia

Tabelle 6 – Durchschnittlicher Stundenlohn der AkademikerInnen nach Hochschulabschluss und Geschlecht (Euro/Stunde) und Lohndifferenz (in %), ArbeitnehmerInnen, 2004

Hochschulabschluss	Männer	Frauen	Diff. %
Geisteswissenschaften	13,0	12,4	4,3
Sozial-/Wirtschaftswissenschaften	13,6	9,7	29,0
Naturwissenschaften	15,0	12,7	15,4
Gesamt	14,5

Quelle: Isfol (2007, Tab. 8, S. 311), ausgewertet in: *Indagine sui bilanci delle famiglie italiane*, Banca d'Italia

Man kann sich nun die Frage stellen, ob die Mehrdeutigkeit des aggregierten Mittelwerts auch systematische Unterschiede je nach Schulabschluss verschleiert (s. Tabelle 5). Durch eine Aufschlüsselung erhöht sich der Wert auch hier im Verhältnis zum Durchschnittswert aller ArbeitnehmerInnen: Er beträgt 14,5% bei den Angestellten mit niedriger Schulbildung, 11,8% bei jenen mit mittlerem Schulabschluss, 19,6% bei jenen mit höherem Schulabschluss und 14,5% bei den AkademikerInnen.

Frage: Wie ist es möglich, dass der GPG für alle Bildungsstufen (mit Ausnahme der BerufsschulabgängerInnen) hoch ist (11,8% bis 19,68%), während der Gesamtdurchschnittswert des GPG niedrig ist (weniger als 6%)?

Antwort: Der Durchschnittswert (von 5,8%) gibt keine Indikationen über die Auswirkungen der Zusammensetzung der Beschäftigung nach Geschlecht und Schulabschluss. So ist der Anteil von erwerbstätigen Frauen mit mittlerem bis höherem Bildungsgrad (höhere Schule und Uniabschluss) hoch, während erwerbstätige Männer auf alle Bildungsstufen verteilt sind. Unter den Beschäftigten sind daher viele Frauen mit einer mittleren bis höheren Ausbildung (Matura, Uniabschluss), die mehr als viele Männer mit mittlerer Ausbildung (Mittelschule, höhere Schule) verdienen. Dennoch lässt sich auf jeder Bildungsstufe ein Lohngefälle zuungunsten der Frauen feststellen.

9. Der unbereinigte Lohnunterschied: seine Grenzen und die Schwierigkeiten der Interpretation

Der unbereinigte Lohnunterschied ist ein Indikator, der den Vorteil hat, dass er leicht zu berechnen ist, er weist aber auch starke Grenzen auf.

So wurden bei obiger Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles nur erwerbstätige Personen, die ein Gehalt beziehen, berücksichtigt. Die weibliche Beschäftigungsquote ist jedoch in einigen Ländern (vor allem in Italien) besonders gering (2008 betrug sie 47,2%), außerdem sind eher Frauen mit höherem Bildungsabschluss erwerbstätig.

Weiters wurde der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen und Männern berechnet; aber dieser Durchschnittswert kann einige Verzerrungen beinhalten, da die zwei Einheiten, die miteinander verglichen werden (Männer und Frauen) sehr unterschiedliche individuelle Merkmale haben (Alter, Dienstalter, Bildungsgrad, Branche, Größe des Unternehmens, in dem sie beschäftigt sind usw.).

Das „unbereinigte“ Lohngefälle, das Eurostat für das Jahr 2008 für Italien berechnet hat (s. Tabelle 1) beträgt 4,9%. Das bedeutet, dass der Stundenlohn erwerbstätiger, angestellter Frauen im Durchschnitt 4,9% unter dem Durchschnittslohn von Männern liegt. Aber diese „unbereinigte“ Differenz berücksichtigt weder die Tatsache, dass die weibliche Beschäftigungsquote in Italien niedrig ist, noch die unterschiedlichen individuellen Merkmale:

- die weibliche Beschäftigungsquote in Italien ist eine der niedrigsten in der gesamten EU (im Jahr 2008 rangiert Italien an der vorletzten Stelle!). Das bedeutet, dass mehr als 50% der Italienerinnen (zwischen 15 und 65 Jahren) keiner Erwerbstätigkeit nachgehen (weil sie etwa eine Auszeit nehmen oder arbeitslos sind). Das „unbereinigte“ Lohngefälle (4,9%), das nur die Beschäftigten berücksichtigt, lässt die Tatsache außer Acht, dass für den Großteil der italienischen Frauen im arbeitsfähigen Alter der Lohn gleich Null beträgt;

- erwerbstätige Frauen in Italien weisen im Durchschnitt einen höheren Bildungsabschluss als Männer auf. Aus diesem Grund sollten sie – ausgehend vom Prinzip der Investition in Humankapital – mehr (und nicht weniger) als Männer verdienen. Das heißt, wenn das Merkmal „Ausbildung/Bildung“ im gleichen Maße vergütet würde, hätten wir ein positives (und kein negatives) Lohngefälle zugunsten der Frauen.

Frage: Ist es möglich, das „unbereinigte“ Lohngefälle dahingehend zu korrigieren, dass man die Tatsache der niedrigen Beschäftigungsquote von Frauen in Italien berücksichtigt und dann den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied unseres Landes mit demjenigen anderer Länder vergleicht? Wie können die Lohnunterschiede zwischen zwei Gruppen, zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern, berechnet werden, wenn diese unterschiedliche individuelle Merkmale aufweisen und in unterschiedlichen Positionen tätig sind?

Antwort: In der Untersuchung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles hat die Forschung in den letzten Jahren bemerkenswerte Entwicklungsschritte gemacht: Man hat statistische und ökonometrische Methoden entwickelt, die Antworten auf obige Fragen zu geben versuchen. Die folgenden zwei Abschnitte (§10 und §11) schlagen eine intuitive Auslegung der von wirtschaftswissenschaftlichen Studien behandelten Fragestellungen in Bezug auf die Lohnunterschiede vor und liefern eine kurze Beschreibung der wichtigsten Ergebnisse.

10. Der internationale Vergleich und das Problem der Stichprobenauswahl

Wenn man die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in den einzelnen EU-Ländern miteinander vergleicht, erhält man sehr heterogene Ergebnisse. Auf den ersten Blick sieht es so aus, als ob die Italienerinnen im Vergleich zu allen anderen Frauen in den EU-Mitgliedsländern in Bezug auf die Entlohnung die geringsten Nachteile hinnehmen müssten. Dieses – scheinbar positive – Ergebnis verändert sich jedoch wesentlich, wenn man die Tatsache miteinbezieht, dass Italien EU-weit die niedrigste Frauen-Erwerbsquote aufweist (und wenn man die Heterogenität zwischen erwerbstätigen und nicht-erwerbstätigen Frauen berücksichtigt).

Der unbereinigte *Gender Pay Gap* bezieht sich ausschließlich auf die erwerbstätige Bevölkerung, die ein Gehalt bezieht. In den Ländern mit einer niedrigen weiblichen Erwerbsquote, wie es bei Italien der Fall ist, beziehen Frauen, die einem Beruf nachgehen, durchschnittlich höhere Löhne und sind deshalb nicht repräsentativ für die Gesamtheit der weiblichen Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter. Da man eine niedrige weibliche Beteiligung am Erwerbsleben und eine gewisse Heterogenität in der erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Bevölkerung beobachten kann, kann die Einschätzung der Lohnunterschiede eine Unterbewertung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern implizieren. In den Wirtschaftswissenschaften bringt man ein geringer ausfallendes Lohngefälle in Zusammenhang mit dem Phänomen der „Stichprobenauswahl“ (s. Tafel 12).

Tafel 12

DAS PROBLEM DER STICHPROBENAUSWAHL

Erwerbstätige Frauen (die, die ein Gehalt beziehen) sind keine zufällige Stichprobe aus der Bevölkerung (die Gesamtheit der Frauen im arbeitsfähigen Alter): Sie sind eine Gruppe, die deshalb ausgewählt wurde, weil sie aufgrund bestimmter Merkmale (z. B. Alter, Ausbildung, Zivilstand, mit/ohne Kinder, Alter des jüngsten Kindes usw.) mit hoher Wahrscheinlichkeit erwerbstätig sind.

In Italien:

Die erwerbstätigen Frauen sind eine automatisch gewählte Gruppe: Es sind jene Frauen, die bestimmte individuelle Merkmale aufweisen (gebildet, jung, kinderlos) und von denen angenommen wird, dass sie berufstätig sind und ein relativ hohes Gehalt beziehen.

Auch die nicht-erwerbstätigen Frauen sind eine automatisch gewählte Gruppe: Es sind jene Frauen, die bestimmte individuelle Merkmale aufweisen (niedriger Bildungsgrad, mittleres Alter, mit Kindern) und von denen angenommen wird, dass sie mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht berufstätig sind bzw. ein relativ niedriges Gehalt beziehen.

Wenn auch diese Gruppe von Frauen erwerbstätig wäre, wären ihre Gehälter niedriger als jene, die man auf dem Arbeitsmarkt beobachtet und deshalb wäre auch das Lohngefälle größer.

In anderen Ländern:

Der Prozess der „Auswahl in der Beschäftigung“ kann in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich ausfallen. So verringern z. B. kleine Kinder in manchen Ländern die Wahrscheinlichkeit für eine Frau, erwerbstätig zu sein sehr stark, während dieser Faktor in anderen Ländern kaum eine Rolle spielt. Ähnlich kann sich auch der niedrige Bildungsgrad sehr unterschiedlich auf die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit in den einzelnen Ländern auswirken.

Somit kann sich die Stichprobenauswahl positiv oder negativ in Bezug auf die Berechnung des Lohngefälles auswirken. Wenn die Lohnungleichheiten also korrigiert werden (um die Auswahl der Beschäftigung zu berücksichtigen), kann man in einigen Ländern einen Anstieg der Lohndifferenz und in anderen wiederum eine Verringerung im Verhältnis zum „unbereinigten“ Lohngefälle beobachten.

Tabelle 7 – Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in den EU-Staaten und die Auswirkungen der Auswahl in der Beschäftigung

	Brutto- lohndifferenz	Korrigierte Lohndifferenz
<i>Mittelmeerländer</i>		
Spanien	14,1	31,3
Italien	8,5	15,9
Griechenland	11,7	31,6
<i>Nordeuropäische Staaten</i>		
Finnland	16,8	9,6
Dänemark	11,4	8,0
<i>UK/Irland</i>		
Großbritannien	24,5	26,1
Irland	16,2	25,2
<i>Anderer EU-Staaten</i>		
Österreich	21,7	15,2
Belgien	9,4	7,4
Frankreich	12,3	7,9
Deutschland	19,8	14,1
Niederlande	18,0	18,7
Portugal	10,0	9,5

Quelle: Boeri, Del Boca e Pissarides (2005, S. 76)

Die bewusste Stichprobenauswahl von erwerbstätigen Frauen (deren Gehalt man beobachtet) erfolgt mittels ökonomischer Methoden, die die Differenz korrigieren. Tabelle 7 zeigt die Ergebnisse für eine Reihe europäischer Länder.

Für sechs Länder erhöht sich die Differenz, während sie für sieben Länder geringer wird. Wenn die Auswirkung der Auswahl in der Beschäftigung berücksichtigt wird, steigt das geschlechtsspezifische Lohngefälle in den drei Mittelmeerstaaten (Griechenland, Spanien und Italien) und in Irland beträchtlich an, während es sich in anderen Ländern kaum verringert. In der Folge werden die Länder bezüglich des Lohngefälles neu angeordnet.

Für Italien erhöht sich die geschätzte Differenz von 8,5% (nicht korrigiert) auf 15,9% (korrigiert), damit klettert Italien vom letzten auf den sechsten Platz, nach Griechenland, Spanien, Großbritannien, Irland und den Niederlanden.

11. Das Lohngefälle und die Lohndiskriminierung

Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern können als das Ergebnis eines Vergleichs zweier Gruppen von ArbeitnehmerInnen mit unterschiedlichen Merkmalen interpretiert werden. Die angewandten statistischen Methoden, die den Lohn von Frauen mit jenem von Männern vergleichen, erlauben es jedoch nicht, zu verstehen, wie groß der Anteil des Lohnunterschieds ist, der sich auf die unterschiedlichen Merkmale von Frauen und Männern zurückführen lässt und wie groß jener Anteil ist, der den unterschiedlichen Erträgen derselben Merkmale zugeschrieben werden kann.

Männer und Frauen üben unterschiedliche Tätigkeiten aus, sind in unterschiedlichen Branchen beschäftigt, weisen unterschiedliche Karriereverläufe auf, haben unterschiedliche individuelle Merkmale (Alter, Dienstalter, Ausbildung). Weiters sind Frauen eher in den Dienstleistungsbranchen vertreten (z. B. in der Textilindustrie, im Tertiärsektor, in personenbezogenen Dienstleistungen) und in Berufen, die durch niedrige Lohnstufen gekennzeichnet sind (Lehrerinnen, Angestellte, Krankenpflegepersonal). Schließlich sind Frauen mit größeren Schwierigkeiten in Bezug auf Karriereverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten konfrontiert.

Um diese beiden Bevölkerungsgruppen miteinander zu vergleichen und um das geschlechtsspezifische Lohngefälle so genau wie möglich berechnen zu können, ist es nützlich, von folgenden Überlegungen auszugehen:

Tafel 13

DIE UNTERSCHIEDLICHEN MERKMALE VON FRAUEN UND MÄNNERN UND DER GENDER PAY GAP

Unterschiedliche Merkmale: Wir untersuchen zwei Gruppen von ArbeitnehmerInnen mit unterschiedlichen individuellen Merkmalen in Bezug

auf das *Alter* (jung, mittleres Alter, alt), den *Bildungsgrad* (niedrig, mittel, hoch), das *Dienstalter* (gering, mittel, hoch), die *Berufskategorie* (ArbeiterIn, Angestellte/r, leitende/r Angestellte/r, Führungskraft) usw.

Nun schauen wir uns ihr Gehalt an (Brutto/Stunde) und ordnen die vorliegenden Daten nach Alter, Bildungsgrad, Dienstalter, Berufskategorie usw. Erwartungsgemäß werden die Gehaltsstufen bei zunehmender Produktivität steigen.

Nehmen wir nun an, dass die untersuchte Gruppe der erwerbstätigen Frauen jünger ist, einen höheren Bildungsgrad und ein niedrigeres Dienstalter usw. aufweist. Welche Auswirkungen werden die Unterschiede bei den individuellen Merkmalen auf das Lohngefälle haben?

- **Alter:** Wenn die Frauen durchschnittlich jünger sind (und die anderen Merkmale gleich sind), wird der Durchschnittslohn niedriger sein (und aufgrund der geringeren Produktivität gerechtfertigt sein);

- **Ausbildung:** Wenn die Frauen durchschnittlich einen höheren Bildungsgrad aufweisen (und die anderen Merkmale gleich sind), wird der Durchschnittslohn höher sein (und aufgrund der höheren Produktivität gerechtfertigt sein);

- **Dienstalter:** Wenn die Frauen durchschnittlich ein niedrigeres Dienstalter aufweisen (und die anderen Merkmale gleich sind), wird der Durchschnittslohn niedriger sein (und aufgrund der geringeren Produktivität gerechtfertigt sein);

- **usw.**

Schlussfolgerung: Ein Teil des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, das auf dem Arbeitsmarkt beobachtet werden kann, ist *gerechtfertigt* (bzw. erklärbar) aufgrund der unterschiedlichen individuellen Merkmale.

Hier ist es wichtig, zu verstehen, in welchem Ausmaß sich die unterschiedlichen Merkmale der männlichen und weiblichen Beschäftigung auf den beobachteten *Gender Pay Gap* auswirken. Aus diesem Grund müssen solche statistische Methoden angewandt werden, die es erlauben, die Auswirkungen der Merkmale (die die Unterschiede der Produktivität der ArbeitnehmerInnen erfassen müssten) von den Auswirkungen der Vergütung dieser Merkmale (die den Anstieg in der Entlohnung aufgrund des Anstiegs in der Produktivität erfassen müssten) zu trennen.

- ein Teil des geschlechtsspezifischen Lohngefälles kann auf die *unterschiedlichen Merkmale der untersuchten Personen* in Bezug auf Alter, Bildungsgrad, beruflicher Aus- und Weiterbildung, Tätigkeitsfeld, Art der Beschäftigung (s. Tafel 13) zurückgeführt werden;
- ein weiterer Teil kann auf die *unterschiedliche Art und Weise, wie dieselben Merkmale vergütet werden*, zurückgeführt werden (s. Tafel 14).

Tafel 14

DIE VERGÜTUNG DER MERKMALE AM BEISPIEL „ALTER“

Unterschiedliche Merkmale: Wir untersuchen zwei Gruppen von ArbeitnehmerInnen mit denselben individuellen und beruflichen Merkmalen (Bildungsgrad, Wahl der Ausbildung, berufliche Kategorie usw.). Nun betrachten wir das Gehalt beider Arbeitnehmergruppen (Brutto/Stunde) je nach Alter. Da die Arbeitserfahrung mit zunehmendem Alter steigt, ist zu erwarten, dass auch die Gehaltsstufen mit dem Alter ansteigen.

Unterschiede in der Vergütung der Merkmale: Um zu überprüfen, ob eine Diskriminierung in der Entlohnung vorliegt, kann man untersuchen, ob sich systematische Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Vergütung des Merkmals „Alter“ beobachten lassen:

- wenn sich das Gehalt mit zunehmendem Alter des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin erhöht, und diese Erhöhung bei Männern und Frauen gleich ist, bestehen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Vergütung dieses Merkmals;
- wenn sich das Gehalt mit zunehmendem Alter des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin erhöht, die Erhöhung für Frauen jedoch niedriger ist, kann man sagen, dass die Vergütung dieses Merkmals (Alter) zuungunsten der Frauen ausfällt und den *Gender Pay Gap* beeinflusst.

Um das geschlechtsspezifische Lohngefälle unter Berücksichtigung der Unterschiede der zwei untersuchten Gruppen berechnen zu können, wurden statistische und ökonometrische Techniken entwickelt, die es ermöglichen, den Lohnunterschied in zwei Komponenten zu zerlegen:

- *Unterschiede in den Merkmalen:* Man berücksichtigt die Zusammensetzung der männlichen und weiblichen Arbeitskraft nach

Alter, Bildungsgrad, Branche (z. B. Bauwesen, Textilindustrie, Bankwesen, Handel, personenbezogene Dienstleistungen usw.), berufliche Kategorie (z. B. Arbeiter/in, Angestellte/r, Lehrer/in, Führungskraft), usw.

- *Unterschiede in der Vergütung der individuellen und der beruflichen Merkmale* zwischen den Geschlechtern: Man versucht, die Vergütung jedes einzelnen Merkmals zu berechnen, um eventuelle Unterschiede zwischen Frauen und Männern bewerten zu können.

Man versucht also, die Merkmale der ArbeitnehmerInnen (wie Alter, Ausbildung, Dienstalder, berufliche Qualifikation, berufliche Weiterbildung usw.) aufgrund ihrer Bewertung (bzw. Vergütung) getrennt voneinander zu betrachten. Die Ergebnisse der empirischen Analysen zeigen, dass bei gleichen individuellen und beruflichen Merkmalen (bzw. bei gleicher Zusammensetzung der Arbeitskraft in Bezug auf individuelle und berufliche Merkmale), ein erheblicher Unterschied in der Entlohnung von Frauen und Männern besteht (bzw. dass die Vergütung vieler individueller und beruflicher Merkmale für Frauen niedriger ist als für Männer). Mit anderen Worten: Die Arbeit von Frauen wird geringer bewertet als die Arbeit von Männern.

In ihrer 2009 veröffentlichten Studie, die sich auf die Daten einer Stichprobenuntersuchung des Isfol stützt, haben Marco Centra und Andrea Cutillo versucht, die diskriminatorische Komponente des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu berechnen. Dabei haben sie den Stundenlohnunterschied ermittelt und ihn in die Komponenten „Auswirkungen der individuellen Merkmale“ und „Auswirkungen der Entlohnung der Merkmale“ zerlegt. Ohne auf die technischen Details einzugehen, kann es nützlich sein, die Ergebnisse ihrer Analyse intuitiv zu interpretieren (s. Tab. 8).

Tabelle 8 – Stundenlohnunterschiede, Auswirkungen der Merkmale und Auswirkungen der Entlohnung

Stundenlohnunterschied	8,75%
Auswirkungen Ausstattung (Merkmale)	-6,66%
Auswirkungen Entlohnung (Diskriminierung)	15,41%

Quelle: Centra und Cutillo (2009, S. 27)

Der geschätzte Lohnunterschied beträgt 8,75% und ist das Ergebnis zweier Effekte: der Auswirkung der Ausstattung (-6,66%), die den Einfluss der produktiven Merkmale von Frauen und Männern auf den Lohnunterschied widerspiegelt und der Auswirkung der Entlohnung (15,41%), die die unterschiedliche Vergütung dieser Merkmale (bzw. die Lohnstufe, die mit diesen Merkmalen in Verbindung gebracht wird) angibt.

Die Auswirkung der Ausstattung (-6,66%) zeigt an, wie groß der Anteil des Lohngefälles ist, der aus einem Unterschied in der Verteilung der verschiedenen Merkmale bei Frauen und Männern resultiert. Das Minus zeigt an, dass Frauen durchschnittlich Merkmale mit einer höheren Produktivität aufweisen. Dieses Ergebnis kann folgendermaßen ausgelegt werden: Beim Fehlen von Diskriminierung müsste der Lohnunterschied zugunsten der Frauen ausfallen, d. h. ihr Stundenlohn müsste um 6,66% höher sein als jener der Männer.

Die Auswirkung der Entlohnung (+15,41%) zeigt hingegen an, wie groß der Anteil des Lohngefälles ist, der aus der unterschiedlichen Vergütung derselben Merkmale zwischen Frauen und Männern resultiert. Dieses Ergebnis kann folgendermaßen ausgelegt werden: Im Durchschnitt stellen dieselben Merkmale für Frauen einen Nachteil in Bezug auf die Entlohnung dar (15,41%). Die Auswirkung der Entlohnung misst also die ökonomische Diskriminierung, die auf dem Arbeitsmarkt besteht.

Die Arbeit von Centra und Cutillo (2009) bestätigt ein Ergebnis, das in Studien zu den Gehaltsunterschieden immer wiederkehrt: Die unterschiedliche Entlohnung der beobachtbaren Merkmale zwischen Frauen und Männern wirkt sich erheblich auf das gesamte Lohngefälle aus. Und diese Komponente kann als Schätzung der Lohndiskriminierung von Frauen herangezogen werden (s. Tafel 15).

Tafel 15

DIE SCHÄTZUNG DES „BEREINIGTEN“ LOHNGEFÄLLES

Die Wirtschaftswissenschaftler analysieren das Problem der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, indem sie von der Annahme ausgehen, dass Personen mit denselben beruflichen Fähigkeiten (Produktivität) denselben Lohn erhalten. Wenn wir also Personen mit denselben wirtschaftlichen Merkmalen

(alle Merkmale, die Kompetenzen und Erfahrung definieren: Bildungsgrad, Alter, Dienstalter usw.) miteinander vergleichen, dürften wir in Bezug auf ihre Gehälter (Stundenlohn) keine systematischen Unterschiede feststellen.

Wenn wir eine Gruppe von Personen untersuchen, die aufgrund eines ihrer nicht-ökonomischen Merkmale (z. B. Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion usw.) bei gleichen ökonomischen Merkmalen weniger als eine andere verdient, kann man davon ausgehen, dass es sich um Diskriminierung handelt.

In den wissenschaftlichen Studien werden **verschiedene Methoden** angewandt, um die diskriminatorische Komponente des Gehaltsunterschieds zu messen. Im Allgemeinen verwendet man für die Schätzung der diskriminatorischen Komponente jenen Teil der Lohndifferenz, der nicht zu den unterschiedlichen Merkmalen von Frauen und Männern im Hinblick auf die Produktivität gezählt werden kann beziehungsweise der an die spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes gebunden ist (wie Größe des Unternehmens, gewerkschaftliche Präsenz, Risikogefahr der beruflichen Tätigkeit usw.). Die erzielten **Ergebnisse** können nicht nur aufgrund der angewandten Methoden, sondern auch aufgrund der verwendeten statistischen Datenbank (Merkmale der Zielgruppe), der Spezifizierung des Modells oder aufgrund des berücksichtigten Zeitraums unterschiedlich ausfallen.

Alle Studien zum *Gender Pay Gap* kommen zur **allgemeinen Schlussfolgerung**, dass auch in Italien ein bedeutendes geschlechtsspezifisches Lohngefälle besteht und dass Frauen erheblich niedrigere Löhne erhalten als Männer.

3. TEIL

12. Schlussbetrachtungen

In Italien ist das Problem der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede alles andere als gelöst, auch wenn der Vergleich mit anderen europäischen Staaten nach einer ersten Analyse des Phänomens genau das Gegenteil vermuten ließe.

Italien ist gekennzeichnet durch ein niedriges „unbereinigtes“ Lohngefälle (vgl. Eurostat-Daten in Abb. 1). Dieses Ergebnis hängt jedoch im Wesentlichen mit der Art und Weise, wie der Gender Pay Gap berechnet wird, zusammen: Das unbereinigte Lohngefälle wird aufgrund des Durchschnittsstundenlohns aller erwerbstätigen Männer und Frauen ermittelt. Wie bereits gesehen, wird der durchschnittliche Stundenlohn von Männern mit dem durchschnittlichen Stundenlohn von Frauen verglichen. Doch die Auswertung des sich daraus ergebenden Durchschnittswerts ist nicht einfach. So lässt der ermittelte Gender Pay Gap zum einen die Tatsache außer Acht, dass die weibliche Beschäftigungsrate in Italien besonders niedrig ist und dass mehr als die Hälfte aller Italienerinnen im erwerbsfähigen Alter nicht berufstätig ist. Zweitens lässt die auf diese Weise berechnete Lohndifferenz die unterschiedlichen individuellen Merkmale unberücksichtigt. Berufstätige Frauen in Italien haben andere persönliche Merkmale als Frauen, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, sie weisen insbesondere einen höheren Bildungsgrad als nicht berufstätige Frauen auf.

Wie bereits erwähnt, haben Centra und Cutillo in einer 2009 veröffentlichten Studie, die sich auf eine Stichprobenuntersuchung des IfoI zu den Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern in Italien stützt, aufgezeigt, dass Frauen in Italien mehr – und nicht weniger – als Männer verdienen müssten, wenn es am Arbeitsmarkt keine Diskriminierung geben würde. Auch vergleichbare Studien zeigen, dass Italien im EU-Vergleich ein erhöhtes Lohngefälle zwischen Frauen und Männern aufweist, sobald die Auswirkungen der niedrigen weiblichen Beschäftigungsrate und der Verteilung der Frauen in den einzelnen Beschäftigungsbranchen mitberücksichtigt werden. Bei gleichen persönlichen Merkmalen auf „wirtschaftlicher“ Ebene bzw. wenn all jene Faktoren, die ein Lohngefälle rechtfertigen könnten, da sie an eine

unterschiedliche Produktivität gekoppelt sind, gleich sind, werden Frauen geringer entlohnt als Männer. Dieser Umstand zeigt die Benachteiligung von Frauen in Bezug auf die Entlohnung deutlich auf.

Jüngste Analysen bestätigen die Ergebnisse von Studien, die in den letzten fünfzehn Jahren zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle gemacht wurden. Alle ökonometrischen Untersuchungen ergaben, dass Frauen in Italien eine deutliche Benachteiligung in puncto Gehalt hinnehmen müssen: Bei gleichen persönlichen und beruflichen Merkmalen ist die einheitliche Entlohnung (im Normalfall der Stundenlohn) durchgehend niedriger als jene der Männer – der Unterschied beträgt in etwa 15–20%. In diesem Zusammenhang hält Elisabetta Addis fest:

„Wenn man die unterschiedlichen Merkmale und die unterschiedlichen Zeiten von Frauen und Männern in Bezug auf die Arbeit betrachtet, verdient eine Frau in Italien durchschnittlich 15 bis 20% weniger als ein Mann. ... Studien zum Thema haben gezeigt, dass Italien unter Berücksichtigung der Auswirkungen von Gehaltsstrukturen und der niedrigen weiblichen Erwerbsbeteiligung EU-weit die größten Unterschiede in der Entlohnung von Männern und Frauen aufweist. Die nicht erklärte Komponente des Lohngefälles weist nicht darauf hin, dass es in absehbarer Zeit zu einer Verbesserung der aktuellen Situation kommen wird.“ (Addis 2007, S. 214)

Hier muss festgehalten werden, dass „die nicht erklärte Komponente des Lohngefälles“ in den Wirtschaftswissenschaften eine Benachteiligung in der Entlohnung bzw. jene Unterschiede in der einheitlichen Entlohnung, die nicht auf unterschiedliche persönliche oder berufliche Merkmale zurückgeführt werden können, anzeigt.

Klarerweise vergrößern sich die Unterschiede, wenn man anstelle des Stundenlohns das Monats- bzw. Jahreseinkommen zur Berechnung heranzieht. Frauen arbeiten tendenziell weniger Stunden als Männer, da sie Berufe mit kürzeren Arbeitszeiten wählen (z. B. Lehrer), öfter in Teilzeit arbeiten und letztendlich weniger verfügbar sind, zusätzliche Arbeitsstunden zu absolvieren. Wenn wir also das Bruttojahreseinkommen betrachten, dann stellen wir fest, dass Frauen zwischen 50 und 70% des Jahreseinkommens von Männern verdienen. In weiterer Folge schlägt sich das niedrigere Einkommen während des Erwerbslebens in niedrigeren Pensionsbezügen nieder und dementsprechend in einem höheren Risiko der Altersarmut. Kurz gesagt,

in Italien sind Frauen noch weit davon entfernt, jene Gleichheit im Arbeitsleben erreicht zu haben, die notwendig wäre, um die wirtschaftliche Unabhängigkeit zu gewährleisten. Es überrascht daher nicht, dass Italien in Bezug auf die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im wirtschaftlichen Bereich im EU-weiten Vergleich eindeutig an hinterer Position anzutreffen ist.

Im letzten Global Gender Gap Report, dem jährlichen Bericht des World Economic Forum, werden für 134 Länder, darunter auch Italien, jene Indikatoren aufgelistet, die herangezogen werden, um die Gleichheit zwischen Frauen und Männern in vier Bereichen zu messen: wirtschaftliche Beteiligung, Bildung/Ausbildung, politische Beteiligung und Gesundheit. In Bezug auf die wirtschaftliche Beteiligung belegt Italien den 96. Platz mit einem Gesamtpunktestand von 0,59. Dieser Indikator, der zusammenfassend die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Arbeitsleben anzeigt, ist gleich 1, wenn die Gleichheit erreicht ist. Der Indikator, der die Geschlechtergleichheit in puncto wirtschaftliche Beteiligung berechnet, setzt sich aus fünf Komponenten zusammen, die in Tab. 9 aufgezeigt werden. Für jede Komponente wird die Position von Italien im Gesamtranking, die Punktezahl für Italien, die durchschnittliche Punktezahl der 134 Länder, der Wert nach Geschlecht sowie das Verhältnis des Werts der Frauen und jenes der Männer angeführt.

Tabelle 9 – Geschlechtergleichheit im Bereich der wirtschaftlichen Beteiligung in Italien, 2009

	Position innerhalb der Rangliste	Punktezahl Italien	Durchschnittl. Punktezahl	F	M	F/M
Wirtschaftl. Beteiligung	96	0.590	0.594			
Beteiligung am Arbeitsmarkt	88	0.70	0.69	52	75	0.70
Lohnunterschiede für gleiche (gleichwertige) Arbeit	116	0.51	0.66	—	—	0.51
Geschätztes Jahreseinkommen (PPP, US\$)	91	0.49	0.52	19,168	38,878	0.49
Legislators, senior officials, managers	41	0.50	0.30	33	67	0.50
Professional and technical workers	75	0.88	0.84	47	53	0.88

Quelle: World Economic Forum (2009), *The Global Gender Gap Report 2009. Italy*, in: <http://www.weforum.org/pdf/gendergap2009/Italy.pdf>

Zwei der Indikatoren, die die ökonomische Beteiligung messen, berücksichtigen die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: die geschlechtsspezifische Lohndifferenz für gleiche Arbeiten (bzw. gleichwertige Arbeiten) und die Differenz im Jahreseinkommen. Beide Indikatoren zeigen für Italien eine bedeutende Benachteiligung von Frauen auf.

Zunächst ist die Lohndifferenz bei gleicher Arbeit relativ hoch. Bei einem Vergleich von männlichen und weiblichen Berufen mit ähnlichen Charakteristiken verdienen Frauen 51% des Einkommens von Männern. Gemäß diesem Indikator belegt Italien im Gesamtranking den 116. Platz.

Auch das Jahreseinkommen (hier in Dollar angegeben) von Frauen ist im Vergleich zu jenem der Männer wesentlich geringer (49%), Italien belegt hier den 91. Platz. Man kann also sagen, dass die Situation von Frauen in Italien alles andere als rosig ist.

Die Gleichheit von Frauen und Männern ist ein Grundprinzip, das sowohl in der nationalen Verfassung als auch im EU-Vertrag festgelegt wird. In den vergangenen Jahrzehnten wurden beachtliche Fortschritte in vielen Bereichen des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens gemacht, es bestehen jedoch weiterhin viele Hindernisse auf dem Weg zur Gleichheit im Allgemeinen bzw. zur ökonomischen Unabhängigkeit im Besonderen.

Tafel 16 **Geschlechterstereotypen und Lohnunterschiede**

Geschlechterstereotypen wirken sich auf vielfältige Art und Weise auf unser Leben aus. So hängen auch die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede im Grunde mit Stereotypen zusammen, die sehr früh in unserem Leben eine entscheidende Rolle spielen und Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern bewirken und untermauern. Stereotypen legen weibliche und männliche Rollenmuster seit unserer Kindheit fest und wirken sich auf unsere Schul- und Berufswahl, auf unsere Erwartungen und unser Verhalten aus.

Das Schulsystem und die Medien – Fernsehen, Presse, Werbung – tendieren dazu, die bestehenden Stereotypen fortzuschreiben, indem sie sie verstärken. Somit tragen sie dazu bei, dass Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt bestehen bleiben.

Auch im Arbeitsleben beeinflussen Geschlechterstereotypen berufliche Entscheidungen von Frauen von Beginn an. So arbeiten viele Frauen in Bereichen, denen ein geringer ökonomischer Wert beigemessen wird und die tendenziell geringer entlohnt werden.

Die Schwierigkeiten, denen Frauen im Berufsleben begegnen – Schwierigkeiten, die mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mit gesellschaftlichen Normen und mit Stereotypen zusammenhängen – drücken sich in Lohnunterschieden und in einem niedrigeren Gesamteinkommen (pro Jahr aber auch im Gesamterwerbsleben) aus. Daraus ergibt sich eine geringere (oder nicht vorhandene) wirtschaftliche Unabhängigkeit von der Familie (bzw. vom Mann) und ein größeres Armutsrisiko im Alter.

Wie bereits gesehen, sind hier mehrere Faktoren im Spiel: die Stereotypen in der Erziehung, ein Werte- und Normensystem, das Frauen die Haus- und Pflegearbeit überträgt, Diskriminierung am Arbeitsmarkt, die Beschäftigungssegregation, die eine vermehrte Präsenz von Frauen in Berufen und Bereichen mit niedrigen Lohnstufen mit sich bringt, die vermehrte Präsenz von Frauen in atypischen und prekären Beschäftigungsformen sowie das Phänomen der gläsernen Decke, das es Frauen erschwert, in Führungspositionen aufzusteigen.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu reduzieren **muss vorrangiges Ziel** bleiben. Dies erfordert eine Einflussnahme auf alle genannten Ursachen unter Beteiligung aller Akteure und Akteurinnen und unter dem Einsatz einer Vielzahl an Maßnahmen und Instrumenten.

Bibliografie

- Addabbo T., Favaro D. (2008), „Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche“, In: Rustichelli E. (Hg.), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia*, Roma, ISFOL, 2007 (I libri del Fondo sociale europeo) (SS. 199-237).
- Addis E. (2007), Il differenziale salariale tra i sessi in Italia, in Pinnelli A., Racioppi F., Terzera L. (Hg.), *Genere, famiglia e salute*, F. Angeli, Milano (SS. 193-218).
- Boeri T., Del Boca D., Pissarides C. (eds.) (2005), *Women at work: an economic perspective*, Oxford University Press, Oxford.
- Centra M., Cutillo A. (2009), „Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili“, Collana Studi Isfol, Nr. 2/2009. In: www.isfol.it
- CNEL (2008), 15 luglio 2008, Dossier di documentazione, „I differenziali retributivi di genere nel nostro Paese“ - Tre documenti scaricabili:
<http://www.portalecnel.it/portale/documenti.nsf/vwDocxData?OpenView&Start=25&Count=5>
- Eurofound (2010), *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin. In: www.eurofound.europa.eu
- European Commission (2007), *Discrimination in the European Union*, Eurobarometer, Special Eurobarometer 263/ Wave 65.4.
- European Commission (2009a), Webseite „Equal pay for Equal work“:
http://ec.europa.eu/news/employment/070718_1_en.htm
- European Commission (2009b), *Report on Equality between Women and Men 2009*, COM(2009) 77 final.
- European Commission (2009c), *Report on Equality between Women and Men*

2010, COM(2009) 694 final.

European Commission (2010a), *Gender equality in the EU in 2009*, Eurobarometer, Special Eurobarometer 326/ Wave 72.2.

European Commission (2010b), *Uguaglianza tra i sessi nell'UE nel 2009*, Eurobarometro 72.2, Risultati per l'Italia.

European Commission (2010c), *Gender Pay Gap and Poverty*, 18 March 2010,
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=681&newsId=734&furtherNews=yes>

Eurostat (2009), *Development of econometric methods to evaluate the Gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*, A study carried out by the Research Center for Education and the Labour Market, Maastricht University, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Isfol (2007), *Rapporto 2007*, Rubettino, Catanzaro (s. SS. 310-314 zum Lohngefälle).

Istat (2009), *Reddito e condizioni di vita nel 2006*, 13 novembre 2009.

Murgia A., Poggio B., Vogliotti S. (2010), *Oltre il gender pay gap. Una ricerca sulla (s)valutazione del lavoro femminile in Alto Adige*, ESF-Projekt „Gender Pay Gap – Beseitigung der Ungleichheiten“, Autonome Provinz Bozen – Abteilung Italienische Berufsbildung.

OECD (2008), „The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the grounds of Gender and Ethnicity“, in *Employment Outlook 2008*, Oecd, Paris (SS. 139-202).

Rustichelli E. (Hg.), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia*, Roma, ISFOL, 2007 (I libri del Fondo sociale europeo). In: www.isfol.it

World Economic Forum (2009), *The Global Gender Gap Report 2009*,
<http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/GenderGapNetwork/index.htm>

Das Projekt "Gender Pay Gap - Beseitigung der Ungleichheiten" NF 2/189/08 wurde von der Abteilung Italienische Berufsbildung der Autonomen Provinz Bozen in Zusammenarbeit mit dem Centro di Studi Interdisciplinari di Genere der Universität Trient, dem Arbeitsförderungsinstitut AFI-IPL und der Vereinigung Netzwerk Frauen-Arbeit realisiert und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), des Arbeitsministeriums und der Autonomen Provinz Bozen kofinanziert

Wie berechnet man den Gender Pay Gap bzw. das geschlechtsspezifische Lohngefälle? Ist es möglich, jene Faktoren zu ermitteln, die diesem Phänomen zugrunde liegen? Inwieweit haben Diskriminierungen am Arbeitsmarkt Einfluss auf die Gehälter von Frauen?

Um diese Fragen beantworten zu können, muss man nicht nur verstehen, wie dieser Indikator berechnet wird, sondern auch die Gründe, die zu einem Ungleichgewicht in der Entlohnung von Frauen und Männern führen, aufspüren. Dies ist das Ziel der vorliegenden Publikation: Sie soll eine Grundlage schaffen für die Planung effektiver Maßnahmen zur Eliminierung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede.

Paola Villa, Wirtschaftswissenschaftlerin, Ph.D an der University of Cambridge, ist ordentliche Professorin an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Trient. Ihr primäres Forschungsgebiet ist die Ökonomie der Arbeit. Paola Villa hat zahlreiche Studien mit dem Schwerpunkt Beschäftigung und Arbeitslosigkeit verfasst. Ein wesentlicher Teil ihrer Forschung der letzten Jahre beschäftigte sich mit der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und den damit verbundenen Problemstellungen. Seit 2008 ist sie Vorstandsmitglied des Centro di Studi Interdisciplinari di Genere dell'Università degli Studi di Trento (Zentrum für Interdisziplinäre Geschlechterstudien der Universität Trient). Sie ist Redaktionsmitglied des Portals www.ingenere.it, das seit Dezember 2009 besteht.

