

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.

Gender Pay Gap - Beseitigung der Ungleichheiten"

## Jenseits des Gender Pay Gaps

Eine Untersuchung zur Be- bzw. Abwertung weiblicher  
Erwerbstätigkeit in Südtirol

### ABSTRACT

Annalisa Murgia, Barbara Poggio, Silvia Vogliotti

Juni 2010

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



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI  
Direzione Generale per le Politiche  
per l'Orientamento e la Formazione

## 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 heimischen 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 der vorliegenden Publikation, die die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung im Rahmen des Projekts präsentiert, möchten wir ein adäquates Bild der Situation am Südtiroler Arbeitsmarkt liefern. Sie soll dazu beizutragen, 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.

Außerdem war es uns ein Anliegen, anhand der ebenfalls im Rahmen des Projekts von Prof.in Paola Villa verfassten Untersuchung, die in einem handlichen Leitfaden erscheint, Antworten auf einzelne relevante Fragen zum Thema Gender Pay Gap zu finden. Sie sollen dem besseren Verständnis der dem Phänomen zugrundeliegenden Faktoren dienen.

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.

Das Handbuch von Paola Villa „Der Gender Pay Gap: Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern messen und interpretieren“ wird in der deutschen Übersetzung verfügbar sein.

*Elena Morbini*

Projektkoordinatorin

## EINFÜHRUNG

Das Phänomen des *Gender Pay Gaps* hat tiefe historische Wurzeln: Bereits während der Französischen Revolution und der Entwicklung der Textilindustrie in Europa (Hufton 1991) wurde die weibliche Arbeitskraft geringer entlohnt als die männliche, auch während der beiden Weltkriege erhielten die Frauen, die die an der Front kämpfenden Männer innerhalb der Fabriken ersetzten, niedrigere Löhne als die männlichen Arbeiter. 1942 rief die amerikanische National War Labor Board die Arbeitgeber dazu auf, Einfluss auf die Gehälter von Frauen zu nehmen, um den Unterschied zu den Löhnen der Männer zu verringern. Dem Aufruf wurde allerdings wenig Beachtung geschenkt. In Europa wird die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern in den Gründungsrichtlinien der Europäischen Union 1957 verankert (Artikel 119) und danach in zahlreichen Akten wieder aufgenommen. Diese flossen 2006 in einer Richtlinie zusammen, welche die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung im Hinblick auf die Beschäftigung regelte. Die Verringerung der Lohnungleichheit stellt auch heute noch eines der vorrangigen Ziele der EU zur Erreichung der Gleichheit zwischen Frauen und Männern dar: Die jüngste Informationskampagne aus dem Jahr 2009 zielte darauf ab, die EU-BürgerInnen bezüglich der geschlechterbedingten Lohnunterschiede zu sensibilisieren.

Dem Thema der Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern wird in der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Debatte vermehrt Aufmerksamkeit geschenkt, eine Vielzahl an theoretischen und empirischen Beiträgen wurden auf den Weg gebracht, mit dem Ziel, das Phänomen des *Gender Pay Gaps* zu erklären, zu messen und Indikationen und Vorschläge bereitzustellen, um diese Thematik adäquat anzugehen. Die Beschäftigung mit dem Thema soll nicht nur unter einem ethischen Aspekt gesehen werden und darauf ausgerichtet sein, die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zu erreichen. Sie legt ein Augenmerk auch auf das wachsende Bewusstsein, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle negative Auswirkungen auf wirtschaftlicher Ebene haben kann. In erster Linie wurde der Kampf gegen die Lohnungleichheiten in die Gründungsrichtlinien der Europäischen Union deshalb aufgenommen, um den negativen Auswirkungen, die die geringer entlohnte weibliche Arbeitskraft auf den Wettbewerb hat, entgegenzuwirken. Die Reduzierung des Lohngefälles zugunsten der Frauen sowohl bei Eintritt in den Arbeitsmarkt als auch im Verlauf des Erwerbslebens würde die Opportunitätskosten der Arbeit für den Markt im Verhältnis zur Arbeit in der Familie verringern und so einerseits die weibliche Beschäftigungsrate und andererseits die Erwerbstätigenquote im Allgemeinen steigern. Heute stellen Frauen bereits eine wesentliche wirtschaftliche Ressource für die europäische Wirtschaft dar, die nach einer adäquaten Valorisierung verlangt. Zweifellos wirken sich Lohnungleichheiten auf die Pensionsbezüge aus. Deshalb sind Frauen im Alter einem größeren Armutsrisiko ausgesetzt als Männer, eine Tatsache, die sich unter anderem negativ auf das Familienleben auswirken kann, insbesondere in den Fällen – die in Krisenzeiten öfter zu beobachten sind –, in denen die Männer ihre Arbeit verlieren und die Frauen die einzigen Bezieherinnen eines Einkommens sind. Eine weitere Ursache, die eine vermehrte Analyse und Forschung zum Thema der Lohnungleichheiten notwendig macht, ist die Tatsache, dass das Phänomen des *Gender Pay Gaps* trotz zahlreicher

Maßnahmen in den einzelnen EU-Ländern weiterhin besteht und in einigen Fällen – wie empirische Daten zeigen – während der letzten Jahre sogar noch einen Anstieg erfährt (European Commission 2009).

Innerhalb der Debatte zu den geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten wird die Frage nach der Messung des Phänomens vorrangig diskutiert. Diese bezieht sich aktuell auf den durchschnittlichen Bruttolohnunterschied zwischen Frauen und Männern, der EU-weit einen Mittelwert von 18% erreicht, wobei bedeutende Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten zu verzeichnen sind (4,9% in Italien, 30,3% in Estland). Die Analyse, die Paola Villa im Rahmen des Projekts „Gender pay gap – Beseitigung der Ungleichheiten“ durchgeführt hat – und die eine quantitative Auswertung des Phänomens vorschlägt, im Unterschied zur vorliegenden Analyse, die das Phänomen der Lohnunterschiede qualitativ untersucht –, beleuchtet verschiedene Aspekte des Lohngefälles, die dessen Berechnung erleichtern. Sie zeigt jene kritischen Punkte auf, die mit den am häufigsten verwendeten Messinstrumenten im Zusammenhang stehen. In ihrem Beitrag weist Villa insbesondere auf die lediglich bedingte Brauchbarkeit des „unbereinigten Lohngefälles“ hin, das erhebliche Verzerrungen aufweist, da bei seiner Berechnung Bevölkerungsgruppen miteinander verglichen werden, die sehr unterschiedliche Charakteristiken aufweisen (Alter, Schulbildung, Berufsausbildung, Beschäftigungssektoren usw.) und unterschiedlich entlohnt werden. Berücksichtigt man diese Unterschiede jedoch, steigt das Lohngefälle, vor allem für Länder wie etwa Italien, die gemäß den unbereinigten Daten keinen sehr hohen Gender Pay Gap aufweisen würden.

Diesen Aspekt greifen auch jene Analysen auf, die das geschlechtsspezifische Lohngefälle in zwei Komponenten zerlegen: eine Komponente, die sich aufgrund der beobachtbaren Faktoren, die ein Gehalt festlegen, „erklären“ lässt, und eine „nicht erklärbare“ Komponente, die jenen Faktoren zugeschrieben wird, die nicht überprüft werden können (und die demnach potentiell an Dynamiken der Diskriminierung gebunden sind). Diese zweite Komponente scheint zweifelsohne sehr ins Gewicht zu fallen. In Italien stieg sie vor allem während der letzten Jahre stetig an und beläuft sich aktuell auf einen Wert von über 90% (Rustichelli 2008).

Hat die Humankapitaltheorie (Becker 1981) in der Vergangenheit die Unterschiede anhand individueller Merkmale wie Alter, (Aus-)Bildung und Erfahrung zu erklären versucht, zeigt die aktuelle empirische Erfahrung, dass diese Unterschiede in Bezug auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle nur mehr eine untergeordnete Rolle spielen: Der höhere Bildungsgrad von Frauen und die wachsende weibliche Beteiligung am Erwerbsleben haben dazu beigetragen, dass diese Merkmale nicht mehr wesentlich ins Gewicht fallen. Deshalb sind Analysen und Untersuchungen, die die Verflechtung unterschiedlicher Faktoren, welche zum Fortbestehen des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern beitragen und es sogar verstärken – Faktoren, die offenbar tief in den Mechanismen der westlichen Arbeitsmärkte und insbesondere des italienischen Arbeitsmarktes verankert zu sein scheinen –, beleuchten, äußerst wichtig.

Unter diesen Faktoren hat die Europäische Kommission insbesondere die Abwertung der weiblichen Arbeit, die horizontale und die vertikale Segregation, die Gehaltsstrukturen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das Fortbestehen von

Stereotypen und traditionellen Geschlechterrollen hervorgehoben. Der erste dieser Faktoren, die geringere Bewertung weiblicher Arbeit, lässt sich auf die unterschiedliche Anerkennung sogenannter weiblicher und männlicher Kompetenzen zurückführen, wonach erstere (die vorwiegend an den Bereich der Pflege und weniger den Unternehmensbereich geknüpft sind) als weniger reizvoll und weniger interessant für den Arbeitsmarkt angesehen werden.

Ein zweiter kritischer Punkt ist das Phänomen der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt. Wie viele Untersuchungen und Analysen zeigen, sind Frauen in zahlreichen Berufsgruppen und Sektoren (horizontale Segregation) sowie in leitenden Positionen und Führungspositionen (vertikale Segregation) unterrepräsentiert (Bombelli, 2000). Im Allgemeinen sind Frauen in weniger gut vergüteten Sektoren beschäftigt (Gesundheitswesen, Erziehungswesen, öffentliche Verwaltung), und die Arbeitsfelder, die eine hohe weibliche Beteiligung aufweisen sind tendenziell in den mittleren und niederen Gehaltssegmenten zu finden (Rosti, 2006).

Ein dritter Faktor, den es in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen gilt, sind die Kollektivverträge und das Drücken der Gehälter (Blau, Kahn, 2003; Rustichelli, 2008). Gegenwärtig werden weibliche Berufe tendenziell geringer vergütet als jene, die vorwiegend von Männern ausgeübt werden. Dies wird auch entscheidend durch die Tatsache beeinflusst, dass Frauen bei Tarifverhandlungen noch sehr spärlich vertreten sind. Weiters überwiegen in den Bereichen, in denen vorwiegend Frauen tätig sind, wie zum Beispiel im Handel, Verträge, die Benachteiligungen mit sich bringen (wie etwa befristete Verträge oder Teilzeitverträge). Schließlich muss auch die Zusammensetzung der Gehälter berücksichtigt werden, die einige Anteile aufweisen (wie Gehaltszulagen, Dienstbezüge, Zusatzleistungen, finanzielle Anreize), die individuell verhandelt werden: Gegenwärtige Studien zeigen, dass Frauen weniger daran gewöhnt und oft auch weniger berechtigt sind, ihr Gehalt zu verhandeln. Die Verlagerung der Tarifverhandlungen und die Förderung von individuell verhandelten Löhnen verstärken dieses Problem zusätzlich und verringern die Möglichkeiten von Frauen im vollen Ausmaß von Kollektivverträgen, die durch eine größere Transparenz im Hinblick auf etwaige Lohnunterschiede gekennzeichnet sind, zu profitieren.

Zu den eben genannten Faktoren gesellt sich die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Piazza, 2005; Riva, 2009). Die ungleiche Aufteilung der familiären Pflichten zwischen den Geschlechtern bringt für Frauen einen zusätzlichen Nachteil in Bezug auf Arbeits- und Karrieremöglichkeiten mit sich. So weisen weibliche Erwerbsbiografien viel öfter Unterbrechungen auf als männliche, auch nehmen Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen viel öfter flexible Arbeitsmodelle in Anspruch als Männer. Hier ist auch die Anzahl der Kinder mitentscheidend, ob eine Frau aus dem Erwerbsleben austritt (während sie für die Männer oft einen zusätzlichen Arbeitsanreiz darstellt) bzw. sich für flexible Arbeitsmodelle wie etwa die Teilzeit entscheidet. Und schon entsteht ein Teufelskreis: Das Lohngefälle verringert die Bereitschaft von Männern, den familiären Verpflichtungen Zeit zu widmen, da dies aus wirtschaftlicher Sicht wenig attraktiv ist. Gleichzeitig sinken die Chancen für Frauen, gut zu verdienen, wenn sie in den Beruf zurückkehren, je länger sie dem Arbeitsmarkt fern bleiben. Das Fehlen von Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. von Pflegeeinrichtungen für ältere

Menschen, das insbesondere in Italien sehr eklatant ist, spielt zudem eine nicht unwesentliche Rolle, ob Frauen und Männer sich für die Familie oder den Beruf entscheiden.

Ein letzter Punkt, der häufig hervorgehoben wird, betrifft den kulturellen Aspekt, insbesondere das Fortbestehen traditioneller Geschlechterrollen und Stereotypen, die Frauen und Männern häufig unterschiedliche Bereiche und unterschiedliche Rollen zuschreiben (Alvesson, Billing 1992, Gherardi und Poggio 2004). Dieser Aspekt wirkt sich sowohl auf die unterschiedliche Bewertung sogenannter weiblicher und männlicher Eigenschaften und Kompetenzen aus, als auch auf die ungleiche Aufteilung der familiären Pflichten sowie die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen in den einzelnen Sektoren, Berufsgruppen und Unternehmenshierarchien.

Der vorliegende Beitrag versucht, die Gründe für die unterschiedliche Bewertung der Arbeit von Frauen und Männern innerhalb des Südtiroler Arbeitsmarktes herauszufiltern. Dabei wurden Stellungnahmen von mit der Thematik vertrauten GesprächspartnerInnen bzw. von Akteurinnen und Akteuren, die entscheidende Positionen innerhalb des Südtiroler Arbeits- bzw. Aus- und Weiterbildungsmarktes bekleiden, gesammelt und anhand der interpretatorischen Ansätze der oben skizzierten Debatte analysiert.

Der Bericht gliedert sich in vier Hauptabschnitte: Im ersten Abschnitt wird der sozio-ökonomische Kontext, in dem die Untersuchung gemacht wurde, beschrieben; dabei werden seine wesentlichen Merkmale vorgestellt. Der zweite Abschnitt skizziert die Methodologie der Studie, die sich auf die Verwendung des teilstrukturierten Interviews stützt. Im dritten Abschnitt werden die Ergebnisse der Untersuchung sowie die Hauptgründe für die Lohnungleichheiten im untersuchten Kontext vorgestellt. Dabei werden folgende drei Aspekte berücksichtigt: die Struktur der Bewerbungen und die individuellen Entscheidungen (in Bezug auf Ausbildung, Beruf und Familie); die Stereotypen und die Vorurteile, die in der Arbeitswelt vorherrschen; die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Geschlechterasymmetrien auf dem Arbeitsmarkt. Der letzte Abschnitt stellt einzelne Strategien zur Intervention vor, die sich aus den Interviews mit den Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern ergeben haben. Allen InterviewpartnerInnen sei unser aufrichtiger Dank ausgesprochen – sie haben die vorliegende Untersuchung erst möglich gemacht. Auch möchten wir sowohl unserem Forschungsteam als auch dem wissenschaftlichen Beirat für die gewinnbringenden Diskussionen und die zahlreichen wertvollen Anregungen zu unserem Denkprozess danken.

## ABSTRACT

Die Studie *“Jenseits des Gender Pay Gaps: Eine Untersuchung zur Be- bzw. Abwertung weiblicher Erwerbstätigkeit in Südtirol”*, zielt darauf ab, das Zusammenwirken **jener Faktoren zu beleuchten, die zum Fortbestehen der Lohnunterschiede (des sog. Gender Pay Gaps) zwischen Frauen und Männern beitragen**, Faktoren die, wie es scheint, tief in den Mechanismen des Südtiroler Arbeitsmarktes verankert sind. Auch wenn die weibliche Erwerbstätigenquote sowie die Zahl der Teilzeitbeschäftigten hierzulande relativ hoch sind (Kapitel 1), weist der Südtiroler Arbeitsmarkt dennoch nicht unerhebliche Hindernisse auf dem Weg zur vollen Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern auf. Diese Hindernisse stehen in einer direkten Verbindung zur ungleichen Aufteilung der familiären Pflichten und in der Folge zu den Schwierigkeiten, mit denen viele Frauen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie konfrontiert sind.

Im ersten Kapitel der vorliegenden Untersuchung werden aktuelle Zahlen zum Gender Pay Gap in Südtirol präsentiert: Diese zeigen – unabhängig von den unterschiedlichen Quellen und Methoden, die zur Analyse herangezogen wurden –, dass **weiterhin ein nicht unbedeutendes Lohngefälle zuungunsten der Frauen besteht** (und zwar auch dann, wenn nur die Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt werden), ein Gefälle, das sich unweigerlich auch in geringeren Pensionsbezügen niederschlagen wird. Die rein quantitative Analyse verdeutlicht die Schwierigkeiten, die sich beim Versuch, die einzelnen Faktoren, die zum durchschnittlichen Lohnunterschied zwischen männlichen und weiblichen Angestellten beitragen, isoliert zu betrachten, ergeben. Deshalb schlägt die vorliegende Untersuchung eine andere Herangehensweise vor: Wir haben versucht, den Ursachen, die der unterschiedlichen Bewertung der Arbeit von Frauen und Männern am heimischen Arbeitsmarkt zugrunde liegen, auf den Grund zu gehen. Zu diesem Zweck haben wir **eine Reihe von Interviews mit mit der Thematik vertrauten GesprächspartnerInnen**, d. h. mit Akteurinnen und Akteuren in strategischen Positionen innerhalb des Südtiroler Arbeitsmarktes bzw. innerhalb des Aus- und Weiterbildungswesens. Im zweiten Kapitel wird näher auf die Methodologie dieser qualitativen Untersuchung, die sich auf die Verwendung des teilstrukturierten Interviews stützt, eingegangen (die Interviewleitfäden finden Sie im Anhang). Die Analyse der Stellungnahmen der InterviewpartnerInnen (Kapitel 3) verdeutlicht, dass **ein nicht unerheblicher Anteil des geschlechtsspezifischen Lohngefälles nicht allein anhand der Einkommensanalyse erklärt werden kann**. Zu diesem Zweck muss man **an die Wurzel dieses Phänomens gehen**, indem man einerseits die individuellen Entscheidungen von Frauen und Männern und die Mechanismen, die der Aufteilung der familiären Pflichten zugrunde liegen, analysiert und andererseits jene Faktoren ausfindig macht, die mit traditionellen Rollenbildern in Familie und Beruf im Zusammenhang stehen. Die Ursachen, die den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden in Südtirol zugrunde liegen, stehen gemäß der Stellungnahmen unserer InterviewpartnerInnen in erster Linie mit drei Aspekten in einem engen Zusammenhang: mit der Struktur der Bewerbungen und den persönlichen Entscheidungen von Frauen und Männern, mit

Stereotypen und Vorurteilen, die in der Arbeitswelt vorherrschen und mit den Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Geschlechterasymmetrien am Arbeitsmarkt.

Die Thematik ist äußerst komplex, nicht zuletzt deshalb, weil sich die **Gehaltsstruktur** aus verschiedenen Elementen zusammensetzt und weil Unternehmen – öffentliche wie private – in der Vergabe von Zusatzprämien weitgehend freie Hand haben. Vom Gesetz her ist die geschlechtsspezifische Diskriminierung in puncto Entlohnung verboten, durch individuelle Gehaltsverhandlungen und indirekte Diskriminierung (horizontale, vertikale und vertragliche Segregation) kommt sie aber dennoch zustande. Auch die **Bewertung und Einstufung des Personals – beim Berufseinstieg (Einstellung) sowie im Karriereverlauf (Prämien)** – spielt eine nicht unwesentliche Rolle, will man die Gründe für die Schwierigkeiten von Frauen in Bezug auf erfolgreiche und gut vergütete Karriereverläufe zur Gänze verstehen.

Ein weiteres Phänomen, das wesentlich zum Entstehen des Gender Pay Gaps beiträgt, ist die **Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt**. Diese zeigt sich zum einen in der ungleichen Verteilung von Frauen und Männern in den einzelnen Berufssparten (**horizontale Segregation**), zum anderen in der ungleichen Verteilung von Frauen und Männern in verantwortungsvollen und gut entlohnenden Positionen (**vertikale Segregation**). Dieses Phänomen lässt sich auch am Südtiroler Arbeitsmarkt beobachten und wurde von unseren GesprächspartnerInnen, die im Bereich Orientierung, Personal- und Arbeitsvermittlung tätig sind, ebenfalls zur Sprache gebracht. Weiters spielen auch die (zeitliche) Verfügbarkeit und eine durchgehende Erwerbstätigkeit eine wichtige Rolle in Bezug auf die Karriereverläufe. Die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt – insbesondere die vertikale – scheint eng mit dem Fortbestehen **traditioneller Geschlechterrollen** in Verbindung zu stehen. Mutterschaftskarenz und ganz allgemein Erwerbsunterbrechungen sind nach Aussage unserer InterviewpartnerInnen die hauptsächlichsten Hindernisse in den weiblichen Karriereverläufen, ganz abgesehen davon, dass sie oft der Grund dafür sind, dass Frauen weniger anspruchsvolle Aufgaben zugewiesen bekommen bzw. vonseiten der Unternehmen weniger gefördert werden.

Hinzu kommt noch ein weiterer, von vielen unserer InterviewpartnerInnen erwähnter Aspekt: die **unterschiedlichen Erwartungen von Frauen und Männern in Bezug auf die Arbeit**, die oft bereits in der frühesten Jugend geprägt werden, und die Schwierigkeiten, die Anerkennung der eigenen Fähigkeiten einzufordern. Haben die Männer – nach Aussage unserer GesprächspartnerInnen – in Bezug auf Karriereverlauf und Entlohnung hohe Erwartungen, so wählen Frauen in erster Linie Berufe und Beschäftigungsformen, die es ihnen erlauben, Familie und Arbeitsleben zu vereinbaren, auch wenn das bedeutet, dass sie einer Beschäftigung nachgehen (müssen), die ihrem Studienabschluss bzw. ihren erworbenen Kompetenzen wenig entspricht (siehe auch 1.2.3.). Aus den Interviews geht klar hervor, dass Frauen weiterhin ein geringes Selbstwertgefühl haben: So sind zum einen ihre Erwartungen in Bezug auf die Arbeit niedriger als die der Männer, zum anderen verzichten sie viel öfter auf anspruchsvollere und prestigeträchtigere Aufgaben.

Ein weiterer Aspekt, der nicht außer Acht gelassen werden darf, ist **das Lohngefälle zwischen öffentlichem und privatem Sektor**, das die geschlechtsspezifischen

Lohnunterschiede auf allen Ebenen befördert (siehe auch 1.2.1.2.). Sind die Gehaltsstrukturen im öffentlichen Sektor im Wesentlichen reglementiert, so ist der Verhandlungsspielraum im privaten Sektor größer, vor allem was die sogenannten Boni und die verschiedenen Arten von Prämien betrifft. Die Gehaltsschere zwischen privatem und öffentlichem Sektor trägt zum Anstieg des gesamten Gender Pay Gaps bei und vergrößert die Kluft zwischen Anstellungen, die weitgehend geschützt sind und solchen, bei denen Kriterien wie Transparenz und Gerechtigkeit oft nicht gewährleistet sind.

Im letzten Abschnitt des dritten Kapitels wird die **unterschiedliche Situation von Frauen und Männern in der aktuellen Wirtschafts- und Beschäftigungskrise** beleuchtet.

Im vierten und letzten Kapitel werden einige **Strategien und Maßnahmen** in Bezug auf den Gender Pay Gap, die sich durch die Analyse der Interviews herauskristallisiert haben, vorgestellt. Natürlich ist hier eine entsprechende Gesetzgebung unerlässlich, wesentlich jedoch ist deren Umsetzung in der Praxis. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist nicht nur eine ökonomische Benachteiligung und eine Abwertung der Arbeit von Frauen, sondern auch ein Phänomen, das eng an die Aufteilung der familiären Pflichten geknüpft ist und unweigerlich das Ausmaß an Zeit, das Frau und Mann in die Erwerbsarbeit investieren, mitbestimmt. Als **potenzielle Promotoren des Wandels** könnten einerseits die öffentliche Verwaltung (mit ihren diversen Diensten, die sie der Bevölkerung zur Verfügung stellt) und andererseits die Gewerkschaften (die mit den Unternehmen verhandeln) fungieren.

Abschließend bleibt zu sagen, dass man die Arbeit nur im Zusammenhang mit der Sphäre des Privaten und der Familie sowie anderen Bereichen des Lebens sehen sollte und dass das Erreichen einer grundlegenden Geschlechtergerechtigkeit im privaten Bereich nicht ausschließlich eine Aufgabe des Einzelnen und/oder des Paares ist, sondern **die Allgemeinheit zur Verantwortung zieht**, angefangen von den Berufsvereinigungen bis hin zu den lokalen politischen Akteurinnen und Akteuren.

**Annalisa Murgia**, Soziologin, Centro di Studi Interdisciplinari di Genere – Università di Trento (Zentrum für Interdisziplinäre Geschlechterstudien – Universität Trient)

**Barbara Poggio**, Soziologin, Centro di Studi Interdisciplinari di Genere – Università di Trento (Zentrum für Interdisziplinäre Geschlechterstudien – Universität Trient)

**Silvia Vogliotti**, Wirtschaftswissenschaftlerin, AFI/IPL Arbeitsförderungsinstitut, Bozen

