

Gender Pay Gap

Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern

***Nur eine Erfindung der Frauenrechtlerinnen
oder doch eine berechtigte Forderung
nach „Gleichem Lohn für Gleiche Arbeit“?***



Dr. Silvia Vogliotti (AFI-IPL)



Meran, 28.11.2012

Der gender pay gap – das Lohngefälle....

Unter *Gender Pay Gap* (GPG) bzw. geschlechtsspezifischem Lohngefälle versteht man den relativen Unterschied in der Entlohnung von Frauen und Männern

... ist eine Erfindung der Frauenrechtlerinnen?

Die italienische 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. Direkte Diskriminierung ist strafbar.





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.

Wo liegen die Ursachen?

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.

Die Ursachen für das geschlechtsspezifische Lohngefälle sind

- vielfältig,
- komplex
- 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 direkte Diskriminierung: 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.

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 indirekte Diskriminierung kommt jedoch sehr wohl zur Anwendung.

Indirekte Diskriminierung (1):

Ein indirektes diskriminierendes Verhalten kann sich auf vielfältige Weise äußern:

- 1. Einstellungsverfahren**, bei denen manche Gruppen von ArbeitnehmerInnen anderen stillschweigend vorgezogen werden;
- 2. 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);
- 3. 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.

Indirekte Diskriminierung (2):

4. 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.

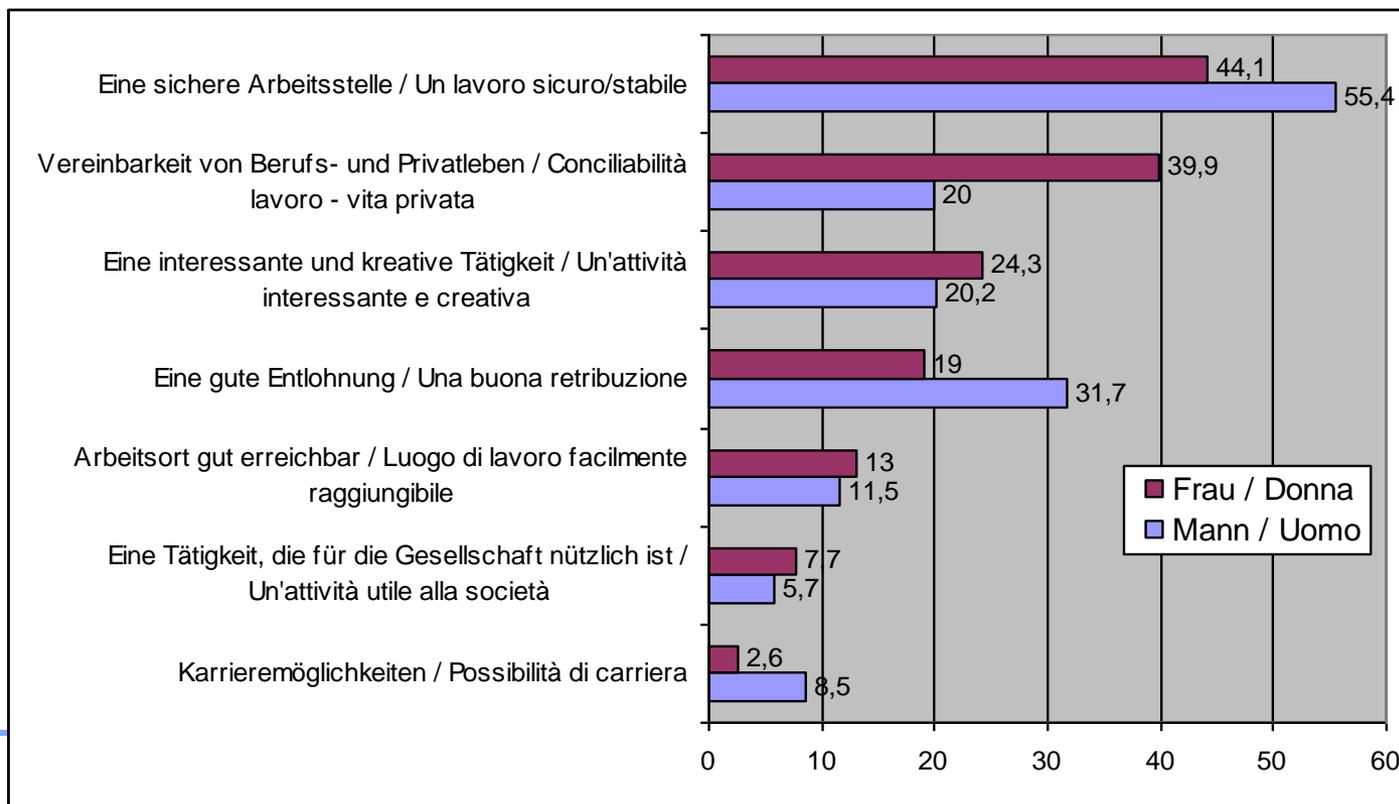
Tätigkeiten, die ähnliche Fähigkeiten, Qualifikationen oder Erfahrung erfordern, sind in der Regel dann schlecht bezahlt und unterbewertet, wenn in ihnen der Anteil von Frauen gegenüber Männern vorherrscht.

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.

Männer und Frauen verfügen über unterschiedliche Präferenzen.

Der wichtigste Aspekt der Arbeit? 55% der Männer nennen eine sichere Arbeitsstelle. Dieser Aspekt ist auch für die Frauen wichtig (44%), doch folgt gleich danach die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (40%). Die Entlohnung ist wichtig für 32% der Männer und 19% der Frauen.

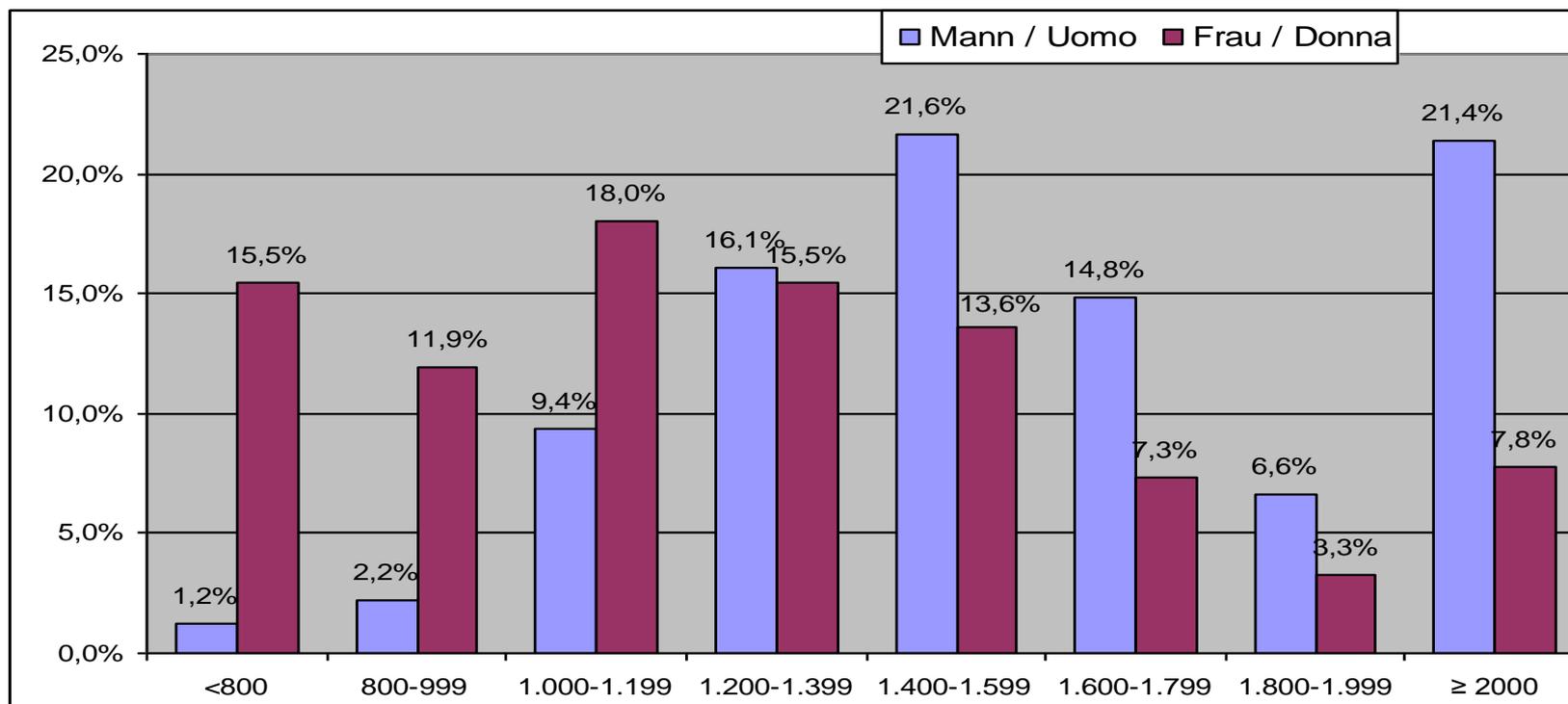
Grafik 1: Wichtigste Aspekte der Arbeit nach Geschlecht – zwei Antworten möglich (in %)
(Quelle: AFI-IPL, Arbeitnehmer-Innensurvey 2010)



Frauen sind häufiger als Männer in den unteren Lohnklassen anzutreffen. So verdient eine von 4 Frauen weniger als 1.000 € netto im Monat; bei den Männern sind es 3%.

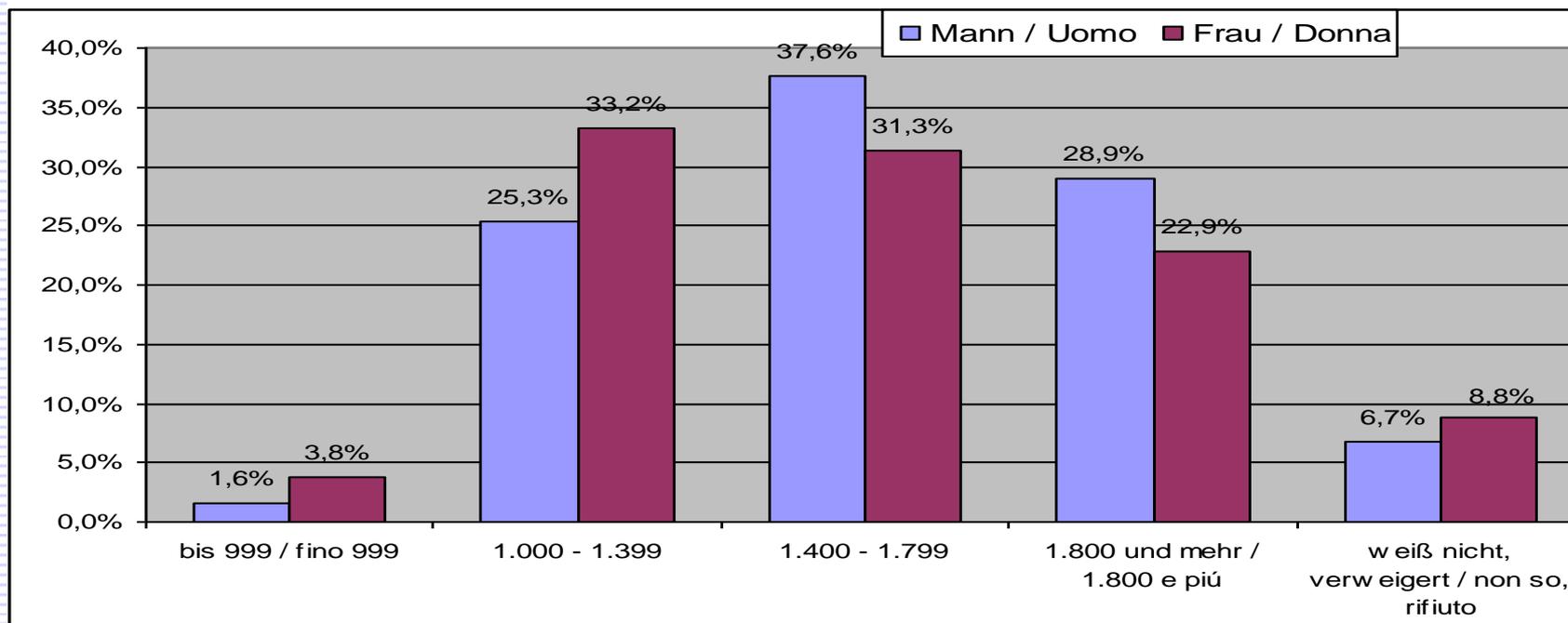
Grafik 2: Monatliche Nettovergütung (in €) nach Klassen und Geschlecht - alle Arbeitnehmer – Angaben in %.

(Quelle: AFI-IPL, ArbeitnehmerInnensurvey 2010)



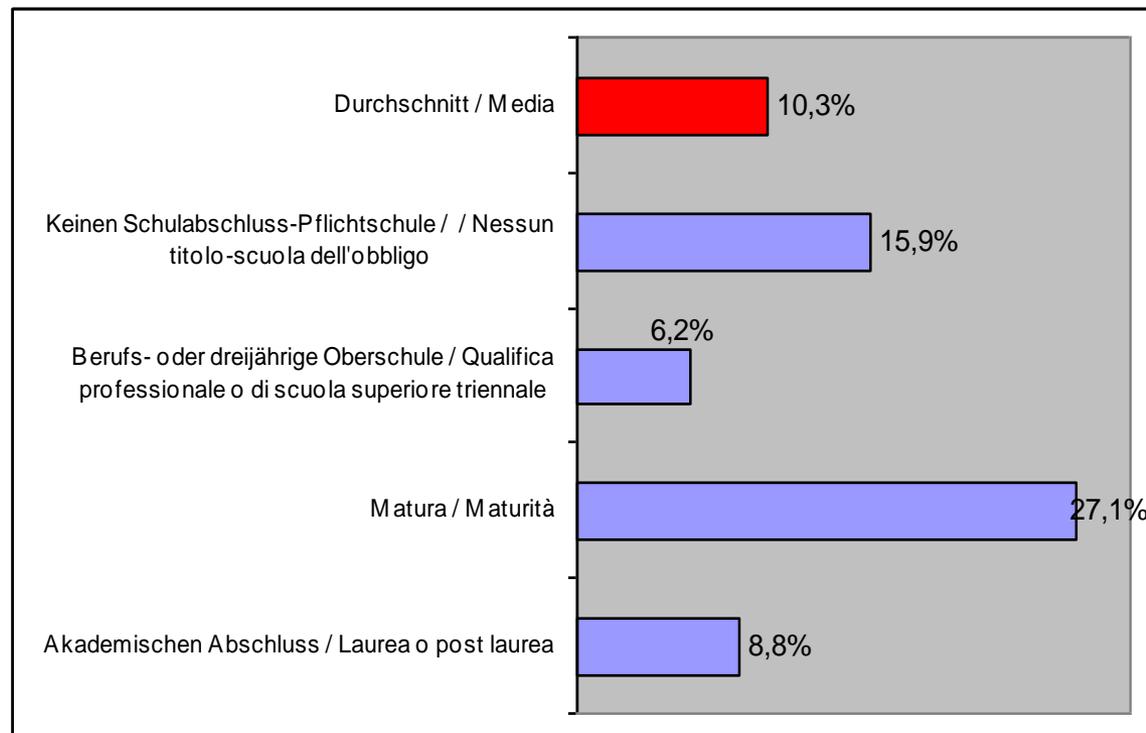
Berücksichtigen wir nur Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in **Vollzeit**, ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen weniger stark. Allerdings besteht nach wie vor eine stärkere Konzentration der Frauen in den unteren Lohnklassen.

*Grafik 3. Monatliche Nettovergütung (in €) nach Klassen und Geschlecht – nur Vollzeitbeschäftigte - Angaben in %
(Quelle: AFI-IPL, ArbeitnehmerInnensurvey 2010)*



Der Gender Pay Gap beträgt in Südtirol 27%.

Er verringert sich auf 10,3%, wenn man nur die vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen berücksichtigt. (Grafik 4)



Grafik 4. Gender Pay Gap (in %) nach Bildungsabschluss und Geschlecht – Nur Vollzeitbeschäftigte - (Quelle: AFI-IPL, ArbeitnehmerInnensurvey 2010)

Bemerkenswert ist, dass ein männlicher Arbeitnehmer mit Matura fast so viel verdient wie eine Arbeitnehmerin mit akademischem Abschluss,
und dass ein Mann mit Pflichtschulabschluss mehr verdient als eine Frau mit Diplom!!!!



Durchschnittlich stark ist das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern schließlich in Abhängigkeit von der **Betriebsgröße**.

Es ist mit 20% besonders groß in sehr kleinen Unternehmen (mit weniger als 5 Beschäftigten) und in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten.

Gender pay gap nur/solo Full-timers	Gender pay gap (%)
Durchschnitt / Media	10,3%
Sektor / Settore	
Privatwirtschaft / Privato	16,4%
Öffentlicher Dienst / Pubblico impiego	1,2%
Stellung im Beruf / Posizione lavorativa	
Führungskraft, leitender Angestellte / Dirigente, quadro	10,4%
Qualifizierter Angestellter / Impiegato qualificato	6,1%
Einfacher Angestellter / Impiegato semplice	17,7%
FacharbeiterIn qualifiziert/spezialisiert / Operaio specializzato/ qualificato	16,4%
Einfacher Arbeiter / Operaio semplice	12,6%
Alter in 10-Jahresklassen / Età in classi di 10 anni	
20-29	3,9%
30-39	4,5%
40-49	12,9%
Quelle: AFI-IPL, Indagine sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti 2010 ArbeitnehmerInnensurvey 2010	

Im öffentlichen Sektor ist das Lohngefälle minimal (1,2%), während es im privaten Sektor bei den Vollzeitbeschäftigten 16% beträgt.



Aus dem ArbeitnehmerInnensurvey 2010 ergibt sich, dass sich das geschlechterspezifische Lohngefälle zum Teil mit **objektiven Unterschieden** zwischen Männern und Frauen "erklären lässt" (Alter, Bildung, Größe des Unternehmens, Dienstalter, berufliche Position, Branche, Art der Beschäftigung).



Der restliche Teil lässt sich hingegen nicht mit objektiven Merkmalen "erklären", sondern hängt mit der **unterschiedlichen Bewertung dieser Merkmale und ihrer Entlohnung sowie mit geschlechterspezifischen Diskriminierungen zusammen.**

Zusammenfassend:
Die Löhne von Männern und Frauen werden durch verschiedene Faktoren beeinflusst.



Die wichtigsten Einflussfaktoren sind

1. einerseits die **Arbeitsmarktsegregation**, d.h. Frauen und Männer arbeiten tendenziell in verschiedenen Sektoren und Branchen
2. und andererseits **die geschlechtsspezifische Berufswahl** der Individuen,

wobei sich diese beiden Faktoren zudem gegenseitig beeinflussen.

3. Ein weiterer Grund ist **die stärkere**
Arbeitsmarktbeteiligung der Männer:

- Männer machen mehr Überstunden, mit hohen Lohnzuschlägen, als dies bei Frauen zu beobachten ist,
- Männer arbeiten mit weniger Karriereunterbrechungen und ohne Babypausen.

4. Strukturelle Einflussfaktoren auf den Lohn auf individueller Ebene können sein:

- Berufserfahrung
- Bereitschaft zum Wechseln des Arbeitsplatzes
- Dienstalster (Dauer der Unternehmenszugehörigkeit).
- Verantwortungsspektrum
- Arbeitszeitmodell
- Betriebsgröße
- Zulagen (Kindergeldzulagen, Gefahrenzulage, Koordinierungszulage, Aufgabenzulage, Zulage für Turnusdienst u.s.w.) und Steuerabzüge
- Leistungsprämien (Indikator: Anwesenheit) → Diskrimination?



Diese genannten **strukturellen Faktoren**, die zu niedrigeren Löhnen für weibliche Beschäftigte führen, werden allgemein als gerechtfertigt **rationaler Lohnunterschied** betrachtet.

Es wird angenommen, dass **Männer jene Berufe wählen**, die besser entlohnt werden und bei denen nach einer Karriereunterbrechung ein Wiedereinstieg schwerer möglich ist.

Bei Frauen wird – aufgrund einer potenziellen Schwangerschaft – angenommen, dass sie sich bei Inkaufnahme niedriger Löhne für Berufe entscheiden, bei denen ein Wiedereinstieg in den erlernten Beruf leichter möglich ist.

Allerdings zeigen Forschungsergebnisse, dass **die unterschiedliche Bildungs- und Berufswahl von Frauen und Männern auch durch geschlechtsspezifische Stereotypen beeinflusst wird.**

Das Verhalten von Frauen am Arbeitsmarkt wird durch die angelernten kulturellen und sozialen Wertvorstellungen beeinflusst, die häufig als frauen- (und manchmal auch als männer-) diskriminierend gelten.



Frauen, die verhandelten, werden als „weniger nett“ wahrgenommen. Frauen wird nach den Verhandlungen ein durchschnittlich niedrigeres Anfangsgehalt angeboten.

Der Arbeitgeber nimmt oft einfach an, dass die Frau eines Tages Kinder bekommen, und gibt ihnen von vornherein einen geringeren Lohn.

Studien zeigen, dass Frauen und Männer bei Gehaltsverhandlungen unterschiedlich behandelt werden. **Frauen wurden mehr bestraft als Männer, wenn sie Verhandlungen initiierten.**

Führungskräfte vorziehen mit **Frauen zu arbeiten, die stumm bleiben und nicht über ihr Gehalt verhandeln.**

Verhandeln Frauen genauso häufig wie Männer über das Gehalt?

Die Selbsteinschätzung von Frauen und Männern:

Männer schätzen ihre Leistungen selbst dann als besser ein, wenn Frauen gleich gute oder bessere Resultate erzielen.

Diese „verzerrten Selbsteinschätzungen“ bilden oft dann die Basis für die Gehaltsverhandlungen von Frauen und Männern.

Ebenfalls Grund für höhere Löhne bei Männern sind **die hohen Investitionen der Arbeitgeber** in den letzten Jahren in ihr human capital, die wiederum hauptsächlich Vollzeitangestellten zugute kommen und so durch bessere Aus- und Weiterbildung der Männer als Multiplikator auf die bestehenden Differenzen wirkt.

Leitbilder über Frauen und Männer sowie die Geschlechterrollen beeinflussen das Handeln.

Dabei wirken **traditionelle Leitbilder** nach.

In Südtirol dominiert eine **traditionelle Rollenteilung**.

In den letzten Jahren lässt sich ein Einstellungswandel bei Frauen und Männern zu Gunsten einer stärkeren Partizipation von Frauen und auch von Müttern am Erwerbsleben konstatieren.

Die Europäische Kommission führt als einen der wichtigsten Gründe für den Gender Wage Gap **die ungleiche Verteilung der Aufgaben in der Familie und Pflege an.**



Aber..... In Italien geht die Entwicklung zu mehr Väterbeteiligung nur langsam voran (Fornero: 1 Tag Vaterschaft „papà per un giorno“).



Achtung: Die **Höhe der Vergütung** während des freiwilligen Elternurlaubs beeinflusst die Inanspruchnahme der Väter (Italien: 30% des Gehalts für max. 6 Monate – max. 7 Monate Elternurlaub für den Vater, Gesetz Nr. 53/2000).

So scheint es für das Paar eine vernünftige Entscheidung zu sein, dass die Mütter den Elternurlaub voll ausschöpft und ihn nicht mit dem Vater teilt.

Mit welchen Maßnahmen kann man Lohngefälle beseitigen?

Die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern erreicht man **mit verschiedenen Instrumenten:**

- einem größeren Angebot an Betreuungsdiensten für Kleinkinder und Pflegebedürftige,
- einer familienfreundlicherer Arbeitsgestaltung,
- Best Practices bei den Verhandlungen von Betriebsabkommen,
- (vor allem) einer stärkeren Mitwirkung der Männer/Väter bei der Betreuungs- und Hausarbeit.



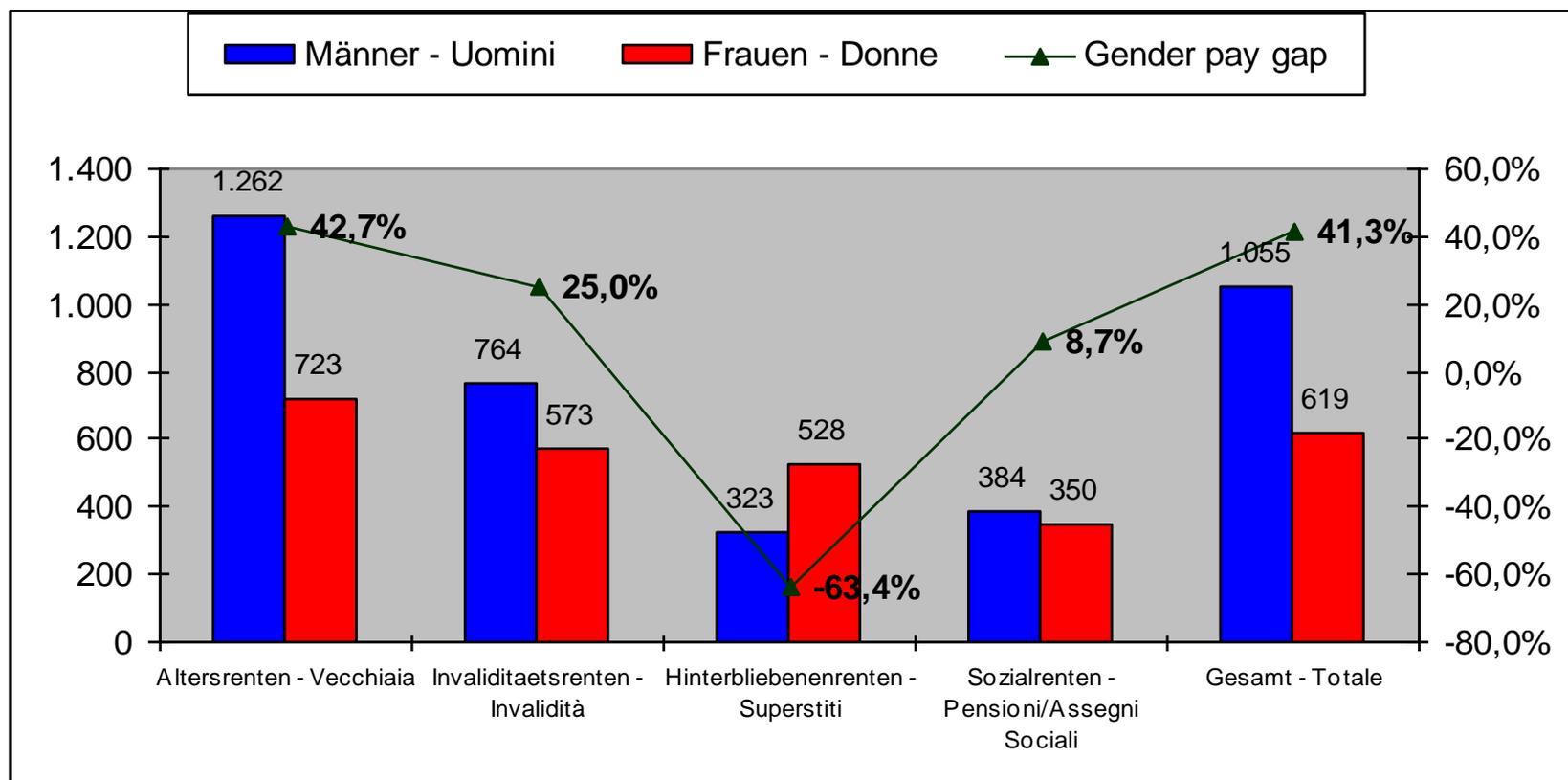
Der gleichzeitige Einsatz all dieser Instrumente wird es Frauen mit Kindern ermöglichen, eine eigene berufliche Laufbahn ohne Brüche zu realisieren, sich weiterzubilden und Karriere zu machen und auf diese Weise höhere Löhne und, nicht zuletzt, in Zukunft **eine würdige Rente zu beziehen.**



Gender pay gap heute, Frauenarmut morgen.

Grafik 5: Monatliche durchschnittliche NISF-Renten (in Euro) und Gender gap (in %) nach Geschlecht und Kategorie in Suedtirol, 2011

Quelle: Ausarbeitung AFI-IPL aufgrund von INPS-Daten



Danke für die Aufmerksamkeit!



FINALMENTE SONO RIUSCITA A CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO.

SONO SINGLE E DISOCCUPATA.



Weitere Informationen:

- www.afi-ipl.org
- www.frauen-arbeit.bz.it