

Die Mutterschaftsstrafe

Frauen verdienen weniger als Männer. Schuld daran sind weder Ausbildung noch Leistung, sondern – die Kinder.

Es ist, sozusagen von Amts wegen, das Steckenpferd von Ulrike Oberhammer. Die Gleichstellungsrätin ist die erste Ansprechperson, wenn es um den Gender Pay Gap geht, den Unterschied in der Entlohnung von Frauen und Männern.

Oberhammer, von Beruf Rechtsanwältin, weiß mit Zahlen zu argumentieren: „Schauen Sie sich die Situation in meinem Sektor an. Rechtsanwältinnen in Südtirol verdienen im Durchschnitt um 48 Prozent weniger als ihre Kollegen.“ In Zahlen ausgedrückt: 38.500 gegenüber 80.400 Euro netto im Jahr. Kein Pappenstiel.

Beim Gender Pay Gap handelt es sich um eine junge Begriffsprägung. Ursprünglich ging es um Equal Pay: Damit war gemeint, dass Leiharbeiterinnen gleich bezahlt werden sollten wie fix Beschäftigte. Equal Pay meinte nicht die Differenzen zwischen den Geschlechtern, sondern die prinzipielle Frage nach sozialer Gerechtigkeit: gleicher Lohn bei gleicher Arbeit.

Der Gender Gap ist eine Verschärfung nicht eingehaltener Equal-Pay-Bedingungen: Lohnarbeiterinnen verdienen noch weniger als ihre Kollegen, sind also doppelt benachteiligt.

Allgemein wird in Südtirol von einer Lohnschere zwischen Mann und Frau von 17,2 Prozent gesprochen. Damit befindet sich unser Land in etwa im italienischen Durchschnitt. In der Equal-Pay-Gap-Hitliste liegt Italien allerdings an der wenig schmeichelhaften 70. Stelle. Angeführt wird die Liste von Island, Norwegen und Finnland. In diesen nordischen Ländern sind die Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau am geringsten.

Dass die Liste aber nicht so leicht zu interpretieren ist, wie es auf den ersten Blick scheinen mag, zeigen Länder wie Nicaragua und Ruanda auf den stolzen Plätzen fünf und sechs. Außerdem sind laut Statistik die Lohnunterschiede in Südtirol oder etwa im fernöstlichen Laos auffallend gering. Kann es sein, dass in diesen Staaten und Regionen Frauen weniger diskriminiert werden als in Südtirol?

Eine Erklärung für diese überraschende Situation: In Gebieten, in denen der Anteil der Frauen an der Erwerbsbevölkerung niedrig ist, verdienen jene wenigen Frauen, die einen Job haben, relativ viel, eben weil sie überdurchschnittlich qualifiziert sind. Ansonsten hätten sie in dieser Männerdomäne keine Chance. In Südtirol hingegen ist die Erwerbsquote der Frauen relativ hoch. Allerdings ist die Verteilung auf die jeweiligen Wirtschaftssektoren stark geschlechtsabhängig: Rund 90 Prozent der Frauen, die arbeiten, tun dies im Dienstleistungssektor oder im öffentlichen Dienst (siehe Grafik unten).

Nahezu die Hälfte der berufstätigen Frauen arbeitet Teilzeit (gegenüber 13,7 Prozent der Männer), jede dritte Freiberuflerin gibt nach der Mutterschaft ihren Beruf auf. Die Freistellung wegen Elternzeit wird zu über 90 Prozent von Frauen beansprucht.

In der Wissenschaft wird die Thematik deshalb differenziert betrachtet: Beim zitierten Lohnunterschied von 17,2 Prozent handelt es sich um den unbereinigten Gender Pay Gap. Dieser sagt nichts über effektiven Arbeitszeiten aus. Außerdem: Wer das Kleingedruckte liest, erfährt, dass sich dieser Lohnunterschied auf den privaten Sektor bezieht, der öffentliche Sektor wurde ausgeklammert. Dabei hat das **Arbeitsforschungsinstitut**

Afi in einer Studie festgestellt, dass – Zitat – „das Lohngefälle im öffentlichen Sektor minimal ist (1,2 Prozent).“

„Das Problem“, sagt Ulrike Oberhammer, „beginnt in der geschlechtsspezifischen Sozialisierung“. Konkret: Frauen studieren deutlich häufiger als Männer Human-, Bildungs- und Sozialwissenschaften, was wiederum dazu führt, dass ihre berufliche Karriere meist zu sogenannten typischen Frauenberufen führt. An Südtirols Grundschulen unterrichten zu 93,2 Prozent Frauen (im Vergleich: Bei den Lehrlingen beträgt der Frauenanteil nur knapp 30 Prozent).

Obwohl die Frauen in der Kategorie „Erwerbspersonen mit Doktorat“ mit 56,3 Prozent die Mehrheit darstellen, verdienen die Doktorinnen weniger als die Doktoren. Oberhammer berichtet von einem verblüffenden Phänomen: „Je höher der Frauenanteil im Arztberuf, desto niedriger das Durchschnittseinkommen.“

Wenn Frauen überdurchschnittlich häufig in Berufen arbeiten, in denen bescheidene Gehälter bezahlt werden, und noch dazu überdurchschnittlich oft Teilzeit arbeiten, verwundert es nicht, dass es zum Gender Pay Gap kommt. Aber wie verhält es sich, wenn Männer und Frauen denselben Beruf haben und gleich viele Stunden arbeiten? Um dies zu analysieren, wurde der bereinigte Gender Pay Gap errechnet. Das Bundesamt für Statistik in Deutschland hat dazu all jene Faktoren herausgerechnet, die auf strukturelle Unterschiede (Berufswahl, Arbeitsstunden, Berufserfahrung) zurückzuführen sind. Das Ergebnis: Selbst bei gleicher Ausbildung und gleichem Arbeitsumfang verdienen Frauen im Durchschnitt 6 Prozent weniger als Männer.

Ulrike Oberhammer versucht eine Erklärung: „Wenn Frauen eine Babypause einlegen und nach etwa zwei Jahren wieder in den Beruf zurückkehren, tun sie dies meist zu schlechteren Bedingungen.“ Das heißt: Eine Babypause geht meist mit einem Knick in der Karriere einher. US-Forscher haben folgerichtig den Begriff „Mutterschaftsstrafe“ geprägt.

Sind also tatsächlich die Kinder schuld daran, wenn ihre Mütter weniger verdienen als ihre Väter?

Ulrike Oberhammer: „Tatsache ist, dass sich meist die Frauen um das Baby kümmern. Und Tatsache ist, dass sich die Mutterschaft negativ auf die Karriere und folglich auf den Verdienst auswirkt.“

Der wichtigste Vorschlag, um den Gender Pay Gap entscheidend zu senken, ist laut Gleichstellungsrätin also: „Die Elternzeit müsste paritätisch aufgeteilt werden. Nach der Babypause sollten beide Elternteile nur mehr 75 Prozent arbeiten. Heute ist es meist so, dass die Frau auf 50 Prozent geht, während der Mann Vollzeit arbeitet.“ Selbstredend sollten auch die Hausarbeit und die eventuelle Pflege von Familienangehörigen paritätisch aufgeteilt werden.

Gender Pay Gap: geschlechtsspezifische Diskriminierung oder erklärbar mit der freiwillig gewählten Babypause? Das Landesstatistikinstitut Astat hat festgestellt, dass, ja, „die Babypause großen Einfluss auf die Lohnunterschiede hat“. Alle weiteren Schlussfolgerungen seien „schwierig“. Zitat: „Deshalb ist es schwierig zu sagen, ob in einigen Fällen zu den allgemein strukturellen Problemen auch eine rein geschlechtsspezifische Benachteiligung dazukommt“.

Kurios: In allen Alterskategorien verdienen Frauen weniger als Männer – außer in der Kategorie der Unter-19-Jährigen, die noch keine Kinder hat.

GENDER PAY GAP

Frauenanteil in einigen Sektoren (in %)



Die Hälfte der arbeitenden Frauen arbeitet Teilzeit – aber nur **13,7%** der Männer

Die Elternzeit wird zu **90%** von Frauen beansprucht

Frauenanteil bei den Lehrlingen **29,5**

Jede dritte Freiberuflerin gibt nach der Mutterschaft ihren Beruf auf

Durchschnittliche Entlohnung (Brutto im Jahr)

Männer **38.125** Frauen **20.888**

Lohnschere (so viel verdienen Frauen weniger als Männer)*

In der Privatwirtschaft: **- 17,2 %**

Im öffentlichen Dienst: **- 1,2 %**

* Das Afi (Survey 2010) hat im Unterschied zur aktuellen Studie des Landesrates nicht nur den privaten, sondern auch den öffentlichen Sektor berücksichtigt und dabei für Südtirol eine Lohnschere von insgesamt 10 Prozent errechnet.



Gleichstellungsrätin Ulrike Oberhammer