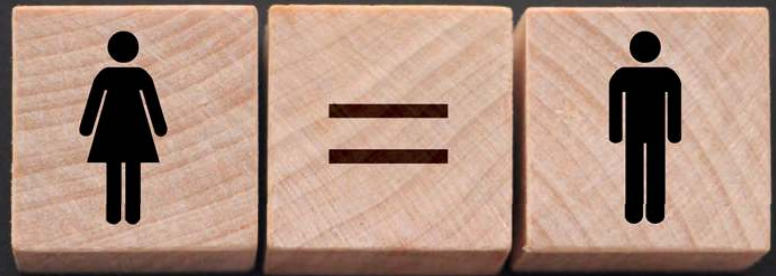




Der Glaubenskrieg

Politisches **Hick-Hack** rund um den **Equal Pay Day**: Die **Freiheitlichen Frauen** stellen kaum **Lohnunterschiede** fest. Aber die **Gleichstellungsrätin** sagt: Das echte Problem bleiben unbezahlte Familienarbeit und strukturelle Diskriminierung.



SEITE 7



Ulli Mair



Michela Morandini

Weibliche Lücke

Politisches Hick-Hack rund um den **Equal Pay Day**: Die **Freiheitlichen Frauen** stellen kaum Lohnunterschiede fest. Aber die **Gleichstellungsrätin** sagt: Das echte Problem bleiben unbezahlte Familienarbeit und strukturelle Diskriminierung.

von Silke Hinterwaldner

„Feministische Polemik schließt Lohnschere nicht“, sagen Ulli Mair und Sabine Zoderer, Vizeobfrauen bei den Freiheitlichen. Sie gehen noch einen Schritt weiter und erklären, dass es gar keine besonders arge Lohndiskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz gebe. Worum geht es? Jedes Jahr im Frühling machen Frauenorganisationen in Südtirol auf den „Gender Pay Gap“ aufmerksam, das ist der Unterschied zwischen dem was Männer und Frauen verdienen. In den vergangenen zehn Jahren hat sich gezeigt, dass trotz vieler Diskussionen sich an diesem Lohngefälle wenig ändert. Das heißt: Frauen verdienen am privaten Arbeitsmarkt immer noch 16,3 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Nun bezeichnen die freiheitlichen Frauen die Debatte um die Lohnlücke als „irreführend und kontraproduktiv“. Denn in Wirklichkeit würden Frauen kaum weniger als Männer verdienen, wenn man wesentliche Faktoren wie Unterschiede der Berufe, Anzahl der Wochenstunden sowie der Bildungsstand einberechnet. Mair und Zoderer: „Tatsächlich lassen sich im europäischen Vergleich im Schnitt zwei Drittel dieses behaupteten Lohnunterschiedes von 17 Prozent damit erklären, dass Frauen während der Erziehungsjahre häufig nur Teilzeit sowie öfter in schlechter bezahlten Branchen wie Pflege, Erziehung und Einzelhandel arbeiten und eine geringere Qualifikation aufweisen.“ Gleichstellungsrätin Michela Mo-

randini dreht den Spieß um. Sie will sich gar nicht länger mit „feministischer Polemik“ aufhalten und erklärt: „Es ist kontraproduktiv, wenn man wissenschaftliche Ergebnisse auf diese Weise in Frage zu stellen versucht. Wenn es um Chancen am Arbeitsmarkt für Frauen geht, muss man dem Thema objektiv begegnen, es soll nicht darum gehen, das eine gegen das andere auszuspielen, sondern um die Frage: Was muss gesamtgesellschaftlich und politisch passieren, um strukturelle Diskriminierungen am Arbeitsmarkt abzubauen zu können?“ Grundsätzlich nämlich gibt es zwei unterschiedliche Indikatoren: Die unbereinigte Lohnlücke (rund 17

Prozent) gibt Auskunft über strukturelle Diskriminierungen. Also jene Faktoren, die in der Gesellschaft dazu führen, dass Frauen am Arbeitsmarkt schlechtere Bedingungen vorfinden. Diese Ungleichheit am Arbeitsplatz bedeutet zum Beispiel: unbezahlte Familienarbeit und Teilzeitarbeit, weniger Führungspositionen, schlechter bezahlte Jobs. „Dieser Indikator“, sagt Morandini, „ist sehr wichtig, weil er an die Verantwortung der Gesellschaft appelliert, Ungleichheiten am Arbeitsplatz zu eliminieren.“ Der bereinigte Gender Pay Gap ist tatsächlich viel geringer, der Durchschnitt in Europa liegt bei minus sechs Prozent: Dieser Indi-

kator vergleicht gleiche Tätigkeiten und Qualifikationen. „Beide Indikatoren“, sagt Michela Morandini, „haben ihre Berechtigung, aber gleichzeitig eine unterschiedliche Aussagekraft. Den unbereinigten Gender Pay Gap zu ignorieren, würde bedeuten, die strukturellen Diskriminierungen in der Gesellschaft zu ignorieren. Aber genau hier müssen wir ansetzen.“ Aus diesen Zahlen könne man am besten ablesen, was auf politischer und gesellschaftlicher Ebene sich ändern müsse, um für

„Dieser Indikator ist sehr wichtig, weil er an die Verantwortung der Gesellschaft appelliert, Ungleichheiten am Arbeitsplatz zu eliminieren.“

Michela Morandini

Der Hintergrund

Die rechtliche Lage ist eindeutig. Auf dem Papier sind Frauen und Männer gleichgestellt. Bereits 1977 wurde mit Gesetz Nummer 903 die Lohngleichheit von Frau und Mann festgeschrieben. Und trotzdem gibt es sie immer noch nicht. Afi-Forscherin Silvia Vogliotti erklärt: „Von eindeutiger Lohndiskriminierung, die gesetzlich geahndet werden kann, ist beim Gender Pay Gap kaum die Rede.“ Es geht mehr um strukturelle Diskriminierung. Heute ist der so genannte „Equal Pay Day“. Er wurde als Initiative gegründet, um auf diese Ungleichbehandlung der Arbeitswelt aufmerksam zu machen. Der Tag für die gleiche Bezahlung wurde schon 1966 in den USA erfunden. Vor elf Jahren hatte der Beirat für Chancengleichheit die Initiative nach Südtirol gebracht. Aber was bedeutet es, wenn Frauen rund 17 Prozent weniger verdienen als Männer? Das geschlechtsspezifische Lohngefälle wird anhand von durchschnittlichen Jahreseinkommen berechnet, bei vergleichbarer Qualifikation und Berufserfahrung – in die Berechnung fließen keine Teilzeit-Gehälter ein. Demnach verdienen Männer jährlich rund 38.000 Euro, Frauen nur gut 20.000 Euro. Das heißt: In den Tagen bis zum 3. März arbeiten Frauen gratis. Ulrike Oberhammer, Präsidentin des Beirates für Chancengleichheit, erklärte vor wenigen Jahren: „Frauen haben eine gute Ausbildung, sie arbeiten, bleiben bei den Kindern und stellen dann im Ruhestand fest, dass ihnen nicht viel bleibt.“ Im Schnitt bekommt ein Mann 1.661 Euro Rente, eine Frau nur 804 Euro. „Dieses Beispiel zeigt, dass das Thema Equal Pay viel vielschichtiger ist, als auf den ersten Blick erscheinen mag“, fordert die SVP-Landesfrauenreferentin Renate Gebhard mehr Gerechtigkeit in allen Lebensbereichen, „denn alles was mit der sogenannten Care-Arbeit verbunden ist, lastet zu einem großen Teil auf dem Rücken der Frauen: Haushalt und Familie, Erziehung und Pflege.“

Frauen und Männer dieselben Bedingungen am Arbeitsmarkt zu schaffen. Diese Ungleichheit am Arbeitsmarkt entsteht durch strukturelle Diskriminierung, etwa dadurch, dass klassische Frauenberufe in der Lehre oder in der Pflege grundsätzlich schlechter entlohnt werden als technische Berufe. Oder durch unbezahlte Familienarbeit, die fast immer von Frauen geleistet wird. Hier müssen die Maßnahmen ansetzen. In diesem Punkt sind sich die freiheitlichen Frauen und die Gleichstellungsrätin wieder weitgehend einig.