

Wir starten alle gleich. ...oder nicht?



Pünktlich zum Equal Pay Day am 11. April stellen wir uns wieder die zentrale Frage: Erhalten Frauen für gleiche Leistung denselben Lohn wie Männer? Falls nein, warum nicht? Welche Hindernisse und Barrieren erfahren Frauen am Arbeitsmarkt? Und wie sieht es generell mit der Gleichbehandlung aller Menschen aus? Haben wir wirklich alle dieselben Chancen, wenn es um die Arbeit geht?

Laut Gesetz sollen am Arbeitsmarkt alle gleich behandelt werden.

• Julia Maurer

Immer noch bedeutet die Geburt eines Kindes für viele Frauen das Karriere-Aus. Sie unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit und kehren danach nicht selten in Minijobs oder Teilzeit ins Berufsleben zurück. Was zunächst wie ein Weg zurück in den Arbeitsmarkt aussieht, erweist sich in vielen Fällen jedoch als berufliche Sackgasse. Aufstiegschancen bleiben langfristig versperrt, die Stundenlöhne sind meist niedriger und eine existenzsichernde Rente kann nicht aufgebaut werden.

Silvia Vogliotti vom Arbeitsförderungsinstitut (AFI) berichtet, dass Frauen, die wieder in das Erwerbsleben zurückkehren, in der Regel in Teilzeit arbeiten. Das bedeutet, dass sie keine bezahlten Überstunden machen dürfen und auch auf Zusatzentlohnungen, etwa durch Projektleitungen, verzichten müssen. „Motherhood penalty“ (Mutterchaftsstrafe) heißt das bei Soziologen und Ökonomen.

Frauen, die 15-20 Stunden pro Woche arbeiten, bekommen im Ruhestand 50 Prozent weniger Rente. Altersarmut ist also vorprogrammiert. Für die Gesellschaft bedeutet dies enorme Probleme.

Lisa* erzählt, dass sie nach dem Studium durchaus an Karriere gedacht hatte, aber auch daran, eine Familie zu gründen. Um alles unter einen Hut zu bringen, ging sie nach dem Ende der Mutterschaft in Teilzeit. Sie nahm dabei in Kauf, weniger Lohn zu erhalten, keine Garantie auf denselben Arbeitsplatz zu haben und auf den beruflichen Aufstieg zu verzichten. Die wenigen Stunden, die sie in diesen Tagen im Betrieb ist, arbeitet sie konzentrierter. Darunter leidet das soziale Netzwerk. Wenn frau sich nicht wehrt, werden Männer bevorzugt behandelt. Laut Lisa fehlt es den Frauen an Selbstmarketing. Frauen heben ihre Leistungen zu wenig hervor, was sich auch in den niedrigen Gehaltsvorstellungen bei Einstellungsgesprächen zeigt.

1977 beendet Helga* das Studium und bewirbt sich bei einem renommierten Unternehmen in Bozen um eine ausgeschriebene Stelle. Sie beantwortet ehrlich den Fragebogen und bekommt folgende Antwort: „Die ausgeschriebene Stelle entspricht nicht Ihren Vorstellungen. Wir haben schon eine freie Stelle, die Ihren Vorstellungen entsprechend zu besetzen wäre. Sie haben aber nicht das richtige Geschlecht, Sie sind eine Frau.“ Sie erinnert sich auch an die Frage von einem Studienkollegen: „Wie kommst du als Gitsch bei deinem Studium (Volkswirtschaft) mit der Mathematik zurecht?“

Hat Helga nur zum falschen Zeitpunkt eine Arbeit gesucht oder gibt es dieses Rollenverständnis heute auch noch?

Bildquelle: iacobub Photography - Michael Fedevilla

* Name von Redaktion geändert

Hat die Familienpolitik versagt? Solange die Kleinkindbetreuung so teuer ist und als „Wahlzuckerle“ pro Kind bis zum 3. Lebensjahr 200 Euro Kindergeld monatlich ausgeschüttet werden, kündigen viele Frauen eher und bleiben zu Hause. Ein Wiedereinstieg gemäß ihrer Qualifikation gelingt dann nicht immer oder sie arbeiten in Sektoren wie dem Gastgewerbe und dem Handel in Teilzeit.

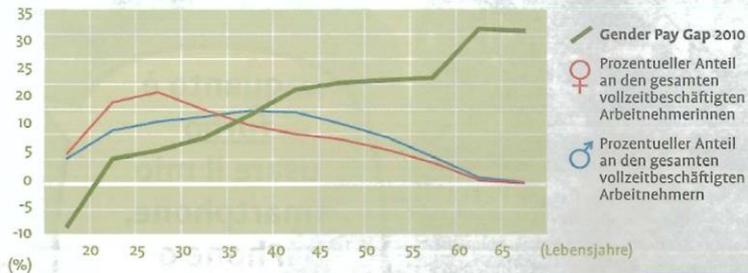
Für Johanna Plasinger, Direktorin vom Landesinstitut für Statistik (ASTAT), lassen sich vorhandene Lohnunterschiede nicht eindeutig auf das Merkmal Geschlecht zurückführen. Vielmehr spielen Faktoren wie Alter, Wirtschaftssektor oder Vertragsart eine maßgebliche Rolle. Aber eine zentrale Aussage aktueller Untersuchungen ist, dass auf nahezu allen Ebenen ein Gender Pay Gap zu Gunsten der Männer besteht.

Solche Benachteiligungen widersprechen dem Grundsatz der Gleichbehandlung, der bereits seit 60 Jahren in der italienischen Verfassung verankert ist.

Gleichbehandlung bedeutet ein Verbot jeglicher Art der Diskriminierung. Der Zugang zur Arbeitswelt, wie auch Aufstiegschancen sollten also nicht nur unabhängig vom Geschlecht sein, sondern auch von der Herkunft, der Religion, der Sexualität, der körperlichen Beeinträchtigung und vom Alter.

Welche Handlungen dabei genau als Benachteiligungen zählen, ist allerdings nicht definiert.

% Lohnunterschied in der Privatwirtschaft zwischen den Geschlechtern im Laufe der Lebensjahre



Quelle: astat 2013

Kaum eine Arbeit finden vor allem Menschen mit Beeinträchtigung. Das Wort Inklusion wird oft benutzt, die Realität ist aber eine andere.

Zum Beispiel berichtet die Mutter von Marion*: „In der Pflichtschule wurde meine Tochter ihren Fähigkeiten entsprechend gefördert. Die Berufsschule bot dann Ausbildungsmöglichkeiten verbunden mit Praktika an, die mit großen Hoffnungen auf einen zukünftigen Arbeitsplatz verbunden waren. Sie findet aber keine Arbeit. Den Anforderungen, die unsere Leistungsgesellschaft hat, sind Menschen mit besonderen Bedürfnissen nicht gewachsen. Das Gesetz ist zwar auf ihrer Seite, die Wirtschaft nicht.“

Die Zukunft vieler Menschen, die ähnliche Ausgangspositionen wie Marion haben, ist die Unterbringung in sozialen Institutionen, wie in geschützten Werkstätten.

Alessandro* arbeitet als Betreuer in einer sozialen Einrichtung. Erst vor einigen Jahren wurde ihm bewusst, wie wackelig seine Anstellung war. Ohne Zweisprachigkeitsprüfung hätte es keine Verlängerung des Arbeitsvertrages gegeben – eines Vertrages, den er bereits seit fast zehn Jahren jährlich erneuert. Die Ungewissheit, ob er mit Jahresbeginn dieselbe Arbeit behält, wird ihn noch so lange begleiten, bis er einen unbefristeten Vertrag erhält. Momentan spricht vieles dagegen.

Markus Huber, Obmann des Bezirks Brixen im Hotellers- und Gastwirteverband (HGV) und Inhaber des Restaurants Grissino, sagt, dass man sich das Personal nicht aussuchen kann und niemand bevorzugt wird. Es zählen nur die Qualifikationen und weder das Geschlecht, noch die Herkunft. Die Diskussion „Ausländer oder nicht“ sei im HGV schon lange kein Thema mehr. Alle MitarbeiterInnen werden laut Tarif eingestuft und bei entsprechender Leistung werden sie auch übertariflich entlohnt. Auf die hartnäckige Nachfrage gibt er allerdings zu, dass bei der gleichen Qualifikation vermutlich eher einheimische MitarbeiterInnen zum Zuge kämen.

„Einheimische MitarbeiterInnen“ werden bei der angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt vermehrt gesucht. Was dieser Begriff eigentlich bedeutet und nach welchen Kriterien jemand zu dieser Gruppe zählt, wird nirgendwo erläutert.

Die Barrieren sind dabei immer dieselben: der Name, der Akzent und das Aussehen. Sobald jemand durch solche Kriterien in die Schublade „nicht-einheimisch“ bzw. „Ausländer“ gesteckt wird, gibt es kaum noch eine Chance zu beweisen, was er oder sie eigentlich kann. Und das, obwohl keine dieser oberflächlichen Merkmale eine Qualifizierung darstellt.

Dennoch kann man in Stellenanzeigen immer noch beobachten, dass nicht nach konkreten Fähigkeiten, sondern nach „Einheimischen“ gesucht wird.

Menschen, die aus ihrer ursprünglichen Heimat in Hoffnung auf Arbeit in die neue Heimat Südtirol kommen und somit „zweiheimisch“ werden, haben es schwer, hier ins Berufsleben einzusteigen. Viele von ihnen können gute, teils akademische Ausbildungen vorweisen. Und doch arbeiten sie hier beispielsweise im Reinigungssektor um 6 bis 8 Euro weniger als die sogenannten Einheimischen.

Das *Ufficio nazionale a difesa delle differenze* (Unar) veröffentlicht jährlich einen Bericht zur Diskriminierung Zweiheimischer in der Arbeitswelt. Südtirol steht unter allen Regionen Italiens dabei an vierter Stelle, was die Arbeitsintegration von Menschen betrifft, die noch keine italienische Staatsbürgerschaft haben. Prekäre Arbeitsverhältnisse und kurze Vertragslaufzeiten kommen deutlich öfter vor.

Völlig verwehrt bleibt der Zugang zur Arbeitswelt illegalisierten Einwanderern, also denen, die keine Aufenthaltsgenehmigung erhalten. Für sie kommen nur Arbeiten infrage, mit denen sie sich strafbar machen und der Willkür ihrer Auftraggeber ausgesetzt sind.

Die aktuellen Aktionstage, wie der **Equal Pay Day**, der **Tag der Frauen** am 8. März oder der **Tag gegen Rassismus** am 21. März, sind gute Anlässe, um unseren Südtiroler Alltag zu überdenken. Um genauer hinzuschauen, wie oft Diskriminierung ganz selbstverständlich ist. Und um uns bewusst zu werden, dass wir mit kleinen Veränderungen in unserem Handeln bereits Vieles bewegen können.

equal pay day, -

Mini-Glossar

Gender Pay Gap (Geschlechtsspezifisches Lohngefälle)

Entgeltunterschied zwischen dem Durchschnittsverdienst von Frauen und Männern, ausgedrückt als Prozentsatz der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne. Als wichtige Ursachen für das geschlechtsspezifische Lohngefälle gelten die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes sowie eine direkte oder indirekte Diskriminierung von Frauen.

Gesetz zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

1977 wurde das Gesetz über die *Parità di Trattamento tra Uomini e Donne in Materia di Lavoro* erlassen. Es nahm die Richtlinie zur Entgeltgleichheit (1975) und zur Gleichbehandlung (1976) auf und schrieb die gleiche Entlohnung von Männern und Frauen für gleiche Arbeit vor.

Die Abteilung Arbeit der Provinz Bozen vermerkt hierzu auf ihrer Online-Arbeitsbörse: „Im Sinne der EU-Richtlinien 2006/54/EG, 2000/43/EG und 2000/78/EG sind Stellenangebote ohne Diskriminierung an alle Personen gerichtet. Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten und stellen in schwerwiegenden Fällen eine Straftat dar.“