



„Eingefrorene Situation“

Der **Gender Pay Gap** ist vor allem auf die unterschiedliche Berufswahl der Geschlechter zurückzuführen. Dieser Unterschied vergrößert sich noch durch **Care- und Hausarbeit** und trägt zu einer eingefahrenen Situation für Frauen in der Arbeitswelt bei.



Gender Pay Gap: Frauen verdienen meist weniger.

von **Sandra Fresenius**

Der internationale Tag der Frau verwies auf die noch immer bestehenden Differenzen zwischen den Geschlechtern. Vor allem bezüglich der Arbeit unterscheiden sich Männer und Frauen nach wie vor deutlich voneinander, wie Stefan Perini, Direktor des Arbeitsförderungsinstituts (AFI), mit einer Zusammenstellung von Zahlen der vergangenen Jahre belegte. So hat sich Südtirol im Jahr 2020 sechs arbeitsmarktpolitische Ziele gesetzt, unter anderem sollten 77 Prozent aller Frauen im Jahr 2024 erwerbstätig sein. Ausgerechnet dieser Wert liegt aktuell mit 3,3 Prozentpunkten am weitesten vom angestrebten Zielwert entfernt. Auffällig ist, dass das Verhältnis von Teil- zu Vollzeit bei Frauen ausgeglichen ist, während von den Männern der Großteil (89 Prozent) einer Vollzeitarbeit nachgeht. Jeweils etwa drei Viertel der Geschlechter verfügten 2023 über einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Ein Blick auf die Beschäftigungsstrukturen verrät außerdem, dass Männer vor allem in Vollzeit in der Privatwirtschaft arbeiten, wohingegen der öffentliche Sektor eindeutig von Frauen in Teilzeit dominiert wird. Im privaten Sektor stechen einzig der Handel und das Gastgewerbe positiv mit ihrem Frauenanteil hervor. Hier sind etwa gleich viele Männer wie Frauen jeglichen Alters beschäftigt, wenngleich sich auch stets mehr Arbeitsverhältnisse in Vollzeit unter den Männern befinden. „Die Ungleichgewichte zwi-



Stefan Perini

sehen Frau und Mann sieht man bereits bei der Wirtschaftsstruktur und bei der Berufswahl“, erklärt auch der AFI-Direktor. Frauen wählen immer noch überwiegend Berufe wie Kindergärtnerin oder -betreuerin, Kosmetikerin und Friseurin, Grundschullehrerin oder Krankenpflegerin. Bei den Männern dagegen dominieren Berufe im Baugewerbe und Verwaltungs- sowie Büroberufe. Während Frauen auch aufgrund ihrer Teilzeitarbeitsverhältnisse also deutlich weniger Stunden pro Woche für die Berufstätigkeit aufwenden, verbrachten 2022 knapp 40 Prozent aller Frauen zehn bis dreißig Stunden mit Hausarbeit. Bei knapp der Hälfte aller Männer wa-

ren es demgegenüber weniger als zehn Stunden. Diese Verhältnisse schlagen sich dann auch in der jährlichen Brutto-Durchschnittsentlohnung der Privatwirtschaft nieder. Abgesehen von den Lehrlingen haben stets die Männer die Nase vorn und ihre Landesdurchschnittsentlohnung lag 2022 gut 10.500 Euro über der der Frauen. Aber nicht nur das Arbeitsverhältnis, die Arbeitszeit und der gewählte Beruf haben Auswirkungen auf den Verdienst der Frauen, oftmals ist es auch das weibliche Geschlecht, welches sich für die Care Arbeit verantwortlich zeigt. So hat das erste Kind auf die Beschäftigung des Vaters vor und nach der Geburt keine nennenswerte Auswirkung. Bei Frauen aber steigt in den ersten beiden Lebensjahren des Kindes die Zahl der Arbeitslo-

sen, Beschäftigung in Vollzeit nimmt ab und Teilzeitbeschäftigung zu. Vaterschaftsbedingte Kündigungen beruhen zu fast drei Viertel auf einem Betriebswechsel. Wenn Mütter kündigen, dann tun sie dies zu gut 20 Prozent, weil der Arbeitgeber keine Teilzeit oder flexible Arbeitszeit gewährt oder aber aufgrund des Fehlens von helfenden Familienangehörigen. Zwar nehmen über die Jahre 2017 bis 2021 betrachtet immer mehr Väter den obligatorischen Elternurlaub in Anspruch, die fakultative Elternzeit wird aber immer noch überwiegend von Frauen wahrgenommen. Im betrachteten Zeitraum waren es um die 80 Prozent der Mütter, während nur etwa ein Drittel aller Väter diese Möglichkeit wahrgenommen hat. Und je geringer die berufliche Position war, umso weniger Männer waren in Vaterschaft. Die zusätzlichen Belastungen in Familie und Haushalt sind es dann wohl auch, die Frauen eine kürzere Pendelstrecke zur Arbeit aufweisen lassen. Pendlerstrecken bis 15 Minuten werden überwiegend von Frauen befahren. Männer pendeln meist mehr als eine Stunde zum Arbeitsplatz.

„Die Ungleichgewichte zwischen Frau und Mann sieht man bereits bei der Wirtschaftsstruktur und bei der Berufswahl.“

All diese verschiedenen Faktoren sind es, die 2021 schlussendlich sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft zu einem Gender Pay Gap von gut 16 Prozent führten. Zahlen aus diesem Jahr unterstreichen auch nochmal die Gefahr der Altersarmut für Frauen, deren Renten nur etwa die Hälfte der der Männer betrug. Dennoch wird aufgrund der Daten deutlich, dass der Gender Pay Gap in nur wenigen Fällen das Ergebnis absichtlicher Ungleichbehandlung, also unterschiedlicher Bezahlung für dieselbe Arbeit, ist. Vielmehr ist er darauf zurückzuführen, dass die Geschlechter aufgrund unterschiedlicher Erwartungen und Werthaltungen häufig verschiedenen Berufen nachgehen. So ist für Frauen die Auszahlung oft nicht ihr primäres Ziel und sie investieren insgesamt weniger in ihre Karriere. „Solange sich das nicht ändert, wird die Situation eingefroren bleiben“, betont Perini.