Leistungsnachweis

Sozialpolitik im internationalen Vergleich – SIV

HS 2022, St.Gallen

Die Aussagekraft des Gender Pay Gaps über die Gleichstellung innerhalb eines Landes.

Woran liegt es, dass Italien und Deutschland einen solch unterschiedlichen Gender Pay Gap haben, trotz ähnlicher Staatsform?

Leistungsnachweis **Gessica D'Ancicco**

Teufener Strasse 95a

9000 St. Gallen

Modul Sozialpolitik im internationalen Vergleich – SIV

Herbstsemerster 2022, St. Gallen

an der: OST - Ostschweizer Fachhochschule, Campus St. Gallen

Master Soziale Arbeit

Für den vorliegenden Inhalt ist ausschliesslich die Autorin verantwortlich.

St. Gallen, den 15. Januar 2023

Gessica D'Ancicco

Inhaltsverzeichnis

HS 2022, St.Gallen **1**

1 Einleitung **4**

1.1 Länderauswahl *4*

1.2 Ziel und Erkenntnisinteresse *4*

2 Der Gender Pay Gap (GPG) **5**

2.1 Definition und Bedeutung *5*

2.2 Zahlen im Vergleich *6*

3 Genderpolitik Deutschland **6**

3.1 Zahlen und Fakten *6*

3.2 Massnahmen zur Lohnungleichheit *7*

4 Genderpolitik Italien **8**

4.1 Zahlen und Fakten *8*

4.2 Massnahmen zur Lohngleichheit *8*

5 Ländervergleich **9**

6 Fazit **10**

Literaturverzeichnis **11**

Abkürzungsverzeichnis **11**

1 Einleitung

1.1 Länderauswahl

Italien und Deutschland sind gemäss dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) dazu verpflichtet geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierung unter anderem aufgrund des Geschlechtes zu eliminieren (AEUV Art.19). Damit ist gemeint, die Gleichstellung zwischen Mann und Frau betreffend Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu fördern und positive Massnahmen werden explizit für die Stärkung der Frau auf staatlicher Ebene empfohlen (AEUV Art. 157).

Die Staatsformen beider Länder sind vergleichbar, weil Italien und Deutschland auf eine parlamentarische Republik basieren. Zudem können beide Länder der konservativen Wohlfahrtsstaatstypologie nach Espring-Andersen zugeordnet werden (Kulawik, 2005, S. 5). Konservative Wohlfahrtsregime verfügen über Sozialversicherungsmodelle, welche an die Lohnarbeit gebunden sind. Durch die Orientierung der Sozialpolitik an die Lohnarbeit, werden soziale Unterschiede im Sinne einer sozialen Stratifizierung reproduziert (Dallinger, 2016, S. 39).

Beide Länder haben ein ähnliches Geschlechtermodell. Italien besitzt ein männliches Ernährermodell, damit ist gemeint, dass der Mann Vollzeit arbeitet und die Frau Betreuungsarbeit verrichtet. Deutschland hingegen besitzt ein modifiziertes Ernährermodell, was bedeutet, dass der Mann Vollzeit arbeitet und die Frau Teilzeit. Darüber hinaus ist bei diesem Modell die Frau zusätzlich für die Betreuungsarbeiten zuständig. Beide Modelle reproduzieren eine Ungleichheit zwischen den Geschlechtern (Ciccia & Verloo, 2012).

Aufgrund der genannten Faktoren liegen die Staatsformen beider Länder nahe beieinander. Wenn nun der Gender Pay Gap (GPG) verglichen wird, lässt sich ein grosser Unterschied erkennen. Der GPG im Jahr 2020 lag in Deutschland bei 13.3% und in Italien bei 4.2% (Eurostat, 2022).

1.2 Ziel und Erkenntnisinteresse

Die vorliegende Arbeit untersucht die Ursachen der hohen Differenz des GPG zweier Länder, Deutschland und Italien, welche auf den ersten Blick ähnliche sozialpolitische Bedingungen aufweisen. Dafür wird die Gleichstellungspolitik beider Länder verglichen, um herauszufinden, ob der GPG den Stand der entgeltlichen Gleichstellung repräsentiert und infolgedessen, ob Italien einen Weg gefunden hat, trotz konservativem Wohlfahrtsstaattypus ein hohes Mass an Gleichstellung zu erzielen.

2 Der Gender Pay Gap (GPG)

2.1 Definition und Bedeutung

Schär Moser und Strub (2011) definieren den GPG als «allgemeines Mass für den Stand der Gleichstellung» (S. 9). Der GPG bemisst in Prozent den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern als Arbeitnehmende, in ihrem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst. Der «unbereinigte» GPG bezeichnet den absoluten Bruttostundenverdienst. Hierbei werden keine Faktoren mitberücksichtigt, welche den Lohnunterschied beeinflussen könnten. Der «bereinigte» GPG hingegen berücksichtigt Faktoren, welche dazu führen, dass der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern besteht (Eurostat, 2022). Gemäss Schär Moser und Strub (2011) sind drei Fünftel der Faktoren aufgrund der mangelnden Integration der Frau im Berufsleben begründbar. Bei den anderen zwei Fünftel bleibt nur der Faktor des Geschlechtes als Begründung des Lohnunterschiedes, weshalb dieser Teil auf Diskriminierung zurückzuführen ist (S. 9). Die Grafiken dieser Arbeiten stellen jeweils den unbereinigten GPG dar.

2.2 Zahlen im Vergleich

Abb. 1 visualisiert die Differenz des GPG zwischen Italien und Deutschland und zeigt auf, wo sich die beiden Länder im EU-Vergleich befinden.

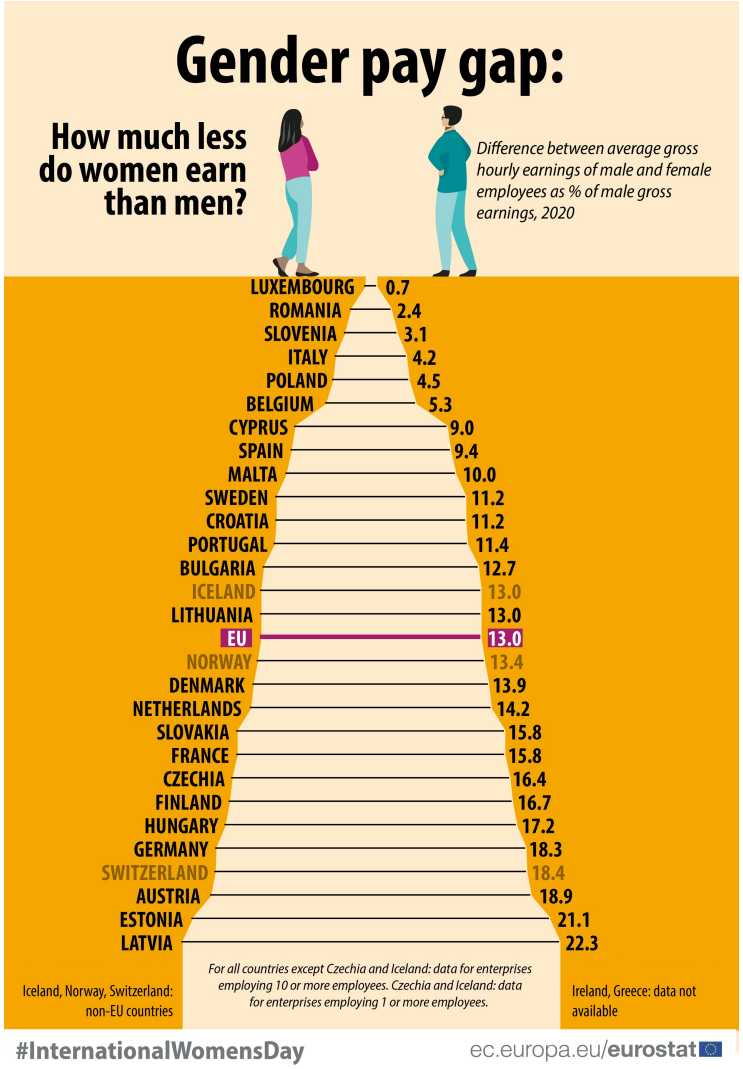

Abb. 1:Gender_pay_gap_data2020-01
Anmerkung. Eurostat (2020).

3 Genderpolitik Deutschland

3.1 Zahlen und Fakten

Im Jahr 2021 waren in Deutschland 75.9% der Frauen der Altersgruppe zwischen 20 und 64 Jahren arbeitstätig. Bei den Männern derselben Altersgruppe waren es 83.2%. Werden diese Zahlen mit den anderen 26 Länder der EU verglichen, liegt Deutschland über dem Durchschnitt. In der EU waren im Jahr 2021 78.5% der Männer im Alter zwischen 20 und 64 Jahren arbeitstätig und 67.7% der Frauen derselben Alterskategorie. Die Arbeitsquoten beider Geschlechter liegen über dem EU–Durchschnitt und dennoch ist die Frauenquote niedriger als die Männerquote von arbeitstätigen Personen (Eurostat, 2022).

Der GPG betrug im Jahr 2022 18%. Von diesen 18% können 12% der mangelnden Integration der Frau ins Berufsleben zugeschrieben werden. Es gibt typische Frauenberufe, welche generell schlechter bezahlt sind. Frauen weisen eine längere familienbedingte Erwerbsunterbrechung auf und nach der Babypause treten Frauen in der Regel langsamer wieder eine Vollzeitstelle als Männer an. Frauen haben aufgrund der genannten Faktoren schlechtere Karrierechancen in Führungs- oder in Spitzenpositionen. Wenn allerdings eine gleiche formale Qualifikation mit gleichen Merkmalen verglichen wird, beträgt der Lohnunterschied im Jahr 2022 in Deutschland noch immer 6%. Sowohl die 12% des unbereinigten GPG als auch der bereinigte GPG von 6% weisen auf eine hohe Benachteiligung der Frau auf dem Arbeitsmarkt hin (bmfsfj, 2022).

3.2 Massnahmen zur Lohnungleichheit

Art.1 des Bundesgesetzblattes zur Förderung der Transparenz von Entgeltskulturen fordert gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit unabhängig des Geschlechtes. Dieses Gesetz verpflichtet Arbeitgebende ab einer gewissen Grösse Auskunft zu geben, Berichte zu erstatten und Kontrollinstanzen zu installieren, damit die entgeltliche Gleichstellung in Unternehmen garantiert werden kann (bmfsfj, 2022).

Im Januar 2015 wurde in Deutschland der Mindestlohn eingeführt, welcher bis im Jahr 2022 stetig erhöht wurde (Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, 2022). Es profitieren mehrheitlich Frauen davon, weil diese vermehrt in niedrig bezahlten Dienstleistungsbereichen oder mit geringerem Beschäftigungsgrad arbeiten (bmfsfj, 2022).

Art. 76 ff. des zweiten Führungspositionen-Gesetzes regelt das Mindestbeteiligungsgebot von Frauen in Führungspositionen und Vorständen. Falls dies nicht geschieht, werden Sanktionen ausgesprochen.

Über die gesetzlichen Massnahmen hinaus gibt es Instrumente zur Überprüfung, wie die gesetzlichen Forderungen nach Gleichstellung in Unternehmen umgesetzt werden. (bmfsfj, 2022).

Auch sozialpolitisch wurden bereits einige Massnahmen getroffen, um die Integration der Frau ins Berufsleben zu erhöhen. Es wurden sowohl Kinderbetreuungsplätze als auch Unterstützungsleistungen von der Bundesregierung stark ausgebaut, wie zum Beispiel das Elterngeld. Des Weiteren wurde die Familienpflegzeit verbessert. Diese Massnahmen sollen den Erwerbsunterbruch der Frau aufgrund der Familiengründung verringern und die Wiedereingliederung in den Beruf erleichtern (bmfsfj, 2022).Gesamtgesellschaftlich wird ein Wertewandel angestrebt. Dies wird erkenntlich, indem es Kampagnen für Jugendliche gibt, welche die Geschlechterrollen aufheben sollen und die Auflösung von typischen Frauen und Männerberufen als Zielsetzung haben (bmfsfj, 2022).

4 Genderpolitik Italien

4.1 Zahlen und Fakten

In Italien waren im Jahr 2021 53.2% der Frauen zwischen 20 und 64 Jahren arbeitstätig. Männer der gleichen Altersgruppe waren im selben Jahr 72.4% arbeitstätig. Diese Zahlen liegen im EU-Vergleich unter dem Durchschnitt. Auffallend dabei ist, dass nur knapp über die Hälfte der Frauen in Italien arbeitstätig sind (Eurostat, 2022).

Bettio und Villa (1998 zitiert nach Ulbrich, 2010) ergänzen die drei Wohlfahrtsstaatstypologien von Espring-Andersen mit einem vierten, dem familienzentrierten mediterranen Modell. Sie ordnen Italien klar diesem Modell zu. Dieses Modell zeichnet sich dadurch aus, dass der Staat weniger Sozialleistungen erbringt, weil dies die individuelle Aufgabe der Familie ist. Diese individuellen Aufgaben beziehen sich hauptsächlich auf die Care-Tätigkeiten und somit betrifft es in einem Staat wie Italien, in welchem ein männliches Ernährermodell herrscht, zum grössten Teil die Frau. Das kollektive Bewusstsein in Italien spricht somit die Verantwortung für die individuelle Wohlfahrt den Familien zu, weshalb die Care-Arbeit in erster Linie eine private Angelegenheit und nicht die des Staates ist.

Italien wird ebenfalls der Begriff Familismus zugeschrieben. Damit ist das Bild der klassischen Grossfamilie als Solidargemeinschaft gemeint, in der die Frau die Verantwortung für die Care-Arbeit besitzt. Aufgrund dessen richtete sich die Gleichstellungspolitik seit den 70er Jahren hauptsächlich darauf, die Frau in ihrer Erwerbstätigkeit zu fördern, mit dem Ziel das Geschlechterverhältnis zu ändern (Ulbrich, Ziele und Politikfelder von Gleichstellung, 2010).

Wegen der niedrigen Frauenerwerbstätigkeiten sind arbeitstätige Frauen überdurchschnittlich qualifiziert für die Berufe, die sie ausüben und somit verdienen sie überwiegend gut oder ihrer Anstellung angemessen. In den Berechnungen des unbereinigten und des bereinigten GPG entstehen statistische Verzerrungen. Die Gruppe der arbeitstätigen Frauen weist eine überdurchschnittlich hohe Zahl an Personen mit einem hohen Bildungsniveau auf und wird mit der Gruppe von arbeitstätigen Männern verglichen, welche gleichmässiger verteilte Bildungs- und Einkommensstufen aufweist. Dadurch entsteht eine selektive Stichprobenauswahl, bei der Frauen ohne oder mit niedrigem Bildungsabschluss unterrepräsentiert sind (Ulbrich, GenderKompetenzZentrum, 2009).

4.2 Massnahmen zur Lohngleichheit

Gemäss Art. 3ff. der italienischen Verfassung ist es die Aufgabe der Republik, die Einschränkung der Freiheit und Gleichheit aufzuheben. Die Verfassung schreibt explizit vor, dass alle Staatsbürgerinnen und Staatsbürger dieselben Rechte besitzen. In der Nummer 198 der italienischen Gesetzesverordnung ist ein Gleichstellungskodex verankert, welcher die Förderung der Gleichstellung verlangt. Das Gesetz Nummer 125 regelt die Förderungsmassnahmen zur

Unterstützung der Arbeitsintegration der Frau. Im Gesetz Nummer 162 wurde im Jahr 2021 der Gleichstellungskodex so angepasst, dass zum einen der Lohnunterschied in Unternehmen verringert werden muss und zum anderen, dass Familie und Arbeit für die Frau vereinbar werden sollte, auch während der Schwangerschaft. Dieses Gesetz beinhaltet ebenfalls die Vorgabe von Kontrollinstanzen, um die Umsetzung der Verringerung des Lohnunterschiedes in den Unternehmen zu kontrollieren. Italien hat darüber hinaus einen nationalen Familienplan, welcher die Ziele, Massnahmen und Prioritäten der Familienpolitik definiert. Die Familienpolitik hat in den letzten Jahren bereits einige Massnahmen, wie die Elternzeitregelung inklusive Betreuungszeit bei Krankheit des Kindes eingeführt und das Angebot an Kinderbetreuungsplätze ausgebaut. Der Familienplan, welcher im August 2022 revidiert wurde, fordert in Zukunft weitere Massnahmen, um die Vereinbarkeit zwischen Familie und Arbeit beider Geschlechter, die Eingliederung der Frau in die Arbeitswelt sowie die Aufteilung der familiären Betreuungstätigkeiten zwischen den Eltern weiter zu fördern. Darunter gehört der weitere Ausbau von Kitaplätzen und Bildungseinrichtungen (Blasi, Bucci, Neri, & Sparnacci, 2022, S. 13). Auch durch die italienischen Massnahmen wird erkenntlich, dass die italienische Politik einen Wertewandel erzielen möchte. Die Frau soll unabhängig von der Familienplanung eine Perspektive in der Arbeitswelt erhalten.

5 Ländervergleich

Mit einem Blick auf die Zahl der arbeitstätigen Frauen in Italien und der italienischen Gleichstellungspolitik wird schnell erkenntlich, dass der tiefe GPG nicht einen repräsentativen Messwert der vorherrschenden Gleichstellung des Landes darstellt.

Auch wenn Deutschland im Vergleich zur EU und vor allem im Vergleich zu Italien eine hohe Arbeitstätigkeit der Frau aufweist, liegt der Fokus der Gleichstellungspolitik beider Länder darin, die Frau vermehrt in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Beide Länder haben in ihrem Gesetz die Forderung nach gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit unabhängig des Geschlechtes verankert. Es gibt in beiden Ländern gesetzliche Vorschriften für Unternehmen zu Forderung der entgeltlichen Gleichstellung inklusiv staatlicher Kontrollorgane, welche die Umsetzung dessen kontrollieren. Familienpolitisch haben beide Länder in den letzten Jahren ähnliche Massnahmen eingeführt, wie der Ausbau der Kinderbetreuungsplätze und die Verbesserung der Elternbetreuungszeiten. Diese verteilen die Verantwortung der Kinderbetreuung sowohl auf beide Geschlechter als auch auf den Staat und den Markt, womit die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie verbessert werden sollte. Auch wenn die Massnahmen nicht eins zu eins gleich umgesetzt werden, ist erkenntlich, dass die Massnahmen beider Länder insgesamt sehr nahe beieinander liegen.

Wie aus der Tab. 1 ersichtlich, ist der GPG in den letzten vier Jahren in beiden Ländern gesunken. Daraus stellen sich die beiden Fragen: Haben die Massnahmen zur Förderung der

entgeltlichen Gleichstellung eine Wirkung erzielt? Sind die Zahlen repräsentativ, wenn der GPG keine Aussage über den Stand der Gleichstellung eines Landes zu äussern vermag?

Land	2017	2018	2019	2020
Europäische Union (EU) – 27 Länder ab 2020	14.6	14.4	13.7	13.0
Deutschland	20.4	20.1	19.2	18.3
Italien	5	5.5	4.7	4.2

Tab. 1: GPG in unadjusted form (%)

Anmerkung. Eurostat (2022).

6 Fazit

Der GPG sagt aus, wie nahe oder fern, die bestehende statistische entgeltliche Gleichstellung eines Landes an einem diskriminierungsfreien Idealtyp eines Staates liegt. Dabei werden Faktoren, wie das Verhältnis zwischen Arbeitsquoten der Geschlechter sowie dessen Qualifizierungsgrad für die berufliche Position nicht mitberechnet. Aufgrund dessen, kann durch die Zahl des GPG allein, keine Aussage darüber getroffen werden, auf welchem Stand sich die Gleichstellung eines Landes tatsächlich befindet. Durch den Vergleich der Gleichstellungspolitik beider Länder ist erkenntlich, dass sowohl die Staatsformen als auch die Massnahmen der Gleichstellungspolitik nahe beieinander liegen.

Die Frage, ob Italien einen Weg gefunden hat, trotz eines konservativen Wohlfahrtsstaattypus ein hohes Mass an Gleichstellung zu erzielen, kann mit einem Nein beantwortet werden. Beide Länder wollen durch normative Massnahmen einen kulturellen Wertewandel erreichen. Weg vom männlichen bzw. modifizierten Ernährermodell hin zu einem universellen Ernährer / Carer Modell, welcher die Reproduktion der Geschlechterungleichheit verringert, indem die Verantwortung der Betreuungsarbeit auf beide Geschlechter gleichsam und auch vermehrt auf den Staat und Markt, durch Gesetze sowie sozialstaatlichen Massnahmen verteilt wird (Ciccia & Verloo, 2012). Dies würde allerdings nach Espring-Andersen eher einem sozialdemokratischen Wohlfahrtsregime (Kulawik, 2005, S. 6) entsprechen, welcher ebenfalls die Reproduktion sozialer Unterschiede verringert, indem sich die Sozialpolitik nicht hauptsächlich an die Lohnarbeit und somit an den männlichen «Ernährer» orientiert. Die Frage, ob und in welchem Masse die ergriffenen Massnahmen in den verglichenen Ländern eine Wirkung erzielt haben, bleibt offen.

Literaturverzeichnis

Blasi, L., Bucci, M., Neri, F., & Sparnacci, G. (2022). *Piano nazionale per la famiglia.* Firenze: Istituto degli Innocenti.

bmfsfj. (2022). *Lohngerechtigkeit*. Abgerufen am 4.12.2022 von bmfsfj.de: https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit

Bundesregierung, P. u. (2022). *Die Bundesregierung - Erweiterung EU*. Abgerufen am 4.12 .2022 von Bundesregierung.de: https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/archiv/alt-inhalte/erweiterung-der-europaeischen-union-482748

Ciccia, R., & Verloo, M. (2012). Parental leave regulations and the persistence of the male breadwinner model. *Journal of European Social Policy, 507-528*(10.1177/0958928712456576).

Dallinger, U. (2016). *Sozialpolitik im internationalen Vergleich* (Bde. UTB-Band Nr. 4564). Konstanz : UVK Verlagsgesellschaft mbH.

Eurostat. (2022). *Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen.* Abgerufen am 6.12.2022 von ec.europa.eu: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_grgpg2_esms.htm#

Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. (2022). *Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 - 2022.* (Sozialpolitik-aktuell, Hrsg.) Abgerufen am 5.12.2022 von Sozialpolitik-aktuell.de: https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Einkommen-Armut/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIII4b.pdf

Kulawik, T. (2005). *Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterregime im internationalen Vergleich.* Huddinge: Gender Studies.

Schär Moser, M., & Strub, S. (2011). *Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung* (Bd. Dossier Nummer 79). (SGB, Hrsg.)

Ulbrich, H. (2009). *Gleichstellungspolitik in Italien.* Abgerufen am 6.12.2022 von: GenderKompetenzZentrum: http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/w/files/gkompzpdf/laenderstudie_italien.pdf

Ulbrich, H. (2010). *Ziele und Politikfelder von Gleichstellung*. Abgerufen am 6.12.2022 von GenderKompetenzZentrum: http: //www.genderkompetenz.info/

genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming/Strategie/Gleichstellungspolitik/

laenderstudien/Italien/politikfelder.html

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:Gender_pay_gap_data2020-01 6

Tab. 1: GPG in unadjusted form (%) ..... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Abkürzungsverzeichnis

AEUV Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union

Einverständniserklärung

Diese Arbeit wurde selbständig, ohne Hilfe Dritter und unter Angabe aller Benutzerquellen angefertigt

Ich habe mich an die Vorgaben betreffend die Zeichenzahl gehalten. Der Haupttext dieser Arbeit umfasst: 14'978 Zeichen (inkl. Leerzeichen).

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass falls ich eine Note 5.3 oder besser für diese Arbeit erhalte, diese Arbeit auf der Webseite https://virtuelleakademie.ch/good-practice-beispiele/sozialpolitik-im-vergleich/ online publiziert wird und damit späteren Studierenden sowie einer interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt wird.

Ort, Datum und Unterschrift

St.Gallen, 15.01.2023

Gessica D'Ancicco