



Team K

Landtagsfraktion | Gruppo consiliare

Silvius-Magnago-Platz 6 | 39100 Bozen

Piazza Silvius Magnago, 6 | 39100 Bolzano

An den Präsidenten
des Südtiroler Landtages

Dr. Josef Nogglner

IM HAUSE

BEGLEITBERICHT ZUM LANDESGESETZENTWURF Nr. XX/21

Änderungen zum Landesgesetz Nr. 5 vom 8. März 2010 „Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol und Änderungen zu bestehenden Bestimmungen“

Der Gesetzentwurf „Änderungen zum Landesgesetz Nr. 5 vom 8. März 2010 „Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol und Änderungen zu bestehenden Bestimmungen“ zielt darauf ab, dass es ohne die Gleichstellung der Geschlechter weder ein gerechtes System der Staatsbürgerschaft und des Zusammenlebens noch eine echte sozioökonomische Entwicklung geben kann. Die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen, in denen sich die Persönlichkeit eines jeden Menschen entwickelt, ist die einzige Möglichkeit, ein neues Gesellschaftsmodell zu entwerfen, das auf ausgewogenen Beziehungen zwischen Frauen und Männern beruht. Das bestehende Gleichstellungsgesetz bietet dafür bereits eine gute Grundlage. Nun, 11 Jahre nach dem Inkrafttreten des Gesetzes, ist es an der Zeit, einige Bereiche neu und vertiefend zu regeln. Vor allem Maßnahmen gegen den Gender Pay Gap braucht es, um die Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt zu bekämpfen.

Obwohl in Artikel 3 unserer Verfassung die Gleichheit aller Bürger vor dem Gesetz verankert ist und damit auch festgelegt wird, dass es keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben darf. Es ist ausdrücklich vorgesehen, dass die arbeitende Frau die gleichen Rechte und bei gleicher Arbeit den gleichen Lohn wie der arbeitende Mann hat. Die Arbeitsbedingungen müssen es ihr ermöglichen, ihre wesentliche Familienrolle zu erfüllen und einen besonderen Schutz für Mutter und Kind zu gewährleisten, sieht die Realität leider ganz anders aus.

Laut einer aktuellen Eurostat-Studie verdienen italienische Frauen in privaten Unternehmen 20,7 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Das Landesstatistikinstitut ASTAT hat auf Grundlage der vom NISF zur Verfügung gestellten Daten der unselbständig Beschäftigten in Südtirol die Löhne der Beschäftigten in der Privatwirtschaft analysiert. Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Ermittlung des Lohnunterschiedes zwischen beschäftigten Männern und Frauen, dem sogenannten Gender Pay Gap gelegt. Bei der Analyse der Daten unter dem Gesichtspunkt „gleiche



Team K

Landtagsfraktion | Gruppo consiliare

Silvius-Magnago-Platz 6 | 39100 Bozen

Piazza Silvius Magnago, 6 | 39100 Bolzano

Entlohnung bei gleicher Arbeit“ liegt der durchschnittliche Gender Pay Gap in Südtirol bei 17,2%. Um die Daten zu präzisieren wurden für diese Analyse Vollzeitbeschäftigte unter Berücksichtigung des Wirtschaftssektors, der beruflichen Qualifikation, der Vertragsart, der Anzahl der vergüteten Stunden und des Alters berücksichtigt.

Die genannte Analyse belegt, dass der Gender Pay Gap zu Gunsten der Männer mit zunehmendem Alter kontinuierlich ansteigt. Er beträgt bei den 20- bis 24-Jährigen: 3,4 %, bei den 30- bis 34-Jährigen: 10,4% und bei den 45- bis 49-Jährigen 19,8%. Diese Daten lassen den Schluss zu, dass die zeitweise Abwesenheit vom Arbeitsplatz, welche Frauen für vor allem aus familiären Gründen gilt, großen Einfluss auf die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern haben kann. Jedenfalls ist eine Zunahme des Gender Pay Gap in jenen Altersklassen zu verzeichnen, in denen viele Frauen aus familiären Gründen vorübergehend aus dem Arbeitsleben aussteigen. Vor allem im Dienstleistungssektor sind die Arbeitnehmerinnen am stärksten benachteiligt: Hier beträgt der Gender Pay Gap 31,6 %, das entspricht einer durchschnittlichen Tagesentlohnung von 85,16 Euro für Frauen und 124,57 Euro für Männer.

In Südtirol arbeiten die meisten Arbeitnehmerinnen im Gastgewerbe, wo ein Gender Pay Gap von 12,8% zu Gunsten der Männer besteht. Dies entspricht einer Tagesentlohnung für Frauen von 86,91 Euro, während Männer für die gleiche Arbeit einen Tageslohn von 99,70 Euro gezahlt bekommen. Beträchtlich ist auch der Lohnunterschied im Sektor Finanz- und Versicherungsdienstleistungen: Hier liegt er bei bemerkenswerten 29,3%.

Die angeführte Studie belegt weiters, dass Frauen nicht nur traditionsweise in Sektoren mit niedriger Entlohnung beschäftigt sind, sondern besonders oft mit einem befristeten oder saisonalen Arbeitsvertrag angestellt werden. Dies gilt für 46,4 % der Frauen, während nur 27,8 % der Männer auf derart prekäre Arbeitsverträge angewiesen sind. Nicht zu vergessen, dass Frauen in den höchsten Einkommensklassen massiv unterrepräsentiert sind: Nur 1,4 % der berufstätigen Frauen sind Führungskräfte oder leitende Mitarbeiterinnen, bei den Männern sind es 4%.

Der Vergleich der bisher publizierten Daten zeigt, dass sich der Gender Pay Gap in den vergangenen Jahren in Südtirol nicht verändert, sondern tendenziell verschlechtert hat: 2009 betrug er 16,5 % seither liegt er in etwa bei 17%.

Die deutlichen Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern sind unter anderem darauf zurückzuführen, dass unsere Gesellschaft nach wie vor von althergebrachten Rollenmustern geprägt ist. Frauen sind für die Familie zuständig, und können deshalb häufig nur einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, mit der langfristigen



Team K

Landtagsfraktion | Gruppo consiliare

Silvius-Magnago-Platz 6 | 39100 Bozen

Piazza Silvius Magnago, 6 | 39100 Bolzano

Konsequenz, dass niedrige Löhne im Alter zu niedrigen Renten werden.

Dieser Gesetzentwurf stellt daher die Arbeitsmarktpolitik in den Vordergrund. Er gibt eine rechtliche Grundlage für verschiedene Anreize und Zuwendungen für Unternehmen, die Frauen beschäftigen ohne jede Diskriminierung.

Art. 1

Der Artikel 1 integriert arbeitsmarktpolitische Aspekte in die Prämissen des bestehenden Landesgesetzes.

Art. 2

Der Artikel 2 enthält Maßnahmen zur Überwindung des Gender Pay Gap.

Art. 3

Artikel 3 führt ein Landesregister für Unternehmen, die sich durch Maßnahmen zur Überwindung des Gender Pay Gap auszeichnen, ein.

Art. 4

Artikel 4 integriert in das bestehende Landesgesetz einen neuen Abschnitt, der Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitstätigkeit von Frauen enthält. Es geht um die Prävention der Kündigung und Entlassung von Frauen zwischen dem obligatorischen Mutterschaftsurlaub und den ersten drei Lebensjahren des Kindes. Artikel 4 regelt außerdem eine höhere Bewertung bei Ausschreibungen des Landes für Unternehmen, die in das Landesregister eingetragen sind. Ebenso ist eine Reduzierung der IRAP für Unternehmen vorgesehen zur Förderung von stabiler und qualitativer Frauenbeschäftigung. Für die Förderung der Frauenbeschäftigung ist es notwendig, Einvernehmensprotokolle mit den Sozialpartnern auszuarbeiten. In diesem Abschnitt sind auch Maßnahmen zur Wiedereingliederung und Umschulungen von arbeitslosen Frauen vorgesehen. Dazu soll eine eigene Anlaufstelle in den Arbeitsmarktvermittlungszentren geschaffen werden. Auch Mikikredite für Frauen in persönlichen und sozialen Notlagen sind in diesem Abschnitt vorgesehen.



Team K

Landtagsfraktion | Gruppo consiliare
Silvius-Magnago-Platz 6 | 39100 Bozen
Piazza Silvius Magnago, 6 | 39100 Bolzano

Art. 5

Artikel 5 ergänzt die geltenden Bestimmungen um einen Zusatz, dass Arbeitsgeräte für Smart Working vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.

Art. 6

Artikel 6 enthält verschiedene Durchführungsbestimmungen, etwa zur Errichtung des Landesregisters und dem Zugang zu den Minikrediten.

Art. 7

In Artikel 7 wird eine jährliche Berichterstattung der Landesregierung an den Landtag vorgesehen.

Art. 8

Artikel 8 enthält die Finanzbestimmungen.

Art. 9

Artikel 9 regelt das Inkrafttreten.

Bozen, 29. März 2021

Die Landtagsabgeordnete

Maria Elisabeth Rieder