



An den Präsidenten
des Südtiroler Landtages
Bozen

Al presidente
del Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Bolzano

BESCHLUSSANTRAG

Nr. 26/24

Gegen die Rentenlücke von Frauen

In Südtirol liegt die Erwerbstätigkeit von Frauen bei 69 % (Daten von 2023). Dieser Wert ist in den vergangenen Jahren stetig angestiegen, wobei allerdings weiterhin beinahe die Hälfte in Teilzeit arbeitet (44,6 Prozent der unselbstständig Beschäftigten, während es bei den Männern 8,2 Prozent sind). Laut Astat gaben für das Jahr 2022 zudem rund 18.000 Frauen an, aus Familiengründen nicht erwerbstätig zu sein. (Quelle: swz vom 14.7.2023) Das bedeutet, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vielfach weiterhin nicht gegeben ist. „Eine Strategie von Müttern besteht gar darin, die eigene Arbeitsstelle bis zum ersten Geburtstag des Kindes freiwillig zu kündigen. Dann nämlich steht es ihnen zu, das Arbeitslosengeld (Naspi) zu beantragen. Im vergangenen Jahr kamen in Südtirol 4.908 Kinder zur Welt. 979 berufstätige Mütter beanspruchten im selben Zeitraum die Möglichkeit der Selbstkündigung. In Südtirol kündigt also eine von fünf Neu-Müttern ihre Arbeitsstelle (wobei der Grund bei etwas mehr als zehn Prozent ein Arbeitgeberwechsel war). Ihre Zahl wird erfasst, da diese Art der Kündigung vom Arbeitsinspektorat bestätigt werden muss, und zwar bis zu einem Kindesalter von drei Jahren. Dies soll sicherstellen, dass es sich bei der Kündigung tatsächlich um die Entscheidung der Arbeitnehmerin handelt und nicht des Arbeitgebers. In mehr als 90 Prozent der Fälle ist das Kind zum Zeitpunkt der Kündigung acht bis zwölf Monate alt und somit die Zeit der obligatorischen Freistellung und die Elternzeit der Frau

MOZIONE

N. 26/24

Contro il gender gap previdenziale

In Alto Adige il 69% delle donne svolge un'attività lavorativa (i dati sono riferiti al 2023). Negli anni scorsi questa percentuale è aumentata costantemente, ma bisogna comunque aggiungere che quasi la metà ha un part time (parliamo del 44,6% delle lavoratrici dipendenti, mentre gli uomini sono solo l'8,2%). Secondo l'Astat, per il 2022, 18.000 donne circa hanno affermato di non avere un lavoro per motivi familiari (fonte: Südtiroler Wirtschaftszeitung (swz) del 14/7/2023). Ciò significa che molto spesso risulta impossibile conciliare famiglia e lavoro. Così scrive la swz: *una tattica delle madri consiste nel licenziarsi di propria iniziativa prima che il figlio o la figlia compia un anno, perché così possono presentare domanda per l'indennità mensile di disoccupazione (Naspi). In Alto Adige negli anni scorsi si sono registrate 4.908 nascite. Nello stesso periodo 979 madri che avevano un lavoro hanno rassegnato le dimissioni. Nella nostra provincia una neomamma su cinque lascia il posto di lavoro (bisogna però aggiungere che in più del 10 per cento dei casi si tratta di un cambio del datore di lavoro). Il numero di questi casi viene rilevato in quanto il licenziamento di una madre con un figlio o una figlia di età fino a tre anni deve essere confermato dall'ispettorato del lavoro. Con ciò si vuole avere la conferma che il licenziamento sia effettivamente una decisione della dipendente e non del datore di lavoro. In oltre il 90 per cento dei casi al momento dell'autolicensing il figlio o la figlia ha tra gli otto e i dodici mesi, e la*

aufgebraucht,“ so die Wirtschaftszeitung.

Frauen unterbrechen also oft ihre Berufslaufbahn und steigen dabei auch vielfach für längere Zeiträume aus dem Arbeitsmarkt aus. Dieses „lückenhafte“ Erwerbsleben führt zu einer sehr schlechten Rentensituation von vielen Frauen. Während Männer meist das ganze Leben ansteigend bis hin zur Rente Einkommen beziehen, sieht das bei Frauen mit ihren unterbrochenen Erwerbsbiografien ganz anders aus. Mit 55 Jahren liegt der Rentenstand von Frauen durchschnittlich bei der Hälfte der Rente der Männer. Dieser „Gender Pension Gap“ ist in Südtirol hochproblematisch und bedeutet in der Realität nichts anderes als Altersarmut von Frauen – Frauen, die meist ihr Leben lang gearbeitet haben. Die Daten von 2019 bestätigen: Während die Durchschnittsrente eines Mannes 1.626 Euro beträgt, liegt die Durchschnittsrente von Frauen bei 869 Euro. 70% der Frauen erhält eine Rente unter 1.000 Euro, bei den Männern sind dies 28 %. Umgekehrt beziehen nur 7 % der Frauen eine Rente über 2.000 Euro gegenüber 28 % der Männer (Daten: PensPlan). Die Situation ist dramatisch.

Dabei beginnen Frauen ihr Erwerbsleben durchaus erfolgreich. Mit 25 Jahren verdienen Frauen sogar ein wenig mehr als ihre gleichaltrigen männlichen Kollegen. Ab 30 geht es dann mit dem Lohn abwärts. Mit dem ersten Kind erfolgt der Einbruch, von dem sich viele Frauen zeitlebens nicht mehr erholen.

Dieser „Gender Pay Gap“ wird statistisch gesehen als Differenz zwischen dem Bruttolohn von Männern und Frauen als Prozentsatz am männlichen Lohn berechnet. In Südtirol betrug der Unterschied im Mittelwert der Tagesentlohnung (im Privatsektor, nur Vollzeit) 2020 immer noch 16,2 % (Quelle: AFI/INPS, Equal Pay Day).

Seit Jahren fällt der Equal Pay Day in Südtirol auf den April: Eine Frau muss nämlich bis April arbeiten, um denselben Lohn zu erwirtschaften, den ein Mann bis zum 31. Dezember des Vorjahres eingefahren hat. Der Gender Pay Gap ergibt sich meistens aus dem Zusammenspiel mehrerer Faktoren:

madre ha così già consumato il congedo di maternità e quello parentale facoltativo.

Le donne interrompono quindi spesso la loro carriera lavorativa, in molti casi uscendo anche per lunghi periodi dal mercato del lavoro. Un'attività lavorativa con numerose interruzioni fa sì che molte donne si ritrovino in una situazione previdenziale alquanto difficile. Mentre gli uomini percepiscono un reddito via via crescente per tutta la loro vita e fino alla pensione, le donne seguono tutto un altro percorso, costellato di numerosi periodi senza un reddito. A 55 anni la situazione contributiva delle donne arriva in media alla metà di quella degli uomini. Questo divario pensionistico costituisce un grave problema nella nostra provincia, e in concreto si traduce nella povertà delle donne in età avanzata, anche se stiamo parlando di donne che spesso hanno lavorato per tutta la vita. I dati del 2019 lo confermano: mentre la pensione media di un uomo è di 1.626 euro, quella di una donna arriva a soli 869 euro. Il 70% delle donne ha una pensione sotto i 1.000 euro, mentre gli uomini in questa situazione sono il 28%. All'opposto, solo il 7% delle donne percepisce una pensione di più di 2.000 euro, mentre tra gli uomini arriviamo al 28% (dati forniti da PensPlan). La situazione è preoccupante.

E pensare che in genere le donne iniziano bene la loro carriera lavorativa. A 25 anni guadagnano persino un pochino di più dei loro coetanei maschi. Invece dai 30 anni in poi lo stipendio inizia a scendere. Con l'arrivo del primo figlio si assiste a un brusco calo, dal quale molte donne non riescono più a riprendersi per tutta la loro vita.

In termini statistici il divario retributivo di genere è la differenza tra i salari orari lordi di uomini e donne espressa in percentuale rispetto ai salari maschili. In Alto Adige nel 2020 la differenza nella retribuzione giornaliera media (nel settore privato e a tempo pieno) era ancora del 16,2% (fonte: IPL/INPS, Equal pay day).

In Alto Adige l'Equal pay day si tiene da tempo nel mese di aprile. Questo perché una donna deve lavorare fino all'aprile dell'anno successivo per guadagnare quanto un uomo ha già percepito al 31 dicembre dell'anno precedente. Questo divario retributivo risulta spesso da un insieme di fattori: gli

Gender-Stereotype, die dazu führen, dass Männern eher Führungsaufgaben zugetraut und Leistungsprämien zugewiesen werden; die Studien- und Berufswahlentscheidungen von jungen Frauen, die sie eher in Berufe führen, die von vornherein schlechter bezahlt sind; Männer machen im Schnitt auch mehr Überstunden als Frauen, treten häufiger Außendienste an und erhalten mehr Zusatzaufgaben und -zulagen.

Ein besonderer Aspekt ist in dieser Thematik die Entscheidung, die viele Familien in dem Moment treffen, in dem sie Kinder bekommen – nämlich die Entscheidung, dass die Frau für einen kürzeren oder längeren Zeitraum entweder „zu Hause bleibt“ oder in Teilzeit arbeitet. Wir betonen, dass das eine Entscheidung BEIDER Partner:innen einer Lebensgemeinschaft ist. Meistens wird sie nämlich als Entscheidung der Frau dargestellt. Diese Entscheidung bedeutet meist eine vordergründige Entlastung der Familienzeiten, führt aber mehrere Folgen mit sich, etwa, dass Teilzeitarbeit geringere Karrierechancen bietet und somit die Minderbezahlung der weiblichen Arbeit auch nach der Elternzeit weiterführt.

Die Rentenlücke von vielen Frauen ist kein individuelles, sondern ein systemisches Problem.

Das bestätigt sich auch im Falle einer Pflegenotwendigkeit in einer Familie – dann sind häufig analoge Entscheidungsmechanismen feststellbar. Auch die Folgen sind leider meist dieselben.

**Daher beauftragt
der Südtiroler Landtag
die Landesregierung:**

1. das Thema der Rentenlücken von Frauen als gesamtgesellschaftliches Problem anzusehen und dafür verstärkt zu sensibilisieren;
2. ein Finanzierungsmodell auszuarbeiten, das jene Familien und Partnerschaften unterstützt, die nachweisen können, dass sie in der Phase der Familiengründung/der Kinderbetreuung/der Pflege keine:n der beiden Partner:innen finanziell benachteiligen (Beispiel: Ausgleich des Ein-

stereotypen von genere, in base ai quali si ritiene che gli uomini siano maggiormente in grado di svolgere compiti dirigenziali, per cui i premi di produttività vanno più facilmente ai maschi, le scelte formative e professionali delle giovani donne che le portano a scegliere professioni di per sé meno retribuite, e inoltre il fatto che in media gli uomini fanno più straordinari, vanno più spesso in missione e si vedono assegnare più compiti aggiuntivi, per cui percepiscono un numero maggiore di indennità.

In questo contesto un aspetto importante è la scelta che compiono molte coppie nel momento in cui hanno figli, vale a dire che la donna resta a casa per un periodo di tempo più o meno lungo oppure sceglie il part time. Ci preme qui sottolineare che si tratta di una SCELTA DI COPPIA, anche se il più delle volte viene presentata come una scelta della donna. Se questa decisione contribuisce anzitutto ad alleggerire i ritmi familiari, comporta però anche che il lavoro a tempo parziale offre minori possibilità di carriera, e ciò fa sì che una minore retribuzione del lavoro femminile si protragga anche dopo il congedo di maternità.

Il gap previdenziale non è un problema individuale di molte donne, ma è un problema strutturale.

La situazione trova conferma anche nel caso in cui un o una componente della famiglia abbia assoluto bisogno di cure, quando spesso si ripresentano le stesse dinamiche decisionali. E anche le conseguenze sono purtroppo in genere le stesse.

**Pertanto, il Consiglio della Provincia
autonoma di Bolzano
incarica la Giunta provinciale**

1. di considerare il gender gap retributivo un problema della società nel suo complesso, e quindi di sensibilizzare maggiormente su questo tema;
2. di elaborare un modello di finanziamento per sostenere le famiglie e coppie che possono dimostrare di non svantaggiare economicamente uno dei due elementi della coppia nella fase della costituzione della famiglia/dell'assistenza ai figli/della cura (per esempio: compensazione del-



kommensverlustes bei geteilter Teilzeit beider Elternteile oder mehrerer pflegender Personen).

la perdita di reddito se il part time è svolto da entrambi i genitori oppure se più persone assistono un o una familiare).

gez. Landtagsabgeordnete
Brigitte Foppa
Madeleine Rohrer
Zeno Oberkofler

f.to consiglieri provinciali
Brigitte Foppa
Madeleine Rohrer
Zeno Oberkofler