

Gender Pay Gap

Mittwoch, 8. April 2026

„Über Geld spricht man doch“: Lohnschere wird größer

„Über Geld spricht man nicht!“ - Ganz im Gegenteil, sagen die Vertreterinnen des Landesbeirats für Chancengleichheit für Frauen und des Frauenbüros. Laut dem Landesbeirat für Chancengleichheit hat sich der sogenannte Gender Pay Gap, also die Abweichung der durchschnittlichen Tagesentlohnung von Männern und Frauen, sogar verschlechtert, und zwar von 17,3 auf 17,5 Prozent innerhalb des letzten Jahres. Diese Daten stellten der Landesbeirat bei ihrer jüngsten Konferenz am heutigen Mittwoch vor.



... mit dem Landesbeirat für Chancengleichheit hat sich der sogenannte Gender Pay Gap verschlechtert, - Foto: © Shutterstock / Shutterstock

„Der Gender Pay Gap ist mehr als eine Zahl, er wirkt sich direkt auf das ganze Leben von Frauen aus, bis hin zur Pension. Umso wichtiger ist es, dass wir genauer hinschauen, transparenter werden und Frauen in allen Bereichen, auch in Führungspositionen, selbstverständlich mehr zutrauen“, betonte Sozial-Landesrätin Rosmarie Pamer zu Beginn der Veranstaltung „Über Geld sprechen? Wir tun es!“, die im Palais Widmann stattfand. Das geht aus einer Aussendung des Landesbeirat für Chancengleichheit.

Zufrieden mit der heuer besonders großen Beteiligung von Seiten der verschiedenen Verbände und Organisationen zeigte sich Ulrike Oberhammer, die Präsidentin des Landesbeirats für Chancengleichheit für

Frauen: „Am 17. April, dem Equal Pay Day, werden heuer in Südtirol so viele Info- und Sensibilisierungsaktionen stattfinden, wie noch nie. An 53 Ständen wird die Bevölkerung Auskunft zum Thema erhalten.“

Beide Geschlechter können profitieren, wenn Frauen mehr verdienen

„Wenn Frauen aufholen und mehr verdienen, bedeutet das nicht automatisch, dass Männer weniger bekommen. Aber wer anerkennt, dass strukturelle Vorteile existieren, muss auch akzeptieren, möglicherweise selbst davon profitiert zu haben, und genau das kann am eigenen Selbstbild kratzen. Dies ist auch der Grund, wieso trotz statistischer Daten Männer häufig die Lohnlücke leugnen“, ist Oberhammer überzeugt. Die Vizepräsidentin des Beirats, Nadia Mazzardis, betonte: „Nach Jahren der Sensibilisierung und Lösungen, die uns nicht zufriedenstellen, ist klar, dass wir nun dazu übergehen müssen, Verantwortlichkeiten aufzuzeigen. Denn wenn die Zahlen nicht in die richtige Richtung gehen, fehlt es an Entscheidungen.“

Fakten zum Thema lieferte Heidi Flarer vom Arbeitsförderungsinstitut AFI: „Frauen erhalten weiterhin nicht denselben Zugang zu Berufen und Positionen, ihre Arbeit wird schlechter bewertet und damit werden Frauen auch für gleichwertige Arbeit schlechter bezahlt.“ Hinzu komme, dass Frauen ihren Beruf häufig mit Familien- und Pflegearbeit vereinbaren müssten, was ihnen eine schnellere berufliche Karriere erschwere. Der Gender Pay Gap bei leitenden Führungskräften liege demnach sogar bei 25,1 Prozent, bei mittleren Führungskräften bei 13,7 Prozent und bei Angestellten bei 22,6 Prozent.

Europäische Entgelttransparenzrichtlinie muss bis Juni von Italien ratifiziert werden

Nicht nur mit Sensibilisierungsaktionen, sondern auch mit gesetzlichen Maßnahmen soll dem Ungleichgewicht zwischen Mann und Frau bei der Entlohnung entgegengetreten werden. Deshalb wurde im Rahmen der Konferenz ganz besonders auf die Europäische Entgelttransparenzrichtlinie eingegangen, die auch in Italien bis Juni ratifiziert werden muss (ein Gesetzentwurf liegt bereits vor).

Dazu sprach Marjaana Gunkel von der Freien Universität Bozen, die vor allem die Arbeitgeberseite beleuchtete. Demnach muss bei den bereits gesetzlich vorgesehenen geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen zukünftig verpflichtend das Entgelt angegeben werden. Zudem greift die Beweisumkehr und somit muss im Streitfall die Arbeitgeber- bzw. geberinnenseite den Nachweis erbringen, dass keine Diskriminierung vorliegt.

Rechtsanwalt Filippo Valcanover aus Trient, der auch Präsident der Sektion Trentino-Südtirol des AGI ist, ging hingegen schwerpunktmäßig auf die Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenseite ein und erklärte, dass Bewerberinnen genau so wie Arbeitnehmerinnen ein Auskunftsrecht über das Entgelt haben, jedoch keine Auskunft über ihr bisheriges Entgelt erteilen müssen.

Wer sich diskriminiert fühlt oder bei gleicher Arbeit weniger Gehalt erhält als Kolleginnen und Kollegen, muss das nicht stillschweigend hinnehmen und kann unter anderem Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer aufsuchen. „Wir bieten Beratung und Orientierung, unterstützen beim Sammeln relevanter Unterlagen, helfen bei außergerichtlichen Lösungen und intervenieren durch Meldungen an Aufsichtsbehörden“, führte sie im Rahmen der Konferenz aus.

stol

Alle Meldungen zu:

Gender Pay Gap

Entlohnung

Lohnschere

Landesweit

Bozen Leifers

Bozen Land

Ladinien

Meran-Burggrafenamt

Eisacktal

Pustertal

Überetsch-Unterland

Vinschgau

Wipptal

