



„Reden wir über Geld“

Der **Gender Pay Gap** in Südtirol liegt bei 17,5 Prozent. Große Erwartungen weckt die geplante **EU-Entgelttransparenzrichtlinie**, die diese Lücke verringern und für mehr Gehaltstransparenz sorgen soll.

von Sylvie Debelyak

„Über Geld sprechen? Wir tun es!“, betonte Soziallandesrätin Rosmarie Pamer gestern im Rahmen einer Konferenz zum Equal Pay Day. Nach wie vor verdienen Frauen im Durchschnitt weniger als Männer. Aktuelle Daten zeigen sogar, dass sich der sogenannte Gender Pay Gap in Südtirol innerhalb des letzten Jahres von 17,3 Prozent auf 17,5 Prozent verschlechtert hat.

Trotzdem scheinen gerade Männer diese Lohnlücke häufig zu leugnen, so Ulrike Oberhammer, Präsidentin des Landesbeirats für Chancengleichheit. „Wenn Frauen aufholen und mehr ver-

„Wenn die Zahlen nicht in die richtige Richtung gehen, fehlt es an Entscheidungen.“

Nadia Mazzardis, Vizepräsidentin des Landesbeirats für Chancengleichheit

dienen, bedeutet das nicht automatisch, dass Männer weniger bekommen. Wirtschaftlich gesehen könnten beide gewinnen. Aber wer anerkennt, dass strukturelle Vorteile existieren, muss auch akzeptieren, möglicherweise selbst davon profitiert zu haben – und genau das kann am eigenen Selbstbild kratzen“, ist Oberhammer überzeugt.

Diese Ungleichheit wirke sich direkt auf das ganze Leben von Frauen aus – bis hin zur Pension, wie Landesrätin Pamer ausführte: „Umso wichtiger ist es, dass wir genauer hinschauen, transparenter werden und Frauen in allen Bereichen, auch in Führungspositionen, selbstverständlich mehr zutrauen.“

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



Konferenz zum Equal Pay Day:
„Genauer hinschauen, transparenter werden und Frauen mehr zutrauen“
Foto: LPA/ Fabio Bruccoleri

gleichwertige Arbeit schlechter bezahlt.“ Hinzu komme, dass Frauen ihren Beruf häufig mit Familien- und Pflegearbeit vereinbaren müssten, was einen schnelleren beruflichen Aufstieg erschwere. Der Gender Pay Gap bei leitenden Führungskräften liegt bei 25,1 Prozent, bei mittleren Führungskräften bei 13,7 Prozent und bei Angestellten bei 22,6 Prozent.

Trotz zahlreicher Sensibilisierungskampagnen und Lösungen sei die Situation nach wie vor nicht zufriedenstellend, unterstrich Nadia Mazzardis, Vizepräsidentin des

Beirats: „Deshalb ist es klar, dass wir nun dazu übergehen müssen, Verantwortlichkeiten aufzuzeigen. Denn wenn die Zahlen nicht in die richtige Richtung gehen, fehlt es an Entscheidungen.“

Im Fokus der Veranstaltung stand deshalb die geplante Europäische Entgelttransparenzrichtlinie, die auch in Italien bis Juni ratifiziert werden muss – ein entsprechender Gesetzentwurf liegt bereits vor. Demnach muss bei Stellenausschreibungen künftig verpflichtend das Entgelt angegeben werden, berichtete Mar-

jaana Gunkel von der Freien Universität Bozen. Zudem greift die Beweisumkehr: Im Streitfall muss die Arbeitgeberseite den Nachweis erbringen, dass keine Diskriminierung vorliegt.

Am Ende der Konferenz wurde zudem auf eine Reihe von Info- und Sensibilisierungsaktionen hingewiesen, die am 17. April, dem Equal Pay Day, stattfinden.

Wir suchen!
➔