

Equal Pay Day – "Entgeltdiskriminierung beenden"

Über Geld spricht man nicht: "Ganz im Gegenteil"

Freitag, 17. April 2026 | 07:34 Uhr



[LPA/Fabio Bruccleri](#)

Von: *luk*

Bozen – "Über Geld spricht man nicht!" – Ganz im Gegenteil, sagen die Vertreterinnen des Landesbeirats für Chancengleichheit für Frauen und des Frauenbüros und haben am 8. April zu einer Konferenz geladen, in der Daten und Fakten zur Entgeltdiskriminierung klar auf den Tisch gelegt wurden. Demnach 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.

"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.

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." Wenn Frauen aufholen und mehr verdienen, bedeutet das nicht automatisch, dass Männer weniger bekommen. Wirtschaftlich gesehen können 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. 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.

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.

Grüne: “Tag ist kein Grund zur Freude”

Auch den Grünen ist das Thema ein großes Anliegen: Der Tag sei kein Grund zur Freude. “Der Equal Pay Day markiert jenen Tag bis zu dem Frauen arbeiten müssen, um das Gehalt zu verdienen, das Männer im Kalenderjahr des vorigen Jahres erwirtschaftet haben.”

“Während Luisa 50 Prozent Teilzeit arbeitet und nach ihrer Erwerbstätigkeit zu Hause die Betreuung ihrer beiden Kinder sowie ihrer kranken Schwiegereltern übernimmt, arbeitet ihr Mann Stefan 100 Prozent in der Erwerbstätigkeit (macht zwecks Karriereleiter auch noch Überstunden mehrmals die Woche). Stefan verdient nicht nur erheblich mehr als Luisa, er übernimmt auch erheblich weniger unbezahlte Care-Arbeit zu Hause. Um die Pflege seiner eigenen Eltern kümmert sich neben der Badante auch Luisa”, so das Beispiel der Grünen.

„Uns ist wichtig zu betonen, dass dieses System Probleme schafft, unter denen wir alle leiden. Frauen wie Männer werden in enge Rollenkorsette gezwängt, aus denen sie nur schwer entkommen können und die sie sich oft nicht bewusst aussuchen. Sie ‚passieren‘ im Laufe des Lebens halt so“, fassen die Grüne Landtagsabgeordneten Brigitte Foppa, Madeleine Rohrer und Zeno Oberkofler die Situation zusammen. „Am Ende eines Lebens führt dies jedoch dazu, dass es auf dem Konto von Frauen erheblich trister aussieht. Die Care-Arbeit dankt ihnen bei Renteneintritt niemand“.

Was dagegen unternommen werden kann? “Aufklärung ist das erste. Denn schon bewusste Entscheidungen zu treffen hilft. Sehr viele Situationen, die in letzter Konsequenz zu Altersarmut führen, werden nämlich nicht bewusst entschieden. Das muss sich ändern: Wir alle müssen lernen, mehr über Lebensentwürfe zu reden und wie wir sie uns vorstellen.”

Süd-Tiroler Freiheit fordert strukturelle Reformen

Anlässlich des Equal Pay Day fordert die Süd-Tiroler Freiheit konkrete Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Im Mittelpunkt stehen strukturelle Ursachen wie die ungleiche Verteilung von Betreuungs- und Pflegearbeit. Die Partei spricht sich unter anderem für eine stärkere finanzielle Anerkennung dieser Tätigkeiten, den Ausbau flexibler Kinderbetreuung sowie bessere Rahmenbedingungen für den Wiedereinstieg in den Beruf aus. Auch die Bezahlung in sozialen Berufen müsse angehoben werden.

Zudem fordert die Bewegung eine bessere Absicherung von Frauen im Alter durch die stärkere Anrechnung von Erziehungs- und Pflegezeiten sowie mehr Wahlfreiheit bei der Kinderbetreuung. Frauen sollten selbst entscheiden können, ob sie ihre Kinder zuhause betreuen oder externe Angebote nutzen – beide Modelle müssten gleichwertig unterstützt werden. Ziel sei es, bestehende strukturelle Nachteile abzubauen und echte Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu schaffen.

Amhof: Lohnschere auch im öffentlichen Dienst vorhanden

Auch im öffentlichen Dienst besteht laut Landesrätin Magdalena Amhof weiterhin eine Lohnschere zwischen Männern und Frauen – trotz kollektivvertraglich geregelter Gehälter. Zwar sei gleiche Bezahlung bei identischen Rahmenbedingungen gewährleistet, strukturelle Faktoren führten jedoch zu Einkommensunterschieden. So arbeiten Frauen deutlich häufiger in Teilzeit und sind seltener in Führungspositionen vertreten. Aktuell sind nur 38 Prozent der Führungsstellen weiblich besetzt, obwohl Frauen rund 70 Prozent der Beschäftigten ausmachen.

Hinzu kommt, dass Männer deutlich häufiger Überstunden leisten und entsprechende Zulagen erhalten, während Frauen den Großteil der Elternzeiten übernehmen. Diese Faktoren wirken sich sowohl auf das laufende Einkommen als auch auf spätere Rentenansprüche aus. Die Landesverwaltung wolle daher weiter an Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit arbeiten. Gleichzeitig könnten neue EU-Vorgaben zur Lohntransparenz künftig auch in der Privatwirtschaft für mehr Gleichstellung sorgen.

Kommentare

Aktuell sind **0 Kommentare** vorhanden

[Kommentare anzeigen](#)