Dolomiten
TAGBLATT DER SÜDTIROLER

Tiratura: 40.922 | **Diffusione:** 35.908 | **Readership:** 266.000
Data: 22/08/2026 | **Pagina:** 7 | **Autore:** BOZEN(aug).
Categoria: Si Parla di Noi AFI IPL– Paper Locale



Gehalt in der Job-Anzeige: Es ist noch Luft nach oben

LOHNTRANSPARENZ: EU-Richtlinie fordert seit Juni konkrete Gehaltsangaben in Stellenausschreibungen – Zögerliche Umsetzung in Südtirol

BOZEN (aug). Frauen verdienen in Südtirol im Schnitt 17,5 Prozent weniger als Männer. Seit dem 7. Juni soll die neue Entgelttransparenzrichtlinie der EU genau solche Lücken sichtbar machen – und langfristig schließen helfen. Gut zwei Monate später zeigt sich: Das Thema ist bei den Betrieben angekommen, jedoch mangelt es noch an der Umsetzung.

Mit der EU-Richtlinie wird Transparenz im Arbeitsmarkt großgeschrieben: Stellenausschreibungen müssen seit dem 7. Juni geschlechtergerecht formuliert werden und konkrete Angaben zum Einstiegsgehalt oder zur Gehaltsspanne beinhalten. Doch wie ernst nehmen es Südtiroler Unternehmen mit der neuen Lohntransparenz?

Online ja – im Print kaum

Für eine abschließende Bilanz sei es noch zu früh, sagt Landesgleichstellungsrätin Brigitte Hofer dazu. Beobachtbar sei aber ein klarer Unterschied: „Vor allem auf den großen Südtiroler Online-Jobportalen finden sich inzwischen durchaus viele Stellenanzeigen mit konkreten Gehaltsangaben oder Gehaltsspannen. Gleichzeitig gibt es aber nach wie vor zahlreiche Inserate ohne konkrete Angaben, dies insbesondere in den von uns gesichteten Printanzeigen." Häufig würden zudem vage Formulierungen wie „leistungsgerechte Bezahlung" oder „faire Entlohnung" bestehen – das reiche gesetzlich nicht mehr aus.



Mehr Durchblick beim Gehalt verspricht die EU-Entgelttransparenzrichtlinie seit dem 7. Juni.
shutterstock

Eine feste Regel, wie breit eine Gehaltsspanne sein darf, gibt es nicht. „Weder die EU-Richtlinie noch das italienische Umsetzungsgesetz schreiben vor, dass zwischen dem unteren und oberen Wert einer Gehaltsspanne höchstens 10, 20 oder 30 Prozent liegen dürfen", so Hofer. Verlangt werde aber, dass die Spanne auf objektiven, geschlechterneutralen Kriterien beruht – etwa Berufserfahrung, Qualifikation oder Verantwortung.

Nicht nur die Gehaltsspanne bringt Unsicherheiten: Auch mit der Frage, was Beschäftigte künftig erfahren dürfen, treten Unternehmen vermehrt an die Gleichstellungsrätin heran. „Es geht nicht darum, dass jede und jeder das individuelle Gehalt einer bestimmten Kollegin oder eines bestimmten Kollegen erfährt", erklärt Hofer. „Beschäftigte haben vielmehr Anspruch auf bestimmte Informationen über durchschnittliche Vergütungsniveaus von Personen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht."

Ab 2027 müssen Unternehmen zusätzlich Auskunft über das geschlechtsspezifische Lohngefälle geben – liegt eine unerklärbare Lücke von mindestens 5 Prozent vor, wird eine Entgeltbewertung verpflichtend.

Sensibilisierung statt Sanktionen

Auf Landesebene setzt man derweil auf Sensibilisierung: In Zusammenarbeit mit der Handelskammer Bozen steht neben einem umfassenden Leitfaden aktuell auch ein kostenloses, 30-minütiges E-Learning zur Verfügung. Für den 1. Oktober ist außerdem eine Tagung zur Gleichstellung in der Arbeitswelt mit den Schwerpunkten Geschlechterzertifizierung und Entgelttransparenz geplant. Gerade jetzt brauche es laut Hofer aber weitere praktische Hilfestellungen und konkrete Informationen darüber, wie Unternehmen ihre Gehaltsstrukturen überprüfen und transparente Entgeltsysteme entwickeln können. „Besonders kleinere und mittlere Unternehmen sollten dabei unterstützt werden, die gesetzlichen Anforderungen ohne unnötige Bürokratie umzusetzen."

„Kein Allheilmittel"

Auch Stefan Perini, Direktor des Arbeitsförderungsinstituts (AFI), sieht große Unternehmen im Vorteil: „Es ist zu erwarten, dass größere und HR-professionalisierte Unternehmen bei der Umsetzung schneller vorankommen als kleinere bzw. familiengeführte Betriebe." Grundsätzlich bewertet Perini mehr Lohntransparenz positiv, ein „Allheilmittel gegen strukturelle Ungleichheiten" würde das neue Dekret dennoch nicht darstellen.

Auch auf den Gender Pay Gap insgesamt erwartet Perini zunächst nur einen begrenzten Effekt: Die Regelung dürfte vor allem unbegründete Entgeltunterschiede bei gleichwertiger Arbeit reduzieren, während die Gesamtlücke von weiteren Faktoren wie etwa Berufswahl, Karriereverläufen und Rollenbildern abhänge. Hofer betont zudem, dass Teilzeitarbeit und die ungleiche Verteilung von Care-Arbeit ebenso eine Rolle spielt wie die geringere Präsenz von Frauen in Führungspositionen.

Ihr Rat an zögerliche Betriebe: nicht abwarten, sondern jetzt die eigenen Stellenanzeigen prüfen und klären, nach welchen Kriterien Gehälter und Zulagen bestimmt werden – auch als Vorteil im Fachkräftemangel.

© Alle Rechte vorbehalten

Ritaglio ad uso esclusivo del destinatario, è vietata la riproduzione e la distribuzione.