



# Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Laut 7. AFI-Forschungsbericht zur Beschäftigungssituation 2020-2021 in den großen Südtiroler Unternehmen aus Genderperspektive lesen wir folgende Daten: 43,5 Prozent der Gesamtbeschäftigten sind Frauen, dies entspricht einer Zahl von 44.641 wobei nur 10,1 Prozent der Führungskräfte Frauen sind. 83,5 Prozent der Frauen haben Teilzeitverträge, Männer hingegen nur 16,5.

TEXT: GLEICHSTELLUNGSRÄTIN BRIGITTE HOFER

Die Frauenbeschäftigung wird immer noch von folgenden Merkmalen begleitet: Elternzeit, Teilzeitarbeit, befristete und prekäre Arbeitsverträge, niedrigere Gehaltseinkommen der Gender Pay Gap, niedrigere Renten der Gender Pension Gap, unbezahlte Familienarbeit. Diese Merkmale sind ausschlaggebend für die Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt wie z.B. der Gender Pay Gap und auch für die geringeren Chancen auf Führungspositionen. Weitere notwendige Daten finden wir im ASTAT Genderbericht 2022: Frauen haben einen höheren Bildungsabschluss und bessere schulische Erfolge, verdienen aber in ihrem Arbeitsleben trotzdem weniger als Männer. Hier entsteht der „Gender Pay Gap“. Durchschnittlich verdienen Männer 118 Euro und Frauen ungefähr 83 Euro am Tag. Somit erhalten Frauen niedrigere Gehälter und Renten, und es besteht die Gefahr der Altersarmut, also des Pension Pay Gaps.



Dr.in Brigitte Hofer,  
Konfliktcoach und Mediatorin,  
seit 1. Mai 2024  
Gleichstellungsrätin

rückzuführen sind. Die Daten sind klar: Die durchschnittliche Pension der Männer ist 35 Prozent höher als die der Frauen. Hier ist allgemein der Ratschlag eine eventuelle Pensionszusatzversicherung abzuschließen.

oder indirekte Diskriminierung am Arbeitsplatz kann ebenfalls eine Rolle spielen. Mangelnde Lohntransparenz.

## Wie hoch ist der Gender Pay Gap in Südtirol?

Laut INPS/ liegt der Gender Pay Gap in Südtirol bei 17,2 Prozent. Am 21. Februar 2024 wurden weitere allarmierende Daten von der INPS veröffentlicht, die unmittelbar auf den Gender Pay Gap zu-

## Wie können wir den Gender Pay Gap schließen?

Lohntransparenz. Die neue EU-Richtlinien 2023/970 will die Lohndiskriminierung mittels Lohntransparenz bekämpfen. In Italien bzw. in Südtirol ist die neue EU-Richtlinie noch nicht übernommen worden. Wenn man sich heute im privaten Sektor für eine Stelle bewirbt, weiß Frau/Mann nicht wie viel er/sie verdienen wird. Laut diesem neu-

## Ursachen Gender Pay Gap= Geschlechterlohnücke =Lohndiskriminierung

Der Gender Pay Gap auch als Geschlechterlohnücke bekannt, bezeichnet den Unterschied im durchschnittlichen Bruttoverdienst zwischen Frauen und Männern. Die Ursachen des Gehaltsunterschiedes/Gender Pay Gap sind vielfältig. Dazu gehören: Berufswahl: frauendominierte Berufe sind häufig schlechter bezahlt, Teilzeitarbeit: Viele Frauen arbeiten in Teilzeit, oft aufgrund von Familienverpflichtungen, was ihre Gesamteinkünfte verringert, Karriereunterbrechungen: Frauen nehmen häufiger Elternzeit oder Auszeiten für die Kinderbetreuung, was sich negativ auf ihre berufliche Entwicklung und Verdienstaussichten auswirken kann. Diskriminierung: Direkte



An die Gleichstellungsrätin kann man sich zu den Themen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Mobbing am Arbeitsplatz wenden. Sie bietet Informationen, Beratungsgespräche, Mediationen und Schlichtungen an.

### Was sind Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts?

Wenn jemand aufgrund seines Geschlechts ungleich oder benachteiligt behandelt wird, was jedoch nicht notwendigerweise sexueller Natur ist. Dazu gehört Belästigung/ Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität oder des Geschlechtsausdrucks.

**Beispiele:** Stellenanzeigen, die sich nur an ein bestimmtes Geschlecht richten, oder ungünstige Behandlungen von schwangeren Frauen oder Frauen mit Kindern: Kündigungen, keine Vertragsverlängerung, Belästigungen und sexuelle Belästigungen wie unerwünschte Annäherungsversuche, Einladungen, Bemerkungen, sexuelle Übergriffe.

### Brauchen sie eine Beratung?

Dann kontaktieren sie uns:  
Tel. +39 0471 946 003, E-Mail: [info@gleichstellungsraetin-bz.org](mailto:info@gleichstellungsraetin-bz.org)  
Weitere Informationen finden sie hier: [www.gleichstellungsraetin-bz.org](http://www.gleichstellungsraetin-bz.org)



em EU-Gesetz werden die Mitarbeiter:innen ab 2026 das Recht haben, vom/n Arbeitgeber/in Informationen über ihr Lohnniveau, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, zu verlangen. Und sie werden auch Zugang zu Gehaltsinformationen haben, da ihre Arbeitgeber:innen verpflichtet sein werden, in Stellenausschreibungen Informationen über die Gehaltsspanne zu veröffentlichen.

### **Tradierte Rollenbilder müssen überwunden werden!**

Aktuell ist es so, wer bei einer Anstellung besser verhandelt, erhält ein höhe-

res Gehalt, was aber nicht immer bedeutet, dass die Person eine höhere Qualifikation hat. Frauen und Männer werden unterschiedlich wahrgenommen und bewertet. Zahlreiche verhaltensökonomische Experimente haben gezeigt, dass das Umfeld gerade Frauen, die auf ihr Recht auf gleiche Bezahlung pochen und hart verhandeln, als unsympathisch wahrnimmt. Dies hängt damit zusammen, dass – auch das Zeigen empirischen Studien – Männern allein aufgrund ihres Geschlechts ein höheres Gehalt zugestanden wird als Frauen. Somit hat das Verhandlungsergebnis nicht nur etwas mit Selbstverantwortung oder individu-

ellem Geschick zu tun, sondern auch mit tief verwurzelten gesellschaftlichen Normen und Vorstellungen, die Frauen für bestimmte Verhaltensweisen bestrafen und Männer für dieselben Verhaltensweisen belohnen.

Damit der Gender Pay Gap abgebaut werden kann, müssen tradierte Rollenbilder überwunden werden, nur so kann eine gerechte Aufteilung der Familienarbeit erfolgen. Auch sind Unternehmen zur Verantwortung gerufen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mittels flexibler Arbeitszeiten, Smart Working und neue Arbeitsmodelle zu ermöglichen. 