

EQUAL-PAY-DAY

## Gen Z würde für mehr Fairness auf Teil des Gehalts verzichten

Am 13. Februar ist Equal-Pay-Day. Eine Umfrage zeigt: Die Gehaltsschere zwischen Männern und Frauen schließt sich zu langsam. Ab 2026 wird Unternehmen aber mehr Transparenz verordnet

Franziska Zoidl

12. Februar 2025, 15:00

[□ 261 Postings](#) [🔖 Später lesen](#)

Der Equal-Pay-Day verdeutlicht Jahr für Jahr die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen. Heuer findet der Aktionstag am 13. Februar statt. Das bedeutet: Bis an diesen Tag haben Frauen in Österreich statistisch betrachtet aufgrund der Gehaltsunterschiede zu Männern umsonst gearbeitet. Viel hat sich in der Hinsicht in den letzten Jahren nicht getan, Johanna Schaller, Workforce-Expertin beim Beratungsunternehmen PwC Österreich, spricht von einem "Stillstand".



Wie viel verdienen die Kolleginnen und Kollegen? Daraus wird in den meisten Unternehmen ein großes Geheimnis gemacht.

as-artmedia - stock.adobe.com

Wie groß das Problem hierzulande ist, hängt aber auch davon ab, ob man Männer oder Frauen befragt, wie eine aktuelle Umfrage von PwC Österreich zeigt. So stufte nur die Hälfte der befragten Männer die ungleiche Bezahlung als problematisch ein, während das bei den Frauen 66 Prozent taten. Ebenfalls gut die Hälfte der befragten Männer empfindet die Medienberichterstattung zu dem Thema als übertrieben, während das nur 28 Prozent der Frauen so sehen. Und fast jeder zehnte Mann gab in der Befragung an, dass der Gender-Pay-Gap überhaupt nicht existiert. Insgesamt macht gut ein Viertel der Befragten die Frauen für die ungleiche Bezahlung selbst verantwortlich, etwa weil sie ihre Gehaltsvorstellungen zu zaghaft kommunizieren.

### Gehaltsverzicht denkbar

Worin sich die Befragten aber weitgehend einig sind: Die Gleichstellung bei Löhnen und Gehältern geht zu langsam voran, 69 Prozent sehen hier kaum eine Verbesserung. Und 75 Prozent der Befragten bemängeln die fehlende Aufklärung darüber, warum Frauen im Schnitt weniger verdienen als Männer. Und sogar jeder oder jede Vierte wäre bereit, auf einen Teil des eigenen Gehalts zu verzichten, wenn dadurch mehr Gehaltsfairness im Unternehmen erreicht wird, Männer mit 27 Prozent noch einmal mehr als Frauen mit 21 Prozent.

Hoffnung gibt ein Blick auf die jüngeren Generationen. Ganze drei Viertel der 14- bis 19-Jährigen würden für mehr Gehaltsfairness auf einen Teil ihres Gehalts verzichten. Wobei nicht abgefragt wurde, auf wie viel des Gehalts. Insgesamt spricht die jüngere Gen Z weitaus offener über ihre Gehälter, wie die Umfrage zeigt. Immerhin wissen rund 63 Prozent der Befragten der jüngeren Generation zwischen 14 und 19, was ihre Kolleginnen und Kollegen in ähnlicher Position verdienen. "Die Gen Z ist mit einem anderen Wertekonstrukt von Transparenz groß geworden", sagt Workforce-Expertin Schaller, was an Social Media und Job-Vergleichsplattformen liege. "Über Geld spricht man nicht" sei aber in älteren Generationen immer noch ein weitverbreiteter Grundsatz.

## Globaler Backlash

Der Ball liegt nun aber bei der Politik: Bis Juni kommenden Jahres muss die EU-Entgelttransparenz-Richtlinie in nationales Recht umgesetzt werden. Damit, so das große Ziel, soll die Lohntransparenz erhöht werden, weil Arbeit besser vergleichbar wird. Künftig werden zwar dennoch keine individuellen Gehälter miteinander vergleichbar sein, aber es wird Vergleichsgruppen geben. Und auch der Gender-Pay-Gap soll so in den Zahlen deutlich werden und, so die Vorgabe, auch behoben werden. Das EU-Gesetz habe das Zeug zum Gamechanger, sagt Schaller, "aber es wird sich zeigen, wie der österreichische Gesetzgeber das umsetzt".

Was Nachhaltigkeit und Diversität angeht, kündigt sich allerdings nicht erst seit der Wahl von US-Präsident Donald Trump ein Rückschlag an. Die Entwicklung macht auch Johanna Schaller Sorgen. Doch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber würden um diese Themen künftig nicht mehr herumkommen, ist sie überzeugt, auch, um ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben. (Franziska Zoidl, 12.2.2025)

### Mehr zum Thema

[Frauenanteil bei Firmengründungen leicht gestiegen](https://www.derstandard.at/story/3000000255071/frauenanteil-bei-firmengruendungen-leicht-angestiegen) [https://www.derstandard.at/story/3000000255071/frauenanteil-bei-firmengruendungen-leicht-angestiegen]

[Warum in Österreich immer noch kaum Frauen in Führung sind](https://www.derstandard.at/story/3000000246420/warum-in-oesterreich-immer-noch-kaum-frauen-in-fuehrung-sind) [https://www.derstandard.at/story/3000000246420/warum-in-oesterreich-immer-noch-kaum-frauen-in-fuehrung-sind]

[Was tun, wenn man sich die Beförderung nicht zutraut?](https://www.derstandard.at/story/3000000252868/was-tun-wenn-man-sich-die-befoerderung-nicht-zutraut) [https://www.derstandard.at/story/3000000252868/was-tun-wenn-man-sich-die-befoerderung-nicht-zutraut]

### Wie finden Sie den Artikel? 15 Reaktionen

2 

1 informativ

1 hilfreich

3 berührend

8 unterhaltsam

© STANDARD Verlagsgesellschaft m.b.H. 2025

Alle Rechte vorbehalten. Nutzung ausschließlich für den privaten Eigenbedarf.

Eine Weiterverwendung und Reproduktion über den persönlichen Gebrauch hinaus ist nicht gestattet.