

WISO

Nr. 1/26
Mai 2026
49. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Schwerpunkt: Stellschrauben am Arbeitsmarkt

Manuel Kaufmann, Rudolf Moser, Dennis Tamesberger: Industrie in der Rezession • **Mario Becksteiner:** KI und Arbeitsmarktqualifikation • **Hubert Eichmann, Wolfgang Mayer:** Grüne Berufswanderkarten für Beschäftigte in der Fahrzeug-Branche • **Thomas Pilgerstorfer:** Diskriminierung Älterer am österreichischen Arbeitsmarkt • **Franz Ferdinand Eiffe, Karel Fric, Dragos Adascalitei, Tina Weber:** Arbeitsqualität Älterer in der EU • **Carina Altreiter, Vera Glassner:** Grenzen der Verfügbarkeit • **Torben Krings:** Zuwanderung im Spannungsfeld • **Thomas Lankmayer, Sandra Rigler:** Bedürfnisse Langzeitbeschäftigungsloser in OÖ • **Rainer Eppel, Helmut Mahringer:** Temporäre Layoffs in Österreich

WISO Praxisforum

Katharina Mitterlehner: Arbeitslose Menschen: Sanktionieren oder wirksam unterstützen? • **Robert Walasinski:** Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Essenzustellung • **Timna Reisenberger:** Unterstützungsbedarfe junger Menschen beim Übergang in den Arbeitsmarkt • **Laura Wiednig:** Gleichstellung von Frauen

WISO

Praxisforum

Katharina Mitterlehner

Mag.^a Katharina Mitterlehner ist Juristin und arbeitet als Referentin in der Arbeiterkammer Oberösterreich im Team Sozialrecht. Sie berät im Bereich Arbeitslosenversicherung, Pensionsversicherung, Unfallversicherung und Krankenversicherung und ist spezialisiert auf Pflegegeldangelegenheiten.

Arbeitslose Menschen: Sanktionieren oder wirksam unterstützen? 194

Robert Walasinski

Robert Walasinski leitet seit 2021 das RidersCollective, ein Projekt, das sich dem Thema Plattformarbeit widmet. Er selbst hat nach dem Studium als Fahrradbote/Essenzusteller gearbeitet und war Mitgründer des ersten Betriebsrates bei Foodora. Der Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen und das Informieren der Arbeitnehmer:innen stehen bei RidersCollective im Vordergrund.

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Essenzustellung 199

Timna Reisenberger

Timna Reisenberger, BA BSc ist Referentin im Team Transformation der Arbeitswelt der Arbeiterkammer Oberösterreich. Ihre Aufgabenbereiche umfassen die Projektleitung der Ausbildungsinitiative sowie die Koordination des Wissenschaftspreises der Arbeiterkammer Oberösterreich.

Ausbildungsinitiative als Erfolgsmodell: Unterstützungsbedarfe junger Menschen beim Übergang in den Arbeitsmarkt 206

Laura Wiednig

Laura Wiednig ist Leiterin der Stabsstelle Frauen- und Gleichstellungspolitik in der Arbeiterkammer Oberösterreich. Zu ihren Schwerpunkten zählen die soziale Absicherung von Frauen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Gleichbehandlung und die Gesundheit von Frauen.

Gleichstellung von Frauen – eine Frage der Gerechtigkeit 212

Gleichstellung von Frauen – eine Frage der Gerechtigkeit

Laura Wiednig

Zwischen formaler Gleichstellung und gelebter Ungleichheit

Trotz formaler Gleichstellung und umfassender gesetzlicher Schutzbestimmungen ist Geschlechterdiskriminierung im österreichischen Arbeitsleben weiterhin Realität. Insbesondere im Hinblick auf Entlohnung, beruflichen Auf- und Wiedereinstieg, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den Umgangston am Arbeitsplatz zeigen sich strukturelle Ungleichheiten. Die Erfahrungen aus der Frauen- und Gleichstellungspolitik der Arbeiterkammer Oberösterreich verdeutlichen, dass zwischen rechtlichem Anspruch und gelebter Praxis eine erhebliche Diskrepanz besteht.

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) verbietet Diskriminierungen in der Arbeitswelt in Österreich aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Seit 2023 schützt das GIBG auch unabhängig vom Geschlecht u. a. vor Diskriminierungen im Zusammenhang mit Elternschaft oder Teilzeitbeschäftigung.

Die Arbeiterkammer Oberösterreich zeigt auf, dass Diskriminierung am Arbeitsplatz häufig nicht offen, sondern subtil erfolgt – etwa durch stereotype Zuschreibungen, informelle Ausschlussmechanismen oder geringere Karriereförderung. Geschlechtsbezogene Belästigung wird dabei oft nicht als solche wahrgenommen. *(Hinweis: Die sexuelle Belästigung ist eine andere Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und ist im § 6 GIBG rechtlich geregelt. Sie ist nicht mit der geschlechtsbezogenen Belästigung zu verwechseln, auch wenn beide Formen häufig gleichzeitig auftreten.)* Zu sehr hat sich diese Form der Diskriminierung in die Alltagssprache und in alltägliche Umgangsformen eingeschrieben und ist für viele zur Normalität geworden. Vorurteile, Klischees und Stereotype werden unreflektiert reproduziert und öffnen Diskriminierung Tür und Tor.

Diskriminierung am Arbeitsplatz erfolgt subtil und wird häufig nicht als solche wahrgenommen

Frauen in männerdominierten Branchen berichten etwa davon, dass ihnen ihre Kompetenzen abgesprochen oder dass diese infrage gestellt werden. Aussagen wie „typisch Frau“ gehören zum Arbeitsalltag,

Argumente von Frauen in Besprechungen werden überhört, nicht ernst genommen oder männlichen Kollegen zugeschrieben.

Machtverhältnisse und die Normalisierung von Alltagssexismus

Das Demonstrieren und Ausnützen von Macht und Überlegenheit spielt eine zentrale Rolle. Das Abtun von Belästigungen als harmlosen Scherz ist meist nur vorgeschoben, um das Gegenüber kleinzuhalten bzw. kleinzumachen. Dabei gilt: Nicht die Absicht der handelnden Person ist ausschlaggebend, sondern das subjektive Empfinden der betroffenen Person.

Die rechtliche Durchsetzung bleibt daher oftmals mit individuellen Hürden verbunden. Ungeachtet dessen besteht rechtlicher Schutz und es wird Unterstützung angeboten. Für individuelle Beratungen und juristische Begleitung steht ein Team für Gleichbehandlung im Rechtsschutz der Arbeiterkammer zur Verfügung.

Die Ergebnisse der von der Arbeiterkammer Oberösterreich in Auftrag gegebenen Studie „Tatsächlich(e) Gleichstellung?“ zur Lebens- und Arbeitssituation junger Frauen in Oberösterreich verdeutlichen einmal mehr den Widerspruch zwischen Gesetzesgrundlage und Realität. In einer Befragung von 3.576 Frauen im Alter zwischen 18 und 35 Jahren zeigte sich, dass eine Mehrheit die Gleichstellung im Arbeitsleben als nicht erreicht betrachtet.

Rund 65 Prozent der Befragten sind der Ansicht, dass Männer im Berufsleben bessere Chancen haben. Besonders häufig werden Benachteiligungen beim Einkommen, bei Beförderungen sowie im Bewerbungsprozess genannt. Darüber hinaus berichten viele Frauen von mangelndem Respekt, sexistischen Kommentaren und der Infragestellung fachlicher Kompetenz.

Zwei Drittel der jungen Frauen in OÖ sehen bessere Chancen für Männer im Berufsleben

Diese Ergebnisse werden durch weitere Analysen der Arbeiterkammer Oberösterreich bestätigt, wonach Diskriminierungserfahrungen häufig mit traditionellen Geschlechterrollen verknüpft sind. Frauen werden etwa als weniger belastbar oder weniger führungsgerecht wahrgenommen, insbesondere wenn sie Kinder haben oder eine Familiengründung planen. Solche Zuschreibungen wirken sich direkt auf Karriereverläufe und Einkommensentwicklungen aus.

„Ja, in meiner Branche (IT) bin ich oft die einzige Frau im Team und werde sehr oft aus Projekten ausgeschlossen, weil der männliche Teil denkt, ich bin nicht fähig, die gleichen Aufgaben zu erledigen, obwohl meine Projekte alle erfolgreich abgeschlossen sind. Ist meistens mit älteren Teammitgliedern passiert.“
O-Ton aus der Online-Befragung von jungen weiblichen AK-Mitgliedern im Alter von 18 bis 35 Jahren, 3.576 ausgefüllte Fragebögen (Rücklauf 17,1 Prozent); 2022–2023.

Einkommensberichte und Transparenz im Betrieb: Warum Offenheit bei Löhnen so wichtig ist

Frauen verdienen in Oberösterreich nach wie vor deutlich weniger als Männer: 2026 liegt der Einkommensunterschied bei ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung bei 12.900 Euro oder 19,1 Prozent. Auch wenn ein Teil dieses Unterschieds durch Faktoren wie Branche oder Position erklärbar ist, bleiben rund zwei Drittel des Gender Pay Gaps „unerklärbar“. Genau hier setzt das Instrument der Einkommensberichte an. Denn Geheimhaltung beim Einkommen schadet Frauen.

*Einkommens-
transparenz
in Betrieben:
Unzureichende
Umsetzung
und fehlende
Sanktionen*

Einkommensberichte helfen, strukturelle Entgeltdiskriminierung innerhalb von Betrieben sichtbar zu machen. Sie unterstützen Betroffene dabei, ihr Recht auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit durchzusetzen. In der Praxis bestehen jedoch zahlreiche Unsicherheiten, insbesondere im Zusammenhang mit Verschwiegenheitspflichten. Ein von der Arbeiterkammer beauftragtes Rechtsgutachten von Univ.-Prof. Elias Felten stellte bereits 2017 klar, dass Einkommensberichte nicht im Verborgenen bleiben dürfen.

Erfahrungen aus der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigen, dass viele Betriebe Einkommensberichte nur unzureichend umsetzen: Sie werden nicht erstellt, bleiben in Schubladen liegen oder der Belegschaft wird ihr Inhalt nicht zugänglich gemacht. Zwar sind Unternehmen ab einer bestimmten Größe gesetzlich zur Erstellung verpflichtet, Sanktionen bei Nichteinhaltung fehlen jedoch. Zudem erschwert die verpflichtende Anonymisierung direkte Lohnvergleiche, wodurch Entgeltdiskriminierung weiterhin schwer nachweisbar bleibt.

Die EU-Lohntransparenzrichtlinie: Eine Chance für echte Gerechtigkeit

In Ländern wie Schweden, Island oder Norwegen ist Einkommens-
transparenz längst etabliert. Dort können Einkommen eingesehen,
Entgeltsysteme überprüft und zertifiziert werden, und bei Verstößen
drohen Sanktionen. Diese Länder weisen nachweislich geringere
Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern auf als
Österreich.

Die neue EU-Richtlinie zur Lohntransparenz muss bis Mitte 2026 in
nationales Recht umgesetzt werden und legt damit den Grundstein
für mehr Fairness am Arbeitsmarkt. Ob sie in Österreich tatsächlich
zu mehr Gleichstellung führt, hängt maßgeblich von ihrer konkreten
Umsetzung ab.

Strukturelle Ursachen geschlechtsspezifischer Ungleichheit

Geschlechterdiskriminierung ist nicht primär auf Einzelfälle
zurückzuführen, sondern strukturell verankert. Sie wird besonders
deutlich in der Einkommensverteilung, in der Arbeitszeitstruktur
und in Karriereverläufen. Frauen sind überproportional in Teilzeit
beschäftigt, übernehmen den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit
und konzentrieren sich in Branchen mit geringerer Entlohnung und
niedrigerer betrieblicher Bewertung. Diese Faktoren wirken kumu-
lativ: Reduzierte Arbeitszeiten führen zu niedrigeren laufenden
Einkommen, geringeren lebenslangen Erwerbseinkommen und in
weiterer Folge zu einem erhöhten Risiko von Altersarmut. Gleich-
zeitig verringern unterbrochene oder eingeschränkte Erwerbsver-
läufe die Chancen auf betriebliche Weiterbildung, beruflichen Auf-
stieg und Einkommenszuwächse. Geschlechterdiskriminierung und
ungleiche Karrierechancen lassen sich somit nicht durch individuelle
Entscheidungen allein erklären, sondern ergeben sich aus vielen
Aspekten, wie etwa den fehlenden vollzeitauglichen Kinderbil-
dungs- und -betreuungsangeboten, der ungleichen Verteilung von
bezahlter und unbezahlter Arbeit – dazu zählt auch die mangelnde
Karenbeteiligung von Vätern –, der unterschiedlichen Bewertung
frauendominierter und männerdominierter Tätigkeiten sowie ver-
alteten Rollenbildern.

*Konsequente
Stärkung
des Gleich-
behandlungs-
ansatzes ...*

*... und weiter-
führende
arbeitsmarkt- und
gesellschafts-
politische
Strategien*

Eine wirksame Gleichstellungspolitik erfordert eine konsequente Stärkung der Durchsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes sowie strukturelle Reformen. Dazu zählen insbesondere höhere Mindestschadenersatzbeträge – vor allem bei diskriminierungsbedingtem Jobverlust – und eine Beweislastumkehr, um bestehende Machtasymmetrien im Arbeitsverhältnis auszugleichen. Ebenso notwendig ist eine institutionelle Stärkung der Gleichbehandlungskommission, um einen raschen und niederschweligen Rechtsschutz zu gewährleisten. Diese Maßnahmen sind mit weitergehenden arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Strategien zu verbinden, wie einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, einer deutlich stärkeren Beteiligung von Männern an Karenzzeiten, der Umsetzung der Lohntransparenz, der Aufwertung frauendominierter Branchen sowie gezielter Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Gleichstellung gilt als zentrale Gerechtigkeitsfrage und zugleich als Voraussetzung für ökonomische Effizienz und soziale Nachhaltigkeit.