

Gerechtigkeit & Chancengleichheit im Job? Weit entfernt!

/ von Michael Stangl

/ veröffentlicht am 13. Februar 2023

/ Lesezeit 6 Minuten

"Alle sind gleich", heißt es zumindest seit Ewigkeiten. Und es steht sogar so im ersten Artikel der österreichischen Bundesverfassung. 🇹🇷 Doch wenn es um Jobwahl, Karriereperspektiven, Aufstiegschancen oder Gehalt geht, ist nicht immer alles fair – besonders zwischen Frauen und Männern.

Die Benachteiligung im Job ist Fakt: In einer [Online-Umfrage](#) aus dem Jahr 2022 sagt **die Hälfte** der Befragten, dass Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt nicht ausreichend gleichberechtigt sind. Dieser Ungleichheit **zwischen** 🇮🇹 **Mann** und 🇵🇹 **Frau** wollen wir in diesem Artikel auf die Spur gehen.

Hinweis: Der folgende Blogartikel impliziert fälschlicherweise, dass es nur zwei Geschlechtsidentitäten gibt. Uns ist bewusst, dass es Personen ohne Zuordnung zu diesem binären Modell am Arbeitsmarkt noch schwerer haben und diese sehr oft noch größere Diskriminierung erfahren.

Ausbildung: Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern

Schauen wir uns die Geschlechterverteilung anhand der Bildungsabschlüsse an, müsste ja alles paletti sein. Frauen haben meist "höhere" Abschlüsse:

- Zur **Matura** 📖 treten mehr Frauen als Männer an: Das Verhältnis liegt bei 53 zu 47.
- An den österreichischen **Universitäten** und **Fachhochschulen** geht die Schere noch weiter auseinander: Im Wintersemester 2021/21 gab es mehr als 🧑 210.000 Studentinnen und nur knapp über 🧑 170.000 Studenten.

- **20,2 %** aller Frauen haben in Österreich einen akademischen Abschluss (Uni, FH) 🎓 – das sind 2,5-Prozentpunkte mehr als Männer.
- Spannendes Detail: Während der Frauen-Anteil in Bachelor- und Masterprogrammen höher ist, ist es bei **PhD- und Doktoratsstudien** genau umgekehrt. Mit 54 % haben dort die Männer die Nase vorn.

Quellen: [Momentum Institut](#), [Statistik Austria](#)

Klingt nach einer guten Ausgangslage. 🤔 Doch was passiert dann?

Bescheidene Karriereperspektiven & Aufstiegschancen für Frauen

Wo sehen Frauen die größte Benachteiligung im Job? Ganz klar beim 💰 **Gehalt** (mehr zum Gender Pay Gap etwas weiter unten) sowie beim 🤝 **Übernehmen von Leitungsfunktionen**. Jede Fünfte sieht darin den größten Nachteil.

Frauen sind in Führungspositionen stark unterrepräsentiert

Das Ungleichgewicht ist eine Tatsache:

- Bei den 200 größten österreichischen Unternehmen und Konzernen sind nicht mal **9 % der Führungspositionen** mit Frauen besetzt.
- Und auch in deren Aufsichtsräten müssen wir lange suchen: Nur **jedes vierte Aufsichtsratsmandat** ist weiblich besetzt.

Dabei wird seit Jahrzehnten über Quoten und Regelungen diskutiert bzw. gestritten. Für börsennotierte Unternehmen gibt es sogar konkrete [gesetzlichen Vorgaben, was die Zusammensetzung von Aufsichtsräten](#) betrifft.

Die Arbeiterkammer hat zu dem Thema den "[Frauen.Management.Report 2022](#)" herausgegeben und unter anderem herausgefunden, dass drei europäische Länder durch gesetzliche Vorgaben beinahe Gleichheit geschafft haben:

- 🇮🇸 Island: **47,1 %** weiblich besetzte Führungspositionen
- 🇫🇷 Frankreich: **45,3 %**
- 🇳🇴 Norwegen: **41,5 %**

Der EU-Schnitt liegt übrigens bei 30,6 % – Österreich und Deutschland sind mit 35 bzw. 36 % zumindest leicht darüber.

💡 Hast du schon mal von der viel zitierten "[Gläsernen Decke](#)" gelesen? Oder der "[Gläsernen Klippe](#)", die den Schleudersitz von Frauen in Führungspositionen beschreibt? Wir gehen diesen Phänomenen in einem weiteren Artikel auf die Spur.

Vorbilder & Role Models: Mach es ihnen nach!

Doch es gibt sie, die guten Vorbilder. In unserem 🗣️ "**Talto Talk**" erzählen Berufseinsteiger*innen von ihren Erfolgsgeschichten, wie etwa [Jacqueline von WORTSTARK](#):

"Eine Führungsrolle zu übernehmen war etwas vollkommen Neues für mich. Ich habe schon damals erkannt, dass Neugier und vor allem der Spaß an der Sache sehr wichtige Voraussetzungen für eine gute Führungsperson sind." 🔥

Noch ein Tipp: Verlasse die vermeintlich frauentypischen Branchen und mach, was dich interessiert. [Rechtswissenschaften](#), [Technik](#) oder [MINT-Jobs](#) im Allgemeinen sind nur einige Beispiele.

Gender biased Bewerbungsprozessen den Kampf ansagen

Selbst am Weg zu den tollen Jobs gibt es Hindernisse für Frauen: Manchmal sind [Jobausschreibungen diskriminierend und voreingenommen geschrieben](#) bzw. werden online nur einem ganz kleinen Personenkreis ausgeschrieben.

Bist du mal zum **Jobinterview** eingeladen, kann es außerdem passieren, dass du [eine der verbotenen Fragen](#) gestellt bekommst:

- 🗣️ "Haben Sie vor, in den nächsten Jahren schwanger zu werden?"
- 🗣️ "Wie ist Ihr Familienstand?"
- 🗣️ "Wie bringen Sie Job und Kinderbetreuung unter einen Hut?"

Verbotene Fragen sind **verboten** – du musst diese nicht beantworten und darfst sogar **lügen!**

💡 Wie du mit [Diskriminierung bei Bewerbungen richtig umgehst](#), verraten wir dir in einem anderen Beitrag.

Die Lohn- und Gehaltsschere endlich schließen

"*Gleiches Geld für gleiche Arbeit*" sollte es heißen, doch tut es nicht. [Frauen verdienen im Durchschnitt 13 % weniger als Männer](#) – obwohl das [Gleichbehandlungsgesetz](#) das ganz klar verbietet.

2023 ist der Equal Pay Day in Österreich für den 16. Februar berechnet worden – bis zu diesem Tag arbeiten Frauen kostenlos!

Quelle: [Equal Pay Day](#)

Was sind Gründe für den Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern?

Ja, es gibt Gründe dafür – doch die kommen nur äußerst selten vor. Laut dem [Österreichischen Gewerkschaftsbund \(ÖGB\)](#) haben unter anderem Branche, Beschäftigungsausmaß, Dauer im Betrieb, Unternehmensgröße und der Job selbst Einfluss auf das Gehalt.

- Trotzdem gibt es in 68,6 % der Fälle **keinen nachvollziehbaren Grund** für geringeres Gehalt. Nur ein Drittel ist objektiv erklärbar.
- Die provokante Frage: **Ist das offensichtliche Diskriminierung in zwei Drittel aller Fälle?**

Und wie groß ist der Pay Gap nach Ausbildung?

Frauen können so gut gebildet sein, wie sie wollen – sie bekommen niemals gleich viel (oder gar mehr) bezahlt. Die größten Unterschiede gibt es hier:

- **Lehre:** Frauen verdienen 40 % weniger als Männer
- **Matura-Niveau:** 34 % weniger
- **Universität & FH:** selbst unter Akademiker*innen liegt die Differenz bei 31 %

Sogar bei Absolvent*innen aus demselben **Studienfach** (untersucht wurde Ingenieur*innenwesen sowie Sozialwissenschaften) unterscheiden sich die Gehälter von Männern und Frauen um 9 %.

Quelle: [Momentum Institut](#)

Tipps für Gehaltsverhandlungen: Verdiene, was du wert bist!

Gemeinsam mit Gehaltsexpertin Martina Ernst haben wir die "Talto Formel für Gehaltsverhandlungen von Berufseinsteiger*innen" entwickelt, als eine Möglichkeit für faire und gerechte Bezahlung. Bei deinem nächsten Gehaltsgespräch gehst du ganz einfach in zwei Schritten vor:

1. Kenne die **Basics** und was du wert bist.
2. Bestimme deine **Verhandlungsstrategie** (bestehend aus Zeitpunkt, Höhe und Verhandlungsstil).

Die komplette ✨ **Talto Formel** ✨ mit Infos und Tipps zu allen Themen kannst du hier als PDF kostenlos herunterladen:



👉 Wie viel du als Berufseinsteiger*in verdienen kannst, erfährst du übrigens in unseren zahlreichen Gehaltsartikeln – du findest sicherlich den passenden zu deinem Studium.

Noch mehr Raum für Diskriminierung im Job

Egal welcher Gruppe oder gar Minderheit du angehörst – Vorurteile, Klischees und Benachteiligungen stehen auf der Tagesordnung. Alleine die Charta der Vielfalt hat [7 Kern-Dimensionen im Diversity Management](#) definiert. Jede einzelne Dimension hat Einfluss auf deine beruflichen Möglichkeiten:

1. **Geschlecht** ♂♀ (dieser Artikel war nur ein kleiner Auszug)
2. **Alter** 🎂
3. körperliche & geistige **Fähigkeiten** 🧠
4. **soziale Herkunft** 🏠 (Schon mal von "[First Generation Students](#)" gehört?)
5. ethnische Herkunft & **Nationalität** 🌍
6. **Religion** & Weltanschauung 🙏
7. **sexuelle Orientierung** 🏳️‍🌈

Wir wünschen uns einen gleichberechtigten Umgang mit allen am Arbeitsplatz. Sei dir deiner Stärken und Fähigkeiten bewusst – das Geschlecht, die Herkunft oder was auch immer muss völlig egal sein.

Informiere dich auf den [Unternehmensprofilen](#), wie die unterschiedlichen Arbeitgeber*innen zu dem Thema stehen und finde noch heute deinen [fair bezahlten Job](#) in einem inklusiven Umfeld.

Verwandte Artikel