

GLEICHE QUALIFIKATION – UNTERSCHIEDLICHE BEHANDLUNG? DREI ÖSTERREICHISCHE STUDIEN ZUR ARBEITSDISKRIMINIERUNG VON FRAUEN*Doris Weichselbaumer*

Wenn Personen mit gleichen produktiven Merkmalen aufgrund ihrer unterschiedlichen demographischen Zugehörigkeit (Geschlecht, ethnische oder religiöse Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung etc.) unterschiedliche Behandlung erfahren, so spricht man in der Ökonomie von Diskriminierung. In diesem Artikel werden drei Forschungsprojekte präsentiert, die in den letzten Jahren an der Universität Linz durchgeführt wurden, und die Diskriminierung gegenüber Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt sowie international untersuchen. Die ersten beiden Studien beschäftigen sich mit der Frage, ob Diskriminierung bei der Stellenbesetzung am österreichischen Arbeitsmarkt existiert, wobei sich eine Untersuchung mit der Situation von Frauen allgemein, die andere mit der von Lesben im speziellen auseinandersetzt. Die dritte Arbeit beschäftigt sich mit Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen weltweit und untersucht, inwieweit Gleichbehandlungsgesetzgebung sowie wirtschaftlicher Wettbewerb geschlechtsspezifische Diskriminierung beeinflusst.

Es wird festgestellt, dass Diskriminierung auch heute noch national und international existiert. Die Diskriminierung im Entgelt hat über die letzten 40 Jahre kaum abgenommen. Aber auch bei der Stellenbesetzung schlagen sich diskriminierende Präferenzen von UnternehmerInnen nieder. Gleichqualifizierte Frauen haben in manchen frauendominierten Berufen bessere Einstellungschancen als Männer, umgekehrt werden Männer in manchen männerdominierten Berufen, die häufig besser entlohnt werden, bevorzugt. Aber auch Lesben, die offen ihre sexuelle Orientierung deklarieren, haben in Österreich weniger Chancen, eine Stelle zu finden, als heterosexuelle Frauen. Die besprochenen Untersuchungen ermitteln jedoch auch ein positives Ergebnis: Gleichbehandlungsgesetze haben tatsächlich positive Konsequenzen und reduzieren Diskriminierung erfolgreich.