

Solidarität

OKTOBER 2026

LOHNLÜCKE

Gleiche Arbeit. Gleiche Qualifikation.
Gleiche Erfahrung. Andere Bezahlung.
Seite 2

ZWISCHEN JOB UND PFLEGE:

Welche Unterstützung gibt es im Betrieb?
Was muss verbessert werden?
Seite 3

**WARUM
VERDIENT
SIE WENIGER?**

Plakat-
zeitung

Gleicher Lohn. Mehr für alle.

Faire Bezahlung bringt Frauen mehr Geld und stärkt den Sozialstaat. Doch Arbeitgeber blockieren mehr Lohntransparenz.



© AdobeStock/Hyejin Kang

Bis zu 366 Euro netto mehr im Monat: So viel hätten Frauen im Durchschnitt zusätzlich, wenn die Lohn- bzw. Gehaltslücke zwischen Frauen und Männern geschlossen wäre. Eine ÖGB-Berechnung auf Basis von Daten aus dem Jahr 2024 zeigt: Insgesamt könnten dadurch rund 13,5 Milliarden Euro bei Frauen ankommen. Gleichzeitig würden bis zu neun Milliarden Euro zusätzlich in die öffentlichen Kassen fließen – über Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.

Nicht alles lässt sich erklären

Frauen verdienen in Österreich noch immer deutlich weniger als Männer. Der unbereinigte Gender Pay Gap liegt bei 15,5 Prozent. Ein Teil der Lücke lässt sich etwa durch unterschiedliche Arbeitszeiten, Berufe oder Branchen erklären. Doch auch wenn diese Faktoren berücksichtigt werden, bleibt ein deutlicher Unterschied. Würde allein dieser nicht erklärbare Teil der Lohnlücke geschlossen, hätten Frauen laut ÖGB-Berechnung im Durchschnitt 221 Euro netto mehr im Monat.

Transparenz schafft Klarheit

Lohnunterschiede lassen sich nur bekämpfen, wenn sie sichtbar sind. Wer weiß, was für vergleichbare Arbeit bezahlt wird, kann ungerechte Unterschiede erkennen und dagegen vorgehen. Transparente Entgeltstrukturen sind ein wichtiges Werkzeug: Sie helfen dabei, Benachteiligungen im Betrieb aufzudecken und Beschäftigte bei der Durchsetzung fairer Bezahlung zu unterstützen. Genau hier setzt die EU-Entgelttransparenzrichtlinie an.

Österreich hätte die Richtlinie bis Anfang Juni 2026 umsetzen müssen. Eine Sozialpartner-Einigung scheiterte jedoch am Veto der Arbeitgeber. Nun ist die Bundes-

regierung gefordert: Ein Gesetzesentwurf auf Basis der bisherigen Verhandlungen liegt derzeit zur Abstimmung.

Jetzt braucht es klare Regeln

„Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie muss konsequent und ohne Schlupflöcher umgesetzt werden. Nur wenn Löhne und Gehälter nachvollziehbar und vergleichbar sind, können ungerechte Unterschiede sichtbar und beseitigt werden“, sagt Dorottya Kicking, ÖGB-Bundesfrauensekretärin. „Von fairer Bezahlung profitieren nicht nur Frauen, sondern wir alle: Mit höheren Einkommen würde auch mehr Geld für Gesundheit, Pflege, Pensionen und soziale Sicherheit zur Verfügung stehen.“

Mehr Infos: oegb.at/gleicherlohn

Zahlen, Daten, Fakten

13,5 Milliarden Euro

mehr Bruttolohn für Frauen möglich

bis zu 366 Euro

mehr netto im Monat durchschnittlich für Frauen möglich

bis zu 9 Milliarden Euro

zusätzliche Steuern und Sozialversicherungsbeiträge pro Jahr

Equal Pay Day 2026

am 5. November. Mehr dazu: oegb.at/equalpay



Lohnlücke aufdecken

Als Belegschaftsvertreter:in kannst du im Betrieb schon jetzt für mehr Gerechtigkeit sorgen: fünf konkrete Schritte im Überblick.

1. Gehaltsstrukturen unter die Lupe nehmen

Wie kommt das Entgelt zustande, das über den Kollektivvertrag bezahlt wird? Gibt es nachvollziehbare Kriterien für Gehaltsgruppen, Zulagen und Vorrückungen? Sind sie objektiv, geschlechtsneutral und für alle Beschäftigten verständlich?

2. Gleiche und gleichwertige Arbeit vergleichen

Wo arbeiten Frauen und Männer in vergleichbaren Positionen? Gibt es Unterschiede beim Entgelt? Auch Zulagen, Prämien, Überstundenpauschalen oder andere Entgeltbestandteile berücksichtigen.

3. Einkommensberichte genau anschauen

Schau dir bestehende Einkommensberichte an und überprüfe, ob Frauen und Männer für gleiche Arbeit gleich

bezahlt werden. Oft liegt die unterschiedliche Bezahlung bei variablen Entgeltbestandteilen wie Boni, Zulagen oder Prämien.

4. Bei Neueinstellungen hinschauen

Bereits bei Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren lohnt sich ein genauer Blick: Vor Vertragsabschluss muss über das vorgesehene Einstiegsentgelt informiert werden. Fragen nach dem bisherigen Entgelt müssen im Bewerbungsgespräch nicht beantwortet werden.

5. Frauen bei Gehaltsverhandlungen stärken

Informiere Kolleginnen über ihre Möglichkeiten nach dem Gleichbehandlungsgesetz und ermutige Frauen, über Einkommen und Entwicklungsmöglichkeiten zu sprechen. Transparenz schafft eine bessere Grundlage für Lohn- und Gehaltsverhandlungen.



Lohntransparenz ist ein Werkzeug für Belegschaftsvertreter:innen. Nutze es!

UMFRAGE

Zwischen Job und Pflege: deine Stimme für bessere Bedingungen

Pflege betrifft immer mehr Beschäftigte – und ist längst harte Arbeitsrealität.

Viele Arbeitnehmer:innen kümmern sich neben ihrem Job um pflege- oder betreuungsbedürftige Angehörige. Doch welche Herausforderungen entstehen dadurch im Arbeitsalltag? Welche Unterstützung gibt es bereits in den Betrieben, und wo besteht noch Handlungsbedarf?

Mit einer bundesweiten Onlinebefragung des Sozialministeriums werden

die Erfahrungen von Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen erhoben. Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, bessere betriebliche Lösungen und politische Maßnahmen für pflegende und betreuende Beschäftigte zu entwickeln.



Nimm dir zehn Minuten Zeit und bring deine Erfahrungen ein. Jede Teilnahme hilft, die Situation betroffener Beschäftigter sichtbar zu machen und Verbesserungen anzustoßen.

Hier geht's zur Umfrage:
bit.ly/Umfrage-Pflege



IMPRESSUM: AUSGABE 1.015

HERAUSGEBER Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1; MEDIENINHABER Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: 01/662 32 96-0, E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at, www.oegbverlag.at; VERLAGSORT Wien; KAUFMÄNNISCHE LEITUNG Christoph Höllriegl; REDAKTION Amela Dedukic (CvD), Christine Esterbauer, Barbara Kasper; GRAFIK ÖGB-Verlag; LEKTORAT Karin Flunger; ANZEIGEN Christoph Höllriegl, soli@oegb.at; SEKRETARIAT Sonja Adler; REDAKTIONSADRESSE 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: 01/534 44-39263, E-Mail: soli@oegb.at, www.oegb.at/soli; ZU BESTELLEN UNTER Tel.: 01/534 44-39738; ADRESSÄNDERUNGEN Tel.: 01/534 44-39100, E-Mail: service@oegb.at; OFFENLEGUNG GEMÄSS MEDIENGESETZ, § 25 www.soli.at/offenlegung; BILDER: Cover © AdobeStock/contrastwerkstatt. Für unverlangt eingesendete Manuskripte und Fotos keine Gewähr. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe. Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht der Meinung der Redaktion entsprechen.

Wie transparent sind Löhne und Gehälter bei dir im Betrieb?

Sind alle Kriterien für die Einstufung, die Zulagen und die Verrückungen nachvollziehbar und transparent? Weißt du, ob Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit auch gleich bezahlt werden?

Hinschauen. Vergleichen. Lohnlücke aufdecken.



Mehr zur Lohntransparenz:
oegb.at/FAQ_Lohntransparenz



Ein Ersuchen des Verlages an den:die Briefträger:in:

Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue bzw. richtige Anschrift mit:

Grund

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank!