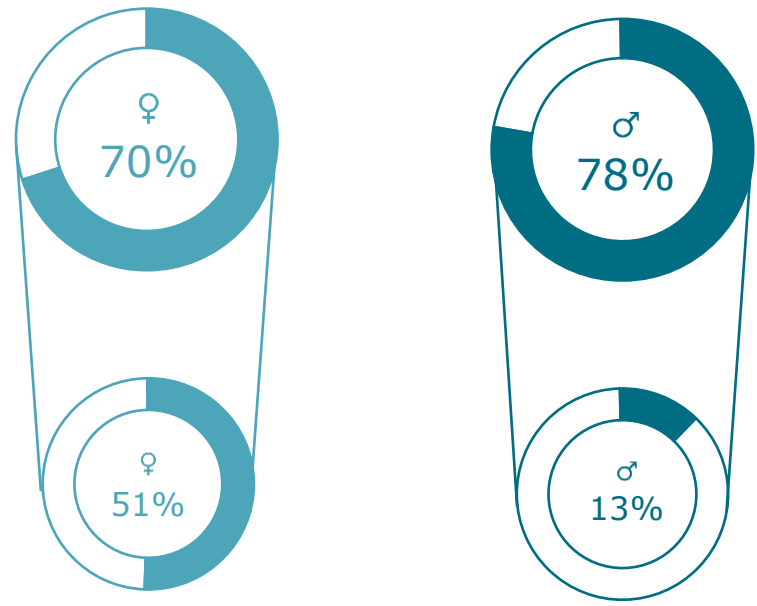


LP 1 Akquise: Equality Chart

EQUALITY CHART (ALLE BRANCHEN ÖSTERREICHWEIT, 1/3)

Beschäftigung

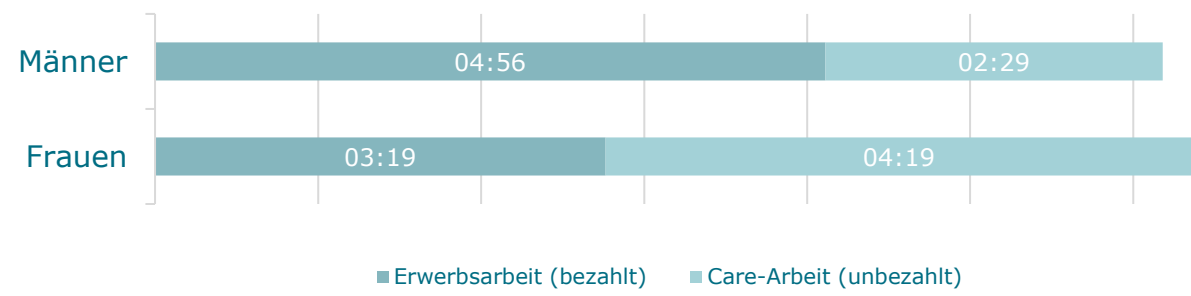
Erwerbstätigen-
quote



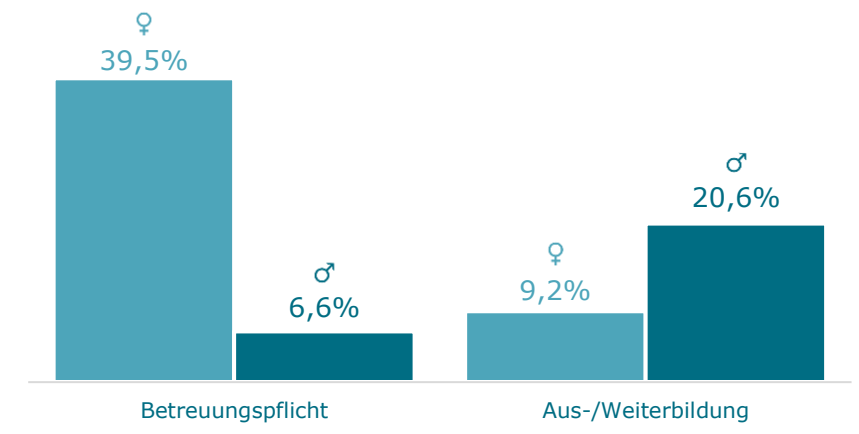
Teilzeit-
quote



Ø Zeitaufwand
pro Tag (hh:mm)



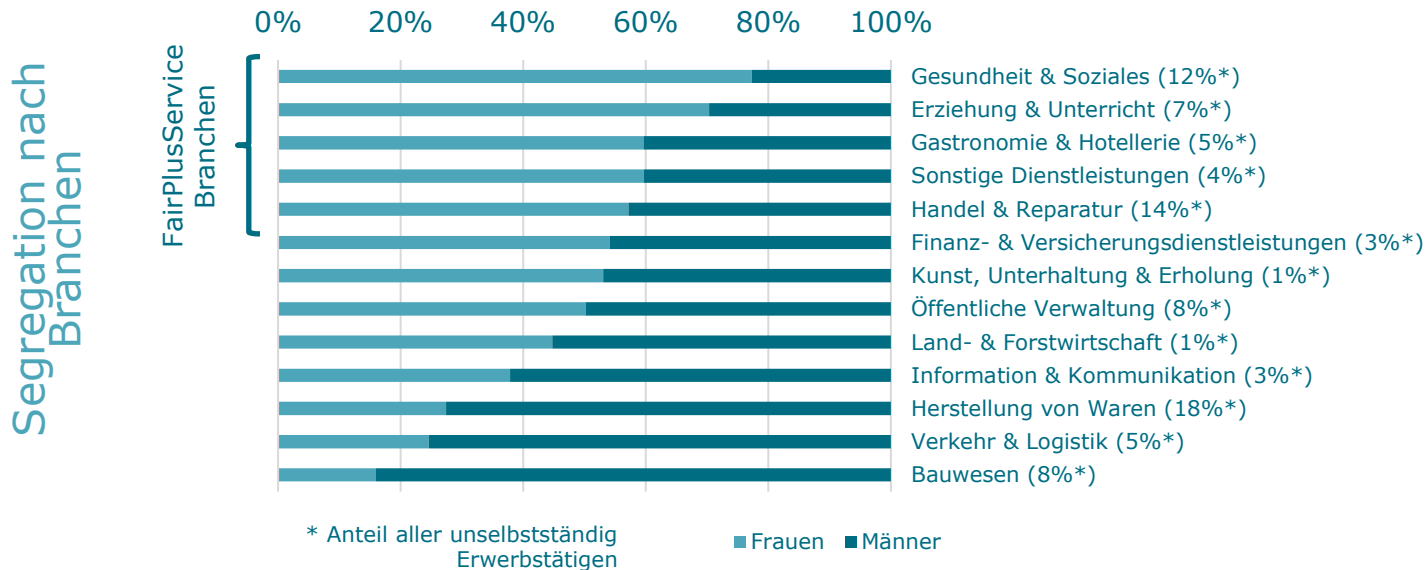
Gründe für
Teilzeit



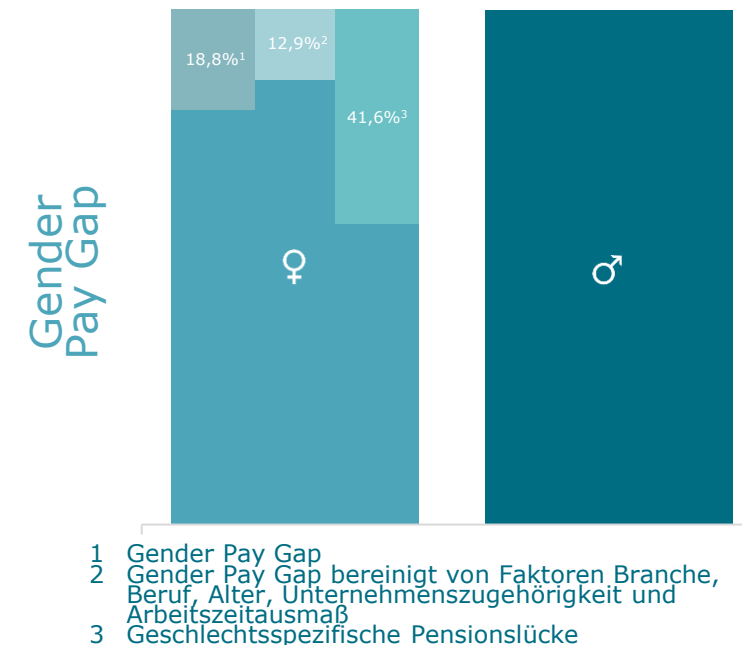
Während Frauen in der Erwerbsquote mittlerweile nicht mehr allzu weit hinter den Männern liegen, sind erwerbstätige Frauen weit häufiger in Teilzeit beschäftigt.
Hauptgrund dafür ist, dass sie einen weit größeren Teil der unbezahlten Arbeit verrichten als ihre männlichen Kollegen.

Quellen: Statistik Austria, 2021-2023 / WIFO, 2023 / BKA Gender Index, 2022

Beschäftigung



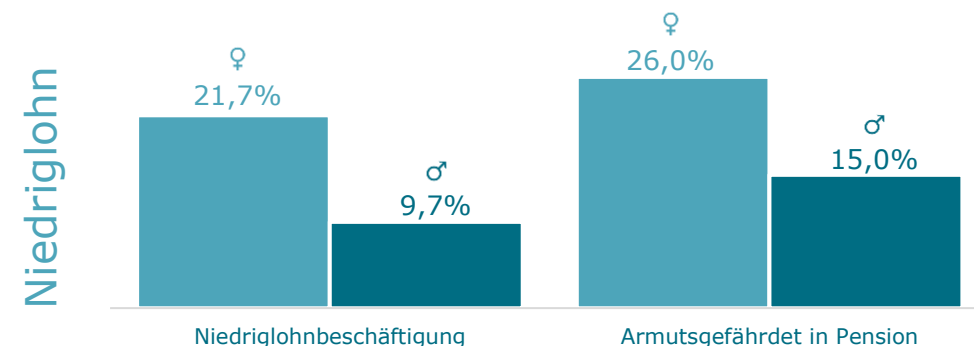
Einkommen



Frauen arbeiten nach wie vor für weniger Geld als Männer bei gleicher Arbeit, auch unabhängig von Alter, Unternehmenszugehörigkeit oder Arbeitszeitausmaß.

Auch erhalten Frauen weit weniger Alterspension als Männer und sind daher auch häufiger armutsgefährdet. Dieser Effekt wird durch eine höhere Niedriglohnbeschäftigung* von Frauen zusätzlich verstärkt.

* Verdienst von 2/3 oder weniger des nationalen Medianlohns (Eurostat)

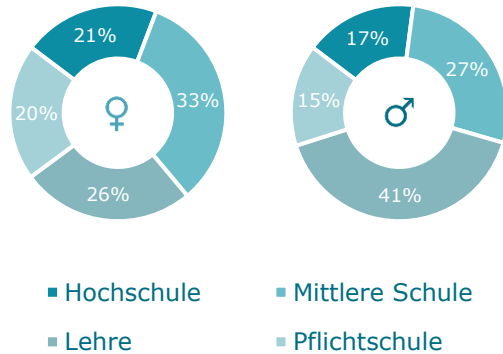


Quellen: Statistik Austria, 2021-2023 / WIFO, 2023 / BKA Gender Index, 2022

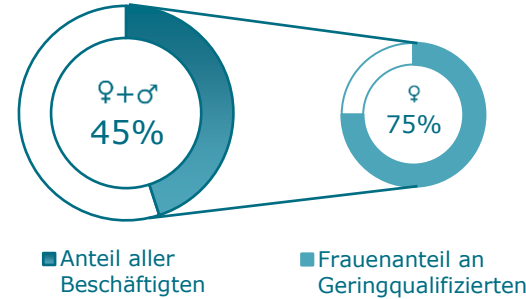
EQUALITY CHART (ALLE BRANCHEN ÖSTERREICHWEIT, 3/3)

Bildung & Karriere

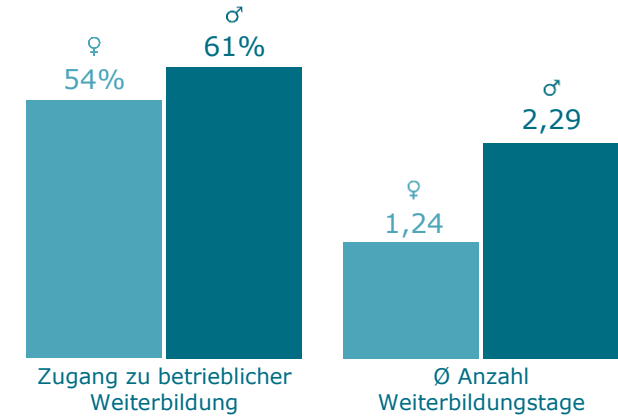
Zugang zu Bildung



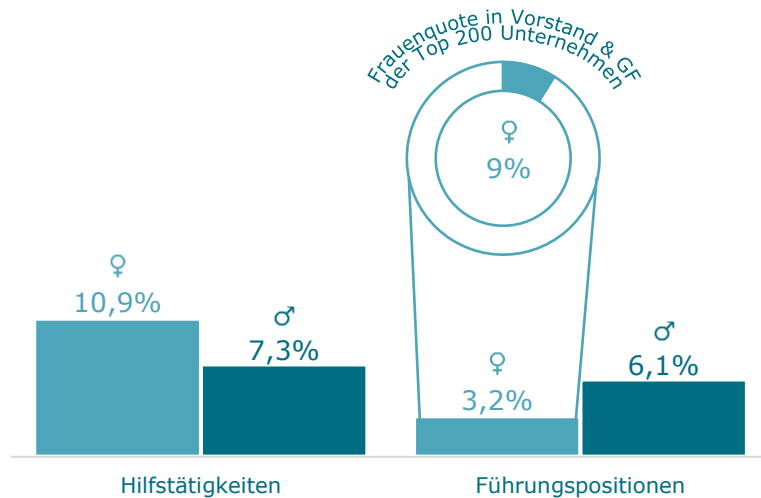
Formal geringqualifiziert (FPS-Branchen)



Zugang zu Weiterbildung



Karrierelevel*



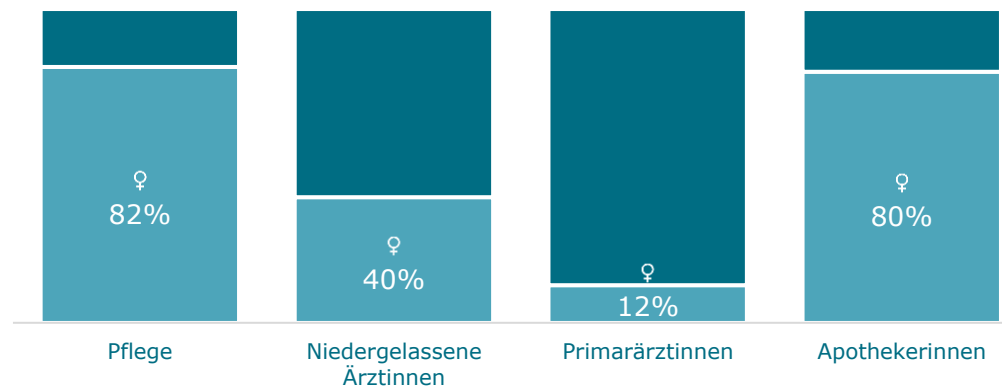
* Anteil aller unselbstständig Beschäftigten

Es befinden sich mehr Frauen sowohl in der Gruppe der Hochschulabsolvent*innen (werden bei gleicher Ausbildung allerdings schlechter bezahlt) als auch unter den formal Geringqualifizierten (höchstens Pflichtschulabschluss).

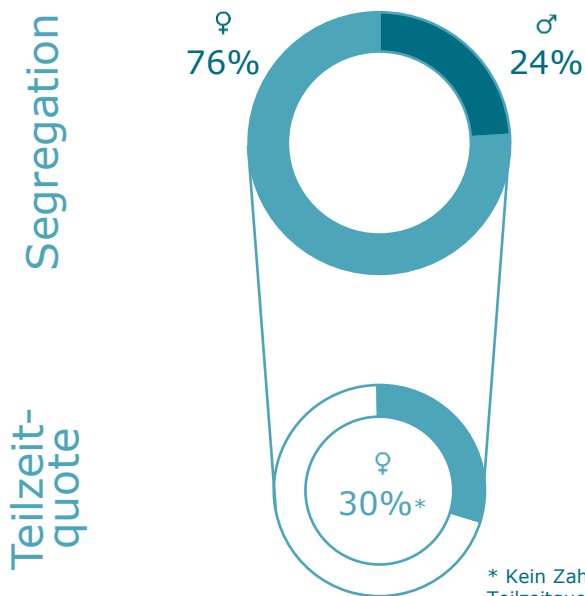
In Unternehmen verrichten Frauen entsprechend häufiger Hilfstätigkeiten als Männer und es herrscht ein eklatanter Geschlechtsunterschied in Führungspositionen in allen Sektoren, trotz des hohen Anteils hochqualifizierter Frauen.

Der Gesundheits- und Sozialbereich ist der absolute Spitzenreiter bei der Beschäftigung von Frauen. Innerhalb des Bereichs herrschen diesbezüglich große Unterschiede, die insbesondere wieder die Benachteiligung von Frauen in höheren Karriere- und Einkommensstufen widerspiegeln.

Segregation ausgewählte Berufsgruppen

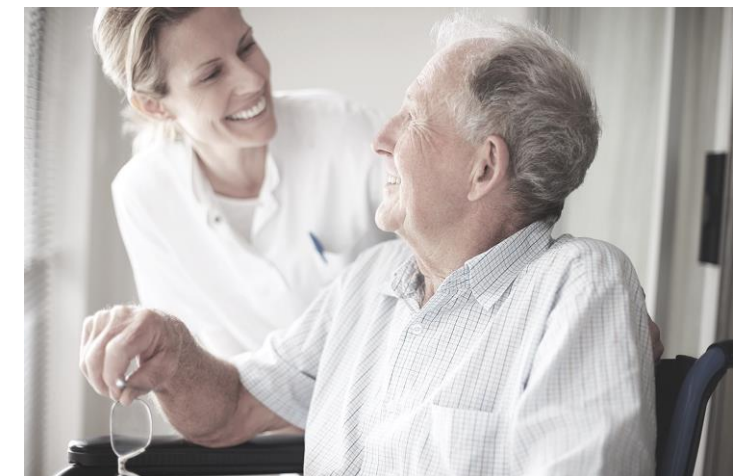
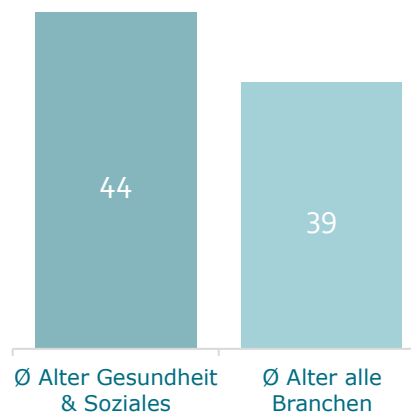


Beschäftigung



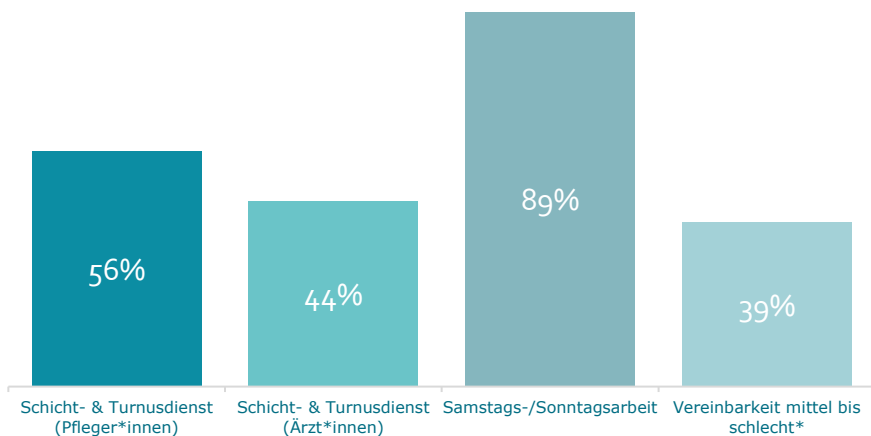
* Kein Zahlenmaterial zur Teilzeitquote für Männer

Intersektionalität

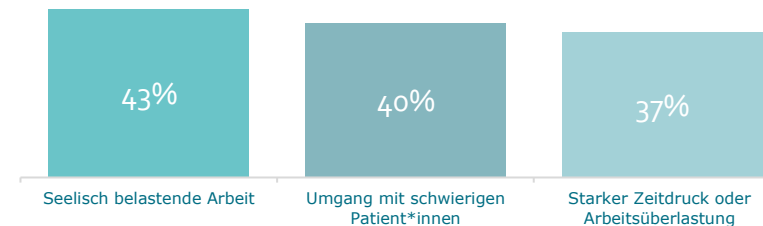


Arbeitsbedingungen Ω

Prekäre Beschäftigung



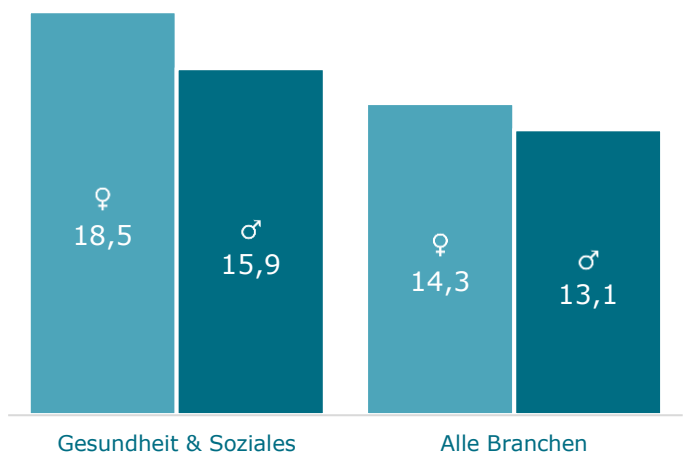
Psychische Gesundheitsrisiken bei Frauen*



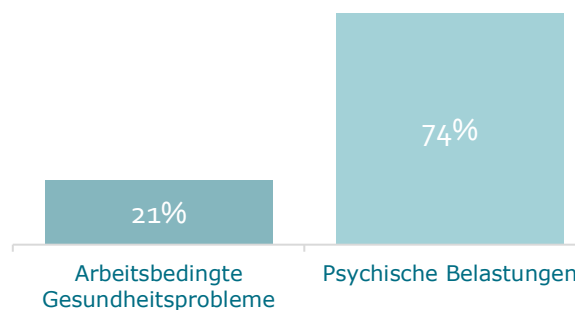
Die Beschäftigungsbedingungen im Gesundheits- und Sozialbereich sind häufig geprägt von unregelmäßigen und familienunfreundlichen Arbeitszeiten sowie von zahlreichen körperlichen und psychischen Gesundheitsrisiken und -belastungen.

Dies resultiert u.a. in einer schlechten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie in einer vergleichsweise hohen Zahl an Krankenstandstagen.

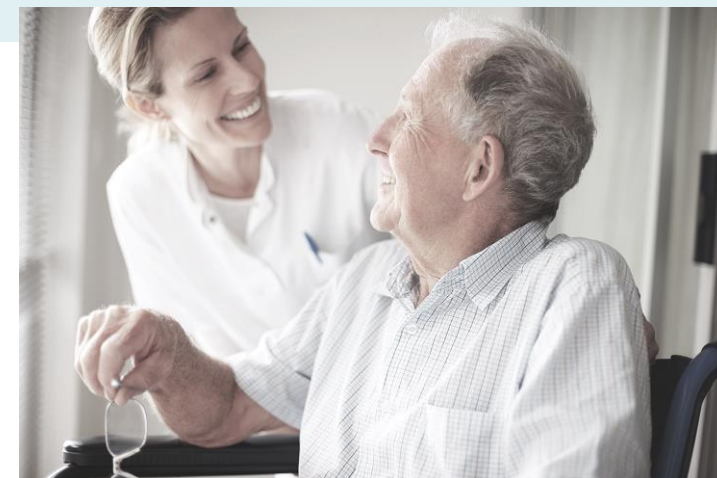
Ø Krankenstandstage



Gesundheits-Probleme*



* Subjektive Einschätzung

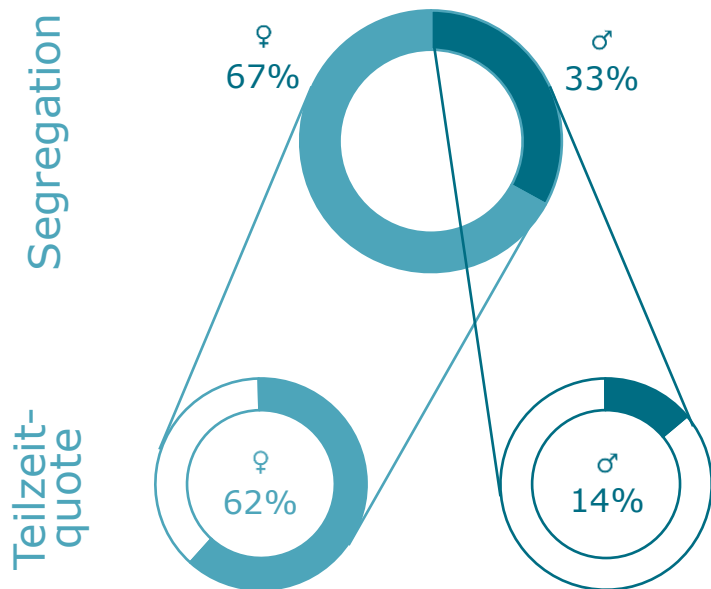


Quellen: Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme, Statistik Austria 2020 / AK SORA Studie Arbeitsbedingungen in systemrelevanten Berufen, 2020 / Dachverband SV-Träger, 2020

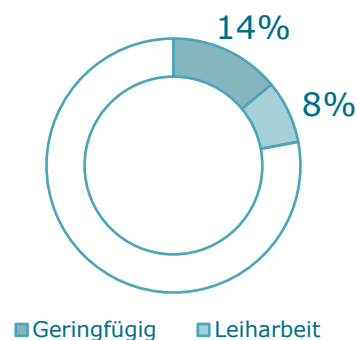
EQUALITY CHART (REINIGUNG, 1/2)

Im Reinigungsbereich finden sich viele potentielle Benachteiligungsfaktoren für die Beschäftigten: ein hoher Anteil an Frauen, die in Teilzeit, geringfügig oder gar in Leiharbeit beschäftigt sind, sowie ein hohes Durchschnittsalter der Beschäftigten und ein hoher Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund bzw. ausländische Staatsbürger*innen.

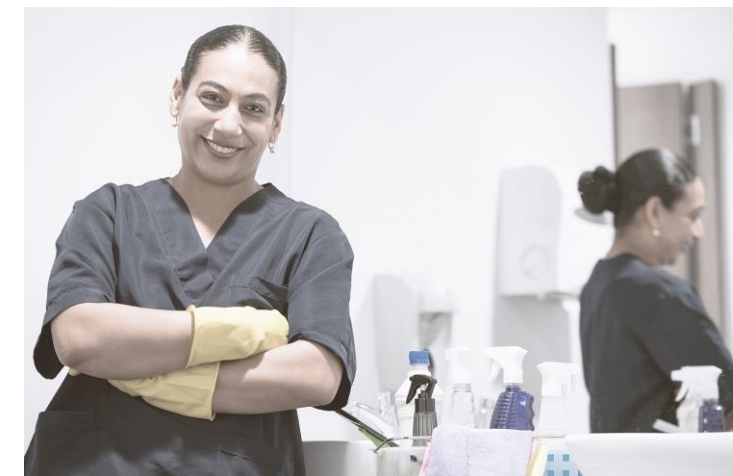
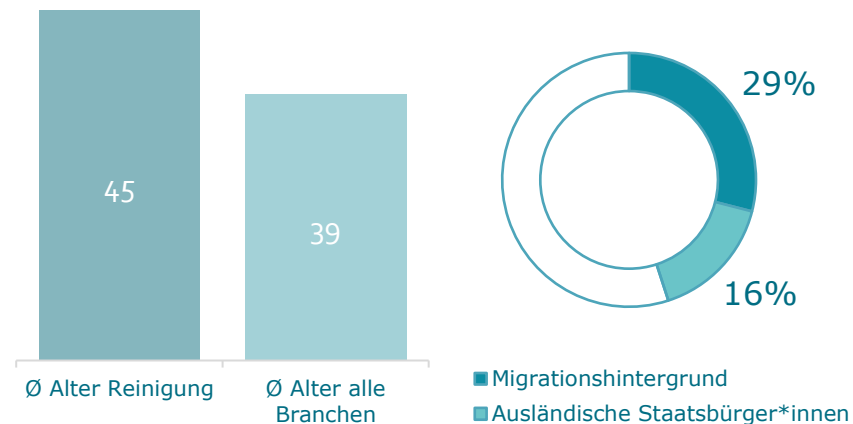
Beschäftigung



Atypische Beschäftigung



Intersektionalität



Quelle: AK-Studie Reinigungsbranche, 2021

EQUALITY CHART (REINIGUNG, 2/2)

Bildung & Karriere

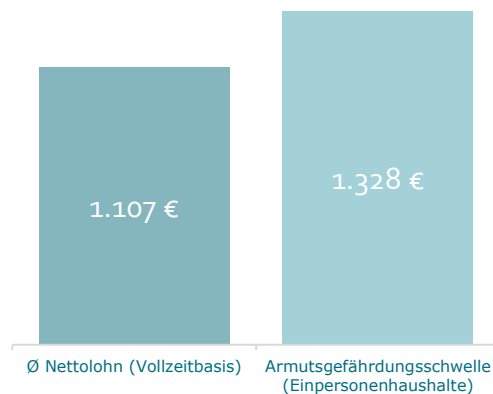
Formal
Niedrigqualifizierte



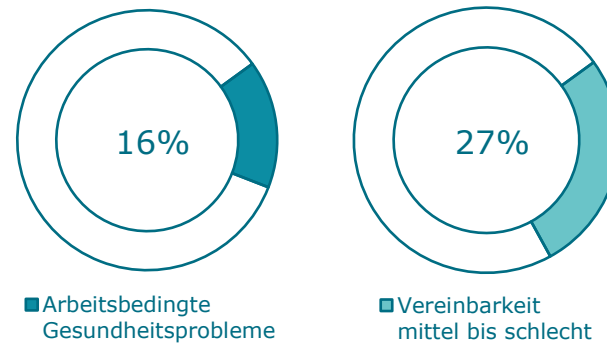
Erwartungsgemäß sind in der Reinigung viele Mitarbeiter*innen mit formaler Niedrigqualifizierung beschäftigt, ein Großteil davon Frauen. Dies geht unter anderem mit einem auffallend niedrigen durchschnittlichen Nettolohn einher, welcher selbst auf Vollzeitbasis noch deutlich unter der Armutsgefährdungsschwelle für Einpersonenhaushalte (lt. EU-SILC) liegt.

Einkommen

Ø Nettolohn vs.
Armutsgefährdungsschwelle



Arbeitsbedingungen*



* Subjektive Einschätzung

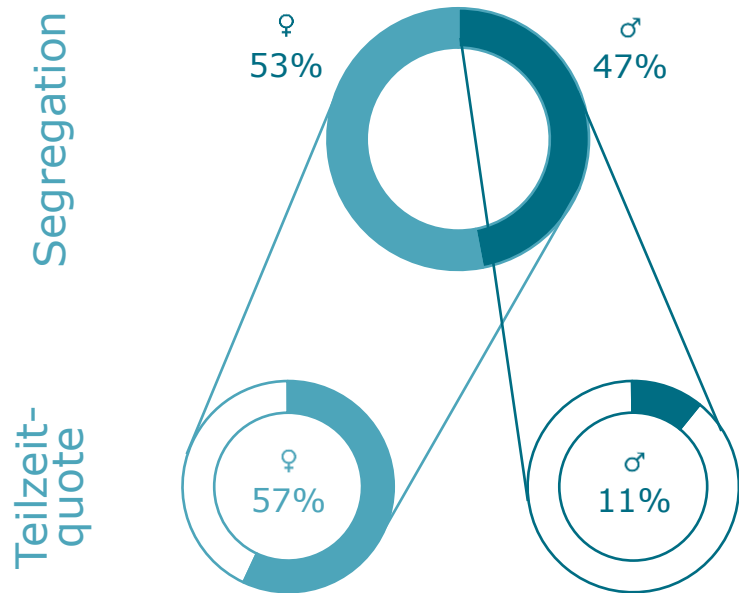


Quelle: Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme, 2020 Statistik Austria / AK SORA Studie Arbeitsbedingungen in systemrelevanten Berufen, 2020 / EU-SILC, 2021

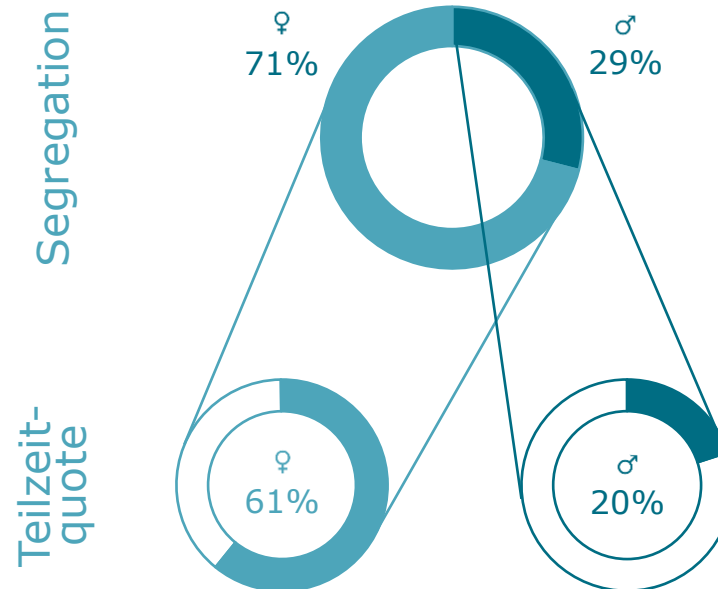
EQUALITY CHART (HANDEL, 1/2)

Während der gesamte Handel von einem hohen Anteil an Frauen, die wiederum häufig in Teilzeit arbeiten, geprägt ist, macht sich diese Schiefelage besonders im Einzelhandel bemerkbar. Zudem weisen im Handel viele Mitarbeiter*innen Migrationshintergrund bzw. eine ausländische Staatsangehörigkeit auf, was zu weiterer Benachteiligung führen kann.

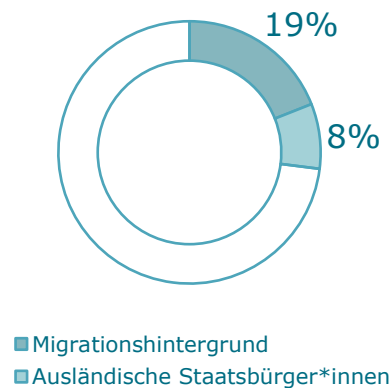
Beschäftigung



Beschäftigung Einzelhändler



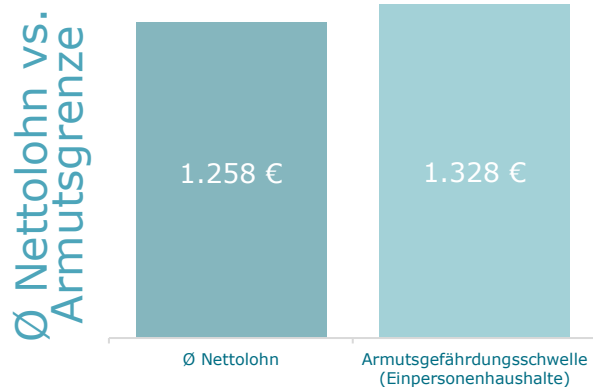
Intersektionalität



Quellen: AMS Spezialthema, Juli 2022

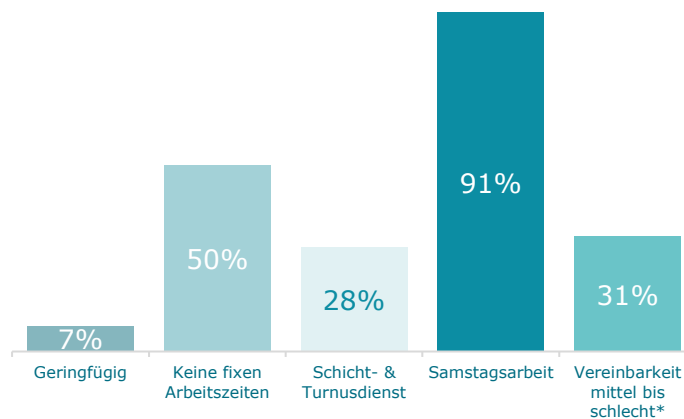
EQUALITY CHART (HANDEL, 2/2)

Einkommen

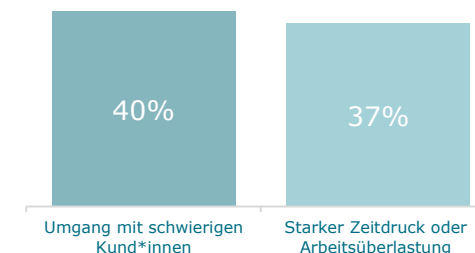


Arbeitsbedingungen

Prekäre Beschäftigung



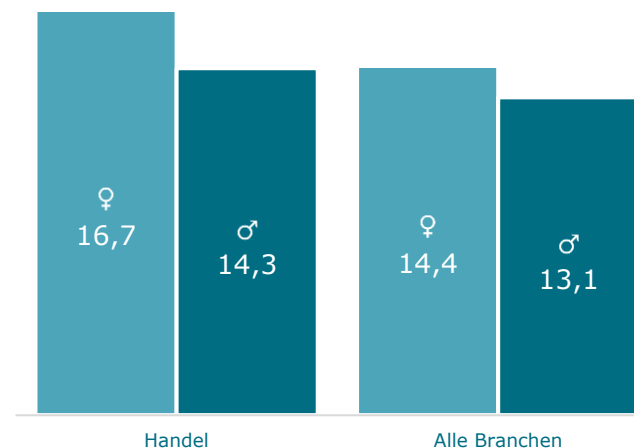
Psych.-Gesundheitsrisiken bei Frauen*



* Subjektive Einschätzung

Der durchschnittliche Nettolohn im Handel liegt selbst auf Vollzeitbasis noch deutlich unter der festgesetzten Armutsgefährdungsschwelle für Einpersonenhaushalte (EU-SILC). Zusätzliche Belastungsfaktoren wie unregelmäßige Arbeitszeiten, Zeitdruck oder der Umgang mit schwierigen Kund*innen führen insbesondere bei weiblichen Beschäftigten zu einer überdurchschnittlich hohen Zahl an Krankenstandstagen.

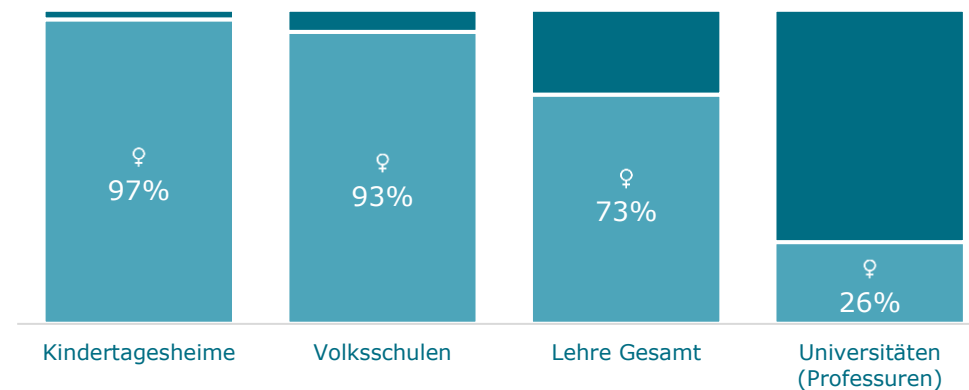
Ø Krankenstandstage



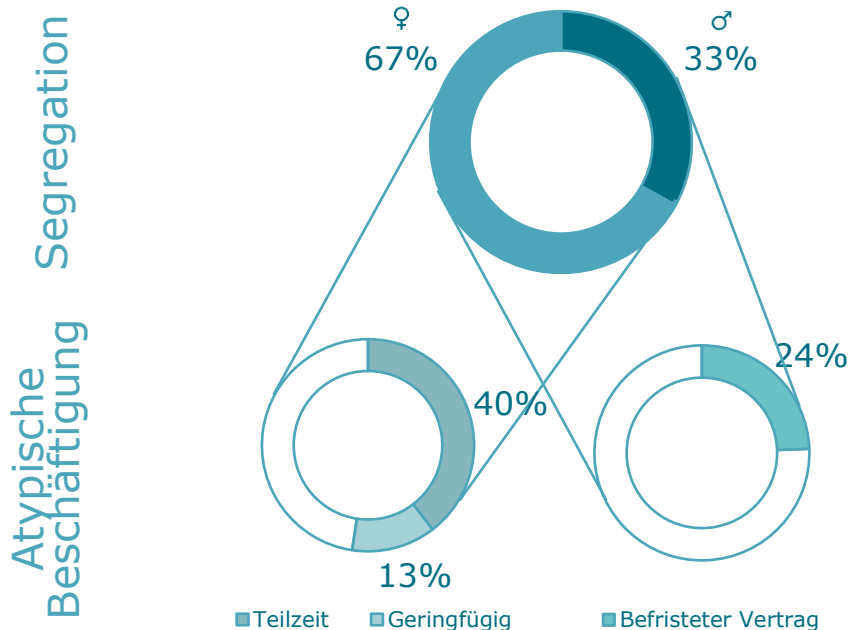
Quellen: AK SORA Studie Arbeitsbed. in systemrel. Berufen, 2020 / EU-SILC 2021 / Dachv. Soz.vers.träger, 2023 / Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme, 2020 Statistik Austria

Während im gesamten Erziehungsbereich überwiegend Frauen beschäftigt sind, ist die Segregation in einzelnen Berufsgruppen besonders ausgeprägt, u.a. in Kindertagesheimen, Volksschulen und in der Lehre überhaupt. Je höher die Hierarchie, desto höher ist der Anteil an beschäftigten Männern. Zudem herrscht ein überdurchschnittliches Beschäftigtenalter im Erziehungsbereich vor.

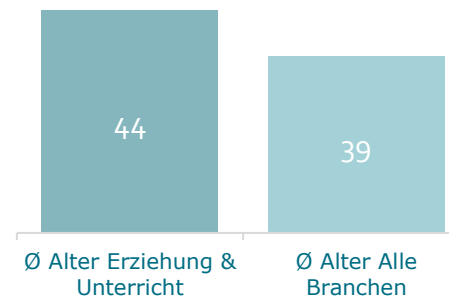
Segregation ausgewählte Berufsgruppen



Beschäftigung



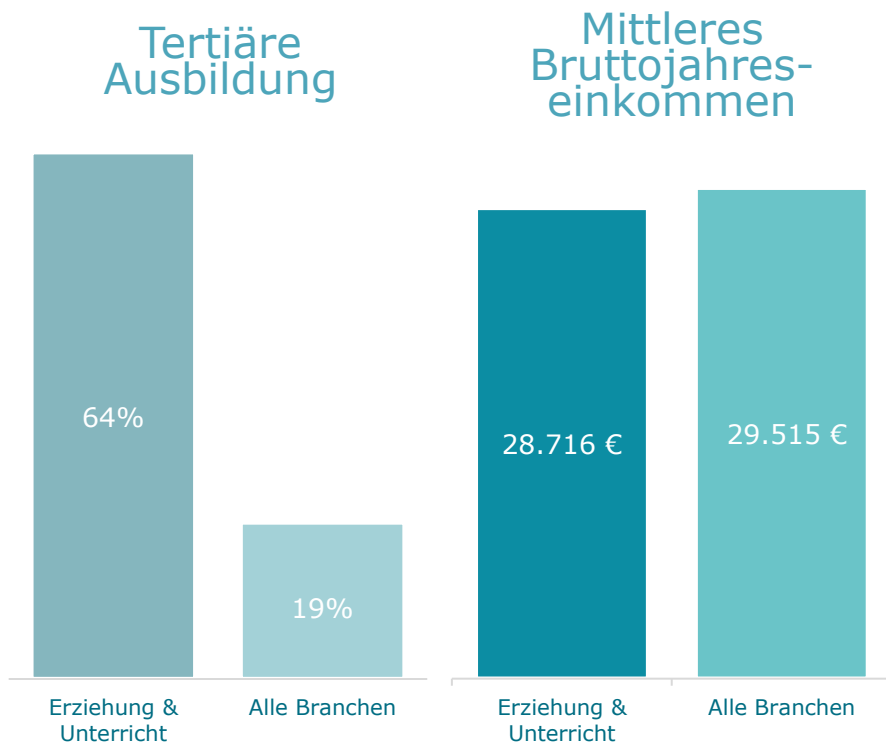
Intersektionalität



Quellen: AMS Spezialthema, Juli 2022 / Gesundheitswesen, 2019 / BKA Gender Index, 2020 / AK SORA Studie Arbeitsbedingungen in systemrelevanten Berufen, 2020

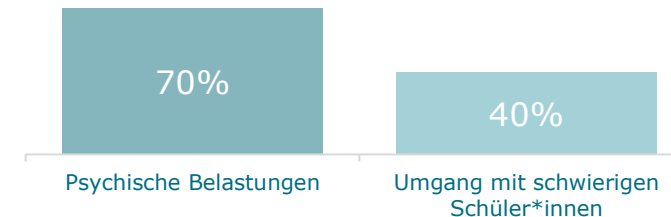
EQUALITY CHART (ERZIEHUNG & UNTERRICHT, 2/2)

Bildung & Einkommen



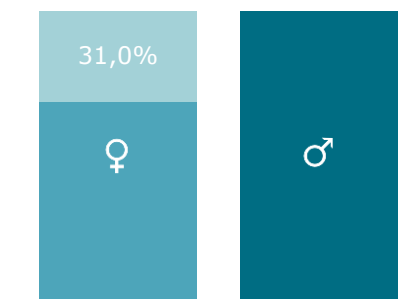
Psychische Gesundheitsrisiken bei Frauen*

* Subjektive Einschätzung



Im Erziehungsbereich wird ein Phänomen der fehlenden Geschlechtergleichstellung besonders deutlich: der Education Gender Pay Gap. Der Anteil an Beschäftigten mit tertiärer Ausbildung ist hier aufgrund des großen Bedarfs an Pädagog*innen besonders hoch, allerdings verdienen Beschäftigte im Erziehungsbereich im Durchschnitt dennoch weniger als in anderen Branchen.

Education Gender Pay Gap bei Hochschulabschluss



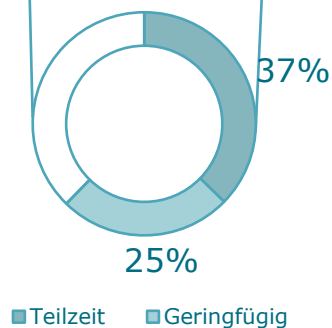
EQUALITY CHART (GASTRONOMIE & HOTELLERIE)

Beschäftigung

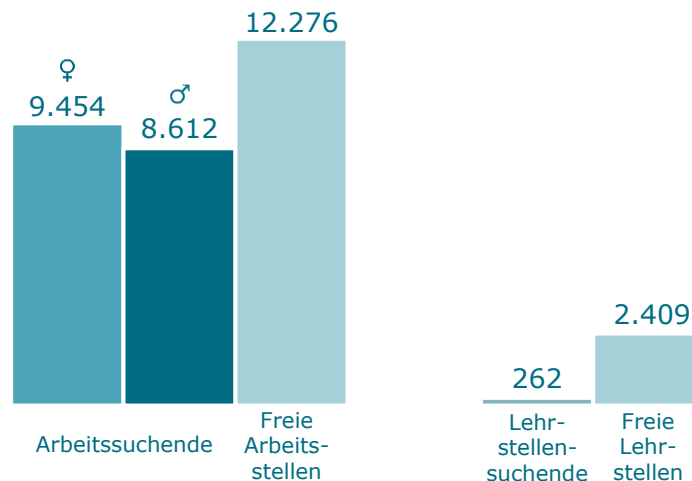
Segregation



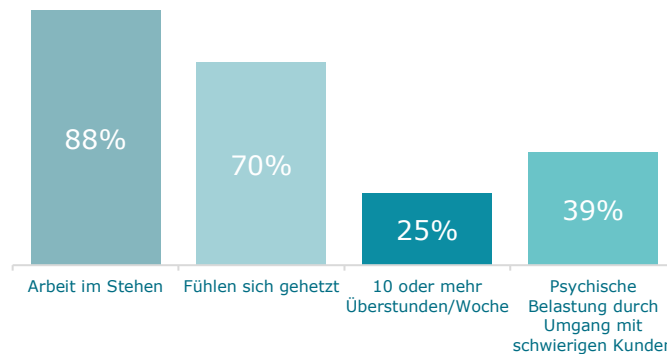
Atypische Beschäftigung



Arbeitsmarktlage



Gesundheit*



* Subjektive Einschätzung



Nicht zuletzt die prekären und belastenden Beschäftigungsbedingungen in der Gastronomie (u.a. hoher Anteil an Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten, zahlreiche körperliche und psychische Belastungsfaktoren) sorgen derzeit für einen großen Überhang von freien Arbeits- und Ausbildungsstellen im Vergleich zu Arbeitssuchenden im Gastro-Bereich.

Quellen: WKO Gastronomie & Hotellerie Branchendaten, 2023 / Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Statistik Austria 2023 / Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme, Statistik Austria 2020 / Stadler, P., Splittgerber, B., Psychosoziale Risiken bei der Arbeit, 2013 / AMS Spezialthema, Mai 2022