

Danzer, Lisa; Riesenfelder, Andreas; Sorger, Claudia

Research Report

Hebung des Arbeitskräftepotenziales von Frauen mit
Kinderbetreuungspflichten im Bundesland Kärnten: Zentrale
Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Kärnten

AMS info, No. 681

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Danzer, Lisa; Riesenfelder, Andreas; Sorger, Claudia (2024) : Hebung des Arbeitskräftepotenziales von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten im Bundesland Kärnten: Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Kärnten, AMS info, No. 681, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/302150>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Hebung des Arbeitskräftepotenziales von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten im Bundesland Kärnten

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie
im Auftrag des AMS Kärnten

1 Einleitung

Mit dem zunehmenden Fachkräftemangel hat das Arbeitskräftepotenzial von Frauen noch an Bedeutung gewonnen. Dabei rücken vor allem Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, die nicht am Erwerbsleben teilnehmen (können), immer mehr in den Fokus. Vorrangiges Ziel der von L&R Sozialforschung¹ umgesetzten Studie im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des AMS Kärnten ist es, das Arbeitskräftepotenzial von Kärntnerinnen mit Kinderbetreuungspflichten abzuschätzen und Ansatzpunkte für relevante Akteur_innen aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung zu liefern, um dieses besser ausschöpfen zu können.²

Das Forschungsvorhaben bediente sich hierzu eines Multimethodenansatzes, und zwar bestehend aus Literatur- und Sekundärdatenanalysen, einer repräsentativen Befragung von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten in Kärnten, einer qualitativen Expertinnen-Befragung sowie einer Potenzialanalyse.

2 Statistische Kennzahlen

Das Arbeitskräftepotenzial in Kärnten im Jahresdurchschnitt 2022 umfasst 112.489 Frauen. Die (Register-)Arbeitslosenquote beträgt für Frauen in Kärnten 6,9 Prozent und für Männer 7,3 Prozent, was nach Wien der zweithöchsten Arbeitslosenquote entspricht. Die Frauenbeschäftigungsquote ist in Kärnten mit 65,2 Prozent vergleichsweise niedrig und liegt im Bundesländervergleich an drittletzter Stelle – vor Niederösterreich und dem Burgenland.

Die Teilzeitquote fällt sowohl bei Frauen mit rund 49 Prozent wie auch bei Männern mit rund zehn Prozent in Kärnten etwas niedriger aus als im Bundesschnitt (rund 51 Prozent Frauen und 13 Prozent Männer). Dabei gibt es unterschiedliche Teilzeitanteile

je nach regionaler Struktur mit höheren Teilzeitquoten in kleineren Gemeinden.

3 Betreuungssituation in Kärnten vor allem im Kleinkindbereich unzureichend

Die Betreuungsquoten für unter-5-jährige Kinder fallen in Kärnten niedriger aus als in anderen Bundesländern. Die Mängel in der Kinderbetreuung betreffen vor allem den Kleinkindbereich bis zwei Jahre.

Als größte Herausforderungen bei der Kinderbetreuungssituation wurden an erster Stelle unpassende Öffnungszeiten sowie das Finden eines entsprechenden Betreuungsplatzes angesprochen (je 48 Prozent Anteil). Zudem wird auch eine mangelnde (leistbare) Ferienbetreuung angegeben. Ein Hindernis bei der Suche nach einem Betreuungsplatz stellt oftmals die Voraussetzung einer Erwerbstätigkeit dar. Zum anderen werden aber auch die lange Anmeldefrist bzw. der Stichtag für den Kindergarten kritisiert, der oftmals eine andere Übergangsbetreuung erforderlich macht. An dritter Stelle wurden die Kosten für die Kinderbetreuung als Herausforderung genannt (38 Prozent Anteil), und an vierter Stelle folgt die mangelnde Qualität der Betreuung (29 Prozent Anteil). Rund ein Fünftel der Frauen sieht die Problematik, dass es zu wenig Tagesmütter bzw. Tagesväter gibt. Rund 13 Prozent der Frauen mit mehreren Kindern haben zusätzlich Probleme, unterschiedliche Betreuungsformen der Kinder miteinander zu vereinbaren, und rund acht Prozent haben eine lange Fahrtzeit zu Betreuungseinrichtungen.

4 Geringe Männer- bzw. Partner_innenbeteiligung auch aufgrund längerer beruflicher Abwesenheiten

Kärnten weist mit 8,5 Prozent im Bundesländervergleich die zweitgeringste Männerbeteiligungsrate auf. Die Befragungsdaten zeigen, dass sich lediglich ein Viertel der Frauen die Kinderbetreuung gleichermaßen mit dem/der Partner_in bzw. dem Vater des Kindes aufteilt. Ein weiteres Viertel gibt an, sich mehr um die

¹ www.lrsocialresearch.at.

² Download der Langfassung zu dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14349.

Kinderbetreuung zu kümmern, und beinahe ein Drittel ist hauptsächlich für die Betreuung zuständig. Rund 13 Prozent der Frauen kümmern sich zudem alleine um das Kind bzw. die Kinder. Von jenen Frauen, die sich aktuell nicht in einer Partnerschaft befinden und diese Frage daher auf den Vater des Kindes bezogen, trifft dies sogar auf rund 61 Prozent zu. Nur in drei Prozent der Fälle kümmert sich der/die Partner_in bzw. Vater des Kindes mehr oder hauptsächlich um die Kinderbetreuung.

Rund ein Drittel der Frauen berichtet, dass die Partner_innen regelmäßig für mehrere Tage beruflich unterwegs sind. In diesen Fällen wird die Kinderbetreuung nur mehr zu 16 Prozent gleichmäßig aufgeteilt, und in neun Prozent beteiligt sich der/die Partner_in bzw. Vater des Kindes gar nicht – das ist ein viermal höherer Wert als bei Frauen, deren Partner_in bzw. Vater des Kindes nicht regelmäßig beruflich unterwegs ist.

5 Unterschiedliche Bewertung der Nützlichkeit von Beratungsstellen

Rund 27 Prozent der befragten Frauen haben bei ihrem jüngsten Kind das AMS aufgesucht, um sich Unterstützung zu Fragen des (Wieder-)Einstieges ins Berufsleben zu holen. Rund zwei Drittel haben diese Unterstützung als sehr bzw. eher hilfreich erlebt, während die Beratung einem Drittel eher nicht bzw. gar nicht geholfen hat.

Neben dem AMS dienten auch andere Beratungsstellen weiteren zehn Prozent der Frauen bei ihrem jüngsten Kind als Unterstützung zu Fragen des (Wieder-)Einstieges ins Berufsleben. Diese Einrichtungen haben rund 44 Prozent der Frauen sehr geholfen, weiteren 35 Prozent eher.

6 Veränderte Erwerbsbiographien nach der Geburt von Kind/ern – weg von Vollzeit hin zu geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung

Mehr als drei Viertel der Frauen war vor der Geburt ihres ersten Kindes in Vollzeit erwerbstätig. Danach sinkt dieser Anteil auf 17 Prozent. Eine Teilzeitbeschäftigung oder geringfügige Erwerbstätigkeit kamen davor eher selten vor mit 13 Prozent bzw. 2,5 Prozent Anteil, steigen aber danach deutlich bis auf 41 Prozent bzw. sieben Prozent. Die Stundenzahl variiert sehr stark mit einem Durchschnitt von 22 Wochenstunden. Auch der Anteil an nicht-beschäftigten Frauen steigt im Vergleich der Beschäftigungssituation vor der Geburt des ersten Kindes von sechs Prozent auf 35 Prozent. Die Zufriedenheit der Frauen mit den wöchentlichen Arbeitsstunden sowie der Lage der Arbeitszeit (z.B. Wochenend-, Schicht- oder Nachtarbeit, Arbeit zu Tagesrandzeiten) kann als überwiegend hoch eingestuft werden: 86 bzw. 93 Prozent bewerten diese als sehr bzw. eher gut.

7 Vollzeitwerbstätige Frauen

17 Prozent der Frauen mit Kinderbetreuungspflichten sind zum Zeitpunkt der Befragung in Vollzeit erwerbstätig. Als Voraussetzung dafür werden gute Arbeitsbedingungen (54 Prozent Anteil)

und ein gutes Angebot an Kinderbetreuung (46 Prozent Anteil) genannt. Ein kurzer Arbeitsweg wirkt ebenfalls unterstützend bei einer Vollzeitwerbstätigkeit (36 Prozent Anteil). Zudem muss sich der/die Partner_in an der Kinderbetreuung (23 Prozent Anteil) und an der Hausarbeit beteiligen (18 Prozent Anteil) und hat dafür vielleicht sogar seine/ihre Arbeitszeit reduziert (sieben Prozent Anteil).

Von jenen Frauen, die aktuell in Vollzeit arbeiten, möchten 61 Prozent dies auch weiterhin (die nächsten drei Jahre lang) tun, 14 Prozent wollen ihre Stunden reduzieren, und rund ein Viertel ist noch unentschlossen. Möchten Frauen ihre Stunden reduzieren, dann im Durchschnitt auf 26 Wochenstunden.

8 Teilzeiterwerbstätige oder geringfügig beschäftigte Frauen

Aktuell sind 41 Prozent der Frauen mit Kinderbetreuungspflichten in Teilzeit erwerbstätig, und weitere sieben Prozent gehen einer geringfügigen Beschäftigung nach. Rund 15 Prozent dieser Frauen möchten in den nächsten drei Jahren in Vollzeit arbeiten, über ein Viertel möchte zumindest Teilzeitstunden erhöhen. Ein Drittel der Frauen plant keine Stundenerhöhung, und ein weiteres Viertel ist sich über die eigene berufliche Zukunft noch ungewiss.

Als Gründe, warum keine Stundenerhöhung geplant ist, wird zumeist eine ausgewogene Work-Life-Balance angegeben. Dabei geht es darum, genügend Zeit für die Kinder und auch für den/die Partner_in und sich selbst zu haben. Zudem spielt auch die finanzielle Leistbarkeit eine gewichtige Rolle. So wird abgewogen, ob sich eine Stundenerhöhung lohnt, wenn man dafür mehr Geld für die Kinderbetreuung ausgeben muss bzw. ob man sich generell eine Teilzeitbeschäftigung leisten kann. Als dritter Aspekt wurde gehäuft ein unzureichendes Kinderbetreuungsangebot mit eingeschränkten Öffnungszeiten und langen Ferienschließzeiten in der Region angesprochen.

Von jenen Frauen, die in den nächsten drei Jahren keine Erhöhung ihrer Arbeitszeit anstreben, würden dies 56 Prozent auch nicht unter gewissen Voraussetzungen tun. Hierbei handelt es sich um Frauen, die weiterhin mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen wollen und die daher auch dann keine Stundenerhöhung in Betracht ziehen würden, wenn sich bestimmte Rahmenbedingungen ändern würden. Ein Teil der Frauen, die keine Stundenerhöhung planen, begründet dies damit, dass sie unter den gegebenen Bedingungen keine Möglichkeit, auch nicht in absehbarer Zukunft sehen. Dies liegt in erster Linie am mangelnden Angebot an Kinderbetreuung (20 Prozent Anteil).

9 Vielfältige Diskriminierungen am Arbeitsmarkt aufgrund von Mutterschaft

Immerhin etwas über ein Drittel der Frauen (37 Prozent Anteil) hat schon einmal Benachteiligungen aufgrund der Mutterschaft am Arbeitsplatz oder im Zuge von Bewerbungen erfahren. Diese Benachteiligungen sind sehr vielfältig. Vereinbarkeitsproblematiken aufgrund von Arbeitszeiten bzw. mangelnder Flexibilität seitens der Arbeitgeber stellen dabei mit einem Anteil von 29 Prozent die am weitesten verbreitete Herausforderung dar. Zudem

wird oft über Probleme mit Pflegeurlaub bzw. bei Krankheit des Kindes berichtet (15 Prozent Anteil). Generell stellen Kinder bei Bewerbungen von Frauen nach wie vor ein Ausschlusskriterium dar (14 Prozent Anteil). Dabei werden vor allem Frauen mit jüngeren oder mehreren Kindern sowie auch Alleinerzieherinnen benachteiligt. Des Weiteren werden Frauen bei Bewerbungen gehäuft als erstes über Privates zur Familiensituation und Planung gefragt (elf Prozent Anteil). Mütter sehen sich auch damit konfrontiert, dass sie bei Beförderungen übergangen werden bzw. ihnen keine fordernden Tätigkeiten anvertraut werden. All dies kann auch dazu führen, dass sich Frauen gezwungen sehen, ihre Arbeitsstelle zu wechseln, oder dass Frauen zu einer Kündigung gedrängt werden oder vom Betrieb gekündigt werden bzw. keine Vertragsverlängerung erhalten. Dies geht auch manchmal im Vorfeld mit Neid und Stress seitens der Kolleg_innen und/oder Vorgesetzten einher.

Für mehr als die Hälfte der Frauen (58 Prozent Anteil) haben bzw. hatten diese erlebten Benachteiligungen auch Auswirkungen auf den beruflichen (Wieder-)Einstieg nach der Karenz. In erster Linie verzögerte sich der (Wieder-)Einstieg aufgrund der langen Arbeitsuche (37 Prozent Anteil). Außerdem stiegen Frauen oftmals aufgrund der Arbeitszeit in anderen Branchen und Tätigkeitsfeldern wieder ein als ursprünglich geplant (17 Prozent Anteil). Zudem können viele Frauen aufgrund struktureller Mängel, wie z.B. unzureichende Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen und mangelnde Flexibilität der Arbeitgeber, nur in Teilzeit oder geringfügig arbeiten. In manchen Fällen führten die Benachteiligungen zu einem schlechten Arbeitsklima und/oder zu Kündigungen bzw. zu einem Betriebswechsel. Darüber hinaus hatten einige der Frauen als Folge mit Selbstzweifeln und einem Rechtfertigungsdruck zu kämpfen.

Teilzeiterwerbstätigkeit als Wunsch nach der Karenz

Rund zehn Prozent bzw. 43 Frauen sind aktuell noch in »Elternkarenz/Mutterschutz/Bezug Kinderbetreuungsgeld«, weitere drei Prozent bzw. 13 Frauen in »Bildungskarenz/Sabbatical«. Bei Letzteren ist das jüngste Kind zumeist zwischen null und zwei Jahren alt (zehn der 13 Frauen), was darauf schließen lässt, dass hier die Bildungskarenz auch zur Verlängerung der Elternkarenz dient.

Von den Frauen, die in Eltern- oder Bildungskarenz sind und nebenbei keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, möchten 56 Prozent danach in Teilzeit arbeiten (im Durchschnitt 22 Stunden pro Woche). Weitere neun Prozent planen eine geringfügige Beschäftigung nach der Karenz, und sechs Prozent wünschen sich eine Vollzeitbeschäftigung. Etwas über ein Viertel möchte über die Karenzdauer hinaus weiterhin zu Hause bleiben, um sich um die Kinderbetreuung zu kümmern, und weitere drei Prozent planen eine erneute Karenz aufgrund eines weiteren Kindes. 13 Prozent der Frauen planen, eine Ausbildung zu absolvieren.

Arbeitsuche mit vielen Hindernissen

Beinahe ein Viertel der befragten Frauen ist aktuell auf Arbeitsuche. Die Hälfte davon (47 Prozent Anteil) ist aktuell in Beschäftigung, möchte sich aber beruflich umorientieren bzw. den Arbeitgeber wechseln. Gesucht wird dabei in erster Linie in den

Branchen »Büro« (33 Prozent Anteil), »Gesundheits- und Sozialwesen« (23 Prozent Anteil) sowie »Einzelhandel und Verkauf« (24 Prozent Anteil).

Gehäuft nutzen die Frauen das AMS, um eine Arbeitsstelle zu suchen (79 Prozent Anteil), verstärkt nochmals Frauen mit Migrationshintergrund (94 Prozent Anteil). Auch Jobportale im Internet (62 Prozent Anteil) und eine Suche über Freund_innen, Verwandte oder Bekannte (49 Prozent Anteil) spielen für die Arbeitsuche eine Rolle. Immerhin je rund ein Viertel nutzt zudem Websites von Betrieben und/oder Soziale Medien.

Rund 60 Prozent gaben an, nach einer Stelle mit passenden Arbeitszeiten zu suchen, also etwa ohne Tagesrandzeiten, Schicht- oder Wochenenddienste. Die Problematik der Unvereinbarkeit der Arbeitszeiten mit Kinderbetreuungspflichten stellt auch die Hauptschwierigkeit bei der Suche dar (61 Prozent Anteil). Weiteren 59 Prozent ist das Arbeitszeitausmaß wichtig, wobei im Durchschnitt 24 Wochenstunden erwünscht wären. Für 35 Prozent liegt die Problematik darin, keine Teilzeitstellen zu finden. Gewünscht wird auch eine Anpassung der Arbeitszeiten an die Zeiten der Kinderbetreuungseinrichtung, also kein Arbeitsbeginn vor 8:00 und Arbeitsschluss spätestens um 16:00. Viele Frauen möchten nur vormittags arbeiten, weil sie keine Nachmittagsbetreuung für ihr/e Kind/er haben bzw. diese dann selbst betreuen möchten. Auch die Nähe zum Wohnort sowie die Höhe des Einkommens sind für jeweils rund die Hälfte ein ausschlaggebender Faktor. Immerhin 29 Prozent der Frauen stehen allerdings vor dem Problem, dass die angebotenen Arbeitsstellen zu weit vom Wohnort entfernt sind, und für ein Viertel ist das Einkommen zu gering. 39 Prozent suchen nur in einem bestimmten Berufsfeld. Fast ein Drittel tut sich allerdings schwer damit, eine entsprechende Stelle in dem gesuchten Bereich zu finden.

Nicht in Karenz, aktuell keine Erwerbstätigkeit und nicht auf Arbeitssuche

Rund elf Prozent der befragten Frauen sind aktuell nicht erwerbstätig, nicht in Karenz und suchen auch keine Arbeitsstelle. Als Gründe dafür wird meist eine (Wieder-)Einstellzusage bei einem/einer (früheren) Arbeitgeber angegeben (29 Prozent Anteil). Immerhin 20 Prozent möchten aktuell nicht arbeiten, sondern so viel Zeit wie möglich mit ihren Kindern verbringen. Weitere rund 19 Prozent sind in Ausbildung bzw. planen, eine solche zu beginnen. Zwölf Prozent können aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten und fünf Prozent aufgrund der Pflege und Betreuung anderer Personen.

Potenzialanalyse

Um das Potenzial zu berechnen, dass Frauen mit Kinderbetreuungspflichten eine Erwerbstätigkeit aufnehmen bzw. ihre Stunden erhöhen, wurde eine Analyse durchgeführt, die Frauen aufgrund ihrer Antworten im Fragebogen zu Clustern mit ähnlichen Zugangsvoraussetzungen gruppiert. Für jede dieser identifizierten Gruppen wurde im Anschluss das entsprechende Potenzial im Rahmen prozentualer Wahrscheinlichkeiten in Personenäquivalente (PÄ) auf Basis der Grundgesamtheit von 45.200 Frauen in Kärnten mit Kind/ern unter 15 Jahren umgerechnet. Zudem wurden die Wahrscheinlichkeiten in möglichen Szenarien dargestellt,

um eine Potenzialerhöhung in Abhängigkeit von geänderten Voraussetzungen sichtbar zu machen. Eine Aufsummierung der in jedem der drei bedingten Szenarien gewonnenen Personenäquivalente ist aufgrund der Überschneidungen nicht möglich.

Folgende Szenarien mit folgendem Potenzial konnten aus der Analyse gewonnen werden:

- **Szenario o:** Aktuelles Potenzial ohne Verbesserung struktureller Gegebenheiten = 7.100 Personenäquivalente (PÄ).
- **Szenario verbesserte Kinderbetreuung:** Potenzial bei ausreichenden Kinderbetreuungsplätzen mit adäquaten Öffnungszeiten = 12.300 PÄ.
- **Szenario stärkere Partner_innenbeteiligung:** Potenzial bei stärkerer Partner_innenbeteiligung (Kind/er und Haushalt) bzw. Arbeitszeitreduktion des Partners = 12.300 (PÄ).
- **Szenario berufsbezogene Änderungen:** Potenzial bei besseren Arbeitsbedingungen bzw. einer Änderung im Tätigkeitsfeld sowie kürzeren Anfahrtswegen zur Arbeitsstelle bzw. einer guten Anbindung an den öffentlichen Verkehr = 14.400 (PÄ). 

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der AutorInnen

L&R Sozialforschung GmbH
Liniengasse 2A/1, 1060 Wien
Tel.: 01 5954040
E-Mail: office@lrsocialresearch.at
Internet: www.lrsocialresearch.at

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien
Juni 2024 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

