

Weibliches Arbeitskräftepotenzial in Vorarlberg – Potenziale und Hemmnisse

Studie im Auftrag der Wirtschaftskammer Vorarlberg –

Frau in der Wirtschaft



Weibliches Arbeitskräftepotenzial in Vorarlberg – Potenziale und Hemmnisse

*Studie im Auftrag der Wirtschaftskammer Vorarlberg –
Frau in der Wirtschaft*

Februar 2024

Groß, Miriam | Grübl, Dominik | Schneider, Christoph |

Sengschmid, Eva | Zalesak, Michaela



Inhalt

Executive Summary	1
1 Einleitung	5
2 Weibliches Arbeitskräftepotenzial in Vorarlberg	5
2.1 Arbeitsmarktpartizipation	6
2.1.1 Partizipation allgemein	6
2.1.2 Ausmaß der Partizipation	8
2.1.3 Offene Stellen	11
3 Potenzielle Hemmnisse	12
3.1 Rechtliche Rahmenbedingungen	13
3.2 Zeitverwendung	14
3.3 Demografische Faktoren	16
3.4 Ausbildung	20
3.5 Wirtschaftsstruktur	23
3.6 Finanzielle Faktoren	25
3.7 Soziale Normen und Erwartungen	28
3.8 Betreuungspflichten	30
3.9 Weitere politische Einflussfaktoren	34
3.10 Zusammenschau	35
4 Befragung	36
4.1 Methodik und deskriptive Statistik	37
4.2 Haushaltsstruktur	39
4.3 Finanzielle Situation	40
4.4 Erwerbstätigkeit	42
4.4.1 Ausmaß der Erwerbstätigkeit	44
4.4.2 Einflüsse auf das Ausmaß der Erwerbstätigkeit	46
4.4.3 Präferiertes Arbeitsausmaß	48
4.5 Potenzielle Hemmnisse und Anreize – detaillierte Betrachtung	51
4.5.1 Betreuungspflichten	51

4.5.2	Werte	54
4.5.3	Aus- und Weiterbildung	57
5	Conclusio	62
	Tabellenverzeichnis	63
	Abbildungsverzeichnis	63
	Literaturverzeichnis	65

Executive Summary

Etwas mehr als die Hälfte der österreichischen Bevölkerung sind Frauen. Allerdings liegt ihr Anteil in der erwerbsfähigen Altersgruppe knapp unter der Hälfte, woraus sich ergibt, dass der Frauenanteil bei den Erwerbstätigen in etwa dem demografisch-bedingten Erwartungswert entspricht. Bei genauer Betrachtung zeigt sich jedoch, dass Frauen weniger Stunden arbeiten als Männer, da sie häufig eine Teilzeiterwerbstätigkeit ausüben. Durch eine höhere weibliche Beteiligung am Arbeitsmarkt könnte somit bis dahin **ungenutztes Potenzial an Arbeits- und Fachkräften** erschlossen werden.

Angebotsseitig zeigt sich, dass die Vorarlberger Vakanzquote (offene Stellen des Arbeitsmarktservice als Anteil aller Arbeitsstellen) zwischen 2010 und 2022 von 1 % auf 3 % gestiegen ist. Die **Vorarlberger Wirtschaft hat demnach zunehmenden Bedarf**, Arbeitskräfte aufzunehmen.

Die Arbeitsmarktpartizipation (von Frauen) wird durch **verschiedene Faktoren** beeinflusst und kann nicht an einzelnen Charakteristika oder Hemmnissen festgemacht werden. Vielmehr ist es ein komplexes Zusammenspiel an unterschiedlichen Faktoren, die zudem jeweils unterschiedlich wirken können, da die Gruppe der **potenziell erwerbstätigen Frauen sehr heterogen** ist.

Die **Erwerbsquote** ist in Österreich für Männer und Frauen insgesamt etwas höher als in Vorarlberg. Jene der Frauen liegt in Vorarlberg bei 69,8 %, die der Männer bei 78,8 %. Während die Beschäftigungsquoten in den vergangenen 10 Jahren leicht gestiegen sind, bleibt die **Lücke in der Arbeitsmarktpartizipation zwischen den Geschlechtern in Österreich relativ stabil**. In Vorarlberg hat sie sich auf das Niveau Österreichs angenähert. Hinzu kommt, dass Frauen in Österreich häufiger in Teilzeit (>50 %) arbeiten als Männer (10 %), noch ausgeprägter in Vorarlberg.

Demografische Besonderheiten Vorarlbergs, im Vergleich zu Österreich, liegen in einer **jüngeren Bevölkerung, größeren Haushalten** und einem höheren Anteil an Haushalten mit (jungen) Kindern. Die Anzahl der Kinder pro Haushalt hat zunächst einen Anstieg der Erwerbstätigkeit zur Folge und führt dann jedoch zu einem Rückgang, welcher bei Frauen früher (zweites Kind) als bei Männern (drittes Kind) eintritt. Ein Anstieg der Arbeitslosigkeit wird erst ab dem dritten Kind für Männer und Frauen nennenswert.

Für Österreich gilt: mit einem höheren **Bildungsabschluss** steigt die Erwerbsquote unabhängig vom Geschlecht. Unterteilt nach Bildungsabschluss liegt der Anteil der Erwerbstätigen in Teilzeit bei den Frauen (zwischen 47 % und 58 %) durchgängig über jenem der Männer (zwischen 10 % bis 15 %). Frauen mit einer **tertiären Ausbildung** weisen eine **erhöhte Arbeitsmarktpartizipation** auf, sowohl

insgesamt (geringere Arbeitslosigkeit, erhöhter Erwerbstätigenanteil), als auch im Ausmaß (mehr Vollzeitbeschäftigte). Bei den Männern in Vorarlberg ist die Lehre der häufigste Bildungsabschluss, bei den Frauen hingegen jener der mittleren und höheren Schulen.

Der Wirtschaftsbereich mit dem höchsten Anteil weiblicher Beschäftigter in Vorarlberg ist das Gesundheits- und Sozialwesen (75 %), gefolgt von sonstigen Dienstleistungen (73 %) und Erziehung und Unterricht (66 %). Gerade in den **Dienstleistungssektoren** wird häufig in Teilzeit gearbeitet. Absolut betrachtet ist der Handel jener Sektor, in dem die meisten Frauen in Vorarlberg beschäftigt sind, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen und der Industrie. In sämtlichen Sektoren sind Frauen in **Führungspositionen**, die in der Regel Vollzeitbeschäftigung bedingen, **unterrepräsentiert**.

Die **begrenzte Ressource Zeit** wird von Frauen täglich für 7,6 Stunden Arbeit aufgewandt, davon jedoch 4,3 Stunden **unbezahlt** (Männer 7,4 Stunden, davon nur 2,5 unbezahlt). Selbst bei gleichem oder sogar höherem Erwerbsumsatz der Frauen übernehmen sie weiterhin über 50 % der Kinderbetreuung und der Hausarbeit.

Das **Einkommen** der Männer ist durchwegs höher als jenes der Frauen. Somit ist es in Paarhaushalten bestehend aus Mann und Frau, rational meist die bessere Entscheidung, wenn die Frau ihre Erwerbsarbeit gegen unbezahlte Arbeit tauscht und nicht der Mann. In Vorarlberg liegt die **Gehaltslücke** im Bundesländervergleich immer noch auf „Platz 1“ (VlbG. 25,5 %; Ö: 20,4 %; Stand 2018). Nur etwa ein Drittel der Unterschiede im Lohn kann durch Arbeitsmarktcharakteristiken (Teilzeitarbeit, Berufsunterschiede etc.) erklärt werden.

Für 42 % der Frauen in **Teilzeitbeschäftigung** in Vorarlberg, ist die **Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen** der Hauptgrund für die Teilzeitarbeit. Studien zeigen jedoch, dass die reine Schaffung von Betreuungsplätzen nicht zwingend dazu führt, dass Frauen die Erwerbstätigkeit erhöhen. Allerdings ist ein adäquates Kinderbetreuungsangebot (Tageszeit und Kosten) eine essenzielle Voraussetzung, um die Zeitressourcen freizusetzen, die dann am Arbeitsmarkt eingesetzt werden können. Dabei gilt es, nicht nur Betreuungsplätze zu schaffen, sondern **Betreuungsplätze** mit entsprechendem **qualitativen und quantitativen (Öffnungszeiten) Angebot** bereitzustellen.

Um die heterogenen Beweggründe hinsichtlich der Arbeitsmarktteilnahme (und deren Ausmaß) von Frauen in Vorarlberg genauer zu verstehen, wurde eine repräsentative Umfrage unter 800 Personen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren in Vorarlberg durchgeführt.

Zwei Drittel der Befragten leben in Partnerschaft, etwa die Hälfte auch im gemeinsamen Haushalt, wobei Frauen etwas häufiger einen gemeinsamen Haushalt angeben. Die Haushaltsgröße besteht durchschnittlich aus zwei Erwachsenen und einem minderjährigen Kind.

Die Erfragung der finanziellen Situation, basierend auf Fragen des EU-SILC, offenbart, dass **für 60 % der Haushalte in den vergangenen 12 Monaten bestimmte wesentliche Ausgaben nicht leistbar waren**. Am Häufigsten etwa unerwartete Ausgaben bis 1560 Euro, eine Urlaubsreise oder die Anschaffung eines Pkw. **Weibliche Befragte** beurteilten ihre **finanzielle Leistungskraft** häufig **schlechter** als männliche.

Laut Befragung sind Männer häufiger selbstständig, während Frauen etwas häufiger arbeitssuchend (und in Weiterbildung), in Alterspension oder haushaltsführend sind. Rund zwei Drittel der Männer und Frauen (16–64 Jahre) in Vorarlberg sind aktiv erwerbstätig. **Ob Frauen entgeltlich arbeiten** oder nicht, **unterscheidet sich nicht signifikant** zwischen jenen **mit und jenen ohne betreuungspflichtige Kinder**.

Mehr als 80 % der Männer arbeiten Vollzeit, während es bei Frauen weniger als 50 % sind. Circa ein **Fünftel der Frauen** beteiligt sich mit einem **Arbeitsausmaß von etwa 50 %**, gefolgt von jenen mit einem Ausmaß von 60 bis 79 %. Frauen, die maximal einen Pflichtschulabschluss aufweisen, sind vermehrt in Teilzeit tätig. Frauen **ohne Kinder** (unter 14 Jahren) arbeiten **deutlich häufiger in Vollzeit** (60 %), als jene mit Kindern, von denen 24 % Vollzeit arbeiten und jeweils knapp ein Fünftel im Ausmaß von 20 bis 39 %, 40–59 % oder 60–79 % im Teilzeitmodell arbeitet. Bei Männern liegen die Vollzeitanteile mit Kindern (70 %) weit weniger unter jenen ohne Kinder (87 %).

Die Frage nach dem Grund **nicht in Vollzeit zu arbeiten**, wurde von den weiblichen Befragten mit der **Betreuung von Kindern** (nochmals deutlicher für Frauen, die Kinder unter 14 Jahren haben), gefolgt von der **Haushaltsführung**, angegeben. Die Frage nach den Faktoren, die eine Erhöhung des Stundenausmaßes zustande brächten, zeigte, dass **ein Drittel aller Befragten ohne Vollzeitbeschäftigung** (Frauen, wie Männer) durch **keinen Anreiz** dazu gebracht werden könnte. Für ebenfalls ein Drittel der Frauen gilt, dass ein höheres **Arbeitseinkommen** (Männer: circa 20 %) und / oder **flexiblere Arbeitszeiten** zu einer vermehrten Partizipation führen würden (Männer: circa 24 %). Ein flexiblerer Arbeitsort wiederum schafft ähnlich positive Anreize für Männer und Frauen. Ein **verbessertes (flexibleres) Betreuungsangebot für Kinder** ist nur für circa jede Zehnte und jeden Zehnten ein Anreiz das Stundenausmaß zu erhöhen. Insgesamt können sich über 40 % aller Frauen in

Vorarlberg zwischen 16 und 64 Jahren eine Aufstockung der aktuellen Arbeitszeit um mindestens eine Stufe (+ 20 %) vorstellen, wenn sämtliche Voraussetzungen optimal wären.

Im Rahmen der Umfrage wurden noch detaillierte Fragen zu den Themen **Betreuungspflichten**, **Werten und Normen**, sowie **Aus- und Weiterbildung**, gestellt. Laut Umfrage betreuen Eltern (Frauen anteilig häufiger als Männer) ihre Kinder meist täglich selbst. Kindergärten / Kinderkrippen wurden am häufigsten für die Betreuung 3- bis 5-mal pro Woche genannt. Bei circa ¼ der Befragten übernehmen die Großeltern die Betreuung 1- bis 2-mal pro Woche. **Verbesserungspotenzial im Betreuungsangebot**, außerhalb von Familie und Freunden, wird vor allem bei den **Kosten**, dem **Ausmaß** (geöffnete Stunden, Betreuungsangebote in den Ferien) und den **Öffnungszeiten** gesehen. Bei der Betreuung von über 18-Jährigen kommen andere Familienmitglieder deutlich häufiger zum Einsatz als bei der Kinderbetreuung. Unter den Frauen werden allerdings 50 % von dem Partner oder der Partnerin bei der Betreuungspflicht nicht mitunterstützt (Männer: 20 %).

Die überwiegende Mehrheit der Männer (72 %) und Frauen (74 %) stimmen der Aussage zu, dass sowohl Mann als auch Frau zum Haushaltseinkommen beitragen sollen. Dennoch sehen vordergründig Männer die **Hauptverantwortung für Kinder, Haushalt und Betreuung bei Frauen**. Dies gilt für über 40 % auch dann, wenn beide Eltern voll berufstätig sind. Verdienen beide gleich viel, wird zwar eine Gleichverteilung der Betreuungs- und Haushaltspflichten angestrebt, am zweithäufigsten wird jedoch von beiden Geschlechtern angegeben, dass Frauen eher häuslicher und Männer eher beruflicher Arbeit nachgehen sollten.

Das **Interesse an einer Weiterbildung / Umschulung** liegt bei über 50 % – unabhängig vom Geschlecht. Für viele sind die **Kosten ein Hemmnis tatsächlich eine Weiterbildung** zu machen und sie sehen hier mehrheitlich die **Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Pflicht**. Circa 60 % sind grundsätzlich bereit, ihre Branche oder ihren Beruf zu wechseln. Frauen würden etwas häufiger auch dann wechseln, wenn sie dafür eine Weiterbildung oder Umschulung machen müssten als Männer.

1 Einleitung

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich die Rolle der Frauen in der Arbeitswelt Österreichs kontinuierlich weiterentwickelt, wobei eine zunehmende Integration und Gleichstellung in verschiedenen Branchen und Positionen zu beobachten ist. Trotz dieser Fortschritte bestehen jedoch nach wie vor Herausforderungen und Hindernisse für Frauen in der Arbeitswelt Österreichs. Lohnungleichheit, begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten in Führungspositionen sowie die Schwierigkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren, sind weiterhin persistent und manifestieren sich unter anderem über geringere Arbeitsmarktpartizipation und höhere Teilzeitquoten.

Im Auftrag der Wirtschaftskammer Vorarlberg werden vor diesem Hintergrund die Faktoren, Hemmnisse sowie mögliche Anreize für eine verstärkte Partizipation am Arbeitsmarkt erhoben.

In der vorliegenden Studie wird zunächst deskriptiv auf die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt eingegangen. Dabei wird die allgemeine Partizipation, aber auch das Ausmaß der Partizipation berücksichtigt (Kapitel 2). In Kapitel 3 wird auf die potenziellen Hemmnisse einer erhöhten Arbeitsmarktpartizipation von Frauen eingegangen. Die Auswahl der Hemmnisse basiert auf Ergebnissen der wissenschaftlichen Literatur und wird mit Daten zu Österreich und Vorarlberg erweitert. Im Rahmen der Studie wurde ebenfalls eine repräsentative Primärdatenerhebung durchgeführt. Auch hier lag der Fokus auf der Arbeitsmarktpartizipation und den potenziellen Hemmnissen einer erhöhten Partizipation. Die Ergebnisse der Befragung sind Fokus von Kapitel 4.

2 Weibliches Arbeitskräftepotenzial in Vorarlberg

Frauen machen knapp über 50 % der Gesamtbevölkerung Österreichs (Vorarlberg: 50,3 %) aus.¹ Allerdings sinkt der Anteil, wenn nur mehr die Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen betrachtet wird: hier sind mit 48,9 % nur mehr knapp die Hälfte der Personen in Vorarlberg weiblich. Eine weitere Einschränkung auf die jeweiligen, typisch erwerbstätigen Altersgruppen nach Geschlecht (Frauen: 15–60, Männer 15–64), ergibt, dass Frauen 46,5 % dieser Gruppe ausmachen.² Der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen, mit 46,0 %, genauer gesagt der Anteil der Erwerbspersonen, mit 46,2 %, weist keine deutliche Differenz zum Frauenanteil in der ausgewählten Gruppe (Frauen: 15–60, Männer 15–64)

¹ Statistik Austria, Bevölkerungsstatistik 2022

² Statistik Austria, Bevölkerungsstatistik 2022

auf.³ Dennoch sind Frauen am Arbeitsmarkt – gemessen in geleisteten Arbeitsstunden – deutlich unterrepräsentiert, da sie vergleichsweise häufig einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Folglich liegt ein erhebliches Arbeits- und Fachkräfte-Potenzial brach, welches durch eine erhöhte Partizipation gehoben werden könnte. Das vorliegende Kapitel befasst sich zunächst mit der Betrachtung des Arbeitsmarkts in Vorarlberg, wobei die weibliche Arbeitsmarktpartizipation im Fokus steht.

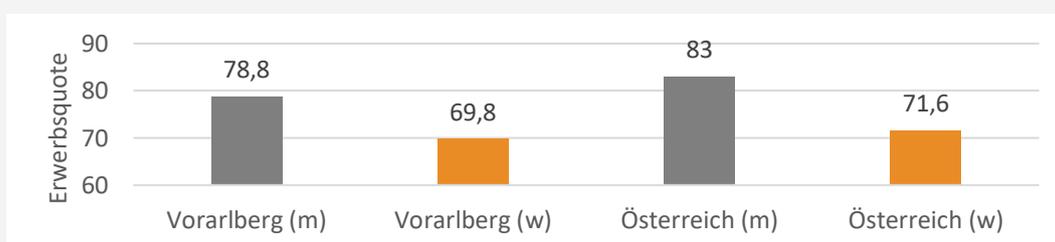
2.1 Arbeitsmarktpartizipation

Arbeitsmarktpartizipation kann aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden. Ganz allgemein geht es um die Marktteilnahme – dies kann nochmals in diejenigen aufgeteilt werden, die aktuell teilnehmen und jene, die gerne teilhaben würden. Zusätzlich kann das Ausmaß der Teilhabe unterschiedlich ausfallen.

2.1.1 Partizipation allgemein

Die Partizipation am Arbeitsmarkt wird unter anderem durch die Beschäftigungs- und die Erwerbsquote abgebildet. Die Beschäftigungsquote gibt den Anteil der beschäftigten Personen an der Bevölkerung (15–65) an. Die Erwerbsquote zieht zusätzlich noch die arbeitslosen Personen mit ein.⁴ Die Erwerbsquote ist in Österreich für Männer und Frauen insgesamt etwas höher als in Vorarlberg (Abbildung 1). Die Differenz zwischen Männern und Frauen ist absolut etwas deutlicher in Gesamtösterreich, relativ gesehen ist jedoch der Unterschied in Vorarlberg größer. Nicht berücksichtigt wird bei der Berechnung der Quoten jedoch das unterschiedliche Renteneintrittsalter von Männern und Frauen. Im Jahr 2022 lag dies bei den Männern bei 62,1 Jahren, bei den Frauen bei 60,1 Jahren.⁵

ABBILDUNG 1: ERWERBSQUOTE NACH GESCHLECHT, 2022



Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger Österreich

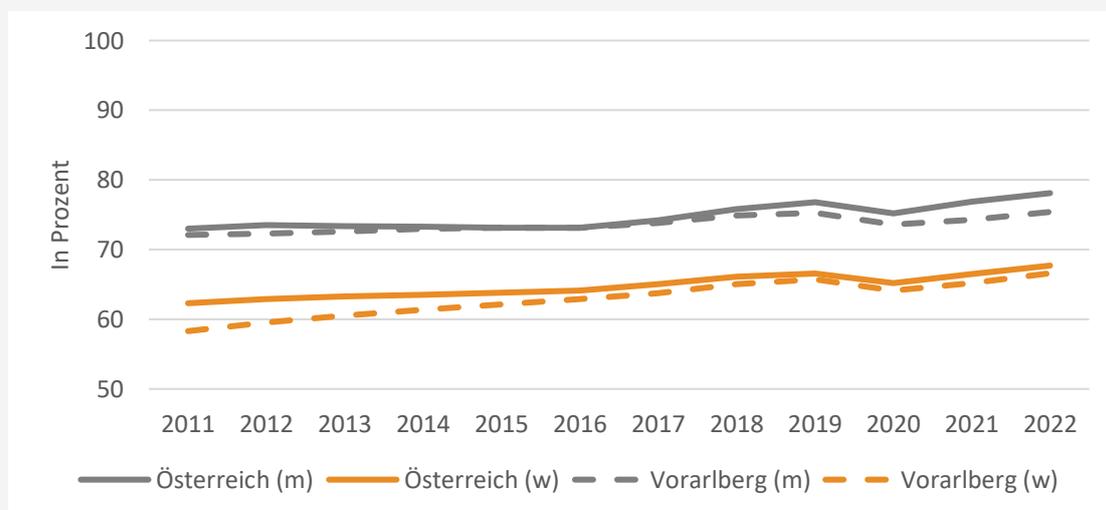
³ Statistik Austria, abgestimmte Erwerbsstatistik 2021

⁴ [Arbeitsmarktdaten online \(dnet.at\)](https://dnet.at)

⁵ Haupt- bzw. Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Die zeitliche Entwicklung der Beschäftigungsquoten nach Geschlecht für Österreich und Vorarlberg ist in Abbildung 2 gegeben. Zunächst ist zu erkennen, dass es einen grundsätzlichen Aufwärtstrend gibt. Die Quoten für Vorarlberg liegen für Männer und Frauen unterhalb jener für Gesamtösterreich; bei den Männern nimmt die Differenz in den vergangenen Jahren sogar wieder zu, während jene der Frauen abgenommen hat. Für Österreich zeigt sich zudem, dass der Unterschied in der Partizipation zwischen Männern und Frauen überwiegend konstant ist. In Vorarlberg wird die Lücke kleiner. Allerdings gilt dabei zu berücksichtigen, dass dies zunächst durch eine Aufholbewegung der weiblichen Beschäftigung auf ein Niveau, was weiterhin unter jenem Österreichs ist, aufbaut und in der jüngeren Vergangenheit durch die vergleichsweise geringere Beschäftigungsquote der Männer bedingt ist.

ABBILDUNG 2: BESCHÄFTIGUNGSQUOTE NACH GESCHLECHT, ZEITLICHE ENTWICKLUNG



Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger Österreich

Insgesamt wird deutlich, dass die weibliche Arbeitsmarktpartizipation ganz allgemein unter jener der Männer liegt. Dies gilt für Vorarlberg, jedoch auch für Österreich im Ganzen. Obwohl die Partizipation geschlechtsunabhängig steigt, schließt sich die Lücke zwischen Männern und Frauen kaum. Sowohl bei der Erwerbs- als auch der Beschäftigungsquote wird das Ausmaß der Beschäftigung jedoch nicht berücksichtigt, sondern nur die generelle Teilnahme beziehungsweise der Wille zur Teilnahme am Arbeitsmarkt. Aussagen zur geleisteten Arbeitszeit und zum Ausmaß der tatsächlichen Partizipation sind daher nicht möglich. Allerdings geben die genannten Quoten einen guten und vergleichbaren Überblick über die generelle Teilnahme und damit auch Verfügbarkeit von Frauen (und Männern) am Arbeitsmarkt. Eine Ausweitung einer schon bestehenden Partizipation kann in vielen Fällen effizienter und effektiver sein als die Integration neuer Personen in den Arbeitsmarkt.

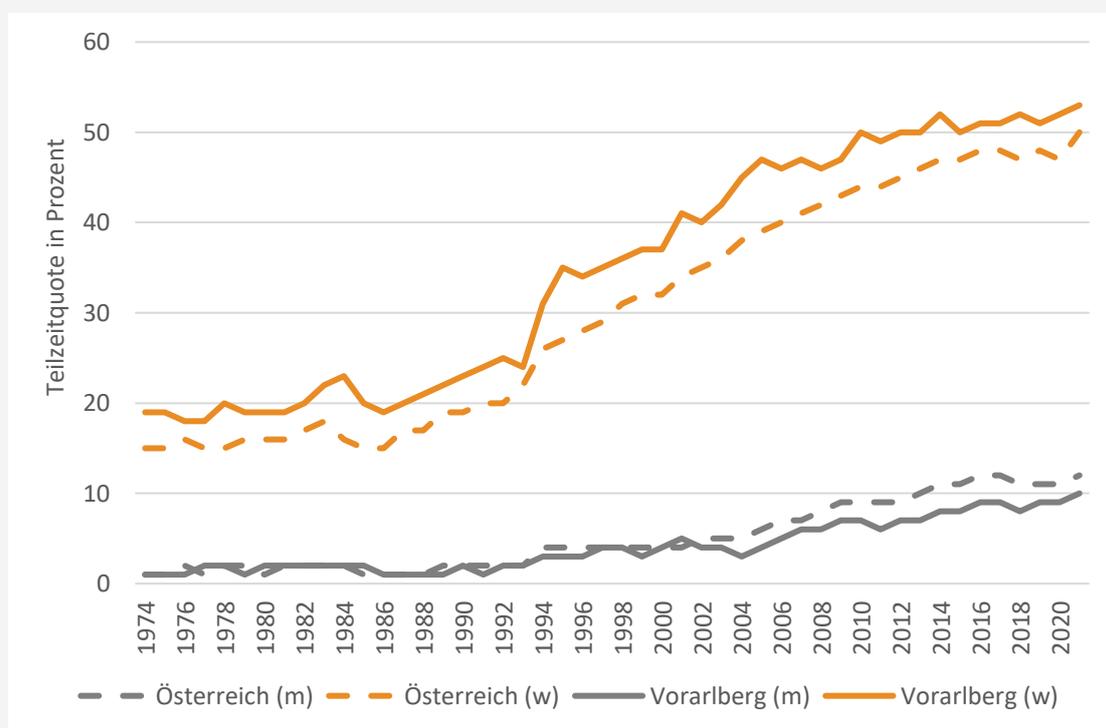
2.1.2 Ausmaß der Partizipation

Frauen arbeiten generell häufiger in Teilzeit als Männer und der Geschlechterunterschied divergiert seit Mitte der 1980er immer weiter auseinander (Abbildung 3). Im Jahr 2021 lag die Teilzeitquote bei den Frauen in Vorarlberg bei über 50 % (Männer: 10 %). Der starke Anstieg der Teilzeitquote geht einher mit einer vermehrten Arbeitsmarktpartizipation von Frauen. Daraus folgt, dass zwar insgesamt mehr Frauen arbeiten, die geleisteten Stunden pro Frau im Arbeitsmarkt jedoch zurückgegangen sind.⁶

In Vorarlberg sind anteilig nochmals mehr Frauen in Teilzeit als in Österreich, bei den Männern sind es hingegen weniger, die Geschlechterdifferenz ist demnach deutlicher ausgeprägt.

Sowohl bei Männern als auch bei Frauen ist der Trend zur Teilzeit ungebrochen und der Anteil steigt seit Anfang, beziehungsweise Mitte der 1990er-Jahre jeweils weiter an. Bei den weiblichen Beschäftigten in Vorarlberg wurde erstmals 2020 die 50 %-Marke überschritten.

ABBILDUNG 3: ENTWICKLUNG DER TZ-QUOTE IN ÖSTERREICH UND VORARLBERG NACH GESCHLECHT

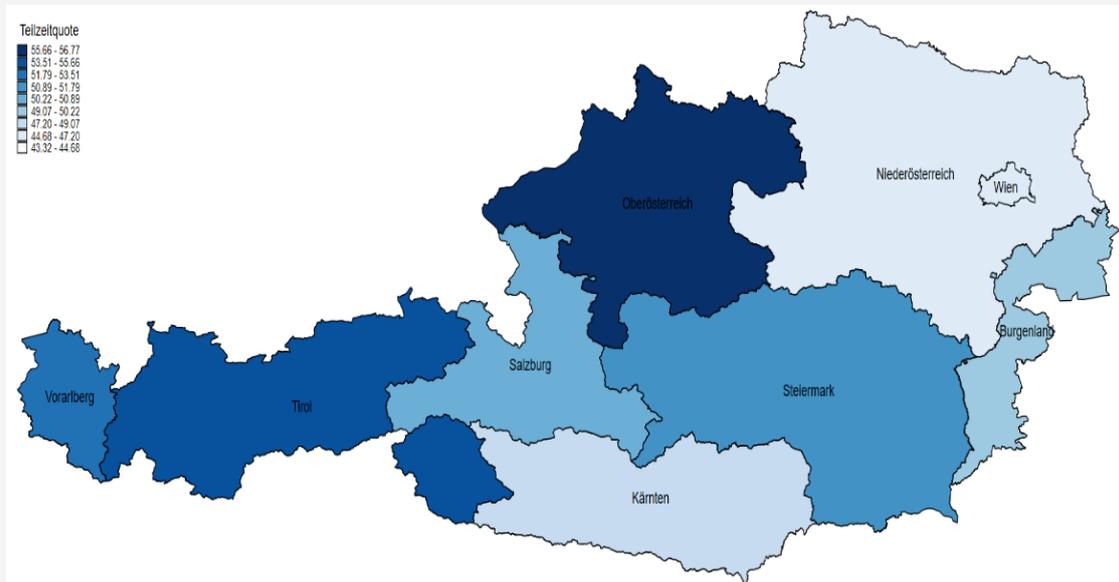


Quelle: Statistik Austria, *Economica*

⁶ OECD Labour Force statistics in <https://ourworldindata.org/female-labor-force-participation-key-facts>

Obwohl die Teilzeitquote bei den weiblichen Beschäftigten in Vorarlberg bereits über jener von Österreich insgesamt liegt, gibt es mit Tirol und Oberösterreich zwei Bundesländer, die eine noch höhere Teilzeitquote bei den Frauen aufweisen. In Wien, Niederösterreich und Kärnten arbeiten anteilig die meisten Frauen auch Vollzeit (Abbildung 4).

ABBILDUNG 4: TEILZEITQUOTE (FRAUEN) NACH BUNDESLAND, 2021

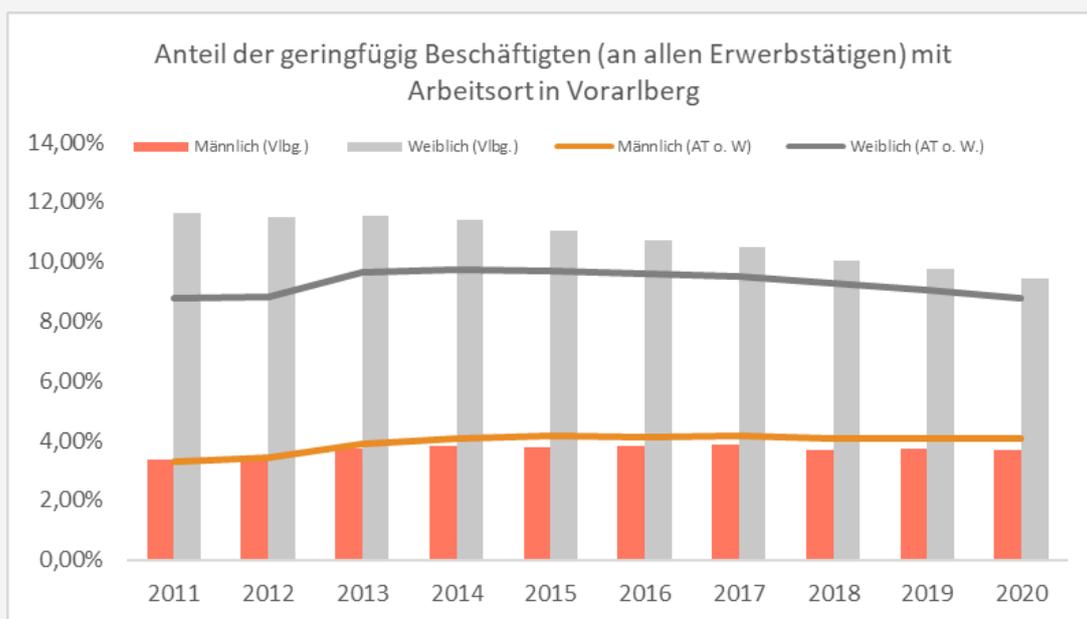


Quelle: Statistik Austria, *Economica*

Erwerbstätige nach ILO ohne Präsenz- und Zivildienst, Alter unbegrenzt. Teilzeitquote: Personen in Teilzeit als Anteil der erwerbstätigen Personen (Teilzeit und Vollzeit).

Wird die Partizipation nach Arbeitsausmaß betrachtet, ist immer auch die Gruppe von geringfügig Beschäftigten von Interesse. Diese bleiben nicht nur unterhalb einer bestimmten Stundenzahl, sondern auch unterhalb eines festgelegten Einkommens. Auch hier zeigt sich, dass Frauen deutlich häufiger in diesem atypischen Beschäftigungsverhältnis anzutreffen sind als Männer. Dies gilt nochmals mehr für Vorarlberg. Allerdings ist die Quote der weiblichen Beschäftigten, die geringfügig angestellt sind, leicht rückläufig (Abbildung 5).

ABBILDUNG 5: ANTEIL DER GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTEN MIT ARBEITSORT VORARLBERG



Quelle: Statistik Austria

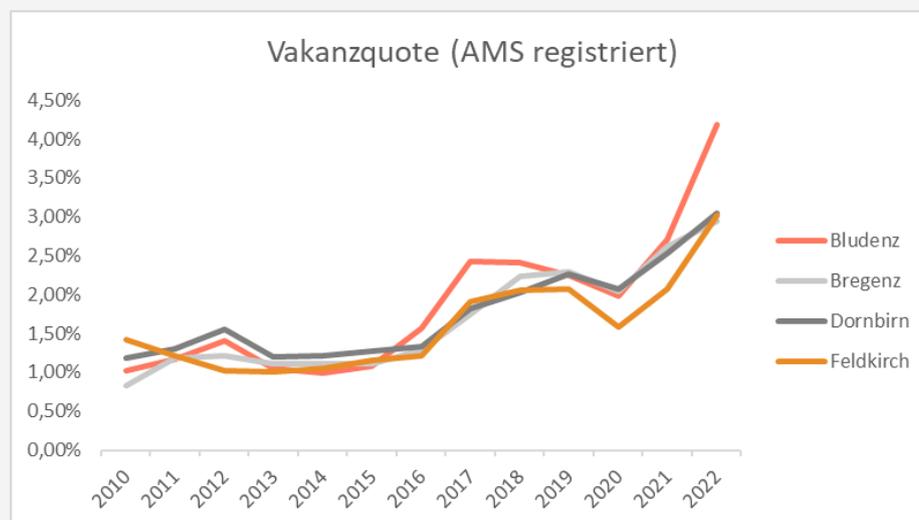
Zusammenfassend ergibt sich, dass die Arbeitsmarktpartizipation von Männern und Frauen steigt. Insbesondere jene der Frauen hat deutlich zugenommen. Allerdings sind Frauen eklatant häufiger in Teilzeit beschäftigt oder arbeiten nur geringfügig. Dieses Phänomen ist in Vorarlberg nochmals etwas deutlicher ausgeprägt als in Österreich insgesamt.

Die Folgen aus der hohen Teilzeitbeschäftigung sind einerseits individuell und betreffen negative Auswirkungen auf das Einkommen und in weitere Folge auf die Pensionen (im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung), andererseits bleibt gesamtwirtschaftlich ein nicht unwesentliches Potenzial an Arbeits- und Fachkräften ungenutzt.

2.1.3 Offene Stellen

Der Bedarf an zusätzlichen Arbeits- und Fachkräften zeigt sich unter anderem an der Vakanzquote. Diese misst den Anteil der offenen Stellen an allen Stellen (offen + besetzt). Allerdings fließen nur jene offenen Stellen ein, die beim AMS gemeldet sind, ebenso werden nur unselbstständige Beschäftigte berücksichtigt. Nicht berücksichtigt sind damit all jene Stellen, die nicht über das AMS ausgeschrieben werden. Demzufolge wird hier mit einer unteren Grenze der offenen Stellen gerechnet. Die Vakanzquote Österreichs und Vorarlbergs lag 2022 bei knapp über 3 % (2010: 1 %). Für die vier Vorarlberger Bezirke zeigt sich, dass insbesondere Bludenz anteilig besonders viele offenen Stellen hat (Abbildung 6).

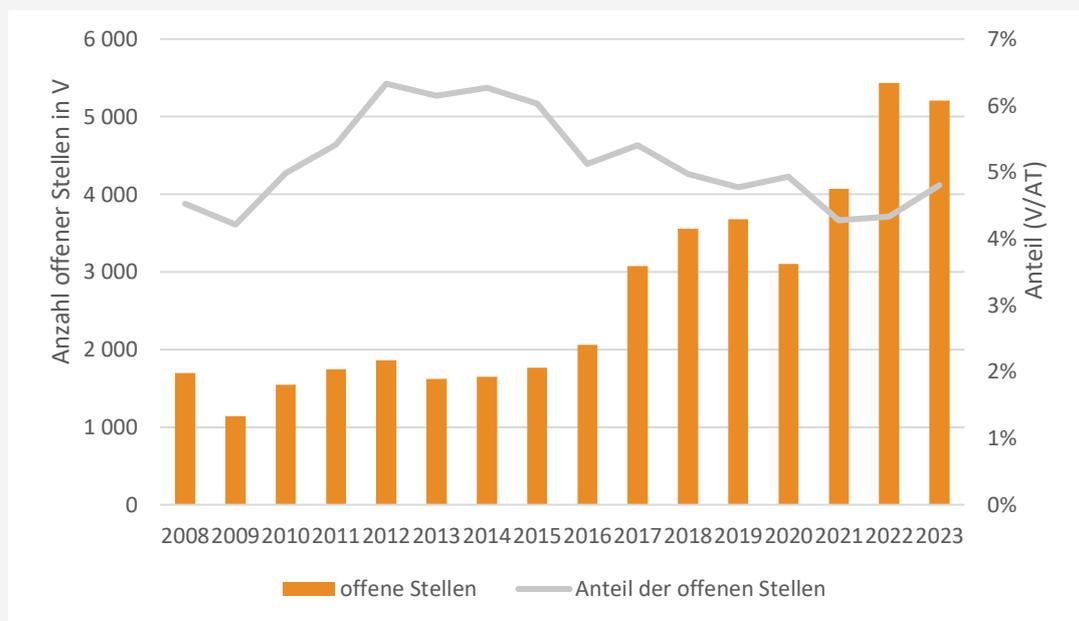
ABBILDUNG 6: VAKANZQUOTE (AMS REGISTRIERT) NACH BEZIRKEN



Quelle: *Arbeitsmarktservice*

In Abbildung 7 ist die Zahl der offenen Stellen (Vorarlberg) seit 2008 absolut und als Anteil an allen offenen Stellen in Österreich dargestellt. Relativ gesehen entwickelt sich die Zahl der offenen Stellen in Vorarlberg besser als in Österreich gesamt (sinkender Anteil), absolut jedoch ist bis 2022 ein Anstieg mit krisenbedingten Dellen zu beobachten. Im Jahr 2023 sinkt die Zahl wieder leicht, liegt jedoch noch immer deutlich über dem Niveau von 2021.

ABBILDUNG 7: OFFENE STELLEN IN VORARLBERG ABSOLUT UND RELATIV, ZEITLICHE ENTWICKLUNG



Quelle: Arbeitsmarktservice

Die Wirtschaft in Vorarlberg hat folglich Potenzial weitere Arbeitskräfte aufzunehmen oder das Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden, der aktuell Beschäftigten auszubauen. Da überwiegend Frauen in Teilzeit arbeiten und somit theoretisch ein Aufstockungspotenzial vorhanden ist, ergibt sich die Frage, welche Mechanismen oder Hemmnisse es möglicherweise gibt, die dazu führen, dass vermehrt Frauen nicht ihr volles Potenzial (gemessen am Stundenausmaß) am Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen.

3 Potenzielle Hemmnisse

Im vorangegangenen Kapitel 2 wurde deutlich, dass Frauen weniger häufig und zudem in geringerem Ausmaß einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen als Männer dies tun. Daraus ergibt sich, dass es aktuell erhebliches ungenutztes Potenzial für den Arbeitsmarkt gibt. Besondere Vorteile sind vorwiegend, dass diese Personen bereits vor Ort sind, teilweise schon in den Arbeitsmarkt integriert sind (z. B. Teilzeitbeschäftigte) und meist das österreichische Ausbildungssystem durchlaufen haben (und somit anerkannte Ausbildungsabschlüsse vorweisen).

Um die Potenziale, die in einer erhöhten Arbeitsmarktpartizipation von Frauen vorhanden sind, zu heben, gilt es jedoch herauszufinden, welche Hemmnisse aktuell bestehen und was die Partizipation verringert oder sogar verhindert.

Die möglichen Hemmnisse sind vielschichtig und umfassen unter anderem rechtliche Restriktionen, zeitliche Aspekte, Werte, Normen und Erwartungen sowie finanzielle Überlegungen. In vielen Fällen ist es eine Kombination aus mehreren Faktoren, die ineinandergreifen.

Christiansen et al. (Christiansen, Lin, Pereira, Topalova, & Turk, 2016) unterteilen die Einflussfaktoren auf die weibliche Arbeitsmarktpartizipation in strukturelle und politische Faktoren. Zu den strukturellen Einflüssen zählen sie die Demografie (Alter, Familienstand, Anzahl pflegebedürftiger Familienmitglieder, Kinder), Ausbildung, Wirtschaftsstruktur, Einkommensungleichheit, soziale Normen und Erwartungen. Zu den politischen Faktoren gehören hingegen das Steuersystem, Anreize und Möglichkeiten zur Teilzeit, Transferleistungen für Kinder, Kinderbetreuung und Karenzregelungen.

Das vorliegende Kapitel soll kurz auf die einzelnen Aspekte, die jeweilige, aktuelle Situation in Vorarlberg und gegebenenfalls die zeitliche Entwicklung beziehungsweise die Situation in Österreich insgesamt eingehen, um so mögliche Hemmnisse mit Fokus Vorarlberg zu identifizieren. Nebst den in Christiansen et. al genannten Faktoren, wird auf zwei weitere Faktoren eingegangen. Zum einen auf die rechtlichen Rahmenbedingungen als grundsätzliches Gerüst, zum anderen auf die Zeitverwendung. Bei begrenzten Zeitressourcen stehen verschiedene Tätigkeiten in Konkurrenz zueinander, die Entscheidung vermehrt bezahlter Arbeit nachzugehen ist demnach gleichzeitig immer auch eine Entscheidung andere Tätigkeiten in ihrem Ausmaß zu minimieren.

3.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Für schwangere Frauen und stillende Mütter gibt es verschiedene rechtliche Rahmenbedingungen, die eine Beschäftigung beziehungsweise die Ausübung bestimmter Tätigkeiten einschränkt oder gänzlich verbietet.⁷ Ebenfalls kann die Arbeitszeit davon beeinflusst werden (z. B. Nachtarbeit, Schichtarbeit).⁸

Generelle Berufsverbote für Frauen gibt es jedoch nicht in Österreich. Die grundsätzliche Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt ist somit gegeben. Ausnahmen, beispielsweise in bestimmten Religionsgemeinschaften, bestehen.

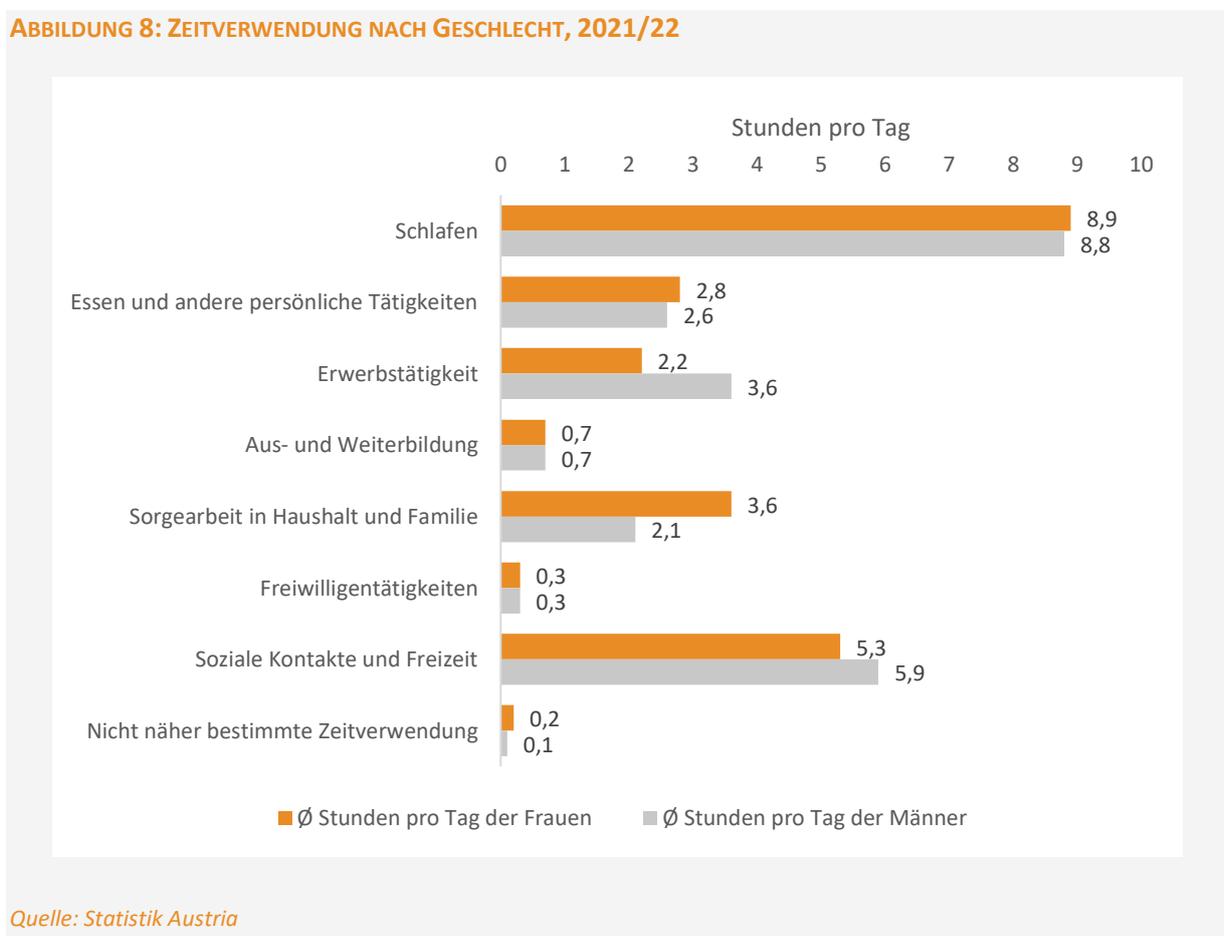
⁷ https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_beruf_und_pension/Karenz-und-Mutterschutz/3.html

⁸ https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_beruf_und_pension/Karenz-und-Mutterschutz/3/Seite.0803402.html

3.2 Zeitverwendung

Zeit ist eine begrenzte Ressource und Jedem und Jeder stehen pro Tag 24 Stunden zur Verfügung. Die Aufteilung dieser verfügbaren Zeit wird durch körperliche Bedürfnisse (Schlaf, Nahrung) wie auch persönliche und gesellschaftliche Präferenzen (bezahlte und unbezahlte Arbeit, Freizeit etc.) beeinflusst. Ein Mehr der einen Tätigkeit bedingt somit immer, dass eine andere Tätigkeit eingeschränkt werden muss. Die Zeitverwendungserhebung misst, wie viel Zeit mit welchen Haupttätigkeiten verbracht wird. Die Ergebnisse der Erhebung 2021/22 zeigen, dass Frauen auch weiterhin deutlich mehr Zeit mit unbezahlter Arbeit (Sorgearbeit in Haushalt und Familie, Freiwilligentätigkeiten) verbringen als Männer. Insgesamt arbeiten Frauen pro Tag im Durchschnitt 7,6 Stunden und Männer 7,4 Stunden. Die Aufteilung zeigt allerdings, dass Frauen davon 4,3 Stunden mit unbezahlter Arbeit verbringen, während es bei Männern nur 2,5 Stunden sind.⁹

ABBILDUNG 8: ZEITVERWENDUNG NACH GESCHLECHT, 2021/22



⁹ Statistik Austria, Zeitverwendungserhebung 2021/22

Frauen übernehmen, sowohl wenn sie im gleichen Maße erwerbstätig sind wie der Partner, als auch wenn das Erwerbsausmaß höher als jenes des Partners ist, einen höheren Anteil der Hausarbeit in Paarhaushalten.¹⁰ Das zeigt sich nochmals etwas deutlicher bei der Kinderbetreuung.¹¹

Wird also unbezahlte und Erwerbsarbeit insgesamt betrachtet, verbringen Frauen sogar etwas mehr Zeit pro Tag mit Arbeit. Auch wenn Frauen das gleiche oder sogar ein höheres Erwerbsausmaß haben als ihre Partner, übernehmen sie weiterhin über 50 Prozent der Kinderbetreuung beziehungsweise der Hausarbeit.

Hinter der Verteilung der unbezahlten Arbeit stehen zum einen persönliche Präferenzen, gesellschaftliche Normen und Erwartungen zum anderen aber auch immer wieder ökonomische Abwägungen. Da die Arbeit (wie Hausarbeit und Kinderbetreuung) anfällt und erledigt werden muss, bleibt die Entscheidung, ob man die Leistungen am Markt bezieht, oder ob es finanziell günstiger ist, diese selbst zu leisten. Die Kosten dafür sind das dadurch entgangene Einkommen.

¹⁰ Statistik Austria, Zeitverwendungserhebung 2021/22, Anmerkung: Erwachsene Personen bis 65

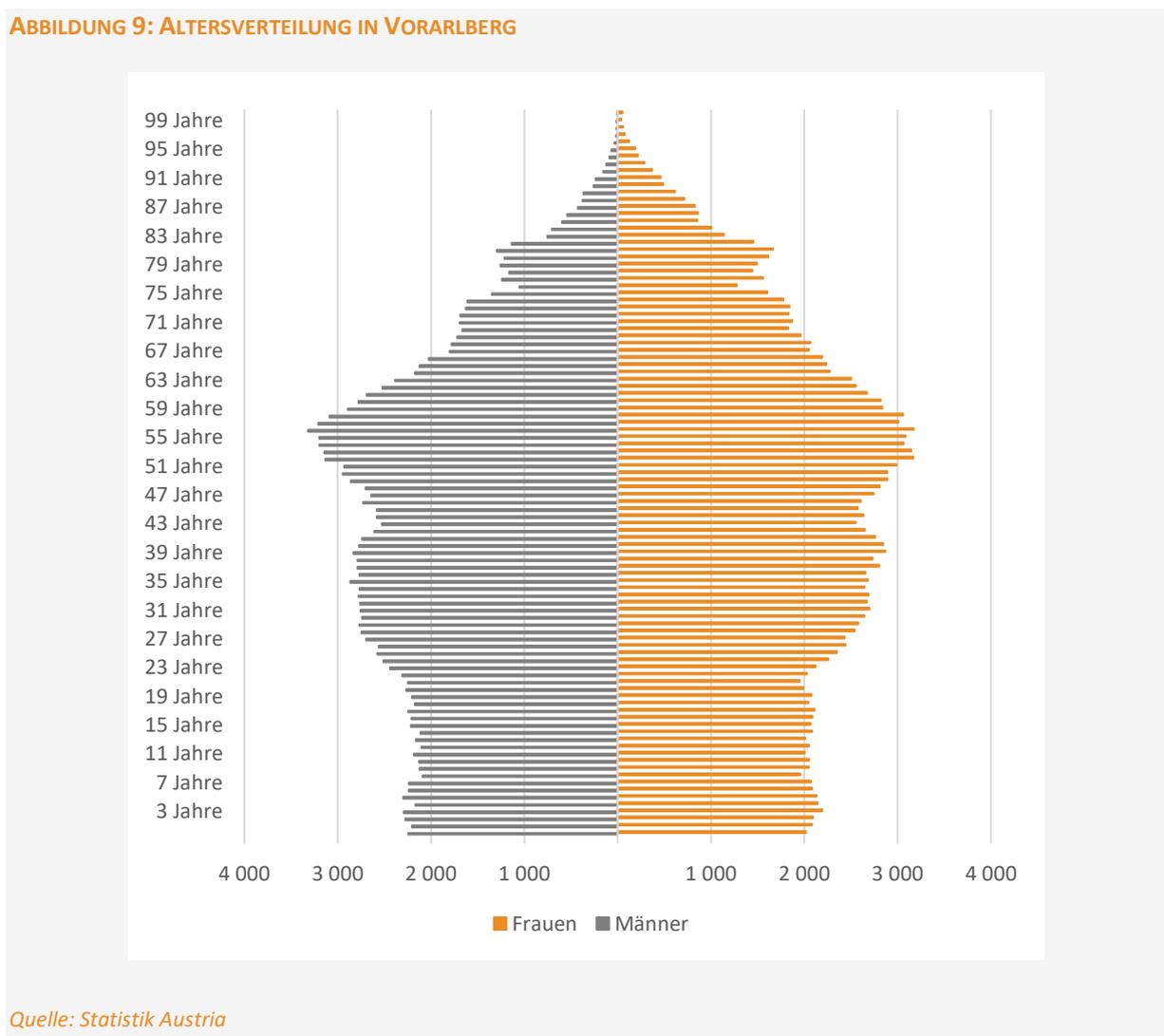
¹¹ Statistik Austria, Zeitverwendungserhebung 2021/22, Anmerkung: Erwachsene Personen bis 65

3.3 Demografische Faktoren

Zu den demografischen Faktoren gehören insbesondere Alter, Familienstand und Haushaltsstrukturen sowie Anzahl der Kinder und pflegebedürftiger Familienangehöriger.

Insgesamt gibt es in Vorarlberg etwas mehr Frauen als Männer, dies liegt jedoch in erster Linie daran, dass Frauen durchschnittlich länger leben als Männer. Im erwerbsfähigen Alter hingegen gibt es mehr Männer. Im Vergleich mit Österreich ist die Bevölkerung Vorarlbergs etwas jünger. Hinsichtlich Bevölkerungsprognosen wird ein Wachstum erwartet, ebenfalls ist ein leichter Anstieg bei den Geburtenzahlen prognostiziert.¹²

ABBILDUNG 9: ALTERSVERTEILUNG IN VORARLBERG



¹² Statistik Austria, Demografische Prognose, Hauptszenario

Tabelle 1 ist eine Zusammenfassung mehrere Indikatoren hinsichtlich der Haushaltsstrukturen. Es ist jeweils der Indikator, die Einheit und der jeweilige Wert für Vorarlberg, Österreich und Österreich ohne Wien gegeben. Als Vergleich wird zudem das Bundesland mit dem höchsten und dem geringsten Wert angeführt. Insgesamt zeigt sich, dass in Vorarlberg eine eher klassische Haushaltsstruktur vorkommt, und der Anteil der (jungen) Kinder im Österreichvergleich überdurchschnittlich hoch ist. Vorarlberg hat den jeweils höchsten Wert hinsichtlich des Anteils der unter 6-jährigen und der unter 15-jährigen Kinder. Ebenso ist Vorarlberg beim Anteil der Haushalte mit mehr als vier Personen im Bundesländervergleich Spitzenreiter, wie auch beim Anteil der Kinder, die in Ehe-Familien leben. Den geringsten Wert weist das Bundesland in der Kategorie „nur die Mutter ist erwerbstätig“ auf.

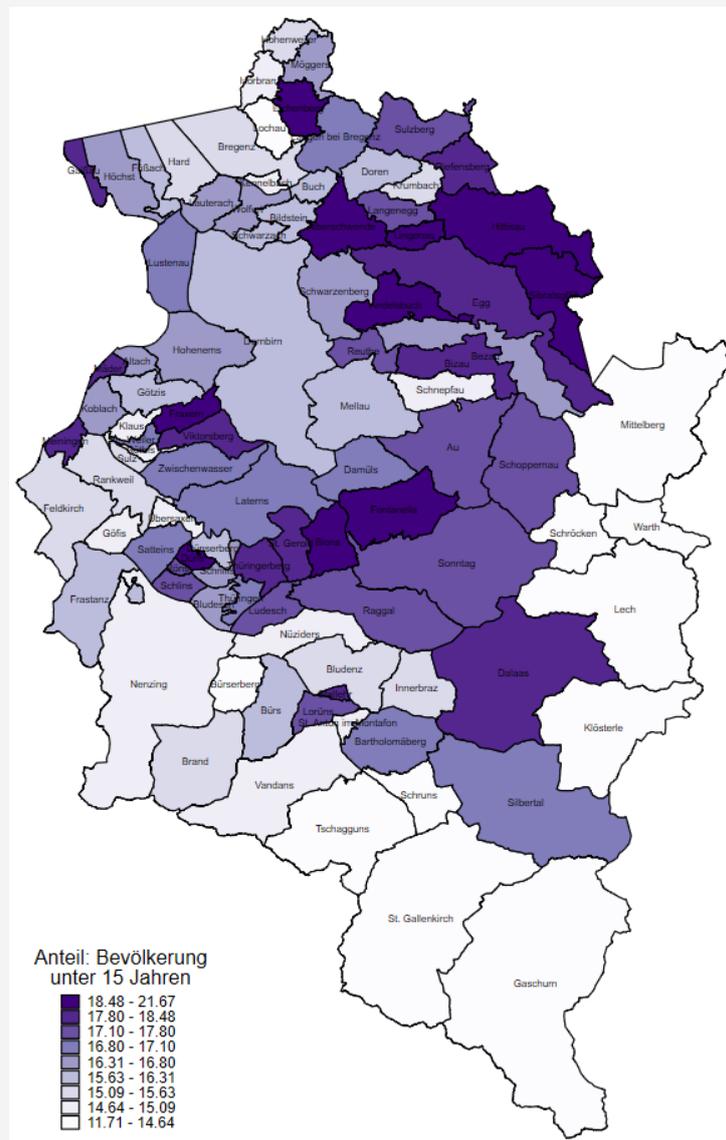
TABELLE 1: HAUSHALTSSTRUKTUREN IM BUNDESLÄNDERVERGLEICH (LETZTVERFÜGBARE JAHRE)

Indikator	(Anteil der)	Vorarlberg (in %)	AT (in %)	AT ohne W (in %)	Max. (in %)	Min. (in %)
Ein-Personen-Haushalte	Haushalte	34,4	38,0	35,9	44,7 (W)	32,6 (B)
4 oder mehr Personen-Haushalte	Haushalte	20,0	17,2	18,2	20,0 (V)	13,9 (W)
Unter 6-Jährige	Bevölkerung	6,5	5,8	5,8	6,5 (V)	5,0 (B)
Unter 15-Jährige	Bevölkerung	15,9	14,4	14,4	15,9(V)	13,1 (B)
Haushaltsreferenzperson erwerbstätig	Haushalte	60,5	58,2	58,5	60,8 (T)	54,8 (K)
Kinder in Ehe-Familien	Kinder	75,6	71,2	72,2	75,6(V)	64,4 (K)
Ein-Kind Familien	Kinder	25,8	29,8	29,8	33,9 (K)	25,8 (V)
3 oder mehr Kinder	Kinder	30,3	27,4	26,6	30,9(W)	20,5 (B)
Nur der Vater ist erwerbstätig	Kinder	17,5	15,7	14,8	19,3(W)	11,8 (B)
Nur die Mutter ist erwerbstätig	Kinder	3,2	4,6	4,5	5,4 (N)	3,2 (V)

Quelle: Statistik Austria, *Economica*

Die regionale Verteilung der Bevölkerung nach Alter, genauer der Bevölkerungsanteil der unter 15-Jährigen nach Gemeinden ist in Abbildung 10 gegeben. Dabei zeigt sich, dass entlang des Rheingrabens und im Bregenzerwald der Anteil der unter 15-Jährigen besonders hoch ist.

ABBILDUNG 10: ANTEIL DER BEVÖLKERUNG UNTER 15 JAHREN, REGIONALE VERTEILUNG, 2022

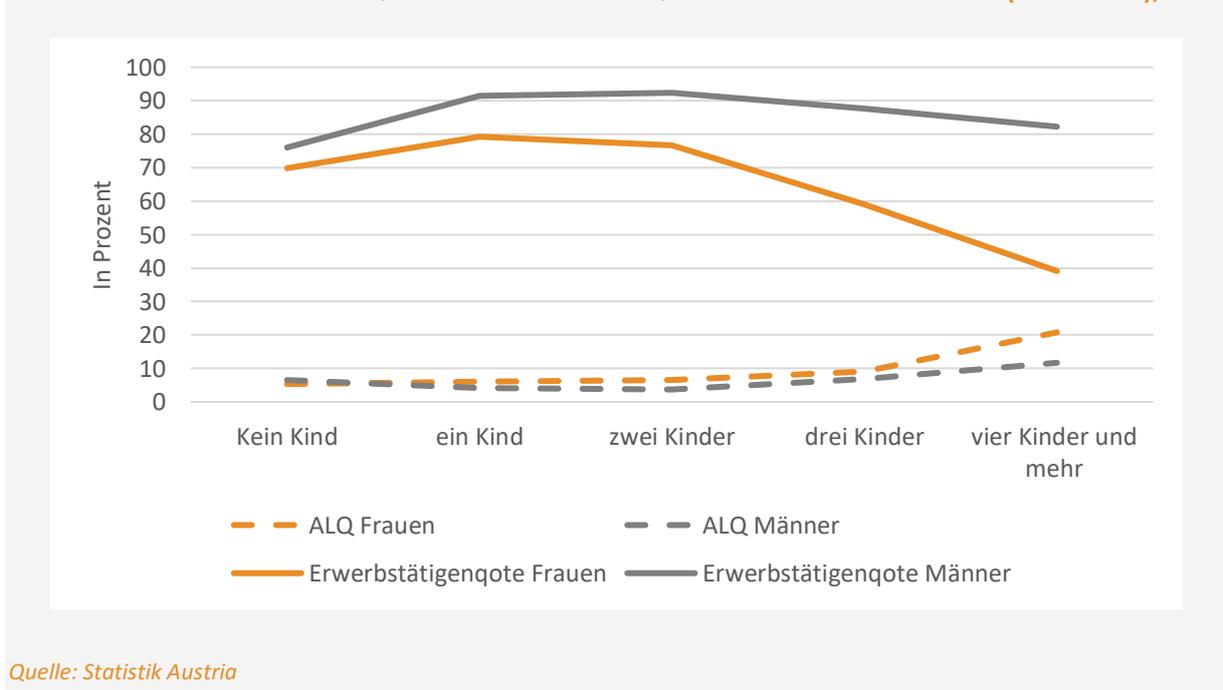


Quelle: Statistik Austria

Dass die Haushaltsstrukturen und die Zahl der Kinder im Zusammenhang mit dem Ausmaß der Erwerbstätigkeit stehen, zeigt sich auch in der Auswertung der Erwerbs- und Arbeitslosenquote nach Geschlecht und Anzahl der Kinder im Haushalt. (Abbildung 11)

Zunächst zeigt sich, dass die Erwerbsquote von Frauen durchgängig unter jener von Männern liegt (auch wenn es keine Kinder gibt). Für beide Geschlechter ist eine ähnliche Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nach Anzahl der Kinder zu erkennen: mit einem Kind steigt die Quote an, für Frauen nimmt sie mit dem zweiten Kind dann jedoch ab und sinkt mit jedem weiteren Kind weiter. Bei den Männern ist ein Rückgang erst ab dem dritten Kind zu erkennen. Die Arbeitslosenquote verändert sich mit der Anzahl der Kinder unterschiedlich. Jene von Frauen ist zunächst konstant und steigt für jene Frauen mit mehr als zwei Kindern. Bei den Männern hingegen ist bei einem oder zwei Kindern eine geringere Arbeitslosenquote zu beobachten, als bei keinem Kind. Sind drei oder mehr Kinder vorhanden, steigt die Quote dann jedoch ebenfalls.

ABBILDUNG 11: ERWERBSTÄTIGENQUOTE UND ARBEITSLSENQUOTE NACH ANZAHL DER KINDER (ÖSTERREICH), 2021



Zusammenfassend ergibt sich daher, dass Frauen insgesamt eine geringere Erwerbsquote haben und die Erwerbsquote sich mit der Anzahl der Kinder verändert. Mit einem Kind ist sie bei Männern und Frauen höher als mit keinem Kind. Frauen mit mehr als zwei Kindern haben jedoch eine (deutlich) geringere Erwerbsquote. Bei den Männern zeigt sich dieser Effekt erst ab mindestens drei Kindern.

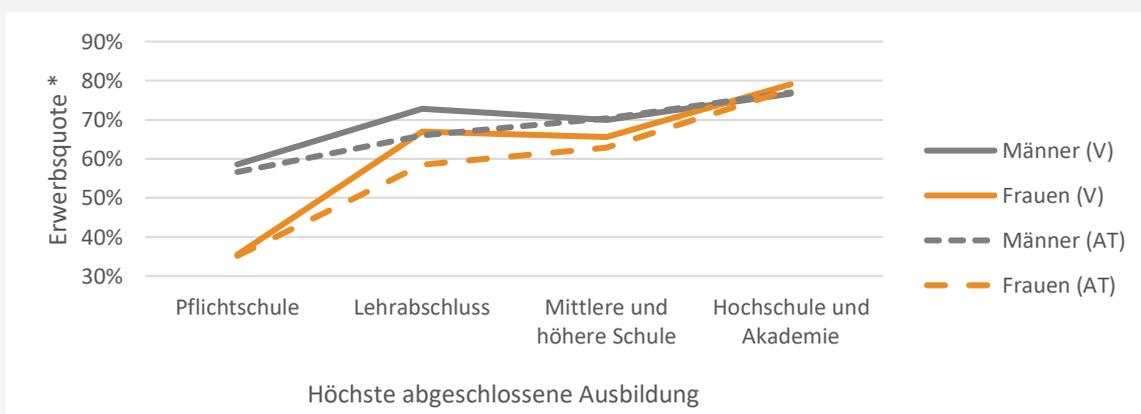
3.4 Ausbildung

Hinsichtlich der Teilnahme am Arbeitsmarkt spielt die Ausbildung von Frauen eine wichtige Rolle. Die zu erwartenden Einkommen steigen mit der Ausbildung, welche somit die Abwägung zwischen unbezahlten Hausarbeits- und Betreuungsleistungen im Vergleich zur Erwerbstätigkeit mittelbar beeinflusst (Eckstein & Lifshitz, 2011).

Dass die Ausbildung Einfluss auf die Arbeitsmarktpartizipation hat, zeigt ebenso eine aktuelle Auswertung des Arbeitsmarktservice Österreich (Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, 2023). Je höher der Bildungsabschluss ist, desto geringer ist die Arbeitslosenquote. Hinzu kommt, dass Frauen aller Bildungsabschlüsse nochmals weniger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Männer. Eine Besonderheit, die in diesem regionalen Kontext zudem zu erwähnen ist, ist, dass die Arbeitslosenquote von Personen mit maximal einem Lehrabschluss in Vorarlberg (wie auch in Oberösterreich, Salzburg, Steiermark und Tirol) deutlich unter jener für Österreich insgesamt liegt.

Die Auswirkung von Bildung auf die Erwerbstätigkeit ist auch bei der Erwerbsquote¹³ nach Geschlecht und Bildungsstand zu erkennen (Abbildung 12).

ABBILDUNG 12: ERWERBSQUOTE* NACH AUSBILDUNG UND GESCHLECHT, 2021



Quelle: Statistik Austria

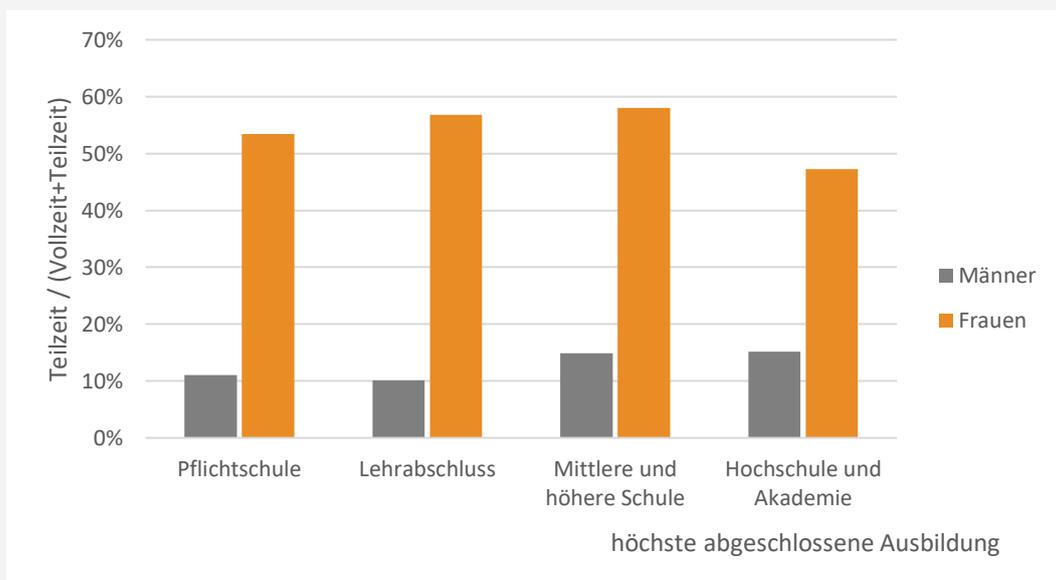
Erwerbsquote*: $\text{Erwerbspersonen} / (\text{Erwerbspersonen} + \text{Nicht-Erwerbspersonen})$ innerhalb der Gruppe an Personen der jeweils gleichen höchsten abgeschlossenen Ausbildung

¹³ Erwerbsquote nach Bildungsstand: $\text{Erwerbspersonen} / (\text{Erwerbspersonen} + \text{nicht-Erwerbspersonen})$ innerhalb der Gruppe an Personen der jeweilig gleichen höchsten abgeschlossenen Ausbildung

Mit einem höheren Bildungsabschluss steigt die Erwerbsquote unabhängig vom Geschlecht. Jene von Frauen ist nochmals deutlicher von diesem Phänomen betroffen. Die Differenz zwischen Männern und Frauen verringert sich immer weiter und bei Personen mit einem Hochschulabschluss ist die Erwerbsquote von Frauen sogar höher als jene der Männer. Eine Besonderheit Vorarlbergs im Vergleich zu Österreich insgesamt ist die Bedeutung der Lehre. Dies hat sich bereits bei der deutlich geringeren Arbeitslosenquote gezeigt und setzt sich ebenso in einer erhöhten Erwerbsquote fort.

Unterteilt nach Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigkeit, sind zwei hauptsächliche Beobachtungen zu machen: grundsätzlich liegt der Anteil der Erwerbstätigen in Teilzeit bei den Frauen (zwischen 47 % und 58 %) durchgängig über jenem der Männer (zwischen 10 % bis 15 %). Nach Bildungsabschluss unterteilt, ist jedoch eine unterschiedliche Entwicklung zu erkennen. Der Anteil der Männer, die Teilzeit arbeiten, steigt mit dem Ausbildungsniveau, bei den Frauen hingegen ist die Entwicklung entlang eines umgekehrten U, zunächst ist auch hier ein Anstieg zu beobachten, Frauen mit einem Hochschulabschluss haben dann aber die geringste Teilzeitquote (Abbildung 13). Diese Beobachtungen gelten für alle Bundesländer, mit Ausnahme Wiens und Oberösterreichs (Männer). Wobei sich auch für Wien und Oberösterreich eine verringerte Teilzeitquote bei hoch ausgebildeten Frauen zeigt.

ABBILDUNG 13: ANTEIL DER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN AN DEN TEILZEIT- UND VOLLZEITBESCHÄFTIGTEN, 2021

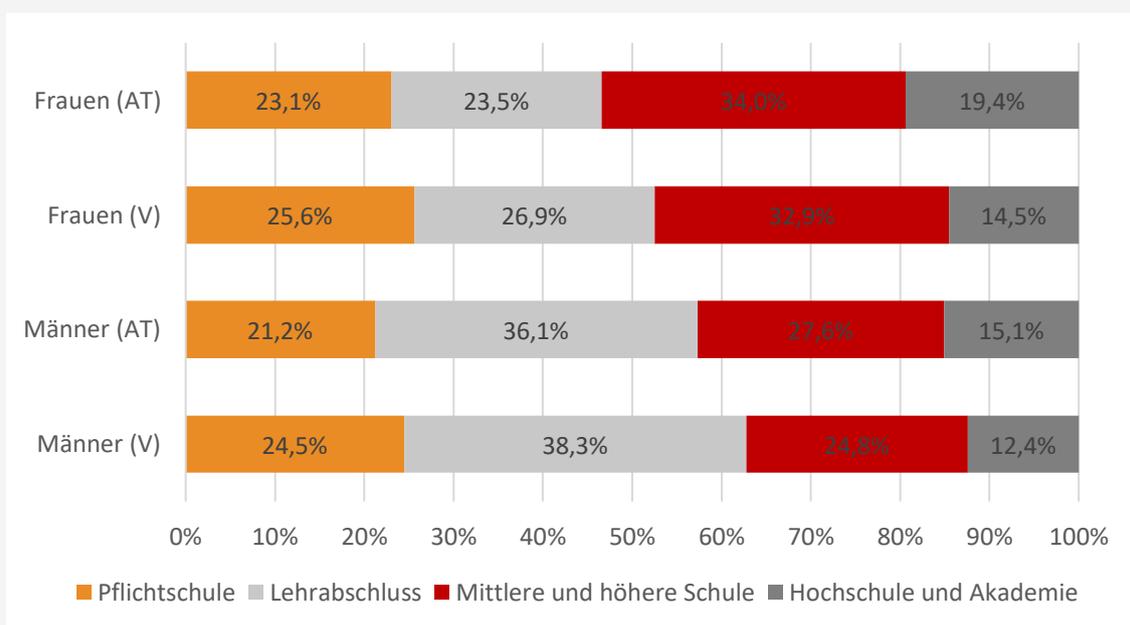


Quelle: Statistik Austria, *Economica*

Frauen mit einer tertiären Ausbildung weisen somit eine erhöhte Arbeitsmarktpartizipation auf, sowohl insgesamt (geringere Arbeitslosigkeit, erhöhter Erwerbstätigenanteil), als auch im Ausmaß (mehr Vollzeitbeschäftigte).

Die Ausbildungssituation der Vorarlberger Bevölkerung nach Geschlecht stellt sich wie folgt dar: Bei den 15-64-Jährigen gibt es, im Vergleich mit Österreich insgesamt, einen höheren Anteil an Personen mit maximal Pflichtschulabschluss oder einem Lehrabschluss, Abschlüsse von mittleren und höheren Schulen oder von Hochschulen und Akademien sind weniger stark vertreten. Bei den Männern in Vorarlberg ist die Lehre der häufigste Bildungsabschluss, bei den Frauen hingegen jener der mittleren und höheren Schulen. Ebenso haben anteilig mehr Frauen als Männer maximal einen Pflichtschulabschluss. Dies gilt jedoch auch für die Abschlüsse an Akademien oder Hochschulen.

ABBILDUNG 14: BEVÖLKERUNG (15–64) NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG IN VORARLBERG, 2021



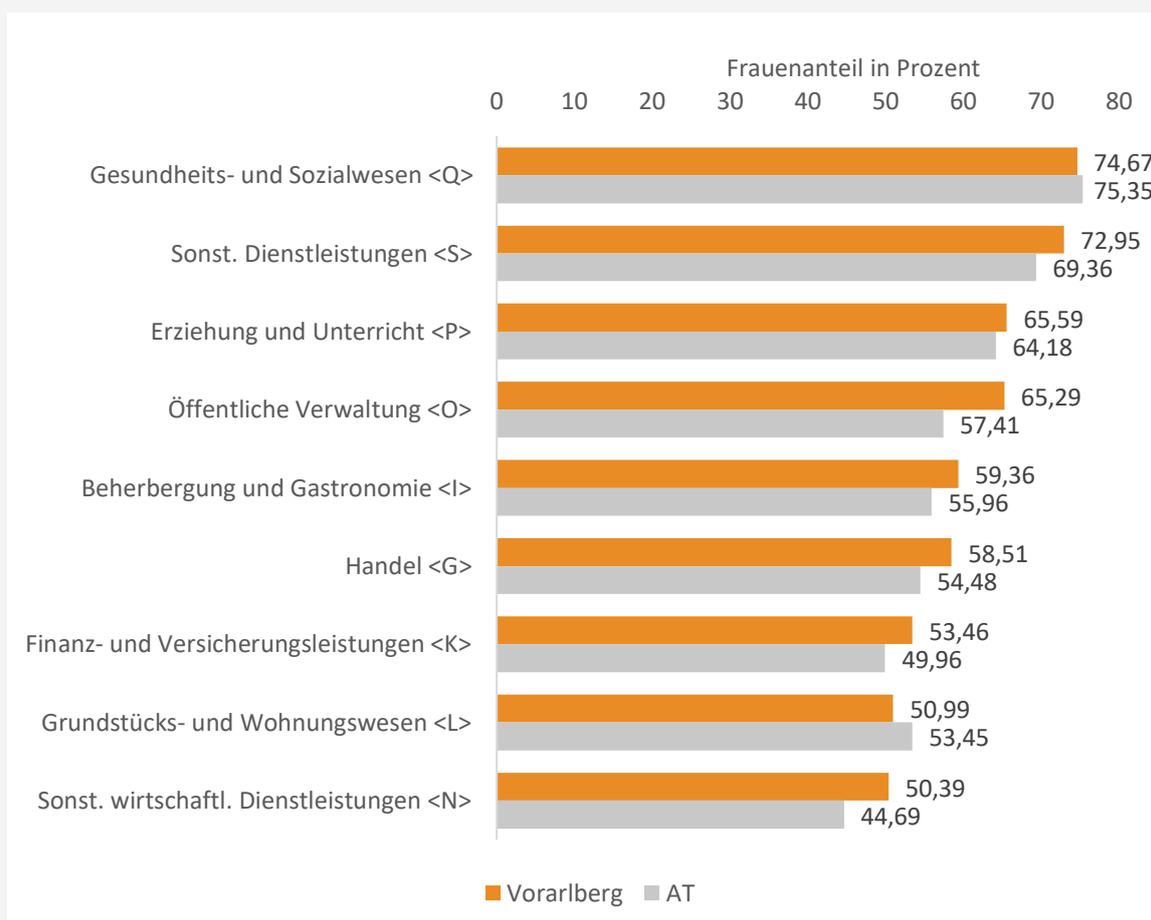
Quelle: Statistik Austria, *Economica*

Unterschiede zwischen den Geschlechtern (im Durchschnitt) zeigen sich nicht nur hinsichtlich der Ausbildung allgemein, sondern auch bezüglich der gewählten Fachbereiche. Frauen sind deutlich unterrepräsentiert in den Bereichen Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik (MINT). Dahingegen sind Männer im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen weniger stark vertreten.

3.5 Wirtschaftsstruktur

Die Unterschiede in der Wahl der Ausbildungsbereiche (ganz generell, nicht auf individueller Ebene), setzen sich auch in der Bedeutung der Sektoren bzw. Branchen hinsichtlich der Geschlechterverteilung fort. Der Sektor mit dem höchsten Anteil weiblicher Beschäftigter ist das Gesundheits- und Sozialwesen. Hier sind drei von vier Beschäftigten weiblich. Es folgen sonstige Dienstleistungen¹⁴ (73 %) und Erziehung und Unterricht mit zwei von drei Beschäftigten, die weiblich sind (vgl. Abbildung 15).

ABBILDUNG 15: SEKTOREN MIT DEM HÖCHSTEN FRAUENANTEIL, 2021*



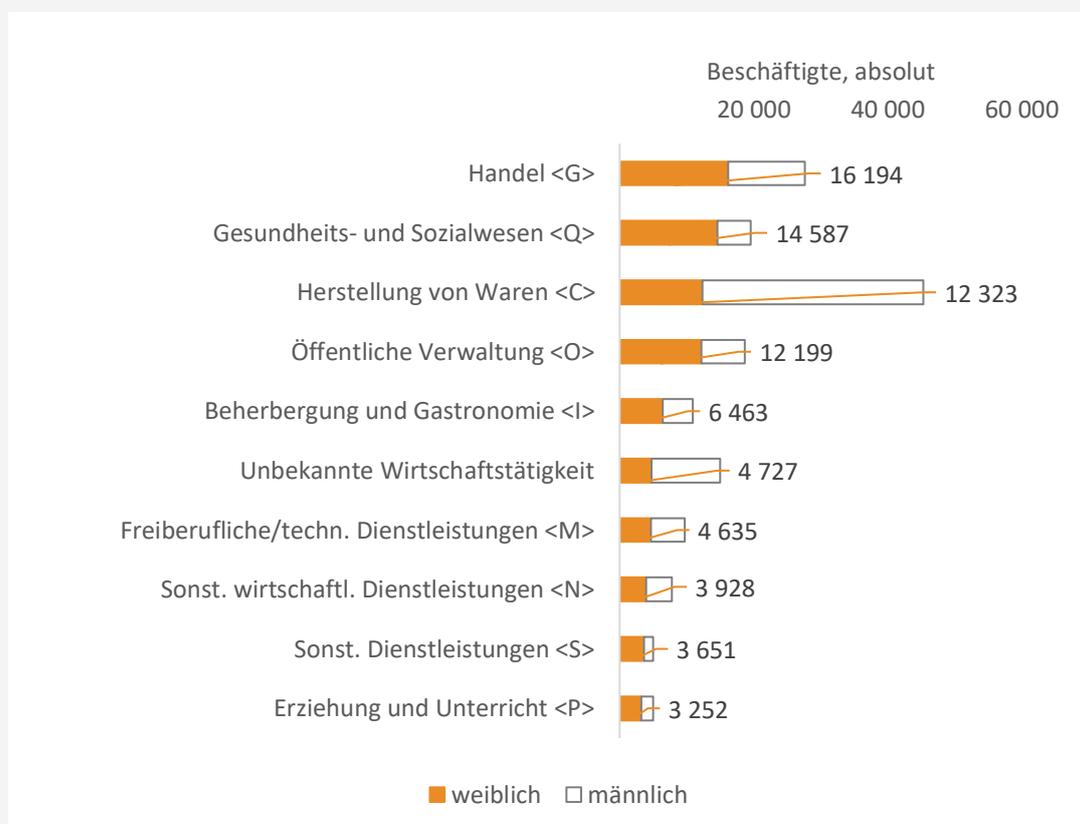
Quelle: Statistik Austria

Exklusive „private Haushalte“ und „extraterritoriale Einheiten“, 2021*: vorläufige Werte

¹⁴ Dieser Sektor inkludiert zum Beispiel überwiegend persönliche Dienstleistungen wie Frisör- und Kosmetiksalons, Wäschereien, Bestattung und Saunas sowie Bäder.

Absolut betrachtet (Abbildung 16) ist der Handel jener Sektor, in dem die meisten Frauen in Vorarlberg beschäftigt sind, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen und der Industrie (Herstellung von Waren).

ABBILDUNG 16: SEKTOREN MIT DEN ABSOLUT MEISTEN WEIBLICHEN BESCHÄFTIGTEN, VORARLBERG, 2021*



Quelle: Statistik Austria

2021*: vorläufige Werte; angezeigte Werte beziehen sich auf die weiblichen Beschäftigten

Ein starker Dienstleistungssektor, genauer das Wachstum dieses Sektors, begünstigt die weibliche Arbeitsmarktpartizipation (Thévenon, 2013). Allerdings wird gerade in den Dienstleistungssektoren häufig in Teilzeit gearbeitet, wobei jedoch die Wirkungsrichtung nicht eindeutig ist (werden mehr Teilzeitstellen nachgefragt oder mehr Teilzeitstellen angeboten).

Ein weiterer struktureller Faktor ist, dass Frauen weiterhin in Führungspositionen unterrepräsentiert sind.¹⁵ Dies betrifft alle Sektoren, auch jene, in denen mehrheitlich Frauen beschäftigt sind. Zum einen hat dies direkte Implikationen auf das Einkommen, zum anderen kann dies indirekte Signale hinsichtlich der individuellen Karriereperspektiven senden und folglich Auswirkungen auf die Motivation haben.¹⁶ Zudem arbeiten Führungskräfte häufiger in Vollzeit als in Teilzeit, was wiederum das Ausmaß der Arbeitsmarktpartizipation beeinflusst.

3.6 Finanzielle Faktoren

Finanzielle Faktoren können einen bedeutenden Einfluss auf die Entscheidung hinsichtlich der Arbeitsmarktpartizipation haben. Um Grundbedürfnisse (Wohnen, Essen etc.) zu decken, muss ein bestimmtes Einkommen erwirtschaftet werden, oder vorhanden sein. Internationale Vergleiche zeigen beispielsweise, dass die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen in einkommensschwachen Ländern besonders hoch ist, da die Deckung der Lebensnotwendigkeiten ansonsten nicht ausreichend sichergestellt ist.¹⁷ In Österreich – wie auch in anderen sozialen Marktwirtschaften – sorgen Sozialleistungen jedoch dafür, dass die Grundbedürfnisse generell gedeckt sind. Dennoch kann ein geringes Haushaltseinkommen den Druck zu arbeiten erhöhen.

Der andere Hebel, über den das Einkommen Einfluss auf die Arbeitsmarktpartizipation hat, ist der Trade-Off zwischen unbezahlter und bezahlter Arbeit bei begrenzten Zeitressourcen. Wie im Kapitel 3.2 dargelegt, arbeiten Frauen in Stunden gemessen mindestens so viel wie Männer, sie verbringen nur einen größeren Teil mit unbezahlter Arbeit. Dies umfasst Tätigkeiten im Haushalt, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder Freiwilligenarbeit. Die Durchführung der unbezahlten Arbeit beruht unter anderem auf finanziellen Abwägungen. Zum einen gibt es einen Einkommensentgang (weniger Stunden an bezahlter Arbeit), zum anderen müssten diese unbezahlten Leistungen sonst am Markt bezogen werden. Je höher das Einkommen ist, desto eher wird in Richtung mehr Erwerbsarbeit und Bezug der Leistungen am Markt optiert. Oft wird diese Entscheidung nicht auf rein individueller Ebene getroffen, sondern in Bezug auf das Haushaltseinkommen. Für den Partner /

¹⁵ Vgl. https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm oder (World Economic Forum, 2023)

¹⁶ Zur Thematik des sogenannten „Trickle-down Effekts“ von Frauen in Führungspositionen vgl. z. B. (Groß, Kleissner, Pitzschke, & Sengschmid, 2021)

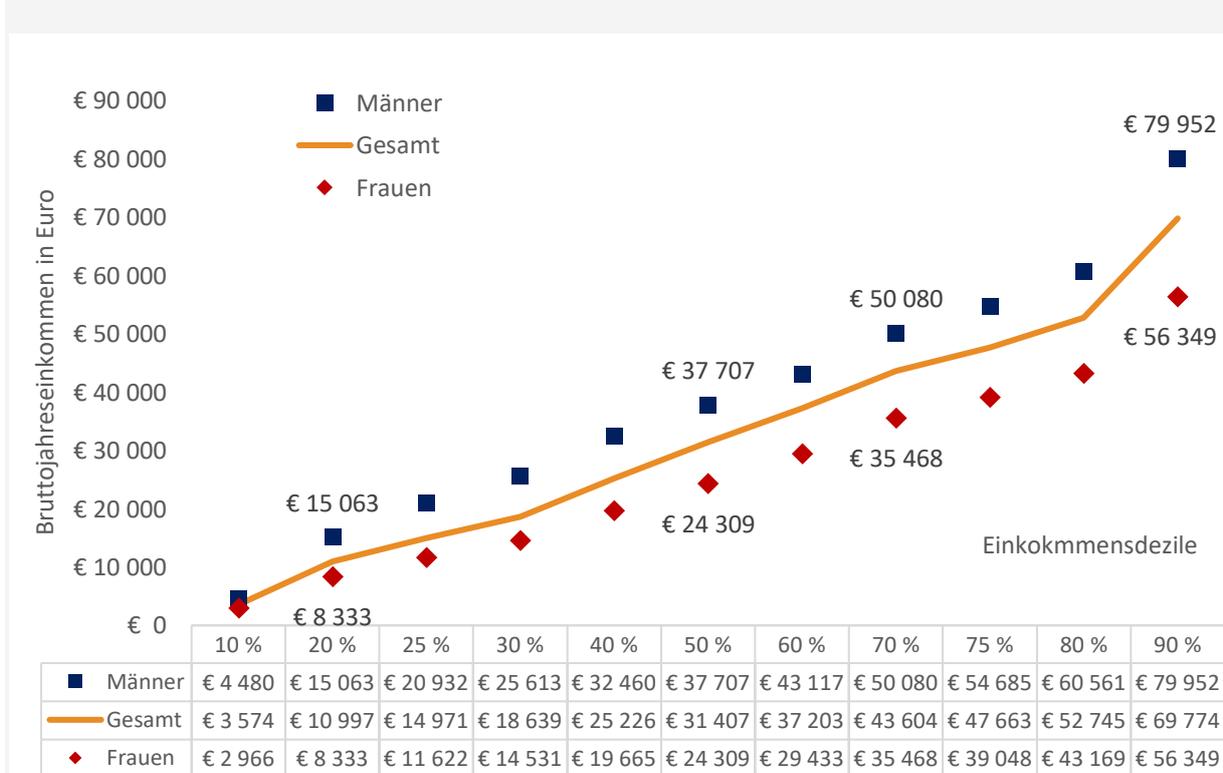
¹⁷ <https://ourworldindata.org/female-labor-supply>

die Partnerin, mit dem geringeren Einkommen, ist es rational günstiger Erwerbsarbeit gegen unbezahlte Arbeit zu tauschen.

In einer Literaturübersicht kommt Keane (Keane, 2010) zu dem Schluss, dass die Einkommenselastizität für Frauen deutlich höher ist, als jene der Männer, insbesondere wenn der gesamte Lebenszyklus (unter Einbeziehung der Arbeitserfahrung, Alter, Fertilität, Kinder etc.) bedacht wird, was darauf schließen lässt, dass Frauen sensibler auf Veränderungen im Einkommen und der daraus resultierenden Entscheidung in welchem Ausmaß sie arbeiten, reagieren.

In Österreich verdienen Frauen im Durchschnitt noch immer weniger als Männer. Abbildung 17 zeigt das unbereinigte Bruttojahreseinkommen nach Dezilen des Jahres 2021 insgesamt, für Männer und für Frauen. Das Einkommen der Männer ist durchwegs höher als jenes der Frauen. Somit ist es in Paarhaushalten bestehend aus Mann und Frau, rational meist die bessere Entscheidung, wenn die Frau ihre Erwerbsarbeit gegen unbezahlte Arbeit tauscht und nicht der Mann. Hinzu kommt die höhere Einkommenselastizität von Frauen.

ABBILDUNG 17: UNBEREINIGTES BRUTTOJAHRESEINKOMMEN NACH GESCHLECHT, 2021



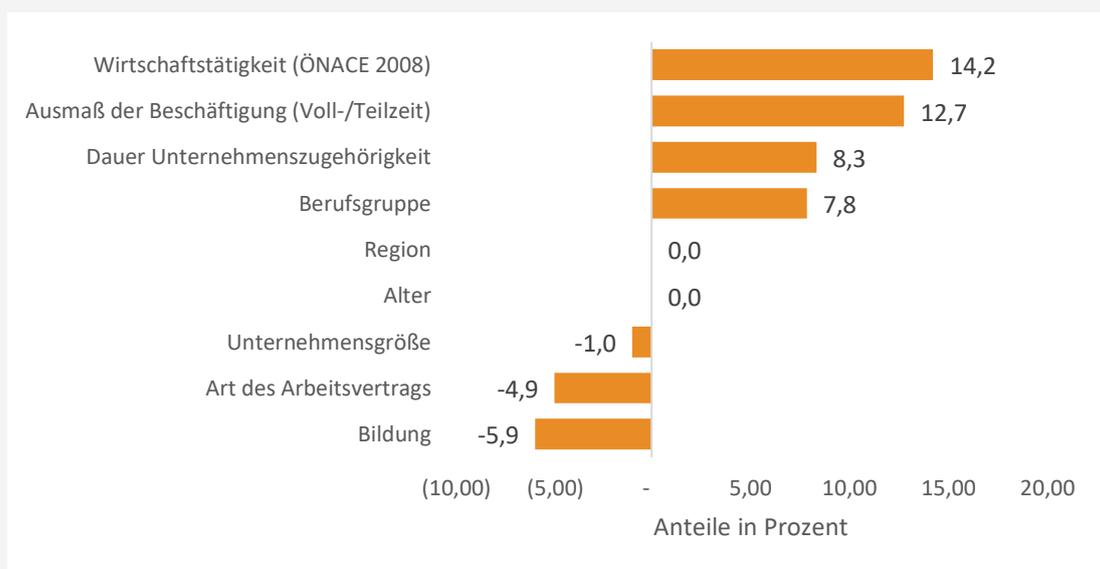
Quelle: Statistik Austria, *Economica*

Anmerkung: Unselbstständig Beschäftigte ohne Lehrlinge

Im Jahr 2021 betrug der Gender-Pay-Gap in Österreich 18,8 % (EU-27 im Jahr 2020: 13,0 %).¹⁸ Das bedeutet, dass Frauen pro Stunde geleisteter Arbeit 18,8 % weniger verdienen als Männer. Im Zeitverlauf ging die Gehaltslücke in Österreich zurück, jedoch liegt sie in Vorarlberg im Bundesländervergleich immer noch auf „Platz 1“ (Vlbg. 25,5 %; Ö: 20,4 %; Stand 2018). Die stärksten Rückgänge sind im Bezirk Bludenz (-7 Prozentpunkte) und Feldkirch (-7,1 Prozentpunkte) zu beobachten. Aktuell ist die Einkommenslücke in der urbanen Region Feldkirch am kleinsten und liegt bei 41,6 %.

Von der Lohnlücke kann in Österreich nur etwa ein Drittel durch Unterschiede in den Arbeitsmarktcharakteristiken (Teilzeitarbeit, Berufsunterschiede etc.) erklärt werden. Der Rest des Lohnunterschiedes, also etwa 14 %-Punkte (Stand 2018) beziehungsweise 12,9 %-Punkte (umgelegt auf 2021), bleibt ungeklärt (Geisberger & Glaser, 2021). In Abbildung 18 ist der jeweilige erklärbare Anteil am Gender Pay Gap dargestellt. Faktoren mit der höchsten Lücken-erhöhenden Kraft sind die Wirtschaftstätigkeit (Branche), das Beschäftigungsausmaß, die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und die Art des Berufs. Bildung, die Tatsache, dass Frauen eher in größeren Unternehmen arbeiten und die Art des Arbeitsvertrags (weniger Lehrlingsverträge) hingegen verringern die Lücke.

ABBILDUNG 18: ERKLÄRBARER ANTEIL AM GENDER PAY GAP, 2018



Quelle: Eurostat, Statistik Austria

¹⁸ Eurostat

Auch wenn einige Teile des Gender Pay Gaps erklärbar sind, bleibt zum einen ein unerklärbarer Teil (Frauen verdienen einfach weniger, weil sie Frauen sind) und zum anderen die Tatsache, dass am Ende weniger Einkommen – erklärbar oder unerklärbar – generiert wird und daher die Entscheidung Erwerbsarbeit gegen unbezahlte Arbeit zu tauschen, rational eher auf die Frauen fällt.

Hinzu kommt, dass es auch im erklärbaren Teil problematische Faktoren hinsichtlich ihrer Wirkungsweisen gibt:

- Sektoren: arbeiten Frauen eher in schlechter bezahlten Sektoren oder wird in Sektoren mit mehr Frauen schlechter bezahlt?
- Teilzeit / Vollzeit: werden nur Teilzeitstellen angeboten? Wird nur eine Teilzeitstelle gesucht, da Frauen mehr unbezahlte Arbeit und Sorgepflichten übernehmen?
- Art des Berufs / Berufsgruppe: Frauen sind weiterhin in bestimmten Berufsgruppen unterrepräsentiert. Sowohl durch die Ausbildungsentscheidung als auch entlang der Hierarchieebenen.

Neben den direkten Auswirkungen der Unterschiede im Einkommen zwischen Männern und Frauen und der sich daraus ergebenden perpetuierenden Probleme, sind auch die langfristigen Folgen für Frauen negativ. Die Auswirkungen der Gehaltsunterschiede werden auch in der Pension bemerkbar und führen zum Pensions-Gap. Auch der Pensions-Gap (definiert als Lücke im Bruttojahreseinkommen (Mittelwert) zwischen Frauen und Männern) ist in Bundesländern mit höherem Gender-Pay-Gap höher (vergleichbares West-Ost-Gefälle). In Vorarlberg ist der Pensions-Gap am höchsten und liegt bei 38,8 % (Ö: 30,8 %; Stand 2021). Dies hat zur Folge, dass die Armutsgefährdungsquote bei Frauen ab 65 Jahren in Österreich deutlich höher ist als bei Männern (17,9 % im Vergleich zu 10,9 % → 7 Prozentpunkte höher).

Das Einkommen, genauer der Unterschied im Einkommen zwischen Männern und Frauen, hat somit auf individueller Ebene kurz- und langfristig negative finanzielle Implikationen. Zudem führt es dazu, dass eher Frauen als Männer ihre Erwerbstätigkeit einschränken, insbesondere dann, wenn sich die Haushaltstätigkeiten und Betreuungspflichten erhöhen.

3.7 Soziale Normen und Erwartungen

Soziale Normen und Erwartungen hinsichtlich der Geschlechterrollen, sei es in Bezug auf Erwerbstätigkeit oder auch hinsichtlich Haushalts- und Betreuungstätigkeiten, können die Entscheidung bezüglich des Ausmaßes der Erwerbstätigkeit, sowohl im Hinblick auf die generelle

Teilnahme, als auch des Ausmaßes der Teilnahme beeinflussen (Christiansen, Lin, Pereira, Topalova, & Turk, 2016).

Zunächst sei erwähnt, dass die Entscheidung der Lebensführung eine individuelle ist und es keine allgemein richtige und gültige Art gibt, wie Haushalt, Kinder und Pflege von Angehörigen sowie Freiwilligen- und Erwerbsarbeit gestaltet werden müssen, solange es sich im Rahmen des Gesetzes bewegt.

Dennoch können persönliche, aber auch gesellschaftliche Erwartungen bezüglich eines bestimmten Verhaltens (z. B. der Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit) die eigene Entscheidung beeinflussen. Der europäische Werteatlas befragt europaweit Menschen nach ihren Einstellungen und Werten, unter anderem zu den Themen Arbeit und Familie. Eine Auswertung¹⁹ der Ergebnisse für Österreich der Jahre 1990 bis 2008 ergibt, bezüglich der Geschlechterrollen, folgendes Bild:

- 63 % stimmen der Aussage zu, dass das Familienleben leidet, wenn die Frau Vollzeit berufstätig ist.
- 53 % sagen, Kinder leiden (wahrscheinlich) bei berufstätigen Müttern. Der Anteil derer, die zustimmen, hat sich jedoch deutlich verringert.
- 40 % der Befragten stimmen der Aussage „Was Frauen wirklich wollen, ist Heim und Kinder“ zu. Tendenz ebenfalls fallend.
- 32 % stimmen zu, dass es die Aufgabe des Mannes ist, Geld zu verdienen, während es die der Frau ist, sich um Haushalt und Kinder zu kümmern

Im europäischen Vergleich ist die österreichische Bevölkerung mit diesen Ansichten eher traditionell. Die Nord- und Mitteleuropäischen Länder weisen eine etwas progressivere Einstellung auf, während hingegen die Bevölkerung in Italien, Polen, Litauen und Südosteuropa eine eher noch konservativere Einstellung hat.²⁰ Für Vorarlberg liegen keine gesonderten Sekundärdaten vor. Das Thema der Werte, Normen und Einstellungen in Bezug auf weibliche Erwerbstätigkeit wurde jedoch in der im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten Umfrage berücksichtigt.

¹⁹ https://www.werteforschung.at/fileadmin/user_upload/p_inter_werteforschung/EVS_Arbeit_Familie.pdf

²⁰ <https://atlasofeuropeanvalues.eu/de/maptool.html> (Interaktive Darstellung der Antworten pro Land)

3.8 Betreuungspflichten

Betreuungspflichten von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen beanspruchen zusätzliche Zeitressourcen, und führen häufig dazu, dass die betroffenen Personen weniger Erwerbsarbeit nachgehen (können). Für 42 % der Frauen in Teilzeitbeschäftigung in Vorarlberg, ist die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen der Hauptgrund für die Teilzeitarbeit.²¹

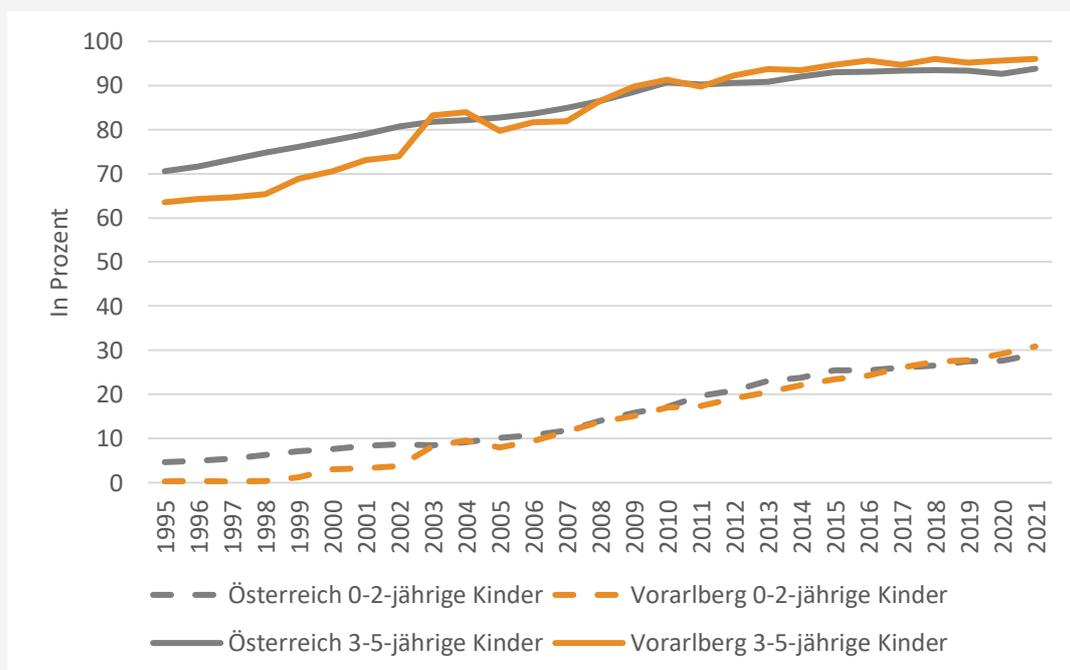
Der Ausbau von Betreuungsangeboten für (Klein-)Kinder, kann dazu führen, dass Frauen vermehrt am Arbeitsmarkt partizipieren. Studien zeigen hier jedoch gemischte Ergebnisse und die genauen Auswirkungen sind von unterschiedlichen Faktoren abhängig (u. a. Art und Ausmaß der Betreuung, Einstellung der Bevölkerung, bestehendes Ausmaß der Partizipation). Für Österreich zeigt sich, dass das Vorhandensein von Kinderbetreuungsplätzen nicht zwingend zu einer erhöhten Teilnahme von Müttern am Arbeitsmarkt führt, sondern vielmehr dazu, dass anderweitige Betreuungsangebote (z. B. durch Verwandte) durch das verbesserte Angebot ersetzt werden (Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2022). Auch für Deutschland zeigt sich, dass die Schaffung von mehr Betreuungsplätzen nicht zwangsläufig zu einer höheren Arbeitsmarktpartizipation führt. Aufbauend auf dem eingeführten Anspruch auf einen Kindergartenplatz, wurden die Effekte dieser Maßnahme hinsichtlich weiblicher Beschäftigung gemessen, dabei zeigt sich, dass das Stundenausmaß jener Frauen, die bereits arbeiteten, zugenommen hat, die generelle Wahrscheinlichkeit für Mütter einer Erwerbstätigkeit nachzugehen jedoch nicht beeinflusst wurde (Boll & Lagemann, 2019). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt ebenfalls eine Studie aus 2018. Die Autoren schlussfolgern, dass die erhöhte Arbeitsmarktpartizipation auf eine Ausweitung der Stunden bei jenen Müttern zurückzuführen ist, die bereits einer Erwerbstätigkeit nachgehen (Müller & Wrohlich, 2020). Bauernschuster und Schlotter (2015) kommen – ebenfalls mit Untersuchungen im Rahmen der Einführung des Betreuungsanspruchs – zu den Ergebnissen, dass Frauen mit Kindern zwischen drei und vier Jahren bedingt durch die Reform vermehrt am Arbeitsmarkt teilnehmen, allerdings würde weiterhin die Mehrheit jener, die die Betreuung in Anspruch nehmen, die Arbeitsmarktpartizipation nicht erweitern. Dahingegen identifiziert Thévenon (2013), dass die Bereitstellung von Betreuungsangeboten für Kinder unter drei Jahren insbesondere in den Ländern mit großzügigen Karenzregelungen die weibliche Partizipation am Arbeitsmarkt erhöht.

²¹ Statistik Austria, Mikrozensus 2021.

Die reine Schaffung von Betreuungsplätzen führt demnach nicht dazu, dass Frauen das Ausmaß der Erwerbstätigkeit automatisch erhöhen. Allerdings ist ein adäquates Kinderbetreuungsangebot eine essenzielle Voraussetzung, um die Zeitressourcen freizusetzen, die dann am Arbeitsmarkt eingesetzt werden können.

Die Betreuungsquoten der 0-2-jährigen und der 3-5-jährigen Kinder²² sind in Österreich und Vorarlberg seit 1995 deutlich angestiegen. Hinzu kommt, dass Vorarlberg zu Österreich aufschließen konnte (Abbildung 19).

ABBILDUNG 19: BETREUUNGSQUOTE IM ZEITLICHEN VERLAUF



Quelle: Statistik Austria

Die Betreuungsquote berücksichtigt allerdings nicht das Ausmaß der Betreuung. Hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern und den Altersgruppen der Kinder (Abbildung 20 und Abbildung 21). In der Statistik wird zwischen folgenden Betreuungsausmaßen unterschieden:

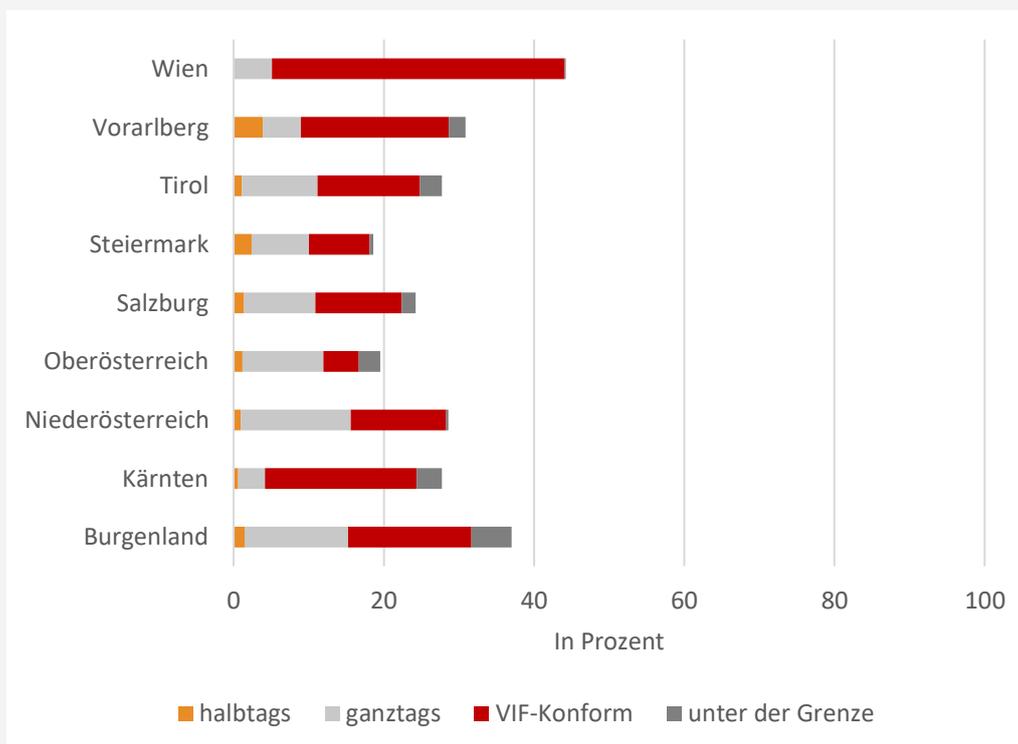
- halbtags: Jeweils mindestens 45 Wochen pro Jahr, 20 Stunden wöchentlich, werktags von Montag bis Freitag, durchschnittlich vier Stunden täglich.

²² Seit 2010/11 besteht ein verpflichtendes Kindergartenjahr für alle 5-jährigen.

- ganztags: Jeweils mindestens 45 Wochen pro Jahr, 30 Stunden wöchentlich, werktags von Montag bis Freitag, durchschnittlich sechs Stunden täglich; mit Angebot von Mittagessen.
- VIF²³-Konform: Jeweils mindestens 47 Wochen pro Jahr, 45 Stunden wöchentlich, werktags von Montag bis Freitag, an vier Tagen wöchentlich 9,5 Stunden; mit Angebot von Mittagessen.
- unter der Grenze: keiner Gruppe zuzuordnen, da mindestens eine Bedingung nicht erfüllt wird.

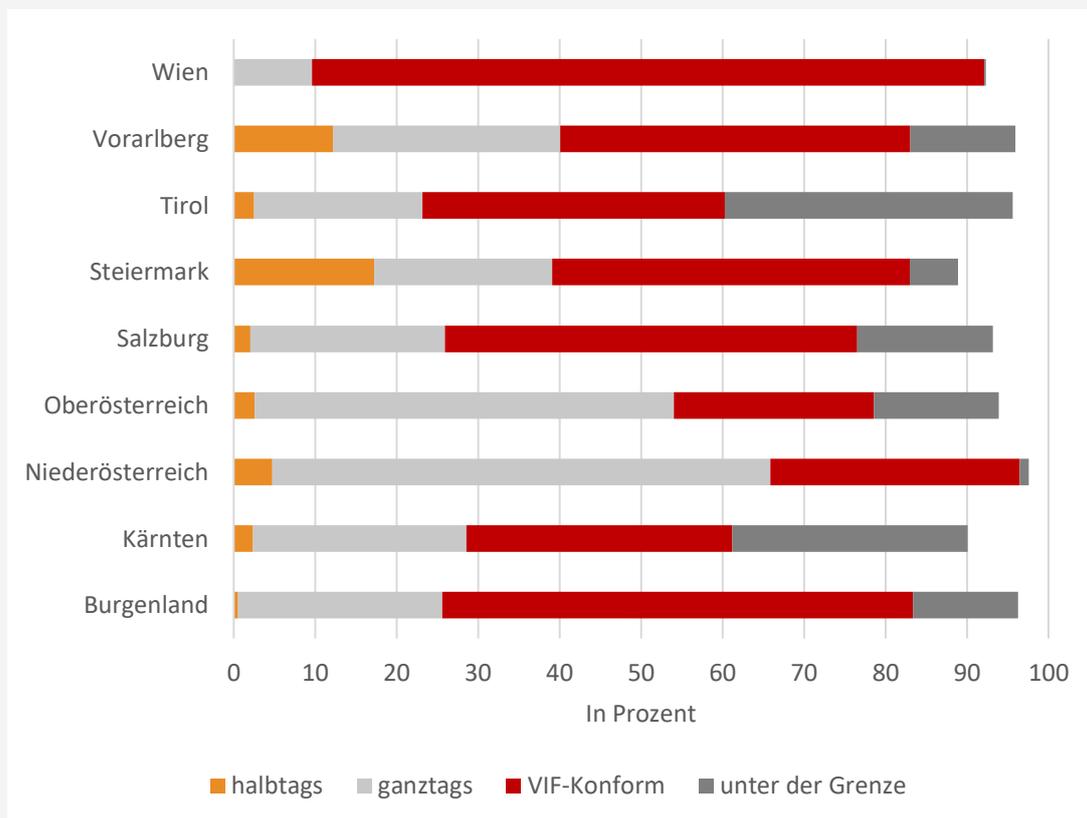
Der Anteil der Kinder, die VIF-konform betreut werden, ist in Wien am höchsten. Bei den 0-2-Jährigen folgen Kärnten, Vorarlberg und das Burgenland. Bei den 3-5-jährigen Kindern sind es das Burgenland und Salzburg. In Vorarlberg gibt es bei den 0-2-jährigen Kindern den höchsten und bei den 3-5-jährigen Kindern den zweithöchsten Anteil, der halbtags betreut wird.

ABBILDUNG 20: BETREUUNGSQUOTE (0- BIS 2-JÄHRIGE KINDER) NACH BUNDESLAND UND ART DER BETREUUNG



Quelle: Statistik Austria

²³ Vereinbarkeitsindikator Familie und Beruf

ABBILDUNG 21: BETREUUNGSQUOTE (3- BIS 5-JÄHRIGE KINDER) NACH BUNDESLAND UND ART DER BETREUUNG


Quelle: Statistik Austria

Die Auswertung der Betreuungssituation nach Ausmaß der Betreuung unterstreicht, dass allein die Quantität der Betreuungsplätze nicht ausreicht, um mehr Frauen eine Erhöhung der Erwerbsarbeit grundsätzlich zu ermöglichen, sondern hier auch die Qualität (Betreuungszeit pro Tag) essenziell ist. Eine Betreuung von vier Stunden pro Werktag ist – unter Berücksichtigung der Pendelzeiten (Betreuungsstätte, Arbeitsstätte) und der übrigen Haus- und Sorgearbeiten – kaum ausreichend, um das Ausmaß der Erwerbstätigkeit der primären Betreuungsperson zu erhöhen.

Neben der generellen Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten sind ebenfalls die Kosten dieser entscheidend. Diese haben direkten Einfluss darauf, ob es günstiger ist, die Betreuung selbst zu übernehmen oder die Kosten einer externen Betreuung zu bezahlen. Die Zahlungsbereitschaft hängt dabei auch vom (potenziellen) Einkommen ab.

3.9 Weitere politische Einflussfaktoren

Die Gesellschaft und in weiterer Folge die Politik, genauer Regierungen, haben die Möglichkeit, über bestimmte Maßnahmen direkt und indirekt auf die weibliche Arbeitsmarktpartizipation einzuwirken. Diese politischen Einflussfaktoren umfassen unter anderem das Steuersystem (z. B. Ehegattensplitting, steuerliche Anreize für Voll- oder Teilzeit), aber auch Mutterschutz- und Karenzregelungen sowie direkte und indirekte finanzielle Unterstützungen für Familien / Kinder.

Eine umfassende Analyse der einzelnen Ausprägungen und Wirkungsweisen der jeweiligen politischen Einflussfaktoren würde den Rahmen der Studie bei Weitem überschreiten, dennoch soll kurz auf einzelne Aspekte hingewiesen werden.

Für Österreich zeigt sich ein kurzfristiger, negativer Effekt für Mütter, die die ausgiebigen Karenzregelungen in Anspruch nehmen, langfristig ist jedoch kein Unterschied – bedingt durch unterschiedliche Karenzregelungen – hinsichtlich einer potenziell veränderten Ungleichheit zwischen Männern und Frauen zu erkennen (Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2022). Die Ausgestaltung der Karenzregelungen (abseits der Extreme) scheint somit keinen positiven oder negativen Effekt auf die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen zu haben. Christiansen, Lin, Pereira, Topalova und Turk (2016) berichten hingegen von einem u-förmigen Einfluss der Karenzregelungen auf die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen: eine Verlängerung bedingt zuerst einen Anstieg der Partizipation, wird jedoch ein bestimmtes Ausmaß überschritten, führt dies zu einer reduzierten Arbeitsmarktpartizipation. Beim Arbeitsausmaß zeigt sich, dass eine längere Karenzregelung zu einem geringeren Stundenausmaß führen kann, wobei die Autorinnen und Autoren anmerken, dies auch durch die konkrete Ausgestaltung der Karenz bedingt sein kann (Karenzverlängerung durch Teilzeit).

In derselben Studie (Christiansen, Lin, Pereira, Topalova, & Turk, 2016) identifizieren die Autorinnen und Autoren verschiedene Einflussfaktoren auf die generelle Teilnahme (extensive Margin) und das Ausmaß der Teilnahme am Arbeitsmarkt (intensive Margin). Höhere Steuern auf den Zweitverdiener / die Zweitverdienerin verringern die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitsmarktteilhabe und das Ausmaß der Teilhabe, ebenso geringe Staatsausgaben im Bereich Kinderbetreuung (dies kann sowohl als Signal als auch als Approximation für andere Faktoren interpretiert werden).

Hinsichtlich der Auswirkungen jeglicher Maßnahmen, gilt es ebenfalls zu erwähnen, dass „Mütter“ keine homogene Einheit sind. Sie unterscheiden sich hinsichtlich Ausbildung, Alter, Haushaltsstrukturen, Einkommen und vielen weiteren Charakteristika. Maßnahmen, die bei einer

Gruppe dazu führen, vermehrt am Arbeitsmarkt zu partizipieren, können bei einer anderen Gruppe gegenteilige Effekte haben.

Thévenon (2013) betont ebenfalls, dass viele der Effekte erst durch ein Zusammenspiel der Maßnahmen zum Tragen kommen. Eine kohärente, klare und zielgerichtet Strategie und die entsprechende Ausrichtung der Maßnahmen entlang dieser, ist daher unerlässlich.

3.10 Zusammenschau

Die vorangegangenen Abschnitte machen deutlich, dass es unterschiedlichste Hemmnisse hinsichtlich der (vermehrten) Arbeitsmarktpartizipation von Frauen gibt. Auch wenn es – bis auf wenige Ausnahmen während der Schwangerschaft und Stillzeit – keine rechtlichen Einschränkungen (mehr) gibt, sind doch Faktoren zu erkennen, die, en gros, eher Frauen als Männer betreffen und zu der ungleichen Teilhabe am Arbeitsmarkt führen. Zu Beginn steht die Zeitverwendung. Dies ist eine natürliche Limitation, da jeden Menschen pro Tag 24 Stunden zur Verfügung hat. Demzufolge stellt sich weniger die Frage, ob man mehr Zeit für bezahlte Arbeit verwendet, sondern vielmehr wie die verfügbare Zeit auf die unterschiedlichen Aktivitäten (inklusive bezahlter Arbeit) aufgeteilt werden soll. Insbesondere in Haushalten mit mehr als einer Person müssen neben den eigenen Präferenzen, auch die der anderen Haushaltsmitglieder berücksichtigt werden. Die Zeitverwendungserhebung zeigt, dass Frauen bezahlte Arbeit zugunsten unbezahlter Arbeit einschränken. Insgesamt arbeiten sie sogar etwas länger pro Tag als Männer. Unbezahlte Arbeit inkludiert dabei Betreuung, Hausarbeit und Freiwilligenarbeit.

Wird die limitierte Zeit pro Tag berücksichtigt, ergibt sich daher nicht die Frage, welche Hemmnisse gibt es, die eine vermehrte Teilnahme an der Erwerbstätigkeit einschränken, sondern viel mehr, welche Hemmnisse führen dazu, dass vor allem Frauen unbezahlte der bezahlten Arbeit (rational) vorziehen. Insbesondere die persönliche, aber auch gesellschaftliche Einstellung und Prägung und daraus resultierende Präferenzen hinsichtlich Kinderbetreuung, beruflicher Verwirklichung und der Rollenbilder spielen eine entscheidende Rolle. Aus ökonomischer Perspektive sind es zudem die finanziellen Faktoren, die auf die Entscheidung der Zeitverwendung einwirken. Da Frauen im Schnitt weiterhin weniger verdienen als Männer, ist es in einer Mann-Frau-Familie noch immer rational richtig, dass die Frau ihre bezahlte Erwerbstätigkeit einschränkt, sollte es gewünscht oder notwendig sein, dass einer der Partner vermehrt unbezahlte Arbeit ausführt (z. B. Kinderbetreuung). Weitere Einflussfaktoren, die sowohl direkt als auch indirekt auf die Entscheidung des Ausmaßes der Erwerbstätigkeit einwirken können, sind das Bildungsniveau (direkt: Wissen um (finanzielle)

Konsequenzen einer verminderten Erwerbstätigkeit, indirekt: höheres Einkommen, wodurch der Verzicht zugunsten unbezahlter Arbeit teurer wird) und der fachliche Schwerpunkt der Arbeit beziehungsweise der Sektor in dem gearbeitet wird.

Politische Rahmenbedingungen und staatliche Maßnahmen können direkt und indirekt auf die Entscheidung und somit das Ausmaß der Erwerbstätigkeit von Frauen einwirken. Durch die Bereitstellungen oder Vergünstigung bestimmter Leistungen (z. B. Kinderbetreuungsangebote) oder finanzielle Anreize (z. B. Kinderfreibeträge), kann der Trade-Off zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit beeinflusst werden, da es dadurch zumeist relativ gesehen teurer wird auf Einkommen zu verzichten.

Da Frauen eine heterogene Gruppe sind, können verschiedene Faktoren in unterschiedlicher Art und Weise wirken. Dies gilt ebenso für politische Rahmenbedingungen und Maßnahmen wie steuerliche Anreize, direkte und indirekte finanzielle Unterstützung oder Karenzregelungen und Betreuungsangebote.

4 Befragung

Im Rahmen der Studie wurde gemeinsam mit Unique Research eine repräsentative Umfrage unter den Vorarlbergerinnen und Vorarlbergern durchgeführt. Fokus lag auf der Erwerbstätigkeit nach Geschlecht, dem aktuellen und präferiertem Arbeitsausmaß sowie den potenziellen Hemmnissen einer erhöhten Erwerbstätigkeit.

Zunächst wird auf die Methodik und die deskriptive Statistik eingegangen. Die Auswertung der Umfrageergebnisse startet mit der Haushaltsstruktur, gefolgt von der finanziellen Situation. Das Thema Erwerbstätigkeit bildet den Kern der Umfrage und befasst sich neben der Erwerbstätigkeit der Vorarlbergerinnen und Vorarlberger ganz allgemein mit dem aktuellen und dem gewünschten Ausmaß der Erwerbstätigkeit sowie den Hemmnissen, die Arbeitszeit an das gewünschte Ausmaß anzupassen. Daran anschließend wird auf spezifische – im Vorhinein identifizierte Hemmnisse – eingegangen: Betreuungspflichten, Kinderbetreuung sowie Werte und Erwartungen. Abschließend wird kurz das Thema Weiterbildung und die Bereitschaft zu einem Branchenwechsel behandelt.

4.1 Methodik und deskriptive Statistik

Die von Unique Research durchgeführte Umfrage richtet sich an die Wohnbevölkerung Vorarlbergs im Alter zwischen 16 und 64 Jahren. Die Methodik der Datenerhebung besteht aus einer Kombination einer telefonischen und einer online Befragung. Der Befragungszeitraum erstreckte sich von Ende Mai bis zum 22. Juni 2023. Die Stichprobengröße beträgt insgesamt 802 Personen, wobei die maximale Schwankungsbreite der Gesamtergebnisse bei +/- 3,5 % liegt.

Durch die Anwendung einer Gewichtungsmatrix, die die Altersgruppen, das Geschlecht und die Wohnregion (Bezirke) berücksichtigt, können die Ergebnisse so dargestellt werden, dass sie repräsentativ für die betrachtete Bevölkerungsgruppe sind.

Tabelle 2 zeigt die ungewichtete deskriptive Statistik der antwortenden Personen. 44,1 % der Antwortenden waren männlich, 55,5 % weiblich und zwei Personen wiesen sich als „inter / trans / divers / offen“ aus, während eine Person keine Antwort gab. Für die weitere Analyse werden, aufgrund der ansonsten niedrigen Fallzahlen, die Ergebnisse nach Frauen und Männern getrennt ausgewiesen. Im Schnitt sind antwortende Männer 42,2 Jahre alt und Frauen mit einem Durchschnittsalter von 40,6 etwas jünger.

Frauen berichten um 50 % häufiger als Männer, dass sie mit Kindern im Haushalt leben. Das gilt für Kinder unter 6 Jahren ebenso wie für Kinder unter 14 Jahren. Insgesamt berichten 28 % der Antwortenden, dass sie in einem Haushalt mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren leben. Über 55 % geben an, in gemeinsamen Haushalten mit anderen Personen in Partnerschaft zu leben. Ebenso geht der Großteil der Befragten (68,3 %) einer Erwerbstätigkeit nach oder befindet sich gerade in Karenz. Etwas über 5 % der befragten Personen gibt an, arbeitssuchend und arbeitslos zu sein. Der Rest der Angaben verteilt sich auf Arbeitsunfähigkeit, Alterspension, Ausbildung, Haushaltsführung oder Präsenz- und Zivildienst bzw. Haushaltsführung. Knapp die Hälfte der Befragten (47,3 %) verfügt über einen Pflichtschulabschluss oder eine Lehre. 21,3 % der Befragten haben maturiert und 17,5 % geben höhere Bildungsabschlüsse an.

TABELLE 2: DESKRIPTIVE STATISTIK

	männlich	weiblich	inter/ trans/ divers/ offen	keine Antwort	gesamt
Antwortende Personen	354	445	2	1	802
	Demografie				
Durchschnittliches Lebensalter	42,15	40,55	(28)	(20)	41,20
Kinder im Haushalt					
mindestens ein Kind unter 6 Jahren	47	71	1	0	119
mindestens ein Kind unter 14 Jahren	90	134	1	0	225
Partnerschaftliches Zusammenleben					
im gemeinsamen Haushalt	189	258	0	0	447
in getrennten Haushalten	47	78	2	1	128
nicht in Partnerschaft	118	109	0	0	227
Wohnort					
Bludenz	60	67	0	0	127
Bregenz	125	146	1	0	272
Dornbirn	92	102	1	1	196
Feldkirch	77	128	0	0	205
keine Angabe	0	2	0	0	2
	Erwerbsstatus				
Erwerbstätig (inkl. Selbständig bzw. Personen in Karenz)	253	294	0	1	548
Arbeitsuchend/arbeitslos	14	30	0	0	44
Alterspension/dauerhaft arbeitsunfähig	28	40	1	0	69
In Ausbildung	37	39	0	0	76
Haushaltsführend	10	23	1	0	34
Präsenz- und Zivildienst/Sonstiges/keine Angabe	12	19	0	0	31
	Bildung				
Höchste abgeschlossene Ausbildung					
Pflichtschule	37	35	0	0	72
Lehre	154	153	0	0	307
Fach- und Handelsschule	25	75	2	0	102
Matura	66	105	0	0	171
Abschlüsse nach Matura	66	74	0	0	140
kein Abschluss/keine Angabe	6	3	0	1	10

Quelle: Unique Research, Economica

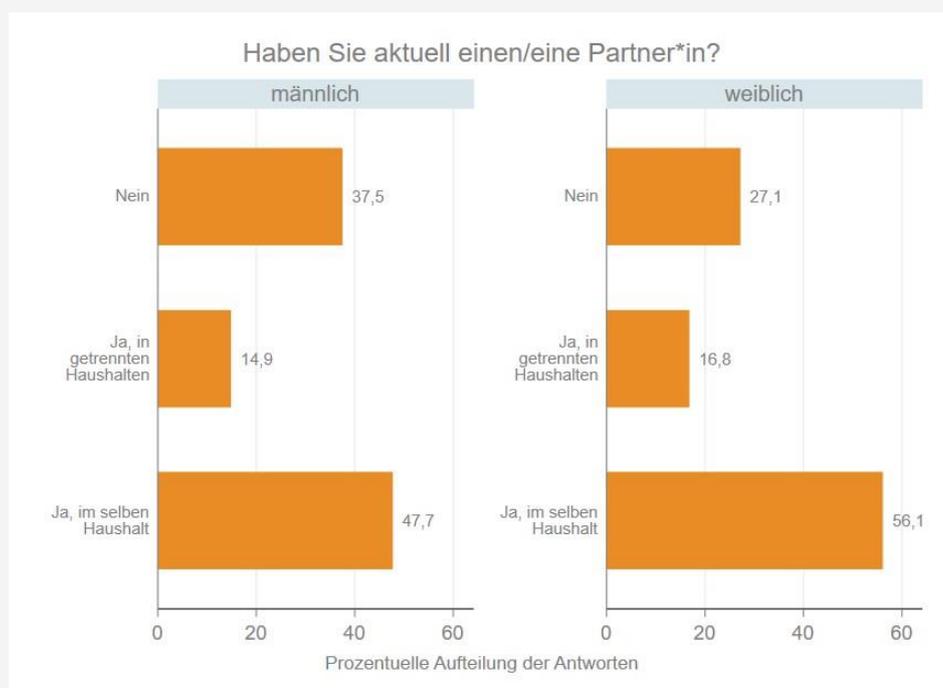
Um repräsentative Aussagen über die Grundgesamtheit der 16-64-jährigen Vorarlbergerinnen und Vorarlberger treffen zu können, wurden im Folgenden die Befragungsergebnisse mithilfe der Statistik-Software Stata gewichtet und ausgewertet. Ein direkter Vergleich mit Tabelle 2 ist daher nicht mehr möglich.

4.2 Haushaltsstruktur

Viele Charakteristika der Vorarlberger Bevölkerung und Haushalte sind über Sekundärstatistiken bereits erfasst (vgl. Kapitel 3.3). Die Umfrage zeigt zudem, dass 37,5 % der Männer (16–64 Jahre) aktuell keinen Partner oder keine Partnerin haben. Bei den Frauen sind es lediglich 27,1 %. Eine weitere Aufteilung, die vorgenommen wurde, war, ob die befragte Person mit dem Partner / der Partnerin aktuell im selben Haushalt wohnt. Sowohl für Männer als auch für Frauen ergibt sich ein ähnlicher (statistisch nicht signifikant unterschiedlicher) Anteil an Personen, die eine Partnerin / einen Partner haben, jedoch nicht im selben Haushalt wohnen (14,9 % bzw. 16,8 %). Frauen in Vorarlberg sind demnach häufiger in einer Partnerschaft und leben größtenteils auch mit dem Partner / der Partnerin in einem gemeinsamen Haushalt.

Während Personen, die allein in einem Haushalt leben (Einpersonenhaushalte) die Frage nach dem Ausmaß der geleisteten unbezahlten Arbeit nur im Kontext der eigenen Präferenzen und das eigene Einkommen evaluieren müssen, müssen in Mehrpersonenhaushalten immer auch die Präferenzen und die Einkommenssituation der anderen Partei berücksichtigt werden.

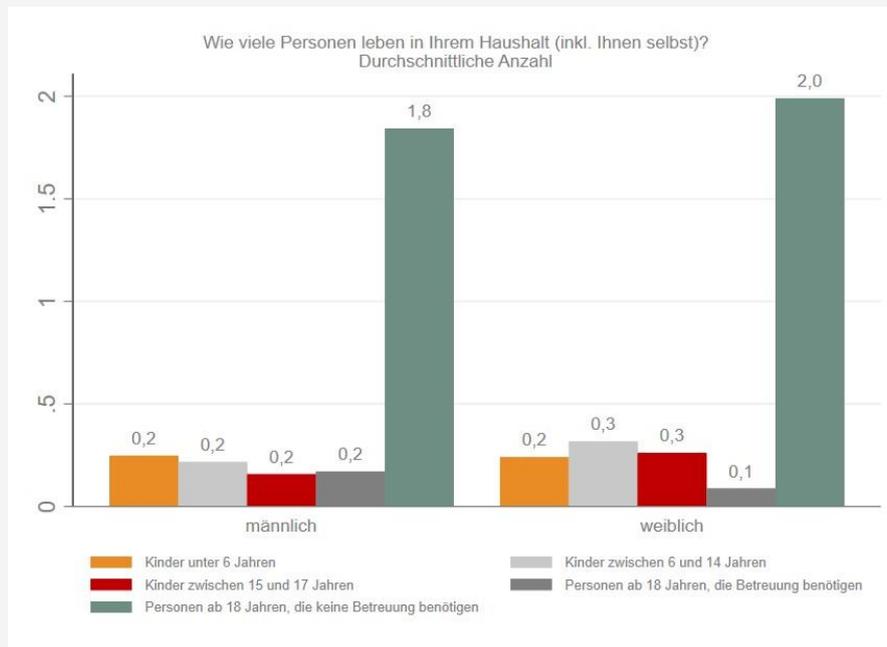
ABBILDUNG 22: PARTNERSCHAFT



Quelle: Unique Research, Economica, N=797

Die Haushaltszusammensetzung (Abbildung 23) zeigt, dass im Schnitt zwei Erwachsene und knapp eine minderjährige Person in einem Haushalt wohnen. Bei der Durchschnittsbildung werden auch Einpersonenhaushalte mitberücksichtigt.

ABBILDUNG 23: HAUSHALTSZUSAMMENSETZUNG



Quelle: Unique Research, Economica, N=797

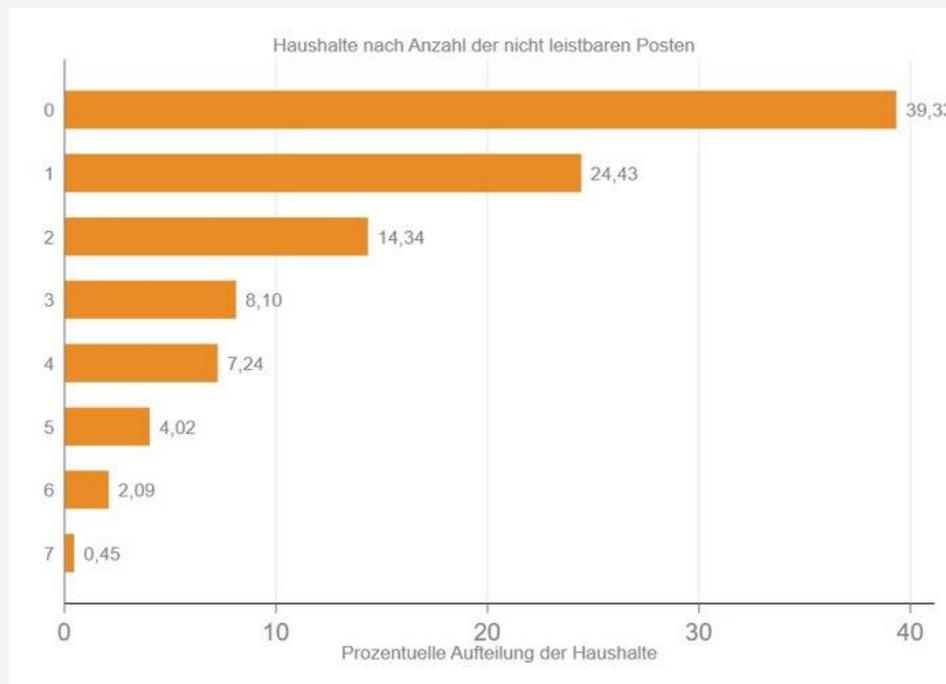
4.3 Finanzielle Situation

Die finanzielle Situation hat direkten und indirekten Einfluss auf die Arbeitsmarktpartizipation. Basierend auf den Fragen der EU-SILC Erhebung wurde auch für Vorarlberg die Armutsgefährdung erfasst. Dazu wird abgefragt, ob sich Haushalte bestimmte Ausgaben leisten können oder nicht. Die Fragestellung wurde in leicht verkürzter Form für die vorliegende Umfrage übernommen²⁴. Folgende Antwortkategorien hinsichtlich finanzieller Leistbarkeit wurden abgefragt: regelmäßige Zahlungen in den vergangenen 12 Monaten rechtzeitig zu begleichen, unerwartete Ausgaben bis 1.560 Euro, die Wohnung angemessen warmzuhalten, jeden zweiten Tag Fleisch / Fisch /vegetarische Äquivalent zu essen, einmal im Jahr auf Urlaub zu fahren, einen Pkw anzuschaffen, sonstige Anschaffungen (Waschmaschine, Fernsehgerät, Telefon / Handy).

²⁴ Ergebnisse sind somit nicht 1:1 mit denen der EU-SILC Befragung vergleichbar.

Abbildung 24 zeigt den Anteil der Haushalte in Vorarlberg, die Null bis sieben der gegebenen sieben Antwortkategorien angekreuzt haben. Etwa 60 % der Haushalte können sich zumindest eine der genannten Ausgaben nicht leisten. Am häufigsten sind dies: unerwartete Ausgaben bis zu 1.560 Euro, eine Urlaubsreise oder die Anschaffung eines Pkw.

ABBILDUNG 24: ARMUTSGEFÄHRDUNG UND FINANZIELLE LEISTBARKEIT



Quelle: Unique Research, Economica, N=797

Bei den Ausgabenkategorien zeigen sich kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern (der ausfüllenden Personen). Frauen geben etwas häufiger an, dass es für ihren Haushalt finanziell nicht leistbar ist, einen Pkw anzuschaffen oder sonstige Anschaffungen (Waschmaschine, Fernsehgerät, Telefon / Handy) zu tätigen. Insgesamt sind jene Haushalte, bei denen in der vorliegenden Befragung eine Frau geantwortet hat, hinsichtlich finanzieller Leistbarkeit etwas eingeschränkter als Haushalte, für die in der Umfrage ein Mann geantwortet hat.

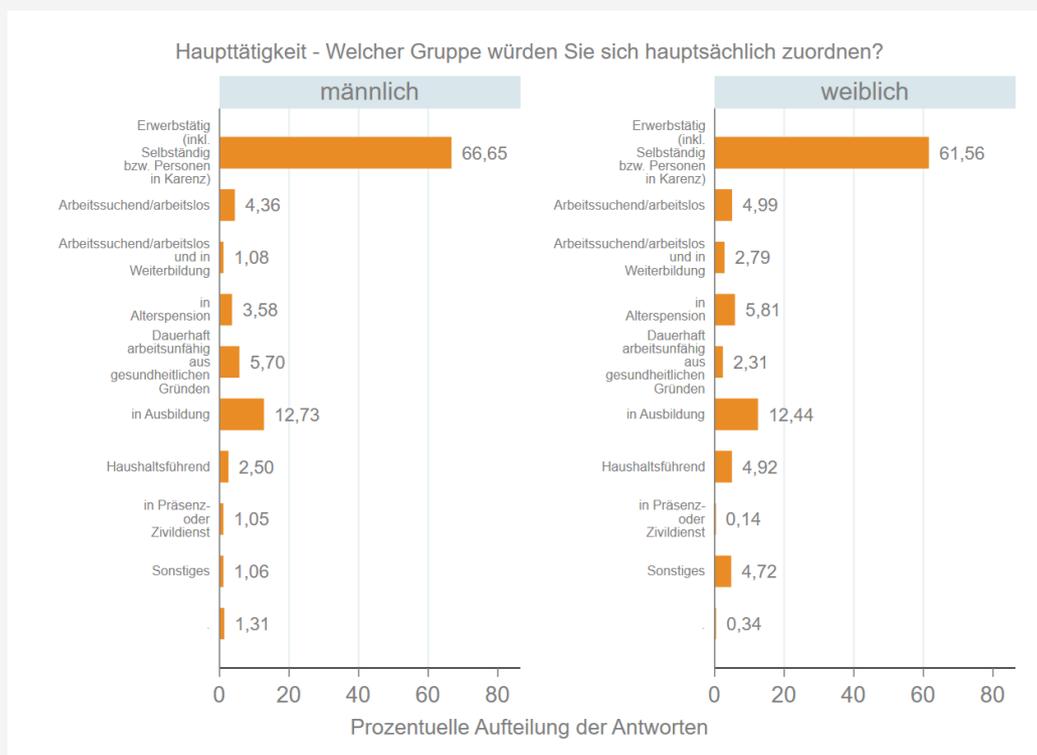
Das ist kohärent mit Ergebnissen bezüglich einer erhöhten Armutsgefährdung bei Alleinerzieherinnen. Diese arbeiten im Schnitt zudem weniger oft in Teilzeit als Frauen in Partnerschaften. (Amt der Vorarlberger Landesregierung, 2021) Ebenfalls zeigt die Einkommensstatistik, dass Frauen auch weiterhin ein geringeres Einkommen (Erwerbseinkommen und Pensionen) haben als Männer.

Eine vermehrte Erwerbstätigkeit bei entsprechender Bezahlung kann ein wichtiger Baustein sein, um eine solide finanzielle Basis zu schaffen und die Armutsgefährdung zu verringern. Allerdings gilt dies nur, wenn das Einkommen entsprechend hoch genug ist.

4.4 Erwerbstätigkeit

Da die Umfrage auf Eigenarbeiten beruht und manche Antwortmöglichkeiten auf andere Art definiert waren, als dies in der offiziellen Statistik der Fall ist (z. B. „arbeitsuchend / arbeitslos“ im Gegensatz zu beim AMS gemeldeten arbeitslosen Personen), können sich leichte Verschiebungen zu den Daten der offiziellen Statistiken ergeben. In Abbildung 25 ist die detaillierte Haupttätigkeit nach Geschlecht gegeben. Rund zwei Drittel der Männer und Frauen (16–64 Jahre) in Vorarlberg sind aktiv erwerbstätig. Davon ist die Mehrheit wiederum Arbeiterin / Arbeiter oder angestellt. Männer sind zudem häufiger selbstständig. Frauen sind etwas häufiger als Männer arbeitsuchend (und in Weiterbildung), in Alterspension oder Haushalts-führend. Männer hingegen sind eher dauerhaft arbeitsunfähig aus gesundheitlichen Gründen oder als Präsenz- oder Zivildienstler beschäftigt als Frauen.

ABBILDUNG 25: HAUPTTÄTIGKEIT NACH GESCHLECHT



Quelle: Unique Research, Economica, N=797

Die detaillierte Auswertung der Haupttätigkeit kann einige Hinweise bezüglich der Auswirkungen von unbezahlten Arbeiten (Haushaltsführung, Kinderbetreuung) geben. Da die Samplegröße dadurch jedoch deutlich abnimmt, werden nur mehr die Tendenzen der Ergebnisse angegeben.

Werden die Respondentinnen nach Altersgruppen unterteilt (bis 40 und ab 40 Jahren) zeigt sich, dass die Erwerbstätigkeit bei den jüngeren Frauen deutlich unter jener der Frauen ab 40 Jahren liegt. Frauen unter 40 sind häufiger in Ausbildung, aber auch häufiger arbeitssuchend. Der Anteil jener, der „Haushaltsführung“ als Haupttätigkeit angibt, unterscheidet sich hingegen kaum.

Allerdings korreliert der Anteil der hauptsächlich Haushalts-führenden Frauen stark mit der Anzahl der betreuungspflichtigen Kinder²⁵ im Haushalt. Ob Frauen entgeltlich arbeiten oder nicht, unterscheidet sich nicht signifikant zwischen jenen mit und jenen ohne betreuungspflichtige Kinder.

Allein über die Angabe der Haupttätigkeit ist noch kein Rückschluss auf das Arbeitsausmaß möglich. Zum einen können auch Personen, die nicht in ihrer Haupttätigkeit erwerbstätig sind, als Nebentätigkeit einer Erwerbsarbeit nachgehen (z. B. während der Ausbildung). Zum anderen ist nicht bekannt, in welchem Stundenausmaß Erwerbstätige arbeiten.

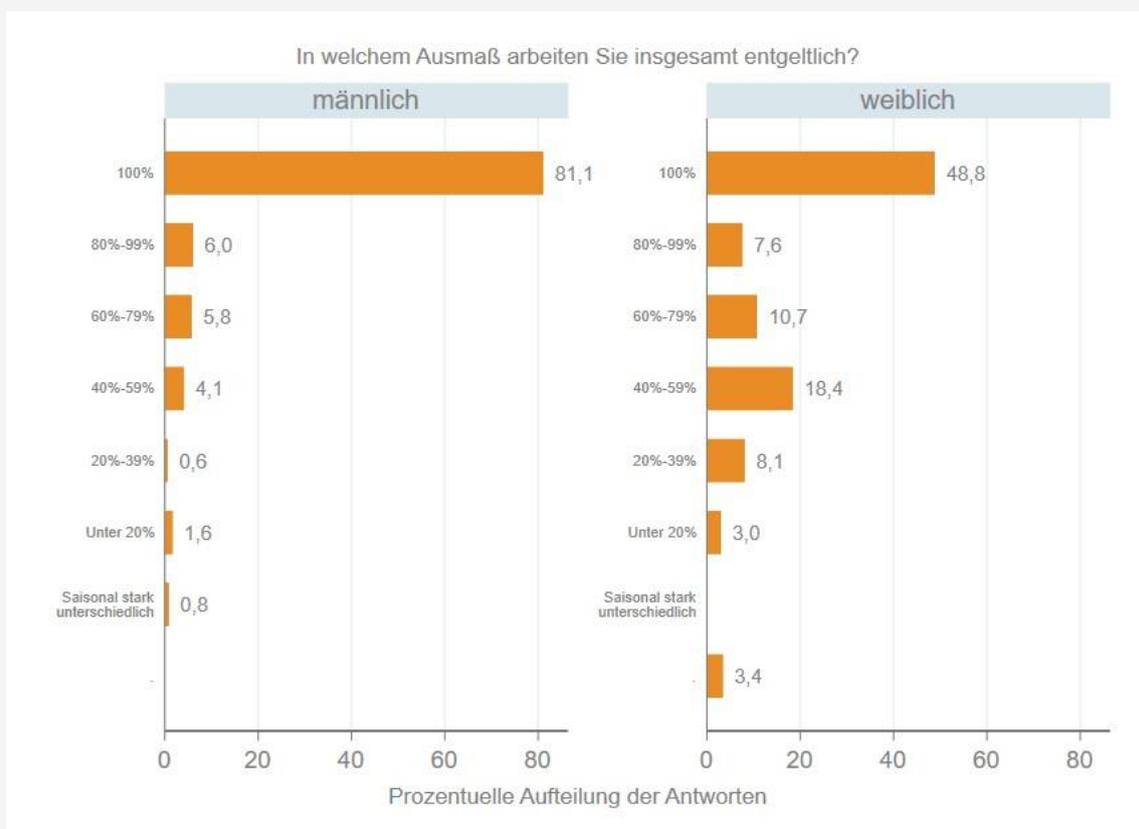
²⁵ Kinder bis 14 Jahre

4.4.1 Ausmaß der Erwerbstätigkeit

Das Ausmaß der Erwerbstätigkeit wurde aus diesem Grund ebenfalls abgefragt und nach Geschlecht getrennt ausgewertet. Dabei wurden signifikante Unterschiede deutlich. Mehr als 80 % der Männer arbeiten Vollzeit, während es bei Frauen weniger als 50 % sind. Teilzeitarbeit findet bei Frauen in unterschiedlichsten Ausprägungen statt. Am häufigsten beteiligen sich Frauen in Teilzeit mit einem Arbeitsausmaß von etwa 50 %, gefolgt von einem Ausmaß von 60 bis 79 %. Weitere 8 % haben eine Teilzeitstelle im Ausmaß von 20 bis 39 % (Abbildung 26).

Die Teilzeitquote bei Frauen unterscheidet sich stark nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung. Frauen, die maximal einen Pflichtschulabschluss aufweisen, sind vermehrt in Teilzeit tätig. Frauen mit einem höheren Ausbildungsgrad (ab Lehre) arbeiten deutlich öfter in Vollzeit.

ABBILDUNG 26: ARBEITSAUSMAß (ENTGELTICHE ARBEIT)

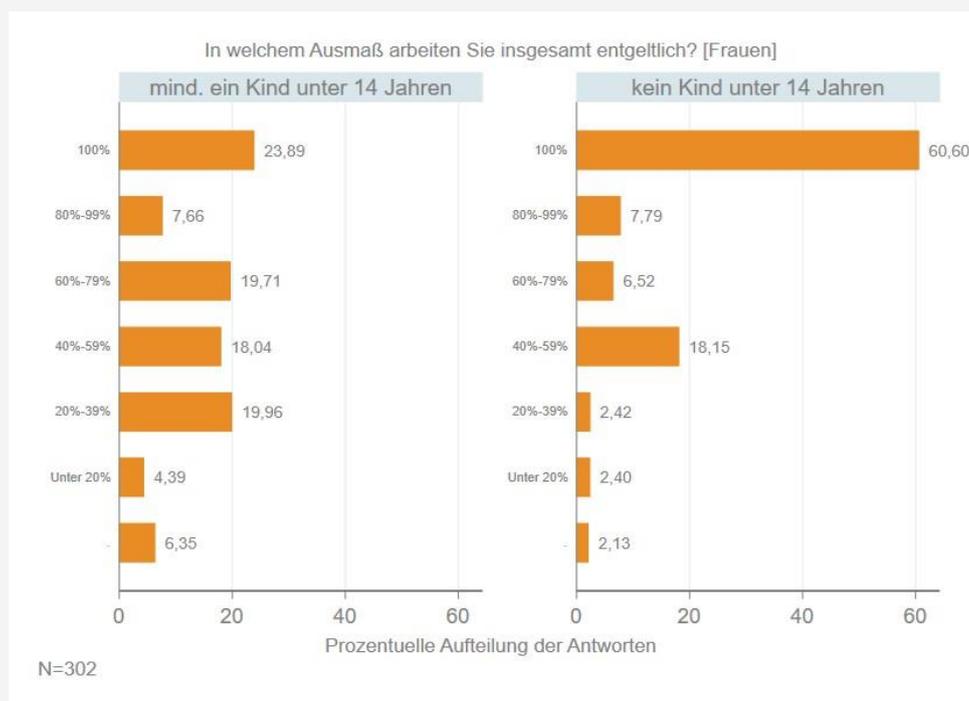


Quelle: Unique Research, Economica, N=572

Ein weiterer entscheidender Faktor sind Betreuungspflichten (Abbildung 27). Frauen ohne Kinder (unter 14 Jahren) arbeiten häufiger in Vollzeit (60 %). Dennoch ist ein Arbeitsausmaß von 40 bis 59 % weiterhin die zweithäufigste Gruppe (18 %). Anders sieht es bei Frauen mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren aus. Hier arbeiten jeweils circa 20 % Vollzeit, 20 bis 39 %, 40 bis 59 % und 60 bis 79 %.

Sind Kinder unter 6 Jahren vorhanden, arbeiten die meisten Frauen zwischen 20 und 39 %.

ABBILDUNG 27: ARBEITSAUSMAß NACH BETREUUNGSPFLICHTEN (FRAUEN)



Quelle: Unique Research, Economica, N=302

Anders sieht es bei den Männern aus. Hier geht der Anteil jener, die Vollzeit arbeiten, mit dem Vorhandensein eines Kindes deutlich weniger zurück. Knapp 70 % der Männer mit betreuungspflichtigen Kindern arbeiten Vollzeit, während dieser Anteil ohne Kinder bei 87 % liegt (Abbildung 28).

ABBILDUNG 28: ARBEITSAUSMAß NACH BETREUUNGSPFLICHTEN (MÄNNER)



Quelle: Unique Research, Economica, N=253

Frauen arbeiten demnach – unabhängig davon, ob es Kinder unter 14 Jahren gibt – weniger häufig Vollzeit als Männer. Vollzeitstellen sind jedoch auch bei Frauen das am häufigsten vorkommende Beschäftigungsausmaß (50 %), gefolgt von Stellen im Ausmaß von 40 bis 59 %. Der Effekt der reduzierten Arbeitszeit verstärkt sich jedoch, sobald Kinder unter 14 Jahren vorhanden sind. Für diese Gruppe sinkt der Anteil der vollzeittätigen Frauen auf circa 20 %. Weitere knapp 60 % arbeiten zwischen 20 und 79 %, die Verteilung auf die einzelnen Erwerbsausmaße ist dabei relativ gleichmäßig. Frauen mit Kindern unter 6 Jahren arbeiten überwiegend im Ausmaß von 20 bis 39 %. Kinder haben demnach einen entscheidenden Einfluss, insbesondere auf das Erwerbsausmaß von Frauen. Bei jüngeren Kindern wird nochmals weniger bezahlter Arbeit nachgegangen.

4.4.2 Einflüsse auf das Ausmaß der Erwerbstätigkeit

Die Teilzeiterwerbstätigen wurden ebenfalls gefragt, warum sie keine Erwerbstätigkeit in Vollzeit ausführen. Mehrfachnennungen waren dabei möglich. Das häufigste genannte Hemmnis bei den weiblichen Befragten war die Betreuung von Kindern (nochmals deutlich für Frauen, die Kinder unter 14 Jahren haben), gefolgt von der Haushaltsführung. Bei den Männern waren es gesundheitliche Einschränkungen, und mit jeweils ähnlicher Häufigkeit wurden Haushaltsführung, Betreuung von Kindern sowie Aus- und Weiterbildung als Hemmnisse genannt.

Insgesamt zeigt sich das folgende Bild:

- Betreuung von Kindern: ist für beide Geschlechter einer der wichtigsten (bei Frauen der meist genannte) Gründe. Frauen sind jedoch circa doppelt so häufig betroffen wie Männer. Frauen mit Kindern unter 14 Jahren geben dieses Hemmnis für Vollzeitarbeit nochmals vermehrt an.
- Haushaltsführung: ist für Frauen der zweithäufigste genannte Grund, keine Vollzeiterwerbstätigkeit auszuüben. Auch bei Männern zählt dieses Hemmnis zu den vermehrt genannten.
- Gesundheitliche Einschränkungen: dies ist bei den Männern der meistgenannte Grund, keine Vollzeiterwerbstätigkeit auszuüben. Frauen sind davon deutlich weniger betroffen, nochmals weniger geben Frauen mit Kindern unter 14 Jahren dies als Hemmnis an (vermutlich altersbedingt).
- Möchte keine Vollzeitarbeit: circa jede und jeder Fünfte in Teilzeiterwerbstätigkeit in Vorarlberg hat (auch) angegeben, dass keine Vollzeitstelle gewünscht ist.
- In Ausbildung/Weiterbildung: für Männer ist die Aus- und Weiterbildung circa doppelt so häufig wie für Frauen ein Grund, warum in Teilzeit gearbeitet wird.

- Freizeit/Hobbies/ehrenamtliches Engagement haben Vorrang: für ungefähr jeden zehnten Mann in Teilzeit ist dies einer der genannten Gründe. Bei Frauen sind es weniger.
- Erreichbare finanzielle Vorteile sind zu gering: Dies gilt nur für wenige als Grund, keine Vollzeitstelle auszuüben.
- Aufstockung der Stunden im gewünschten Ausmaß nicht möglich: ungefähr jede zehnte in Teilzeit beschäftigte Frau gibt dies als Hemmnis für eine Vollzeitbeschäftigung an. Für Männer gilt dies deutlich seltener.
- Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen: Dieses Hemmnis betrifft circa den gleichen Anteil an teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen. Anmerkung: es arbeiten deutlich mehr Frauen in Teilzeit als Männer.
- Mein familiäres Umfeld möchte nicht, dass ich Vollzeit arbeite: auch hier haben circa 10 % der in Teilzeit beschäftigten Männer dies als Grund angegeben, während es für Frauen eine kleinere Rolle spielt.
- Aufstockung der Stunden mit gewünschter Flexibilität nicht möglich: dies scheint für Männer prinzipiell kein Hemmnis zu sein, bei Frauen hingegen wird es von knapp 10 % als eines genannt.

In äußerst geringem Ausmaß wurden die Gründe „konnte keine Vollzeitstelle finden“, „in meinem Freundeskreis ist es nicht üblich Vollzeit zu arbeiten“, „Eingeschränkte regionale Mobilität“ und „keine finanzielle Notwendigkeit“ angegeben.

Zusätzlich zu den Gründen, warum Teilzeit gearbeitet wird, wurde ebenfalls abgefragt, welche Anreize dazu führen könnten, das Arbeitsausmaß zu erhöhen. Diesbezüglich wurde die Untergruppe der aktiven Erwerbstätigen in Teilzeit und der nicht-Erwerbstätigen befragt. Der Hintergrund zu dieser Frage war, zu identifizieren, welche Hemmnisse überhaupt beseitigt werden können. Beispielsweise führt ein verbessertes Betreuungsangebot für Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene nicht zwingend dazu, dass jene Personen, die dies als Hemmnis angegeben haben, dann auch automatisch vermehrt einer bezahlten Arbeit nachgehen würden. Die Qualität der angebotenen Lösung, finanzielle und persönliche Präferenzen spielen weiterhin eine entscheidende Rolle. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind dabei weniger stark ausgeprägt als bei den Hemmnissen. So gibt es für jeweils ungefähr ein Drittel der Vorarlbergerinnen und Vorarlberger in der ausgewählten Untergruppe keine Anreize, die dazu führen würden, das Arbeitsausmaß anzuheben. Für ebenfalls ein Drittel der Frauen gilt, dass ein höheres Arbeitseinkommen (Männer: circa 20 %) und / oder²⁶ flexiblere Arbeitszeiten zu

²⁶ Mehrfachnennung möglich

einer vermehrten Partizipation führen würden (Männer: circa 24 %). Ein flexiblerer Arbeitsort wiederum schafft ähnlich positive Anreize für Männer und Frauen. Hingegen sehen anteilig mehr Männer eine verbesserte Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes als positiven Anreiz, mehr Arbeitsstunden zu leisten.

Für Männer sind karriere- und bildungsorientierte Aspekte wichtiger als für Frauen (Zugang zu Aus- und Weiterbildung, Entwicklungs- und Aufstiegschancen, sinnstiftende Arbeit, Arbeiten in einem anderen Bereich). Frauen favorisieren hingegen eher eine attraktive Altersvorsorge, als Männer dies tun.

Hinsichtlich der Betreuung von Kindern (das meistgenannte Hemmnis bei Frauen) und pflegebedürftigen Angehörigen ergibt sich das folgende Bild:

- Ein verbessertes (flexibleres) Betreuungsangebot für Kinder ist für circa jede Zehnte und jeden Zehnten ein Anreiz das Stundenausmaß zu erhöhen. Für Frauen mit Kindern unter 14 Jahren ist der Anteil höher.
- Ein verbessertes (flexibleres) Angebot für pflegebedürftige Angehörige wird eher von Männern oder von Frauen mit Kindern unter 14 Jahren als Anreiz gesehen.

Somit zeigt sich, dass Kinderbetreuung zwar ein häufig genanntes Hemmnis hinsichtlich der Vollzeitwerbstätigkeit ist, eine Verbesserung des Angebots aber nicht von allen als Anreiz zur Aufstockung der Arbeitszeit gesehen wird. Insgesamt scheint eine Kombination mehrerer Faktoren (Anreize) zusammenzukommen und die Entscheidung hinsichtlich des Arbeitsausmaßes zu beeinflussen. Ebenfalls gibt gut ein Drittel an, dass es keine Anreize gibt, die dazu führen würden, das Stundenausmaß zu erhöhen. Allerdings ist dabei anzumerken, dass es sich bei der Fragestellung um eine hypothetische Frage gehandelt hat; die tatsächlichen Reaktionen und Auswirkungen sind demnach nicht bekannt. Es gilt auch darauf hinzuweisen, dass insbesondere die Zahl der in Teilzeit tätigen oder nicht erwerbstätigen Männer gering ist und die Auswertungen erheblichen statistischen Unsicherheiten unterliegen.

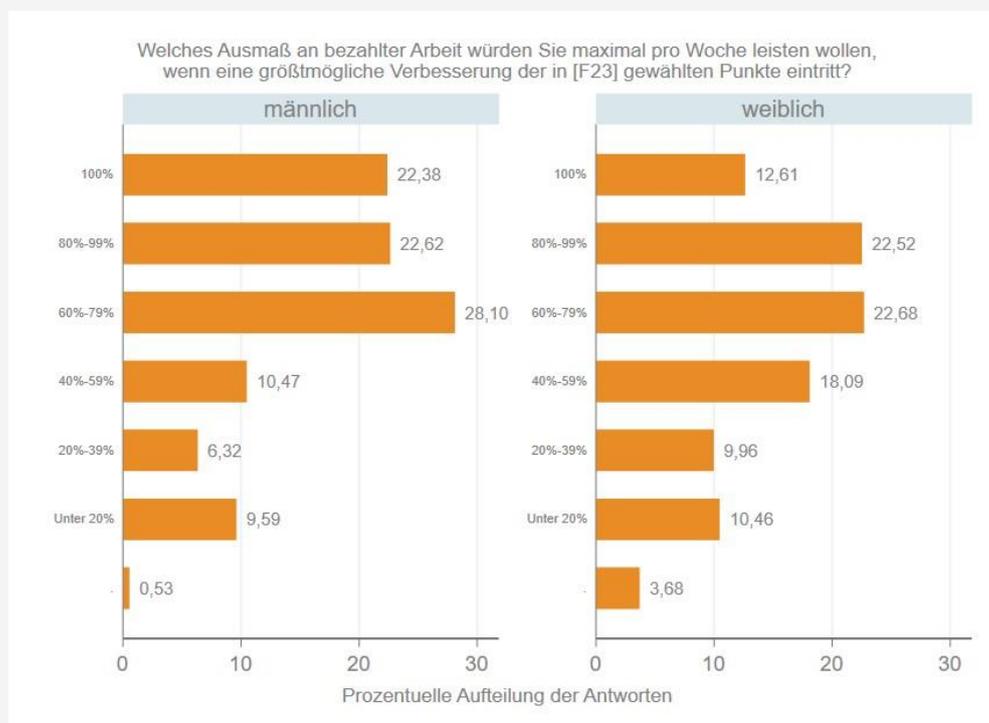
4.4.3 Präferiertes Arbeitsausmaß

Aufbauend auf der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit sowie den Hemmnissen (keine Vollzeit) und möglichen Anreizen zur Erhöhung des Arbeitsausmaßes, ergibt sich die Fragestellung nach dem präferierten Arbeitsausmaß. Auch diese Fragestellung ist rein hypothetisch und hat das zusätzliche

Caveat, dass angenommen wird, dass alle benötigten Anreize zu Gänze erfüllt werden.²⁷ Somit ist das hier identifizierte präferierte Arbeitsausmaß das jeweils hypothetische Maximum. Dennoch geben die Ergebnisse Hinweise, welches Potenzial überhaupt gehoben werden könnte. Eine Erhöhung muss per se nicht von Teilzeit auf Vollzeit erfolgen, sondern kann auch innerhalb einer Teilzeitbeschäftigung erfolgen.

Abbildung 29 zeigt das präferierte Arbeitsausmaß nach Geschlecht für die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten und nicht-Erwerbstätigen. Zunächst ist zu erkennen, dass Männer eher mehr arbeiten möchten als Frauen. Der deutlichste Unterschied zeigt sich dabei bei dem Wunsch nach Vollzeit (Männer: 22,4 %, Frauen: 12,6 %). Daraus folgt jedoch auch, dass eine Mehrheit keine Vollzeitbeschäftigung möchte. Frauen wünschen sich (unter Voraussetzung einer Verbesserung der Umstände) ein mittleres bis vollzeitnahes Arbeitsausmaß. Männer wünschen sich ein vollzeitnahes oder ein vollzeit Arbeitsausmaß.

ABBILDUNG 29: PRÄFERIERTES ARBEITSAUSMAß NACH GESCHLECHT



Quelle: Unique Research, Economica, N= Teilzeitbeschäftigte und nicht Erwerbstätige

²⁷ Diese Anreize – auch wenn sie in der Umfrage abgefragt wurden – können sehr individuelle Ausprägungen haben (beispielsweise hinsichtlich der benötigten finanziellen Anreize).

Ein großer Teil der Frauen, die aktuell nicht in Vollzeit arbeiten, würde bei einer Verbesserung der Arbeitssituation mindestens eine Stufe aufstocken (etwa 20%-Punkte mehr). Werden alle Frauen herangezogen, die entweder in Teilzeit arbeiten oder dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehen (exklusive Personen in Alterspension, dauerhaft arbeitsunfähige Personen und Personen in Präsenz- oder Zivildienst, Vollzeitbeschäftigte) zeigt sich, dass vor allem jene, die bereits im Arbeitsmarkt integriert sind (Teilzeiterwerbstätige) bereit wären mehr Stunden zu leisten. Es folgt die Gruppe derer, die in Ausbildung sind und Frauen, die als Haupttätigkeit „Haushalts führend“ angegeben haben.

Welchen quantitativen Umfang die gewünschten Arbeitszeitveränderungen von Frauen in Vorarlberg – unter Erfüllung aller jeweiligen Anreize – hätte, ist in Tabelle 3 dargestellt. Diese zeigt das aktuelle Arbeitsausmaß an und um wie viele Stufen erhöht werden würde. Die Stufe „unter 20 %“ umfasst alle aktuell nicht erwerbstätigen Frauen, die dem Markt aber grundsätzlich zur Verfügung stehen könnten.²⁸

TABELLE 3: MAXIMALES AUFSTOCKUNGSPOTENZIAL

Aktuelles Arbeitsausmaß	Anteil der Frauen, die aufstocken würden, in %					kein Potenzial
	plus eine Stufe	plus zwei Stufen	plus drei Stufen	plus vier Stufen	plus fünf Stufen	
Unter 20 %	9,9	18,3	19,5	21,6	14,4	16,3
20 bis 39 %	28,2	25	3,4	7,8		35,6
40 bis 59 %	45,9	13,5	8,2			32,3
60 bis 79 %	47,3	13,6		100 % erreicht		39,1
80 bis 99 %	25,4					74,6

Quelle: Unique Research, Economica

Das geringste Potenzial, das Arbeitsausmaß weiter zu erhöhen, zeigt sich bei Frauen, die bereits jetzt vollzeitnah arbeiten (80 bis 99 %). Jene, die Teilzeitstellen von 40 bis 79 % haben, würden mehrheitlich um eine Stufe aufstocken, während Frauen mit einem Arbeitsausmaß von unter 20 bis unter 40 % durchaus ein bis zwei Stufen erhöhen würden. Die Gruppe derer, die unter 20 % arbeitet, inkludiert neben jenen, die eine Teilzeitstelle im Ausmaß von bis zu 20 % haben, all jene Frauen, die aktuell nicht erwerbstätig sind (Haushalts führend, in Ausbildung etc.). Dies erklärt die relativ gleichmäßige

²⁸ Exklusive Personen in Alterspension, dauerhaft arbeitsunfähige Personen und Personen in Präsenz- oder Zivildienst.

Verteilung über die verschiedenen Stufen, da es sich nicht nur um ein Aufstocken aktuell geleisteter Stunden handelt, sondern auch um einen generellen Einstieg in den Arbeitsmarkt (z. B. nach der Ausbildung).

Insgesamt können sich über 40 % aller Frauen in Vorarlberg zwischen 16 und 64 Jahren eine Aufstockung der Arbeitszeit um mindestens eine Stufe (+ 20 %) vorstellen. Das würde einer Erhöhung der Vollzeitäquivalente in Vorarlberg von 6,1 % entsprechen.

Zusammenfassend zeigt sich, dass gerade bei den Frauen in Vorarlberg erhebliches Potenzial für den Arbeitsmarkt besteht. Dies setzt sich einerseits daraus zusammen, dass viele Frauen in Teilzeit arbeiten, andererseits, dass es auch bei jenen, die aktuell nicht erwerbstätig sind, einige gibt, die sich einen Einstieg in den Arbeitsmarkt vorstellen können. Anzumerken ist dabei – und dies gilt für Männer und Frauen, dass in den meisten Fällen keine Vollzeitstelle gewünscht ist, sondern eine Erhöhung der Teilzeit. Wobei Männer eher eine vollzeitnahe und Frauen eine mittlere bis vollzeitnahe Erwerbstätigkeit präferieren. Um dieses Potenzial zu nutzen, müssen jedoch Hemmnisse beseitigt und Anreize gesetzt werden. Dies reicht von einer verbesserten Kinderbetreuung, über ein flexibleres Arbeiten (Ort, Zeit, Ausmaß), hin zu finanziellen und karrieretechnischen (Weiterbildung, Aufstiegschancen) Anreizen.

4.5 Potenzielle Hemmnisse und Anreize – detaillierte Betrachtung

Im Rahmen der Umfrage wurde auf bestimmte Hemmnisse und Anreize detaillierter eingegangen und gesonderte Fragen diesbezüglich gestellt. Im Konkreten betrifft dies die Themen „Betreuungspflichten“, „Werte und Normen“ sowie „Weiterbildung“. Letzteres wurde insbesondere vor dem Hintergrund potenzieller struktureller Veränderungen betrachtet und fokussiert sich neben der Weiterbildung auch auf die Bereitschaft eines Branchenwechsels.

4.5.1 Betreuungspflichten

Betreuungspflichten können einerseits für Kinder, andererseits für pflegebedürftige Angehörige bestehen. Für Kinder gilt dabei, dass es sowohl ein verpflichtendes Kindergartenjahr als auch eine Schulpflicht²⁹ (bis inkl. der 9. Schulstufe) gibt und somit bestimmte externe Betreuungsangebote in Form von Kindergärten und Schulen genutzt werden müssen.

²⁹ Ausnahmen in Form von Homeschooling bestehen.

Laut Mikrozensus 2022, lebt in knapp über 20 % der Vorarlberger Haushalte mindestens ein Kind unter 15 Jahren.³⁰ Dies ist ein etwas höherer Anteil als in Österreich insgesamt. Hinzu kommt, dass auch die Pflege von erwachsenen Personen innerhalb und außerhalb des eigenen Haushalts keine Seltenheit sind. Laut Befragung betreuen circa 25 % der Männer und 14 % der Frauen regelmäßig pflegebedürftige³¹ erwachsene Personen außerhalb des eigenen Haushalts. Laut Studie im Auftrag des Sozialministeriums betreuten 2018 mehr als 800.000 pflegende Angehörige ein Familienmitglied (Mayer, et al., 2018). Bei pflegebedürftigen Personen innerhalb des eigenen Haushalts leisten weiterhin Frauen den Großteil der Arbeit (Mayer, et al., 2018).

Betreuungspflichten sind somit für Männer und Frauen – vor allem jedoch für Frauen – ein Aspekt, der Zeit und Aufmerksamkeit benötigt. Die Zeitverwendungserhebung zeigt für Vorarlberg, dass Frauen Kinder sowohl häufiger als auch länger betreuen als Männer.³² Zusammen mit den Haushaltstätigkeiten – die ebenfalls mehrheitlich von Frauen geleistet werden – wird dadurch ein nicht zu vernachlässigender Teil des Tages für unbezahlte Arbeit verwendet.

Hinsichtlich der detaillierten Befragung zur Betreuungssituation in Vorarlberg im Rahmen der Umfrage zeigt sich, dass Eltern (Männer und Frauen) ihre Kinder meist täglich selbst betreuen, wobei der Anteil der Frauen, die ihre Kinder täglich betreuen, deutlich höher ist als jener der Männer. Kindergärten / Kinderkrippen wurden am häufigsten für die Betreuung 3- bis 5-mal pro Woche genannt. Bei circa ¼ der Befragten übernehmen die Großeltern die Betreuung 1- bis 2-mal pro Woche. Ebenso kommen sie bei knapp 20 % in Ausnahmefällen zum Einsatz. Entgeltliche, private Kinderbetreuung (ohne Horte, Kindergärten, Kinderkrippe) wird eher von Männern als Frauen in Anspruch genommen. Insgesamt zeigt sich, dass Männer ein diverseres Betreuungsangebot in Anspruch nehmen als Frauen.

Informelle Betreuung (z. B. Nachbarschaft) wird überwiegend in Ausnahmefällen, Ferienzeiten oder 1- bis 2-mal die Woche genutzt. Andere Familienmitglieder kommen insbesondere in Ausnahmefällen und den Ferienzeiten zum Einsatz oder bei der Betreuung von 1- bis 2-mal pro Woche.

Bei der unentgeltlichen Betreuung von über 18-Jährigen außerhalb des eigenen Haushalts kommen andere Familienmitglieder deutlich häufiger zum Einsatz als bei der Kinderbetreuung. Die Betreuung wird somit über die Familie verteilt. Ein Unterschied, der sich zwischen den befragten Männern und

³⁰ Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitserhebung 2022

³¹ Welche Aufgaben die Betreuung pflegebedürftiger erwachsener Menschen beinhaltet wurde nicht genauer definiert. Daher kann es hier zu unterschiedlichen Interpretationen hinsichtlich der eigenen Betroffenheit gekommen sein.

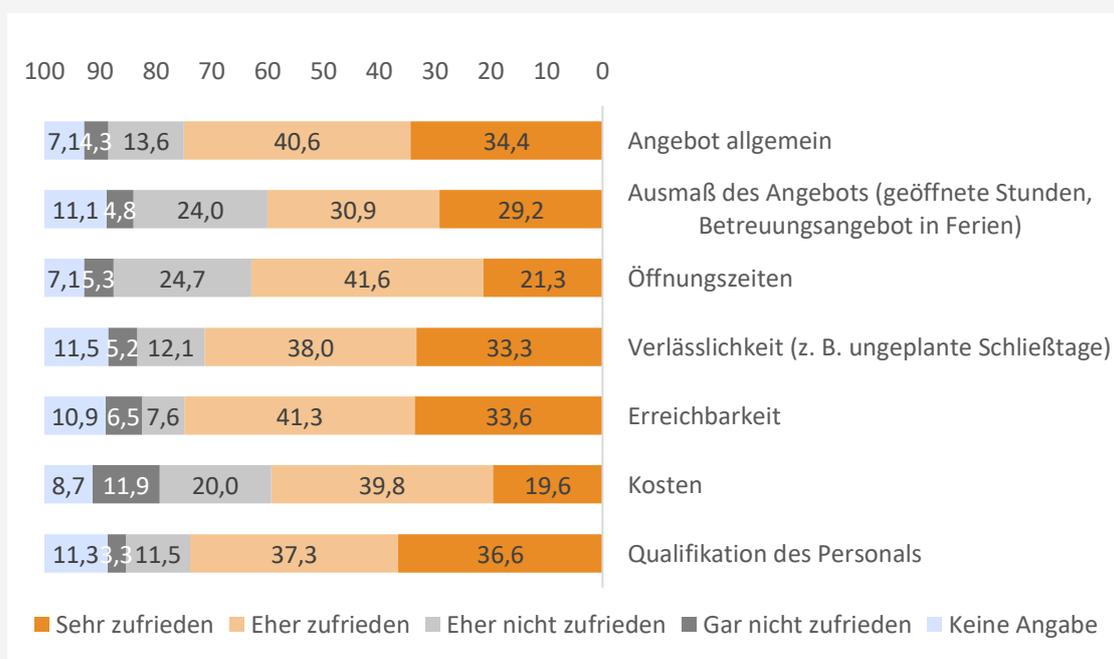
³² Statistik Austria, Zeitverwendungserhebung nach Bundesland

Frauen zeigt, ist, dass bei knapp 50 % der betroffenen Frauen die Partnerin / der Partner nicht mitbetreut; bei den Männern sind es lediglich 20 %. Männer bekommen somit häufiger Unterstützung bei der Pflege von über 18-jährigen außerhalb des eigenen Haushalts, als dies Frauen zuteilwird.

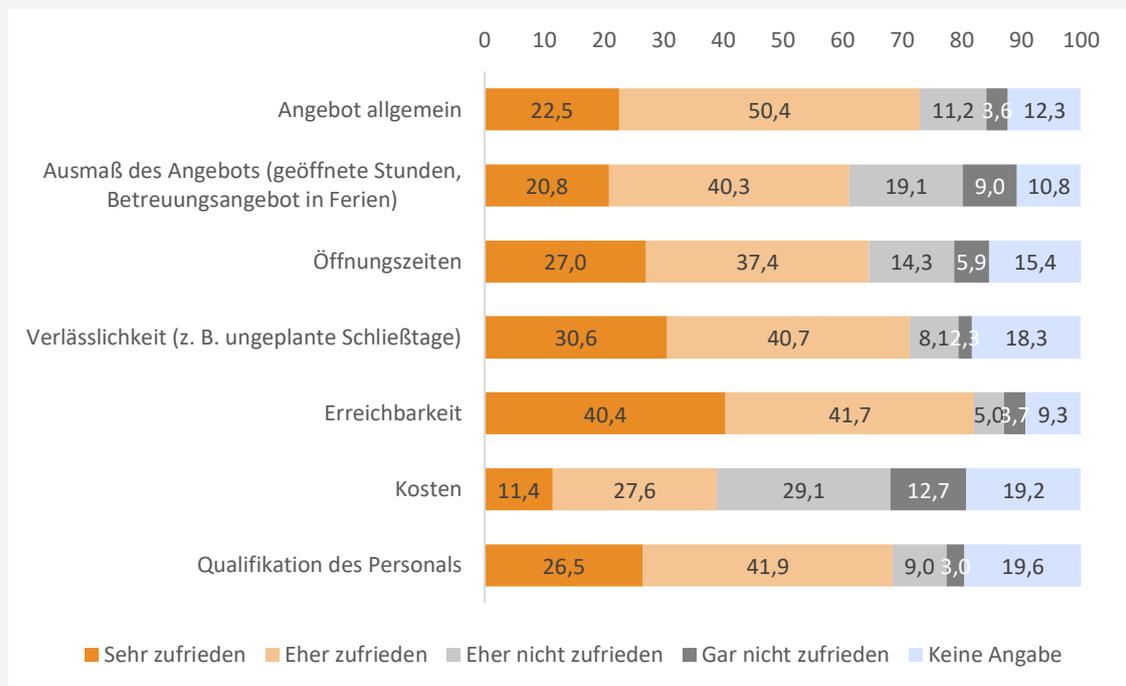
Wie die Auswertung der Hemmnisse hinsichtlich eines erhöhten Ausmaßes der Arbeitsmarktpartizipation gezeigt hat, ist es vorrangig die Kinderbetreuung, die bei Frauen genannt wurde. Insbesondere bei jenen mit Kindern unter 14 Jahren. Allerdings – und dies hat die Auswertung der Anreize bezüglich einer potenziellen Stundenaufstockung gezeigt – führt eine verbesserte Kinderbetreuung nicht zwingend zu einer erhöhten Arbeitsmarktpartizipation. Ein gutes Betreuungsangebot ist notwendig, aber nicht hinreichend. Dennoch kann die Verbesserung des Betreuungsangebots eine Verbesserung insbesondere für Frauen hinsichtlich der Möglichkeit (vermehrt) einer bezahlten Arbeit nachzugehen darstellen.

Daher wurden sowohl Männer (Abbildung 30) als auch Frauen (Abbildung 31) mit betreuungspflichtigen Kindern bezüglich ihrer Zufriedenheit mit dem Kinderbetreuungsangebot gefragt. Mit dem Angebot ganz allgemein sind über 70 % eher oder sehr zufrieden. Verbesserungspotenzial wird vor allem bei den Kosten, dem Ausmaß der Betreuungsangebote (geöffnete Stunden, Betreuungsangebote in den Ferien) und den Öffnungszeiten gesehen.

ABBILDUNG 30: ZUFRIEDENHEIT MIT DEM KINDERBETREUUNGSANGEBOT, MÄNNER



Quelle: Unique Research, Economica, N=Personen mit betreuungspflichtigen Kindern

ABBILDUNG 31: ZUFRIEDENHEIT MIT DEM KINDERBETREUUNGSANGEBOT, FRAUEN

Quelle: Unique Research, Economica, N=Personen mit betreuungspflichtigen Kindern

Die Zufriedenheit, beziehungsweise die Bereiche mit geringer Zufriedenheit passen wiederum zu den anderen genannten Anreizen hin zu einer Erhöhung des Arbeitsausmaßes. Zum einen sind es finanzielle Aspekte. Die Kinderbetreuung ist ein Kostenpunkt und hier sehen die betroffenen Eltern Spielraum für Verbesserungen. Gleichzeitig könnte ein höheres Einkommen – welches dann den relativen Preis der Kinderbetreuung senkt – als Anreiz für mehr Arbeit dienen.

Die geringere Zufriedenheit in den Bereichen Öffnungszeiten und Ausmaß des Angebots ist direkt oder indirekt mit dem möglichen Anreiz von flexiblerer Arbeit (Zeit, Ort) verbunden. Starre Arbeitszeiten, mit möglicherweise längeren Pendeldistanzen, sind oft nicht mit den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen in Einklang zu bringen.

4.5.2 Werte

Eine Frage, die bei der Kinderbetreuung, beziehungsweise der Betreuung allgemein und den Haushaltstätigkeiten in der bisherigen Betrachtung außer Acht gelassen wurde, ist jene nach einer geschlechterparitätischen Aufteilung. Frauen übernehmen deutlich mehr Pflege-, Betreuungs- und

Hausarbeiten als Männer, obwohl es mit wenigen Ausnahmen³³ keinen offensichtlichen, natürlichen Grund dafür gibt.

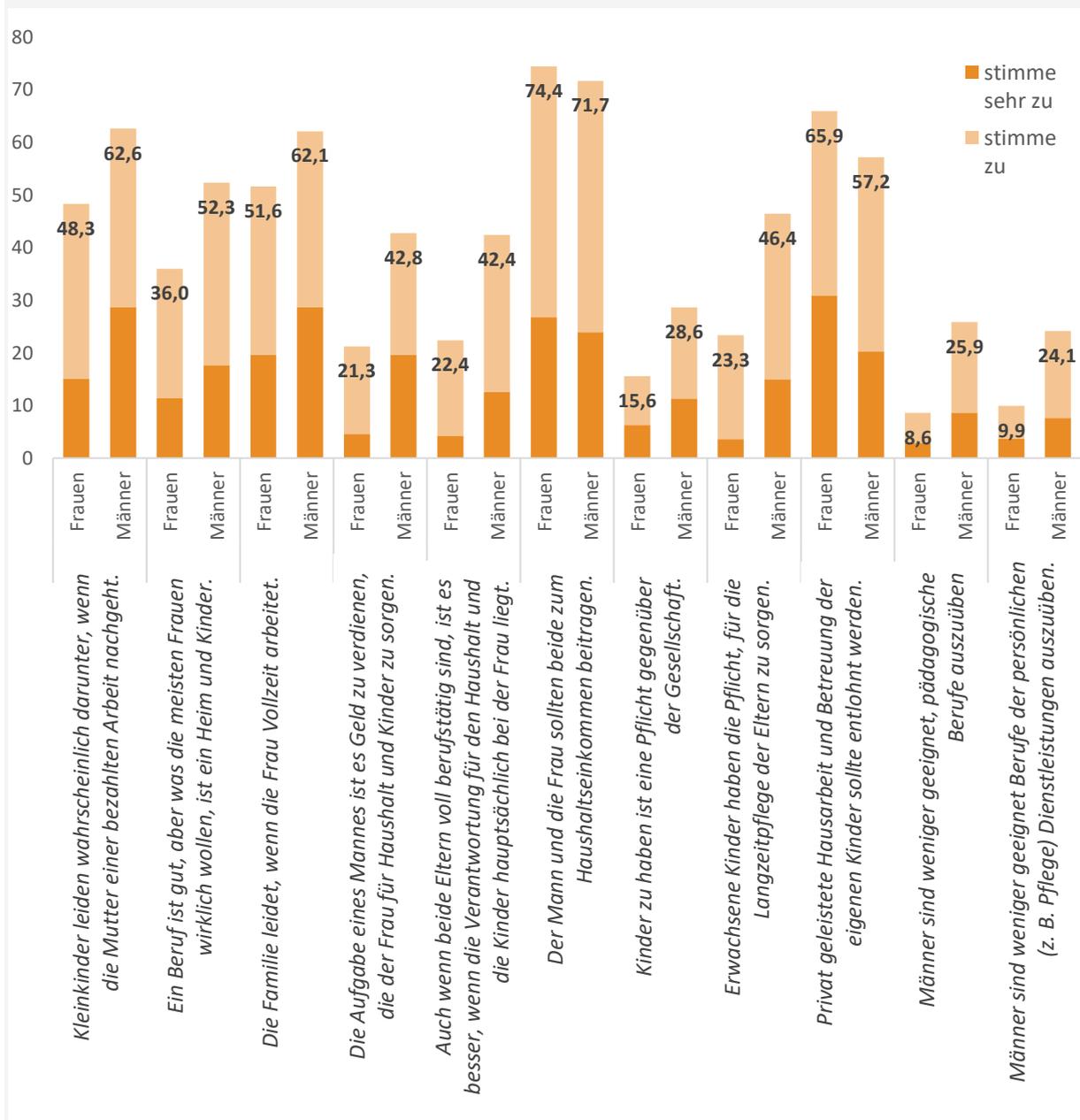
Dennoch zeigt die Werteforschung, dass Betreuungs- und Hausarbeiten auch weiterhin eher Frauen als Männern zugeschrieben werden. Aufbauend auf den Ergebnissen und Fragen der europäischen Wertestudie (vgl. Kapitel 3.7), wurden ebenfalls Fragen hinsichtlich der Werte und Normen der Vorarlbergerinnen und Vorarlberger mit Fokus Geschlechter, Erwerbstätigkeit und Betreuung inkludiert. Zusätzlich zu den relevanten Fragen der Wertstudie wurde Fragen des EU-SILC und drei zusätzliche Fragen zu den Themen unbezahlte Arbeit und Stereotype gegen Männer hinzugefügt.

Abbildung 32 zeigt den Anteil derer, die sehr zustimmen oder zustimmen nach Geschlecht und Frage. Männer haben durchwegs traditionellere / konservativere Ansichten als Frauen. Das gilt bei Fragestellungen, die Frauen betreffen, genauso wie bei jenen, die spezifisch auf Stereotype gegen Männer abzielen (z. B. Fähigkeit, pädagogische Berufe auszuüben).

Die überwiegende Mehrheit der Männer (72 %) und Frauen (74 %) stimmen der Aussage zu, dass sowohl Mann als auch Frau zum Haushaltseinkommen beitragen sollen. Dennoch sehen vor allem Männer die Hauptverantwortung für Kinder, Haushalt und Betreuung bei Frauen. Dies gilt für über 40 % auch dann, wenn beide Eltern voll berufstätig sind.

³³ Zum Beispiel Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit, welche nicht von Männern übernommen werden können.

ABBILDUNG 32: WERTE UND ANSICHTEN NACH GESCHLECHT



Quelle: Unique Research, Economica, N=797

Um die Werte und Normen hinsichtlich Erwerbstätigkeit und Betreuung vertiefend zu erfassen, wurden weitere Fragen hinsichtlich des Arbeitsausmaßes gestellt. Doppelt so viele Männer (12,9 %) wie Frauen (7,2 %) sind der Meinung, dass Frauen mit Kindern unter 6 Jahren ganztags arbeiten sollten. Knapp zwei Drittel (Männer, wie auch Frauen) geben hingegen an, dass Frauen mit Kindern über 6 Jahre Teilzeit arbeiten sollten.

Sollten beide Partner gleich viel verdienen, wird die Gleichverteilung von Haushaltsführung und Betreuungsaufgaben mehrheitlich als ideal angesehen, wobei im Durchschnitt beides eher in eine leichte Mehrleistung der Frauen umschlägt, da sowohl Männer als auch Frauen als zweithäufigste Ansicht haben, dass eher Frauen etwas mehr Arbeit in Haushalt und bei der Kinderbetreuung übernehmen sollten. Dahingegen wird bei der beruflichen Arbeit – wieder unter der Annahme, dass beide Partner gleich viel verdienen – als zweithäufigste Antwort angegeben (nach der Gleichverteilung), dass eher Männer mehr arbeiten sollten. Die Stereotype ziehen sich somit durch beide Geschlechter und durch das Arbeitsleben selbst dann, wenn beide gleichviel verdienen.

Ein weiterer Aspekt, der vertiefend abgefragt wurde, ist die gewünschte persönliche Zeiteinteilung. Dabei zeigt sich, dass nur etwa ein Drittel mit seiner/ihrer aktuellen Arbeitszeit zufrieden ist. Sowohl der Wunsch nach einer Erhöhung als auch einer Absenkung der Arbeitszeit wird genannt, wobei Frauen vermehrt „etwas mehr“ Zeit mit unselbstständiger und selbstständiger bezahlter Arbeit verbringen würden. Hinsichtlich der Hausarbeiten sind knapp 50 % der Männer mit der aktuellen Situation zufrieden, bei den Frauen sind es circa 40 %. Auch hier ist der Anteil derer, die reduzieren und jener, die aufstocken möchten, jeweils ähnlich. In den Bereichen „Zeit mit der Familie“, „Zeit mit Freundinnen und Freunden“, „Freizeitaktivitäten“ und „Zeit für mich selbst“ ist jeweils circa ein Drittel zufrieden mit der aktuellen Situation, während weitere 50 bis 60 % mehr oder viel mehr Zeit dafür verwenden würden. Weniger als 10 % würden die Zeit dafür verringern. Statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind nicht zu beobachten.

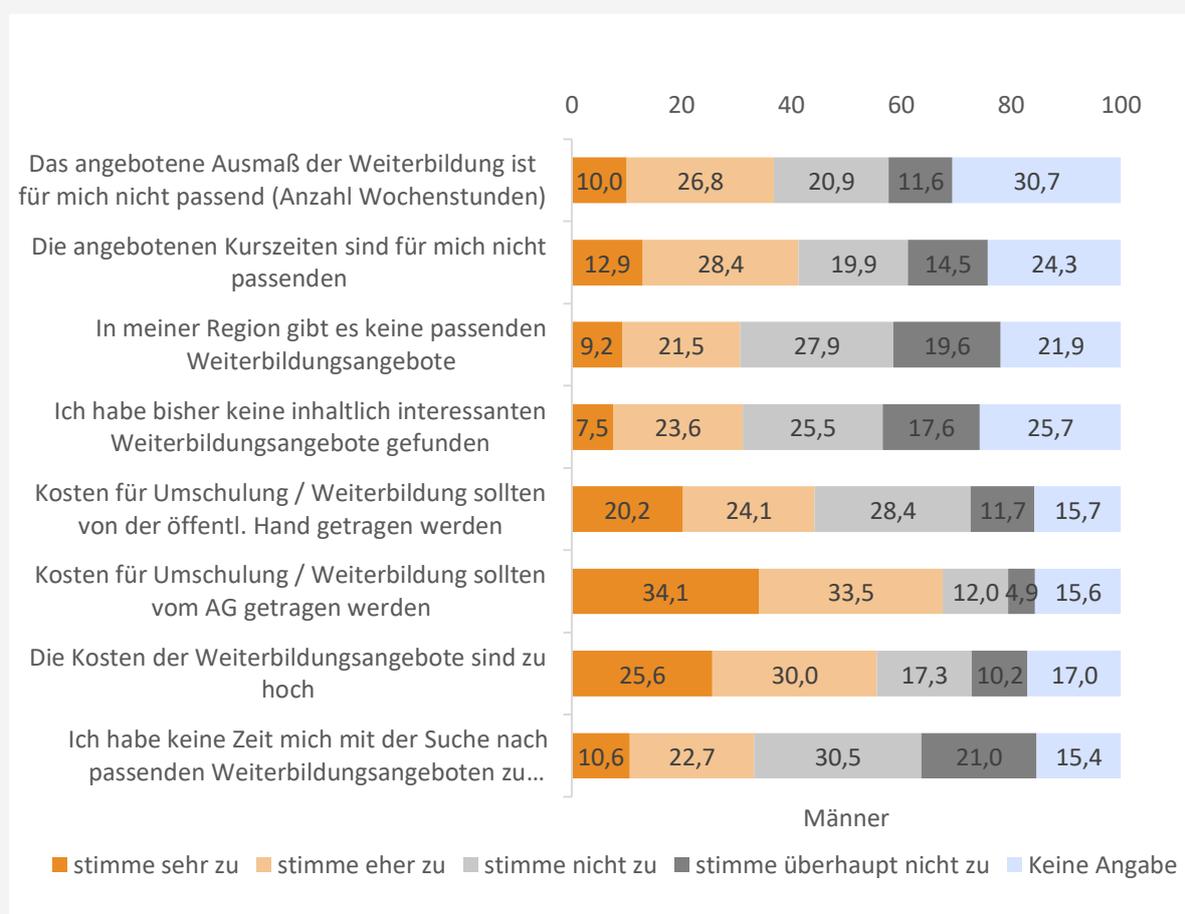
4.5.3 Aus- und Weiterbildung

Unabhängig vom aktuellen und potenziellen Arbeitsausmaß wurde die Bereitschaft zur Aus- und vor allem zur Weiterbildung abgefragt. Hintergrund dieses Themengebiets war es, zu eruieren, in welchem Maße die Vorarlbergerinnen und Vorarlberger bereit wären, an Weiterbildungen teilzunehmen und was sie aktuell daran hindert. Zudem wurde ebenfalls abgefragt, ob es eine Bereitschaft gibt, die aktuelle Branche zu wechseln und wenn ja, welche Branchen besonders attraktiv sind. Insbesondere im Angesicht technologischer, aber auch demografischer und geopolitischer Entwicklungen und Disruptionen kann die Bereitschaft zur Weiterbildung oder aber zu einem Branchenwechsel die Resilienz der Erwerbstätigen im Einzelnen und des Arbeitsmarkts und der Wirtschaft im gesamten steigern.

Das Interesse an einer Weiterbildung / Umschulung liegt bei über 50 % – unabhängig vom Geschlecht. Insbesondere dann, wenn auch die unentschlossenen („weiß nicht“) miteinbezogen werden. Nach Urbanität betrachtet besteht im ländlichen Raum nochmals ein etwas höheres Interesse. Genannte

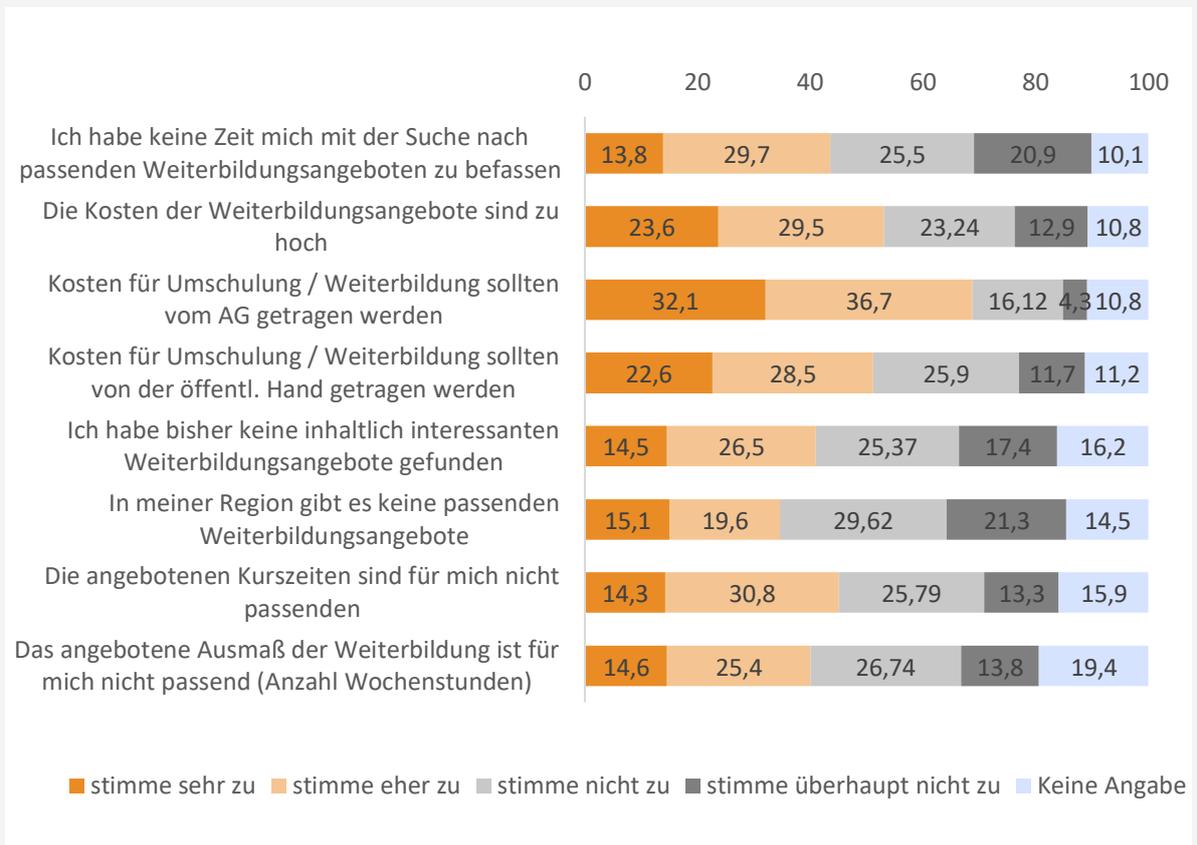
Weiterbildungen sind meist berufsrelevant und betreffen vertiefende Kompetenzen und Spezialisierungen. Allerdings gibt es trotz des breiten Interesses Hindernisse, an einer Weiterbildung teilzunehmen. Diese sind in Abbildung 33 (Männer) und Abbildung 34 (Frauen) abgebildet. Bei beiden wird angegeben, dass die Kosten für Weiterbildungsangebote zu hoch sind. Die höchste Zustimmung – wiederum von beiden Geschlechtern – erfährt daran angelehnt die Aussage, dass die Kosten für die Umschulung und Weiterbildung vom Arbeitgeber / der Arbeitgeberin getragen werden sollten. Dass die angebotenen Kurszeiten nicht passen, geben 41 % der Männer und 45 % der Frauen als Hemmnis an. Nochmals 43 % der Frauen sagen, dass sie keine Zeit haben, sich mit der Suche nach passenden Angeboten zu befassen.

ABBILDUNG 33: HINDERNISSE AN EINER WEITERBILDUNG TEILZUNEHMEN, MÄNNER



Quelle: Unique Research, Economica, N=797

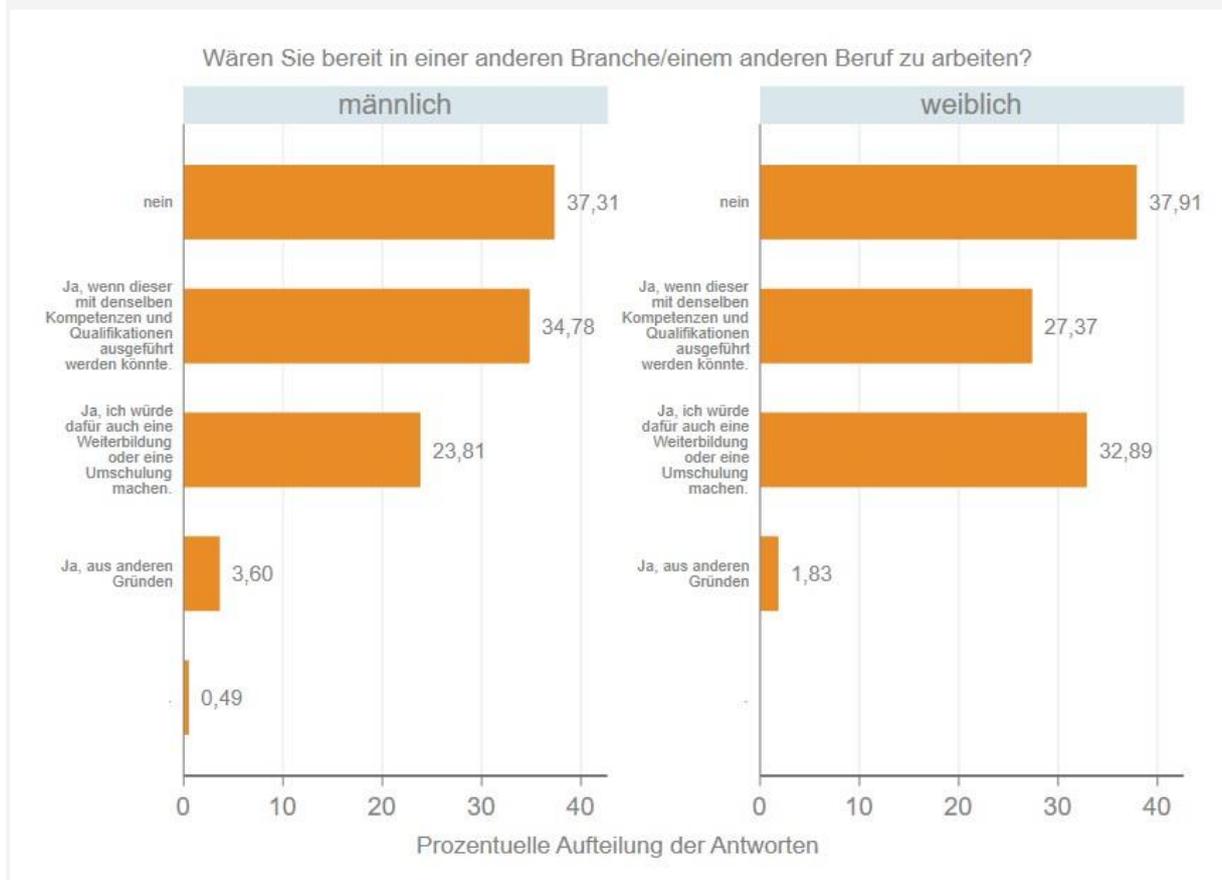
ABBILDUNG 34: HINDERNISSE AN EINER WEITERBILDUNG TEILZUNEHMEN, FRAUEN



Quelle: Unique Research, Economica, N=797

Die Bereitschaft, die Branche beziehungsweise den Beruf zu wechseln, ist in Abbildung 35 gegeben. Circa 60 % sind grundsätzlich bereit, ihre Branche oder ihren Beruf zu wechseln. Frauen würden etwas häufiger auch dann wechseln, wenn sie dafür eine Weiterbildung oder Umschulung machen müssten als Männer.

ABBILDUNG 35: BEREITSCHAFT ZU EINEM WECHSEL DER BRANCHE NACH GESCHLECHT



Quelle: Unique Research, Economica, N=797

Die Auswertung der qualitativen Angaben bezüglich der aktuellen und der gewünschten Branche ergeben folgendes Bild:

- Viele der Befragten wissen nicht, in welche Richtung sie gehen möchten, wären aber prinzipiell bereit, in einer anderen Branche zu arbeiten.
- Teilweise sind mehrere konkrete, jedoch sehr unterschiedliche Branchen als Branchen mit Wechsellpotenzial angegeben.

- Frauen sind eher bereit, die Branche zu wechseln, auch wenn sie dafür eine weitere Ausbildung oder Umschulung machen müssen.
- Stereotype (Männer: IT, Technik, Frauen: Gesundheit, Betreuung) in den Wunschbranchen erkennbar. Dies ist jedoch nicht signifikant.
- Auch Branchen mit Fachkräftemangel werden explizit als Wunschbranche genannt: IT, Soziales und Gesundheit, Bildung und Betreuung.
- Es gibt Wechselwillige aus allen Branchen, Bezirken und Altersgruppen.
- Auch Personen ohne generelles Interesse an einer Weiterbildung wären teils bereit, die Branche zu wechseln (auch wenn andere Kompetenzen benötigt würden).

Insgesamt zeigt sich eine hohe Bereitschaft sich fort- und weiterzubilden, auch gegenüber einem Branchen- oder Berufswechsel sind viele offen eingestellt. Bezüglich Resilienz und Anpassungsfähigkeit an aktuelle und kommende Herausforderungen, sind dies positive Ergebnisse. Dennoch sind für viele die Kosten ein Hemmnis tatsächliche eine Weiterbildung zu machen und sie sehen hier mehrheitlich die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Pflicht.

Aktuelle, belegte Weiterbildungen sind – entgegen der hohen Bereitschaft Branche oder Beruf zu wechseln – vermehrt in Themenfeldern, die bestehendes Wissen und bestehende Kompetenzen vertiefen und weiteres Spezialwissen vermitteln. Theorie und Praxis hinsichtlich Weiterbildung und Weiterbildungspotenzial klaffen daher noch auseinander.

5 Conclusio

In Vorarlberg besteht ein Potenzial zur Steigerung der weiblichen Arbeitsmarktpartizipation, da Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten. Obwohl etwa zwei Drittel der Frauen erwerbstätig sind, arbeiten sie oft in Teilzeit und verbringen deutlich mehr Zeit mit unbezahlten Arbeiten (z. B. Betreuungspflichten und Haushaltsführung) als Männer.

Die gesellschaftlichen Normen und Wertvorstellungen bezüglich der Geschlechterrollen wirken sich auch auf die Arbeitsmarktbeteiligung aus, da Frauen oft die Hauptverantwortung für Kinder und Haushalt tragen. Obwohl die meisten Menschen eine gleichberechtigte finanzielle Beteiligung beider Geschlechter befürworten, bestehen weiterhin traditionelle Vorstellungen von der Rolle der Frau.

Die individuellen Gründe für vermehrte Teilzeitarbeit bei Frauen sind heterogen und unterliegen gleichzeitig verhältnismäßig traditionellen Werteeinstellungen. Ein komplexes Gefüge an Hemmnissen, wie Lohnanreize, Betreuungskosten und -pflichten, flexible Arbeitsplatzmodelle, aber auch die persönlichen Präferenzen und unterschiedlichen Haushaltsstrukturen, trägt zur letztendlichen Partizipationsentscheidung bei.

Wie auch bei den Hemmnissen, ist die Bandbreite möglicher Anreize für eine intensivere Arbeitsmarktpartizipation groß, wodurch eine Maßnahmenkombination anstelle einer one-size-fits-all-Lösung zielführend wäre. Oft genannt wurden etwa flexiblere Arbeitszeiten, Homeofficemöglichkeiten, höhere Entlohnung sowie Aufstiegs-, Entwicklungs- und Bildungschancen.

Frauen weisen zudem eine höhere Bereitschaft zum Branchenwechsel auf, auch wenn dafür eine Umschulung bzw. Weiterbildung notwendig ist. Dies zeigt deren erhöhtes horizontales Arbeitsmarktpotenzial auf.

Die Studie zeigt, dass neben verbesserten Betreuungsvoraussetzungen ein breites Spektrum an Maßnahmen gesetzt werden sollte, um das Potenzial zu heben. Dieser breite Ansatz ermöglicht es nicht nur die relativ kleine Gruppe an Personen mit Betreuungspflichten potenziell zu aktivieren, sondern auch Personen, die aufgrund anderer Hemmnisse oder mangelnder Anreize weniger partizipieren, zu erreichen.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Haushaltsstrukturen im Bundesländervergleich (letzter verfügbare Jahre)	17
Tabelle 2: Deskriptive Statistik	38
Tabelle 3: Maximales Aufstockungspotenzial	50

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erwerbsquote nach Geschlecht, 2022	6
Abbildung 2: Beschäftigungsquote nach Geschlecht, zeitliche Entwicklung	7
Abbildung 3: Entwicklung der TZ-Quote in Österreich und Vorarlberg nach Geschlecht	8
Abbildung 4: Teilzeitquote (Frauen) nach Bundesland, 2021	9
Abbildung 5: Anteil der geringfügig Beschäftigten mit Arbeitsort Vorarlberg	10
Abbildung 6: Vakanzquote (AMS registriert) nach Bezirken	11
Abbildung 7: Offene Stellen in Vorarlberg absolut und relativ, zeitliche Entwicklung	12
Abbildung 8: Zeitverwendung nach Geschlecht, 2021/22	14
Abbildung 9: Altersverteilung in Vorarlberg	16
Abbildung 10: Anteil der Bevölkerung unter 15 Jahren, regionale Verteilung, 2022	18
Abbildung 11: Erwerbstätigenquote und Arbeitslosenquote nach Anzahl der Kinder (Österreich), 2021	19
Abbildung 12: Erwerbsquote* nach Ausbildung und Geschlecht, 2021	20
Abbildung 13: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten, 2021	21
Abbildung 14: Bevölkerung (15–64) nach höchster abgeschlossener Ausbildung in Vorarlberg, 2021	22
Abbildung 15: Sektoren mit dem höchsten Frauenanteil, 2021*	23
Abbildung 16: Sektoren mit den absolut meisten weiblichen Beschäftigten, Vorarlberg, 2021*	24
Abbildung 17: Unbereinigtes Bruttojahreseinkommen nach Geschlecht, 2021	26
Abbildung 18: Erklärbarer Anteil am Gender Pay Gap, 2018	27
Abbildung 19: Betreuungsquote im zeitlichen Verlauf	31

Abbildung 20: Betreuungsquote (0- bis 2-jährige Kinder) nach Bundesland und Art der Betreuung	32
Abbildung 21: Betreuungsquote (3- bis 5-jährige Kinder) nach Bundesland und Art der Betreuung	33
Abbildung 22: Partnerschaft.....	39
Abbildung 23: Haushaltszusammensetzung.....	40
Abbildung 24: Armutsgefährdung und finanzielle Leistbarkeit	41
Abbildung 25: Haupttätigkeit nach Geschlecht	42
Abbildung 26: Arbeitsausmaß (entgeltliche Arbeit)	44
Abbildung 27: Arbeitsausmaß nach Betreuungspflichten (Frauen).....	45
Abbildung 28: Arbeitsausmaß nach Betreuungspflichten (Männer)	45
Abbildung 29: Präferiertes Arbeitsausmaß nach Geschlecht	49
Abbildung 30: Zufriedenheit mit dem Kinderbetreuungsangebot, Männer	53
Abbildung 31: Zufriedenheit mit dem Kinderbetreuungsangebot, Frauen.....	54
Abbildung 32: Werte und Ansichten nach Geschlecht	56
Abbildung 33: Hindernisse an einer Weiterbildung teilzunehmen, Männer	58
Abbildung 34: Hindernisse an einer Weiterbildung teilzunehmen, Frauen	59
Abbildung 35: Bereitschaft zu einem Wechsel der Branche nach Geschlecht.....	60

Literaturverzeichnis

- Amt der Vorarlberger Landesregierung. (2021). *Vorarlberger Gleichstellungsbericht 2021*. Salzburg, Feldkirch, Wien.
- Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. (2023). *Arbeitsmarktdaten im Kontext von Bildungsabschlüssen*.
- Bauernschuster, S., & Schlotter, M. (2015). Public child care and mother's labor supply - evidence from two quasi-experiments. *Journal of Public Economics* 123, S. 1-16.
- Boll, C., & Lagemann, A. (2019). Public Childcare and Maternal Leave - New Evidence from Germany. *Labour* 33 (2), S. 212-239.
- Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P., & Turk, R. (2016). Individual Choice or Policies? Drivers of Female Employment in Europe. *IMF Working Paper WP/16/49*.
- Eckstein, Z., & Lifshitz, O. (2011). Dynamic Female Labor Supply. *Econometrica*, Vol. 79, No. 6, S. 1675–1726.
- Geisberger, T., & Glaser, T. (2021). *Gender Pay Gap - Analysen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied*. Wien: Statistik Austria.
- Groß, M., Kleissner, A., Pitzschke, A., & Sengschmid, E. (2021). *Frauen in Führungspositionen – Aktuelle Analysen zu Repräsentation und Rahmenbedingungen*. Im Auftrag des Bundeskanzleramts, Bundesministerin für Frauen, Familie, Jugend und Integration, Sektion III, Wien.
- Keane, M. (2010). Labour Supply and Tax. *UTS School of Finance and Economics Working Paper No. 160*.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2022). Do Family policies reduce gender inequality? Evidence from 60 years of policy experimentation. *NBER Working Paper Series Working Paper 28082*.
- Mayer, H., Nagl-Cupal, M., Kolland, F., Zartler, U., Bittner, M., Koller, M., . . . Stöhr, D. (2018). *Angehörigenpflege in Österreich: Einsicht in die Situation pflegender Angehöriger und in die Entwicklung informeller Pflegenetzwerke*. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz., Wien.

Müller, K.-U., & Wrohlich, K. (2020). Does subsidized care for toddlers increase maternal labor supply? Evidence from large-scale expansion of early childcare. *Labour Economics* 62.

Thévenon, O. (2013). Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 145, OECD Publishin.*

World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report*. Geneva: World Economic Forum.



Autorinnen und Autoren:

Groß, Miriam | Grübl, Dominik | Schneider, Christoph |
Sengschmid, Eva | Zalesak, Michaela

Titel:

Weibliches Arbeitskräftepotenzial in Vorarlberg – Potenziale und
Hemmnisse

© 2024 Economica
Institut für Wirtschaftsforschung
Institute of Economic Research
Liniengasse 50-52
A-1060 Wien
www.economica.eu