

# FRAUEN AM NIEDERÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT

## ZUSAMMENFASSUNG DER STUDIENERGEBNISSE DER VOM WIFO IN ZUSAMMENARBEIT MIT ABIF UND IM AUFTRAG DER ABTEILUNG FRAUENPOLITIK DER KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR NIEDERÖSTERREICH ERSTELLTEN STUDIE

Die Erwerbstätigkeit von Frauen stellt einen wesentlichen Bestandteil der ökonomischen Unabhängigkeit und der Armutsvermeidung dar. Wobei es hier nicht nur um die individuelle Armutsbekämpfung geht, auch ein Blick auf die Armutgefährdung von Haushalten zeigt, dass jene Familien weniger von Armut betroffen sind, in denen auch die Frauen erwerbstätig sind. Darüber hinaus sind Frauen auch häufiger von Altersarmut betroffen.

Erwerbstätigkeit ist aber nicht nur essentiell zu ökonomischen Existenzsicherung. Sie ist auch ein Wert für sich, der es den Menschen ermöglicht, eine als sinnvoll und/oder interessant empfundene Arbeit zu verrichten. Teilhabe am Erwerbsleben ermöglicht mit anderen Menschen in Kontakt zu treten und diese Kontakte auch zu pflegen. Auch erleichtert Erwerbstätigkeit die sinnvolle Strukturierung des Alltages. Gesellschaftliches Ansehen, sozialer Status und persönliches Selbstwertgefühl sind eng mit dem erlernten/ausgeübten Beruf verbunden. Sie ist somit auch ein probates Mittel gegen soziale Armut und Einsamkeit. Darüber hinaus kann Erwerbstätigkeit maßgeblich dazu beitragen, sich in einer Gesellschaft, in der man nicht aufgewachsen ist zurecht zu finden und Fuß zu fassen. Sie kann somit einen wesentlichen Beitrag zur Integration leisten.

Auch im Hinblick auf den vorherrschenden Arbeitskräftebedarf ist eine nachhaltige Erwerbsbeteiligung von Frauen von großer Bedeutung.

Mit der vorliegenden Studie soll die Beschäftigungssituation von Frauen am niederösterreichischen Arbeitsmarkt dargestellt werden. Außerdem sollen die Einflussfaktoren auf eine Erwerbstätigkeit und eventuelle Zugangshürden identifiziert und mögliche Interventionsfelder aufgezeigt werden.

Um grundlegende strukturelle Defizite identifizieren zu können und Verzerrungen durch die Cov-19 Pandemie auszuschließen wurde auf **Daten aus dem Jahr 2019** zurückgegriffen.

## METHODE

Es wird ein Mix aus quantitativen und qualitativen Analysen verwendet. Qualitativ werden eine Literaturanalyse und leitfadengestützte Interviews mit Expert\*innen und Berater\*innen durchgeführt.

Quantitativ werden sekundärstatistische Datenanalysen (abgestimmte Erwerbsstatistik, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik, Statistik zur bewilligungspflichtigen Beschäftigung) und Modellschätzungen verwendet.

## DIE BESCHÄFTIGUNGSSITUATION VON FRAUEN IN NIEDERÖSTERREICH

### Im Österreichvergleich

Laut abgestimmter Erwerbsstatistik vom Stichtag 31.10.2019 sind rd. 65% der Niederösterreicher\*innen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64. Unter diesen liegt die

Erwerbsquote (selbständig, unselbständig Beschäftigte und Arbeitslose) bei 79,3% (♀: 75,7%, ♂: 82,9%) die Beschäftigungsquote (selbständig und unselbständig Beschäftigte) bei 75,1% (♀: 71,5%, ♂: 78,6%) und die Arbeitslosenquote bei 5,7% (♀: 5,8%, ♂: 5,7%)

Im Österreichvergleich hat NÖ nach OÖ (80,1%) und Sbg (79,6%) die dritthöchste Erwerbsquote. Bei der Beschäftigungsquote liegt NÖ hinter OÖ (76,7%), Sbg (75,9%) und V (75,2%) an vierter Stelle. Allerdings haben nur K (7,1%) und W (11,4%) eine höhere Arbeitslosenquote als NÖ. Am niedrigsten ist die Arbeitslosenquote in OÖ (4,5%).

Die Beschäftigungsquote der Frauen in NÖ ist um 7,1%Pkt. niedriger, als die der Männer. Im Bundesländervergleich ist dies der zweitniedrigste Gendergap in der Beschäftigungsquote (nach W). Am höchsten ist dieser Gendergap in V und T. Bei der Arbeitslosenquote hat NÖ als einziges Bundesland beinahe keinen Gendergap (0,1%Pkt)

### Staatsbürgerschaft, Geburtsland, Migrationshintergrund

Frauen und Männer die keine österr. Staatsbürgerschaft haben, nicht in Österreich geboren wurden bzw. Migrationshintergrund haben, weisen durchgängig eine niedrigere Beschäftigungsquote auf, als ihre unmittelbare Vergleichsgruppe, da unterscheidet sich NÖ nicht wesentlich von den anderen Bundesländern.

BESCHÄFTIGUNGSQUOTE GAPS in Prozentpunkten	Staatsbürgerschafts- gap	Geburtslands - gap	Migrationshintergrunds- gap
Frauen in NÖ	14	11,2	6,7
Männer in NÖ	9,6	6,8	2,5

GENDERGAP Beschäftigungsquote In Prozentpunkten	Österr. Staatsbürgerschaft	Nicht-österr. Staatbürgerschaft	Nicht- österr. Geburtsland	Migrationshintergrund
7,1	6,5	11,2	10,6	12,7

### Altersstruktur

Die stärksten geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigungsquote zeigen sich am Übergang in sowie am Übergang aus dem Arbeitsmarkt, sowie in den Zeiten der Familiengründung und Kinderbetreuung (ab Mitte 20 bis Ende 30).

Betrachtet man die Altersstruktur differenziert nach Staatsbürgerschaft, so zeigt sich, dass unter Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft der Gendergap hauptsächlich auf die Übergangsphasen konzentriert sind (Anfang 20 liegt er sogar beinahe bei 0), der Gendergap unter Migrant\*innen aber im Haupterwerbsalter wesentlich sichtbarer ist. Dafür ist hier der Gendergap in der Berufseinstiegsphase wesentlich geringer als bei Personen mit österr. Staatsbürgerschaft. Der Unterschied in der Beschäftigungsquote zwischen Frauen mit und ohne österr. Staatsbürgerschaft ist am stärksten im Alter von Mitte 20 bis Mitte 30 ausgeprägt. In diesem Alter ist die Beschäftigungsquote bei Frauen mit österr. Staatsbürgerschaft um rd. 30 Prozentpunkte höher als bei Frauen mit nicht-österr. Staatsbürgerschaft.

In Niederösterreich ist der Gendergap von Migrantinnen und Migranten in der Einstiegsphase in den Arbeitsmarkt weniger stark ausgeprägt als in den anderen Bundesländern, aber Mitte 20 dafür umso stärker.

Daraus lässt sich schließen:

- ⇒ Wesentlich homogenere Ausbildungspfade unter Migrantinnen und Migranten
- ⇒ Früherer Zeitpunkt der Familiengründung bei Migrant\*innen
- ⇒ Frauen mit österr. Staatsbürgerschaft reagieren auf Familiengründung überwiegend durch eine Reduktion der Arbeitszeit (Teilzeit)
- ⇒ Frauen mit nicht-österr. Staatsbürgerschaft reagieren auf Familiengründung häufig mit einem längeren gänzlichen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt.

### **Bildungsabschluss**

Wenig überraschend liegt die Beschäftigungsquote umso höher, je höher der formale Bildungsabschluss ist. Der Gendergap wird umso kleiner, je höher der formale Ausbildungsabschluss ist. Er verringert sich von 13,4 Prozentpunkten bei Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss auf 2,6 Prozentpunkte unter Personen mit Hochschulabschluss.

Wird allerdings nach Staatsbürgerschaft unterschieden, so zeigt sich, dass bei Männern mit nicht-österr. Staatsbürgerschaft die Beschäftigungsquote von niedrigqualifizierten Männern merklich über der von hochqualifizierten Männern liegt. Dies liegt unter anderem auch daran, dass es häufig Schwierigkeiten bei der Transferierbarkeit von, im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen gibt. Gleichzeitig liegt die Beschäftigungsquote von gering qualifizierten Männern mit nicht-österr. Staatsbürgerschaft 11 Prozentpunkte über der von gering qualifizierten Männern mit österr. Staatsbürgerschaft.

Anders der Befund bei Frauen mit nicht-österr. Staatsbürgerschaft: hier erhöht sich die Beschäftigungsquote mit steigendem Ausbildungsniveau von 55,8% auf 69,1%.

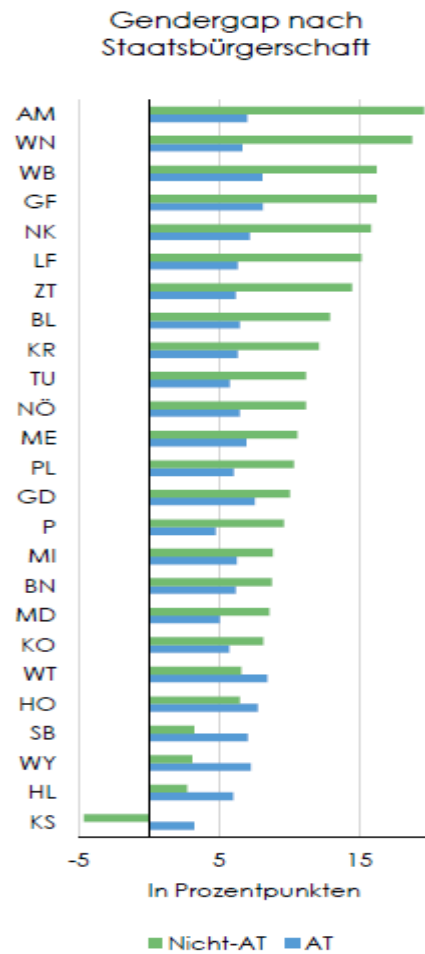
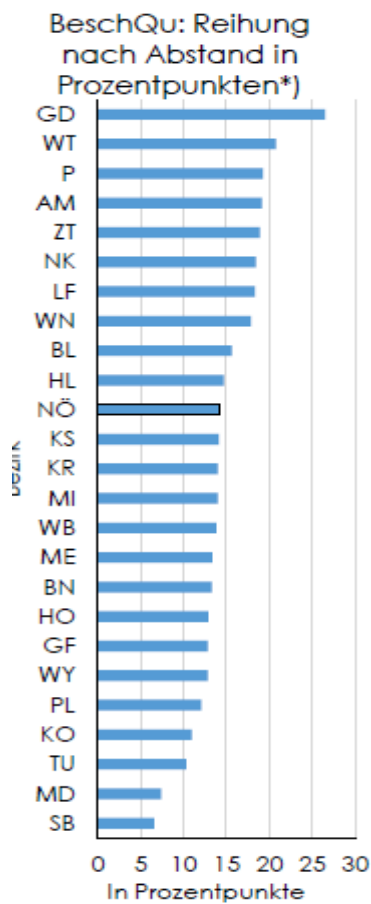
### **Zugangsoptionen zum Arbeitsmarkt für Drittstaatsangehörige und bewilligungspflichtige Beschäftigung**

Die meisten (mit aufrechtem Aufenthaltstitel) in Niederösterreich lebenden Menschen aus Drittstaaten verfügen über einen freien Arbeitsmarktzugang. Nur wenige Frauen aus Drittstaaten in NÖ haben dezidiert keinen Arbeitsmarktzugang. Die Beschäftigungsbewilligungen in NÖ haben einen relativ hohen Anteil an Saisonbewilligungen, die seltener an Frauen gehen. Folglich fällt der Frauenanteil im Bundesländervergleich unterdurchschnittlich aus.

### Regionale Besonderheiten

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigungsquote weisen starke regionale Schwankungen auf und sind tendenziell am Land (insbesondere in kleinen Gemeinden) deutlich stärker ausgeprägt als in der Stadt.

Die Beschäftigungsquote von Frauen mit nicht-österr. Staatsbürgerschaft liegt nochmal deutlich unter jener von Frauen mit österr. Staatsbürgerschaft. (Abb. Links). Auch der Gendergap ist fast durch alle Bezirke bei Personen mit nicht-österr. Staatsbürgerschaft größer (Abb. Rechts). Der Ausreißer Krems hängt mit der Donauuniversität zusammen.



## **EINFLUSSFAKTOREN AUF DEN ERWEBSSTATUS**

Um die Einflussfaktoren auf den Erwerbsstatus zu identifizieren und zu gewichten wird im Rahmen der Studie eine Modellschätzung durchgeführt.

Es zeigt sich, dass die Chance, erwerbstätig zu sein signifikant von Bildungsabschluss, Staatsbürgerschaft, Region und Elternschaft abhängen. Der Geschlechtsaspekt ist erst in Kombination mit Staatsbürgerschaft und/oder Elternschaft relevant.

So zeigt sich für Frauen aus Drittstaaten eine überproportional geringe Chance erwerbstätig zu sein.

Abstrahiert vom Geschlecht zeigt sich interessanterweise, dass die Chance, erwerbstätig zu sein, in Haushalten, in denen mindestens ein Kind lebt, signifikant höher ist, als in kinderlosen Haushalten. Erweitert um den Faktor Geschlecht zeigt sich, dass Männer mit einem Kind im Haushalt eine besonders hohe Chance auf Erwerbstätigkeit aufweisen. Frauen mit einem Kind im Haushalt haben dagegen eine überproportional geringe Chance auf Erwerbstätigkeit.

## **BEFRAGUNG VON EXPERTINNEN UND EXPERTEN**

### **Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration von Frauen in Niederösterreich**

Eine Erhöhung der Beteiligung von Frauen ist jedenfalls wünschenswert: zum einen zur Verbesserung der individuellen finanziellen und sozialen Lage, zum anderen um das Arbeitskräfteangebot in Zeiten einer starken Arbeitskräftenachfrage zu erhöhen.

#### **Mobilität**

Viele Arbeitsplätze sind von ländlichen Gebieten aus schwierig zu erreichen. Das Angebot und die Fahrpläne öffentlicher Verkehrsmittel ist definitiv ausbaufähig. Die Fahrpläne passen nicht immer zu den in vielen Branchen üblichen Arbeits- bzw. Schichtzeiten, während der Ferien sind die Fahrpläne ausgedünnt und es fehlen Querverbindungen zwischen den Bezirken und Regionen.

Es verfügen auch nicht alle Frauen über einen Führerschein oder ein eigenes Auto.

#### **Kinderbetreuung**

Viele Frauen können aufgrund der Betreuungssituation nur Vormittag arbeiten. Diese Möglichkeit wird aber nicht immer vom Arbeitgeber angeboten. Ferienzeiten, wechselnde Wochenpläne oder kurzfristiges Einspringen sind für Frauen mit Kinderbetreuungspflichten eine zusätzliche Herausforderung. Zusätzliche privat finanzierte Kinderbetreuungskosten stehen oft in keinem Verhältnis zum Mehrverdienst durch Ausweitung der Arbeitszeit.

Die Zuständigkeit für Betreuungstätigkeiten liegt in vielen Familien nach wie vor ausschließlich bei der Frau.

#### **Gesundheitliche Einschränkungen**

Ab 45, 50 kommen immer häufiger gesundheitliche Probleme zum Tragen, die es Frauen nicht ermöglichen weiterhin einen körperlich anstrengenden Beruf auszuüben. Verfügen diese Frauen nicht über ein Bildungsniveau, das für eine andere Tätigkeit geeignet ist, sind Alternativen schwierig zu finden.

### **Berufsinteresse, Aus- und Weiterbildung**

Junge Frauen streben nach wie vor überwiegend Tätigkeiten in frauendominierten Berufsfeldern an. Weniger traditionelle Berufe kommen in den Fokus.

„Falsche“ oder fehlende Qualifikationen, häufig mangelnde digitale Kenntnisse stellen Barrieren am Arbeitsmarkt dar.

Im ländlichen Raum gibt es kaum passende Kurse und die Anfahrtswege für weiter entfernte Kurse sind für viele Frauen nicht zu bewältigen.

### **Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationshintergrund in Niederösterreich**

Frauen mit Migrationshintergrund stehen vor denselben Herausforderungen, allerdings verschärfen sich diese noch teilweise.

Darüber hinaus bestehen zwischen den Regionen in Niederösterreich große Unterschiede im Arbeitsplatzangebot für Frauen mit Migrationshintergrund. Diese sind v.a. in den größeren (Industrie)Betrieben im Mostviertel, in Wr. Neustadt und in St. Pölten zur Verfügung stehen.

### **Mobilität**

Viele Migrantinnen sind in Branchen wie Reinigung, Handel, Produktion beschäftigt, in denen atypische Arbeitszeiten wesentlich häufiger auftreten.

Frauen die keinen Führerschein besitzen, stoßen bei Sprachbarrieren auf das Problem, dass der Unterricht und die Prüfung nur in wenigen Sprachen angeboten werden.

### **Kinderbetreuung und Arbeitsteilung in der Familie**

Die Herkunftskultur hat oft eine beträchtliche Auswirkung auf die Arbeitsteilung innerhalb der Familie und die Einstellung zur Erwerbstätigkeit der Frauen.

Das Leben in einer Community führt dazu, dass keine Netzwerke außerhalb dieser existieren und Frauen auch keine private Kinderbetreuung außerhalb der Community organisieren kann.

### **Kultur und Religion**

Es zeigt sich eine ungleich höhere Arbeitsmarktintegration von Frauen, die aus Ländern kommen, in denen die Frauenerwerbstätigkeit traditionell hoch ist.

Kulturelle und religiöse Normen und Verhaltensvorschriften können einer erfolgreichen Integration am Arbeitsmarkt im Wege stehen.

### **Erste, Zweite und Dritte Generation**

Während die Frauen der ersten Generation noch mit dem Erwerb der deutschen Sprache kämpfen und geringe Kenntnisse über ihre Rechte und Pflichten in Österreich haben, sind die Angehörigen der zweiten Generation bereits mit den österr. Gegebenheiten vertraut. Sie fühlen sich häufig beiden Kultur- und Gesellschaftskreisen zugehörig. Die Angehörigen der dritten Generation sind überwiegend vollkommen integriert.

Der soziale Aufstieg der Kinder und Enkelkinder ist für die (älteren) Frauen ein wichtiges Anliegen.

### **Diskriminierung**

Frauen mit, im Bewerbungsschreiben klar erkennbarem, Migrationshintergrund haben oft schlechtere Chancen, eine Stelle zu bekommen. Das Tragen eines Kopftuches ist besonders im ländlichen Raum ein Vermittlungshindernis. Das gilt auch für kopftuchtragende Frauen, die am Arbeitsmarkt nachgefragte Qualifikationen aufweisen.

### **Sprachkenntnisse**

Das Erlernen der deutschen Sprache ist für manche gering qualifizierten Frauen eine große Hürde (v. a. wenn sie Analphabetinnen sind). Das Leben innerhalb einer Community fördert auch eine negative Einstellung gegenüber der Notwendigkeit die Sprache zu erlernen.

Auch das Angebot an Deutschkursen – zu weit weg, in zu großen Abständen – ist häufig auch nicht ausreichend, um einen erfolgreichen Spracherwerb zu fördern.

### **Qualifikation, Matchingprobleme und Dequalifikation**

Zugewanderte Frauen, die in ihren Heimatländern formal höhere Ausbildungen abgeschlossen haben, können in Österreich häufig nicht in den erlernten Berufen arbeiten, da ihre Ausbildungen nicht anerkannt werden und eine Nostrifizierung hohe Kosten verursacht.

Für Frauen mit einer geringeren Qualifizierung ist eine Weiterqualifizierung während eines Arbeitslosengeldbezuges aufgrund der Einkommenseinbußen schwer durchzuhalten.

### **Aufenthaltsdauer, Gründe der Zuwanderung**

Aufenthaltsdauer und Gründe der Zuwanderung entscheiden häufig über Arbeitsmarktintegration, da sie die Motivation am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und die Sprache zu lernen beeinflussen.

### **Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten**

Für in Österreich Ankommende, insbesondere in ländlichen Regionen, ist es, aufgrund der zurückzulegenden Entfernungen, oftmals schwierig Beratungsleistungen zu erhalten.

### **Rechtliche Rahmenbedingungen**

Die gesetzliche Lage ist komplex und schwer durchschaubar. Die Behördenwege und Anträge für div. Sozialleistungen machen nicht nur Menschen ohne formaler Bildung zu schaffen. Selbst die Berater\*innen haben manchmal Mühe, die Amtswegen zu durchschauen.

### **Handlungsbedarfe und Verbesserungsnotwendigkeit**

- Initiierung von Forschungsprojekten und Arbeitsgruppen, um Teilzeitmodelle auch in für Frauen untypischen Berufen zu erarbeiten
- Aus- und Weiterbildungsaktivitäten sowie Beschäftigungsinitiativen gehören noch intensiver gefördert und forciert. Die Betreuungszeiten gehören ausreichend lang gestalten
- Stärkere Förderung von Projekten, die Frauen ein umfassendes Angebot inklusive psychosozialer Betreuung, der Möglichkeit Deutsch zu lernen, sowie einen Safe Space und einen offenen Raum bieten
- Informationsoffensiven, die Frauen darüber aufklären, welche Berufe außerhalb der klassischen „Frauenberufe“ noch in Frage kommen
- Fortführung und Ausbau von Projekten, die Frauen das Erlernen handwerklich orientierter Berufe ermöglichen

- Ausbau von Aus- und Weiterbildungsprogrammen vor Ort
- Kostenlose Angebote, die Kinder mit Migrationshintergrund beim Lernen unterstützen
- Projekte, die eine Brückenfunktion zwischen den Communities und den arbeitsmarktpolitischen Organisationen übernehmen, um Frauen, die nicht beim AMS gemeldet sind zu erreichen und in den Arbeitsmarkt zu integrieren
- Niederschwelliger Zugang zu Informationen über das österr. Arbeitsrecht und andere für das Arbeitsleben wichtige Informationen
- Zugang zu Deutschkursen unabhängig vom Aufenthaltsstatus zugänglich anbieten.
- Berufe, in denen traditionell mehr Frauen beschäftigt sind, die aber einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten, sollen besser entlohnt werden.
- Österreichweite einheitliche Strategie oder Abfolge bei der sozialen Integration für Zuwander\*innen
- Darüber hinaus ist es aus Sicht der Abteilung Frauenpolitik der AK-NÖ notwendig, auch in Hinblick auf den vorherrschenden Arbeitskräftemangel, ein Augenmerk darauf zu richten, dass viele junge Frauen, die in Niederösterreich einen Lehrabschluss machen, mit Familiengründung für lange Zeit dem Arbeitsmarkt gar nicht mehr zur Verfügung stehen.