



# **Hebung des Arbeitskräftepotentials von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten im Bundesland Kärnten**

**Endbericht**

Projektleitung AMS Kärnten: Katharina Krassnig

Projektteam L&R Sozialforschung

Lisa Danzer  
Andreas Riesenfelder  
Claudia Sorger



Klagenfurt, Juni 2024

**Impressum**

Arbeitsmarktservice Kärnten  
Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts  
Rudolfsbahngürtel 42  
A-9021 Klagenfurt  
Telefon: +43 50 904 240  
UID: ATU 38908009  
DVR: 0017043

Durchführendes Unternehmen/Auftragnehmer/in:  
L&R Sozialforschung  
1060 Wien  
Liniengasse 2A/1

Die Kosten für das Projekt beliefen sich in Summe auf EURO 37.923

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>Methodische Erläuterungen</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>Charakteristika des Arbeitskräftepotentials von Frauen in Kärnten</b>	<b>12</b>
3.1	Arbeitskräftepotential, stille Reserve und Arbeitslosigkeit	12
3.2	Stellenmarkt	16
3.3	Beschäftigung	16
3.4	Arbeitszeitausmaß	18
<b>4</b>	<b>Empirische Befunde zur Situation von Kärntnerinnen mit Kindern unter 15 Jahren</b>	<b>24</b>
4.1	Betreuungssituation	24
4.1.1	Regionale Unterschiede in der Betreuungssituation aus Sicht der Expert_innen	28
4.1.2	Partner_innenbeteiligung bzw. Beteiligung des Vaters an der Kinderbetreuung	29
4.2	Unterstützung beim Wiedereinstieg	31
4.3	Erwerbsbiografie	34
4.4	Aktuelle Erwerbstätigkeit	36
4.4.1	Vollzeiterwerbstätigkeit	39
4.4.2	Teilzeit oder geringfügige Erwerbstätigkeit	41
4.4.3	Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt aufgrund von Mutterschaft	46
4.5	Karenz	51
4.6	Arbeitssuche	53
4.7	Nicht in Karenz, aktuell keine Erwerbstätigkeit und nicht auf Arbeitssuche	56
<b>5</b>	<b>Potentialanalyse</b>	<b>58</b>
5.1	Arbeitskräftepotential auf Basis der Frauen mit aktueller Beschäftigung	62
5.1.1	Aktuell und in den nächsten drei Jahren vollzeiterwerbstätig	62
5.1.2	Aktuell vollzeiterwerbstätig bei ungewisser Zukunft in den nächsten drei Jahren	63
5.1.3	Aktuell teilzeiterwerbstätig oder geringfügig beschäftigt ohne Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung in den nächsten drei Jahren – auch nicht unter gewissen Voraussetzungen	64
5.1.4	Aktuell teilzeiterwerbstätig oder geringfügig beschäftigt ohne Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung in den nächsten drei Jahren aufgrund struktureller Gegebenheiten	65
5.1.5	Aktuell teilzeiterwerbstätig oder geringfügig beschäftigt bei ungewisser Zukunft bezüglich Arbeitszeiterhöhung in den nächsten drei Jahren	67
5.1.6	Aktuell teilzeiterwerbstätig oder geringfügig beschäftigt mit Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung in den nächsten drei Jahren – ohne Voraussetzungen	69
5.1.7	Aktuell teilzeiterwerbstätig oder geringfügig beschäftigt mit Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung in den nächsten drei Jahren unter gewissen Voraussetzungen	69
5.2	Potential auf Basis von Frauen in Karenz	71

5.2.1	Wunsch nach Vollzeitwerbstätigkeit nach Karenz	71
5.2.2	Wunsch nach Teilzeiterwerbstätigkeit bzw. geringfügiger Beschäftigung bei (eher) guten Umsetzungschancen	72
5.2.3	Wunsch nach Teilzeiterwerbstätigkeit bzw. geringfügiger Beschäftigung bei (eher) schlechten Umsetzungschancen	72
5.3	Potential auf Basis von Frauen auf Arbeitssuche	73
5.3.1	Arbeitssuche mit Problemen	73
5.3.2	Arbeitssuche ohne Probleme	75
5.3.3	(Wieder-)Einstellzusage	76
5.4	Potential auf Basis von Frauen mit übergreifenden Merkmalen	76
5.4.1	Wunsch nach bzw. in Ausbildung	76
5.4.2	Möchte noch zu Hause bleiben bzw. geht aufgrund eines weiteren Kindes wieder in Karenz	77
5.4.3	Gesundheitliche Probleme	78
5.4.4	Pflege Angehöriger	78
5.5	Zusammenfassung der Befunde der Potentialrechnung	79
<b>6</b>	<b>Handlungsoptionen</b>	<b>81</b>
6.1	Schaffung verbesserter Arbeitszeitregelungen	81
6.2	Höhere Väterbeteiligung als Hebel	81
6.3	Ausbau (leistbarer) Kinderbetreuungsmöglichkeiten	81
6.4	Unterstützung von Alleinerziehenden	82
6.5	Positivere Besetzung des Wiedereinstieges via Teilzeit	82
6.6	Die Rolle der Betriebe stärken – Betriebe in die Pflicht nehmen, Betriebskindergärten forcieren	82
6.7	Ausbau des öffentlichen Verkehrs bzw. alternativer Mobilitätsangebote wie Sammelbusse für den Transport zu Kindergärten in entlegeneren Regionen	83
6.8	Ausbau der Pflegefreistellung	83
6.9	Awareness-Kampagnen	83
6.10	Good-Practice-Ansätze in Gemeinden fördern	84
6.11	Ausbau der Unterstützungsangebote für pflegebedürftige Angehörige	84
<b>7</b>	<b>Literatur und verwendete Datenquellen</b>	<b>85</b>
<b>8</b>	<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>86</b>
<b>9</b>	<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>88</b>
<b>10</b>	<b>Tabellenanhang</b>	<b>90</b>
<b>11</b>	<b>Anhang: Fragenkatalog der Befragung zur Situation der Kinderbetreuung in Kärnten</b>	<b>109</b>

# Kurzfassung

## Übersicht über die Studie

Mit dem zunehmenden Fachkräftemangel hat das Arbeitskräftepotential von Frauen noch an Bedeutung gewonnen. Dabei rücken vor allem Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, die nicht am Erwerbsleben teilnehmen (können) als ungenutztes Arbeitskräftepotential immer mehr in den Fokus. Vorrangiges Ziel der Studie ist es, das Arbeitskräftepotential von Kärntnerinnen mit Kinderbetreuungspflichten abzuschätzen und Ansatzpunkte für relevante Akteur\_innen aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung zu liefern, um dieses besser ausschöpfen zu können.

Das Forschungsvorhaben bedient sich hierzu eines Multimethodenansatzes bestehend aus Literatur- und Sekundärdatenanalysen, einer repräsentativen Befragung von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten in Kärnten, einer qualitativen Expert\_innen-Befragung sowie einer Potentialanalyse.

## Statistische Kennzahlen

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

Die Teilzeitquote fällt sowohl bei Frauen mit rund 49% wie auch bei Männern mit rund 10% in Kärnten etwas niedriger aus als im Bundesschnitt (rund 51% Frauen und 13% Männer). Dabei gibt es unterschiedliche Teilzeitanteile je nach regionaler Struktur mit höheren Teilzeitquoten in kleineren Gemeinden.

## Betreuungssituation in Kärnten vor allem im Kleinkindbereich unzureichend

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

Als größte Herausforderungen bei der Kinderbetreuungssituation wurden an erster Stelle unpassende Öffnungszeiten sowie das Finden eines entsprechenden Betreuungsplatzes angesprochen (je 48% Anteil). Zudem wird auch eine mangelnde (leistbare) Ferienbetreuung angegeben. Ein Hindernis bei der Suche nach einem Betreuungsplatz stellt oftmals die Voraussetzung einer Erwerbstätigkeit dar. Zum anderen wird aber auch die lange Anmeldefrist bzw. der Stichtag für den Kindergarten kritisiert, der oftmals eine andere Übergangsbetreuung erforderlich macht. An dritter Stelle wurden die Kosten für die Kinderbetreuung als Herausforderung genannt (38% Anteil); an vierter Stelle folgt die mangelnde Qualität der Betreuung (29% Anteil). Rund ein Fünftel der Frauen sieht die Problematik, dass es zu wenig Tagesmütter bzw. -väter gibt. Rund 13% der Frauen mit mehreren Kindern haben zusätzlich Probleme unterschiedliche Betreuungsformen der Kinder miteinander zu vereinbaren und rund 8% haben eine lange Fahrtzeit zu Betreuungseinrichtungen.

## Geringe Männer bzw. Partner\_innenbeteiligung auch aufgrund längerer beruflicher Abwesenheiten

Kärnten weist mit 8,5% im Bundesländervergleich die zweitgeringste Männerbeteiligungsrate auf. Die Befragungsdaten zeigen, dass sich lediglich ein Viertel der Frauen die Kinderbetreuung gleichermaßen mit dem/der Partner\_in bzw. dem Vater des Kindes aufteilt. Ein weiteres

Viertel gibt an, sich mehr um die Kinderbetreuung zu kümmern und beinahe ein Drittel ist hauptsächlich für die Betreuung zuständig. Rund 13% der Frauen kümmern sich zudem alleine um das Kind bzw. die Kinder. Von jenen Frauen, die sich aktuell nicht in einer Partnerschaft befinden und sich diese Frage daher auf den Vater des Kindes bezieht, trifft dies sogar auf rund 61% zu. Nur in 3% der Fälle kümmert sich der/die Partner\_in bzw. der Vater des Kindes mehr oder hauptsächlich um die Kinderbetreuung.

Rund ein Drittel der Frauen berichtet, dass die Partner\_innen regelmäßig für mehrere Tage beruflich unterwegs sind. In diesen Fällen wird die Kinderbetreuung nur mehr zu 16% gleichmäßig aufgeteilt und in 9% beteiligt sich der/die Partner\_in bzw. der Vater des Kindes gar nicht – das ist ein viermal höherer Wert als bei Frauen, deren Partner\_in bzw. der Vater des Kindes nicht regelmäßig beruflich unterwegs ist.

### Unterschiedliche Bewertung der Nützlichkeit von Beratungsstellen

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

Neben dem AMS dienten auch andere Beratungsstellen weiteren 10% der Frauen bei ihrem jüngsten Kind als Unterstützung bei Fragen des (Wieder)Einstiegs ins Berufsleben. Diese Einrichtungen haben rund 44% der Frauen sehr geholfen, weiteren 35% eher.

### Veränderte Erwerbsbiografien nach der Geburt von Kind/ern - weg von Vollzeit hin zu geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung

Mehr als drei Viertel der Frauen waren vor der Geburt ihres ersten Kindes Vollzeit erwerbstätig. Danach sinkt dieser Anteil auf 17%. Eine Teilzeitbeschäftigung oder geringfügige Erwerbstätigkeit kamen davor eher selten vor mit 13% bzw. 2,5% Anteil, steigen aber danach deutlich bis auf 41% bzw. 7%. Die Stundenzahl variiert sehr stark mit einem Durchschnitt von 22 Wochenstunden. Auch der Anteil an nicht beschäftigten Frauen steigt im Vergleich der Beschäftigungssituation vor der Geburt des ersten Kindes von 6% auf 35%. Die Zufriedenheit der Frauen mit den wöchentlichen Arbeitsstunden sowie der Lage der Arbeitszeit (beispielsweise. Wochenend-, Schicht- oder Nacharbeit, Arbeit zu Tagesrandzeiten) kann als überwiegend hoch eingestuft werden: 86% bzw. 93% bewerten diese als sehr bzw. eher gut.

### Vollzeiterwerbstätige Frauen

17% der Frauen mit Kinderbetreuungspflichten sind zum Zeitpunkt der Befragung Vollzeit erwerbstätig. Als Voraussetzung dafür werden gute Arbeitsbedingungen (54% Anteil) und ein gutes Angebot an Kinderbetreuung (46% Anteil) genannt. Ein kurzer Arbeitsweg wirkt ebenfalls unterstützend bei einer Vollzeiterwerbstätigkeit (36% Anteil). Zudem muss sich der/die Partner\_in an der Kinderbetreuung (23% Anteil) und an der Hausarbeit beteiligen (18% Anteil) und hat dafür vielleicht sogar seine/ihre Arbeitszeit reduziert (7% Anteil).

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

## Teilzeiterwerbstätige oder geringfügig beschäftigte Frauen

Aktuell sind 41% der Frauen mit Kinderbetreuungspflichten Teilzeit erwerbstätig und weitere 7% gehen einer geringfügigen Beschäftigung nach. Rund 15% dieser Frauen möchten in den nächsten drei Jahren Vollzeit arbeiten, über ein Viertel möchte zumindest Teilzeitstunden erhöhen. Ein Drittel der Frauen plant keine Stundenerhöhung und ein weiteres Viertel ist sich über ihre berufliche Zukunft noch ungewiss.

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

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

## Vielfältige Diskriminierungen am Arbeitsmarkt aufgrund von Mutterschaft

Immerhin etwas über ein Drittel der Frauen (37% Anteil) hat schon einmal Benachteiligungen aufgrund der Mutterschaft am Arbeitsplatz oder im Zuge von Bewerbungen erfahren. Diese Benachteiligungen sind sehr vielfältig. Vereinbarkeitsproblematiken aufgrund von Arbeitszeiten bzw. mangelnder Flexibilität seitens der Arbeitgeber\_innen stellen dabei mit einem Anteil von 29% die am weitesten verbreitete Herausforderung dar. Zudem wird oft über Probleme mit Pflegeurlaub bzw. bei Krankheit des Kindes berichtet (15% Anteil). Generell stellen Kinder bei Bewerbungen von Frauen nach wie vor ein Ausschlusskriterium dar (14% Anteil). Dabei werden vor allem Frauen mit jüngeren oder mehreren Kindern sowie auch Alleinerzieherinnen benachteiligt. Des Weiteren werden Frauen bei Bewerbungen gehäuft als erstes über Privates zur Familiensituation und Planung gefragt (11% Anteil). Mütter sehen sich auch damit konfrontiert, dass sie bei Beförderungen übergangen werden bzw. ihnen keine fordernden Tätigkeiten anvertraut werden. All dies kann auch dazu führen, dass sich Frauen gezwungen sehen, ihre Arbeitsstelle zu wechseln, zu einer Kündigung gedrängt werden oder vom Betrieb gekündigt werden bzw. keine Vertragsverlängerung erhalten. Dies geht auch manchmal im Vorfeld mit Neid und Stress seitens der Kolleg\_innen und/oder Vorgesetzten einher.

Für mehr als die Hälfte der Frauen (58% Anteil) haben bzw. hatten diese erlebten Benachteiligungen auch Auswirkungen auf den beruflichen (Wieder-)Einstieg nach der Karenz. In erster Linie verzögerte sich der (Wieder-)Einstieg aufgrund der langen Arbeitssuche (37% Anteil). Außerdem wechselten Frauen oftmals aufgrund der Arbeitszeit in andere Branchen und Tätigkeitsfelder (17% Anteil). Zudem können viele Frauen aufgrund struktureller Mängel wie Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen und Flexibilität der Arbeitgeber\_innen nur Teilzeit oder geringfügig arbeiten. In manchen Fällen führten die Benachteiligungen zu einem schlechten Arbeitsklima und/oder zu Kündigungen bzw. Betriebswechsel. Darüber hinaus hatten einige der Frauen als Folge mit Selbstzweifel und Rechtfertigungsdruck zu kämpfen.

## Teilzeiterwerbstätigkeit als Wunsch nach der Karenz

Rund 10% bzw. 43 Frauen sind aktuell noch in Elternkarenz/Mutterschutz/Bezug Kinderbetreuungsgeld, weitere 3% bzw. 13 Frauen in Bildungskarenz/Sabbatical. Bei Letzteren ist das jüngste Kind zumeist zwischen 0 und 2 Jahre alt (10 der 13 Frauen), was darauf schließen lässt, dass hier die Bildungskarenz auch zur Verlängerung der Elternkarenz dient.

Von den Frauen, die in Eltern- oder Bildungskarenz sind und nebenbei keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, möchten 56% danach Teilzeit arbeiten - im Durchschnitt 22 Stunden pro Woche. Weitere 9% planen eine geringfügige Beschäftigung nach der Karenz und 6% wünschen sich eine Vollzeitbeschäftigung. Etwas über ein Viertel möchte über die Karenzdauer hinaus weiterhin zu Hause bleiben, um sich um die Kinderbetreuung zu kümmern und weitere 3% planen eine erneute Karenz aufgrund eines weiteren Kindes. 13% der Frauen planen eine Ausbildung zu absolvieren.

## Arbeitssuche mit vielen Hindernissen

Beinahe ein Viertel der befragten Frauen ist aktuell auf Arbeitssuche. Die Hälfte davon (47% Anteil) ist aktuell in Beschäftigung, möchte sich aber beruflich umorientieren bzw. Arbeitgeber\_in wechseln. Gesucht wird dabei in erster Linie in den Branchen Büro (33% Anteil), Gesundheits- und Sozialwesen (23% Anteil) sowie Einzelhandel und Verkauf (24% Anteil).

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

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

## Nicht in Karenz, aktuell keine Erwerbstätigkeit und nicht auf Arbeitssuche

Rund 11% der befragten Frauen sind aktuell nicht erwerbstätig, nicht in Karenz und suchen auch keine Arbeitsstelle. Als Gründe dafür wird meist eine (Wieder-)Einstellzusage bei einem/einer (früheren) Arbeitgeber\_in angegeben (29% Anteil). Immerhin 20% möchten aktuell nicht arbeiten, sondern so viel Zeit wie möglich mit ihren Kindern verbringen. Weitere rund 19% sind in Ausbildung bzw. planen eine zu beginnen. 12% können aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten und 5% aufgrund der Pflege und Betreuung anderer Personen.

## Potentialanalyse

Um das Potential zu berechnen, dass Frauen mit Kinderbetreuungspflichten eine Erwerbstätigkeit aufnehmen bzw. ihre Stunden erhöhen, wurde eine Analyse durchgeführt, die Frauen aufgrund ihrer Antworten im Fragebogen zu Clustern mit ähnlichen Zugangsvoraussetzungen gruppiert. Für jede dieser identifizierten Gruppe wurde im Anschluss das entsprechende Potential im Rahmen prozentualer Wahrscheinlichkeiten in Personenäquivalente auf Basis der Grundgesamtheit von 45.200 Frauen in Kärnten mit Kind/ern unter 15 Jahren umgerechnet. Zudem wurden die Wahrscheinlichkeiten in möglichen Szenarien dargestellt, um eine Potentialerhöhung in Abhängigkeit von geänderten Voraussetzungen sichtbar zu machen. Eine Aufsummierung der in jedem der drei bedingten Szenarien gewonnenen Personenäquivalente ist aufgrund der Überschneidungen allerdings nicht möglich.

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

- Szenario 0: Aktuelles Potential ohne Verbesserung struktureller Gegebenheiten = 7.100 Personenäquivalente (PÄ)
- Szenario verbesserte Kinderbetreuung: Potential bei ausreichenden Kinderbetreuungsplätzen mit adäquaten Öffnungszeiten = 12.300 PÄ
- Szenario stärkere Partner\_innenbeteiligung: Potential bei stärkerer Partner\_innenbeteiligung (Kind/er und Haushalt) bzw. Arbeitszeitreduktion des Partners = 12.300 (PÄ)
- Szenario berufsbezogene Änderungen: Potential bei besseren Arbeitsbedingungen bzw. einer Änderung im Tätigkeitsfeld sowie kürzeren Anfahrtswegen zur Arbeitsstelle bzw. einer guten Anbindung an den öffentlichen Verkehr = 14.400 (PÄ)

# 1 Einleitung

Die Nutzung des Arbeitskräftepotentials von Frauen – eine Zielsetzung, die Österreich und die EU in den letzten Jahrzehnten verstärkt verfolgte – hat mit dem zunehmenden Fachkräftemangel noch an Bedeutung gewonnen. Dabei rücken vor allem Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, die nicht am Erwerbsleben teilnehmen (können) als ungenutztes Arbeitskräftepotential immer mehr in den Fokus.

Insbesondere Frauen, die nach der Geburt eines oder mehrerer Kinder grundsätzlich wieder erwerbstätig sein können und wollen, sich aber nicht als arbeitslos im üblichen Sinne sehen, teilweise nicht aktiv nach Arbeit suchen, stellen eine sogenannte „Stille Arbeitsmarktreserve“ dar, die zur Deckung des Arbeitskräftemangels angesprochen werden könnte. Der Weg zurück in die Erwerbstätigkeit ist aufgrund von Betreuungsaufgaben oft aber nur nach längeren Unterbrechungszeiten und über Teilzeit oder spezielle Arbeitsbedingungen denkbar, die zu ihren Lebensverhältnissen passen. Um diese Gruppe von Frauen für eine Arbeitsvermittlung durch das AMS zu erreichen, braucht es spezielle Angebote, die ihren spezifischen Arbeitswünschen und Erwerbsbarrieren entsprechen.

Bezüglich einer Teilzeitbeschäftigung gilt allerdings auch, dass diese oftmals mit negativen Begleiterscheinungen wie schlechteren Aufstiegschancen, Dequalifizierung, geringerer Eingebundenheit in den betrieblichen Informationsfluss und in Weiterbildung einhergehen (vgl. Sorger 2020, Sorger et al. 2020), was wiederum ursächlich zum hohen Gender Pay Gap und dem ausgeprägten Gender Pension Gap in Österreich beiträgt (vgl. Mayrhuber 2018).

Zudem stellt sich die vor allem im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie häufig postulierte „Wahlfreiheit“ bei genauerer Analyse als Trugbild heraus, da die tatsächlich zur Verfügung stehenden Optionen eingeschränkt sind. So zeichnen sowohl die Kinderbetreuungssituation wie auch geschlechtsspezifische Lebensumstände und damit in Verbindung stehende Erwartungshaltungen und die Arbeitsmarktstruktur häufig die möglichen Wege vor (vgl. Sorger 2016).

Neben dem hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen fällt auch generell die Beschäftigungsquote bei Frauen deutlich niedriger aus als jene der Männer. So betrug diese bei Kärntnerinnen im Jahr 2022 69,4%, das sind um 10 Prozentpunkte weniger als bei den Männern (AMIS-Datenbank, Abfrage am 10.05.2023). Zudem zeigte sich in den letzten Jahren sowohl ein Anstieg an offenen Stellen als auch der „Stillen Arbeitsmarktreserve“: Der Fachkräftemangel und der coronabedingte Aufholbedarf nach Arbeitskräften verstärkte die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften beim AMS. Zugleich befanden sich in Österreich im Jahr 2020 nach Angaben der Statistik Austria 77.800 Frauen in der „Stillen Reserve“ (Statistik Austria: Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2020). Zu dieser Gruppe zählen der Definition von Statistik Austria zufolge Frauen zwischen 15 und 64 Jahren, die grundsätzlich gerne arbeiten würden, aber nicht aktiv nach Arbeit suchen, allerdings kurzfristig mit einer Arbeit beginnen könnten. Hierzu zählen neben Frauen mit Betreuungspflichten beispielsweise Pensionistinnen oder Studierende.

In Entsprechung zum Gesamttrend des Anstiegs der Stillen Arbeitsmarktreserve ist zu vermuten, dass auch die Zahl der qualifizierten potentiellen Wiedereinsteigerinnen in den letzten Jahren gestiegen ist. Allerdings wird diese Gruppe, wenn sie keinen Anspruch auf finanzielle Leistungen des AMS hat, sich nicht zwingend zur Arbeitssuche vormerken lassen und wird auch die Dienstleistungen des AMS nur sehr selektiv in Anspruch nehmen. Aus diesem Grund ist die Kontaktaufnahme mit qualifizierten potenziellen Wiedereinsteigerinnen nur eingeschränkt möglich und es existieren auch keine gesicherten Ergebnisse zum Erwerbspotential und dessen Bedingungen und Grenzen.

Vorrangiges Ziel der Studie ist es, das Arbeitskräftepotential von Kärntnerinnen mit Kinderbetreuungspflichten abzuschätzen und Ansatzpunkte zur erleichterten Realisierung von Erwerbstätigkeit für das AMS Kärnten zu liefern. Zudem soll eine Grundlage für relevante Akteur\_innen aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung zur Hebung des Arbeitskräftepotentials von Frauen geschaffen werden. Um den Einfluss von Rahmenbedingungen auf die Entwicklung des Arbeitskräftepotentials von Frauen einschätzen zu können, bediente sich das Forschungsvorhaben einer Methodentriangulation bestehend aus Sekundärdatenanalysen, Literaturanalysen, Expert\_innen-Interviews sowie einer quantitativen Befragung von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten. Die Forschungsergebnisse wurden durch Handlungsoptionen ergänzt.

An dieser Stelle möchten wir den vielen Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, die an der Befragung teilgenommen haben, unseren besten Dank für ihr großes Interesse am Studienthema und ihre intensive Mitwirkung aussprechen. Nicht zuletzt diesem starken Engagement verdankt sich der hohe Detailgrad in den auf den folgenden Seiten dargestellten Analyse-Ergebnissen.

Weiters lieferten die im Rahmen des qualitativen Studienteils eingebundenen Expert\_innen einen wichtigen Beitrag zum Verständnis der auch auf regionaler Ebene sehr unterschiedlichen Voraussetzungen für die Hebung des Arbeitskräftepotentials in Kärnten. Auch diesbezüglich wollen wir unseren besten Dank aussprechen.

## 2 Methodische Erläuterungen

In einem ersten Schritt wurden sekundärstatistische Erhebungen für Kärnten näher analysiert, um einen Einblick über die Erwerbssituation von Kärntnerinnen mit Betreuungspflichten zu erhalten. Als Quelle dienten insbesondere Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria zu den Themen (Teilzeit-)Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Kinderbetreuungspflichten und Stille Reserve sowie die AMIS-Datenbank mit Beschäftigtendaten laut Dachverband zu den Themen Arbeitslosen-, Beschäftigungs- und Erwerbsquoten sowie Arbeitskräftepotential. Zusätzlich wurden Daten von Eurostat zum internationalen Vergleich herangezogen.

Um ein umfassenderes Bild der allgemeinen (Erwerbs-)Situation von Frauen wie auch deren Bedürfnisse und Barrieren bei der Erwerbsaufnahme zu erhalten, wurde die Perspektive von zehn Expert\_innen sowohl auf Seiten des AMS als auch auf Seiten relevanter Netzwerkorganisationen erhoben. Die Interviews wurden je nach Präferenz der Interviewpartner\_innen telefonisch oder per Video-Chat auf Grundlage eines semi-strukturierten Leitfadens durchgeführt. Im Anschluss wurden sie transkribiert und mit Hilfe des Softwarepakets MAXQDA inhaltsanalytisch ausgewertet. Diese Interviews wurden im Vorfeld der quantitativen Befragung der Frauen mit Kinderbetreuungspflichten durchgeführt, um so mögliche neue Themenfelder im Zuge der Befragung berücksichtigen zu können.

Im Rahmen einer kombinierten Erhebung aus einer Online- sowie telefonischen Befragung (CATI-Befragung) im Telefonstudio von L&R Sozialforschung wurden im Zeitraum November bis Dezember 2023 **insgesamt 594 Frauen aus Kärnten mit Kindern unter 15 Jahren erreicht** und zu ihren Erfahrungen mit der Kinderbetreuungssituation interviewt. Der entsprechende Fragenkatalog findet sich im Anhang. Hierbei wurden sowohl Frauen über das AMS akquiriert als auch über andere Kanäle, wie beispielsweise über Netzwerkorganisationen oder Inserate.

Bei der Kontaktaufnahme erfolgte zu Befragungsbeginn nochmals ein Screening, um sicherzustellen, dass sie auch tatsächlich in die Zielgruppe der Studie fallen. Um eine **repräsentative Strichprobe** zu erhalten, wurde im Zuge der Befragung laufend die Verteilung der in Tabelle 1 dargestellten Merkmale anhand der Grundgesamtheit kontrolliert<sup>1</sup>. Da überdurchschnittlich viele Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss an der Erhebung teilgenommen haben mit 39% zu 24% in der Grundgesamtheit, wurden in Entsprechung zur Verteilung in der Grundgesamtheit jene Befragten mit einem höheren Abschluss in der Folge **hinunter gewichtet** (Gewichtungsfaktor 0,5 und 0,8). Dadurch **verringerte sich die korrigierte Anzahl der befragten Frauen auf 451 Fälle**, die Verteilung des Ausbildungsniveaus des Befragungssamples entspricht dafür aber dadurch jener in der Grundgesamtheit.

**Tabelle 1: Verteilung der Quotenvariablen in der Grundgesamtheit und der Befragung**

		SOLL-Verteilung	IST-Verteilung (n=594)		IST-Verteilung nach Gewichtung (n=451)	
Alter Frau	Bis 34 Jahre	33,0%	182	31,8%	148	34,0%
	35 bis 44 Jahre	49,4%	302	52,7%	220	50,7%
	45 Jahre und älter	17,6%	89	15,5%	66	15,3%
	Gesamt	100,0%	573	100,0%	434	100,0%
	0 bis 2 Jahre	27,7%	137	23,3%	98	21,9%

<sup>1</sup> Der Quotenplan basiert auf der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria im Jahresdurchschnitt 2022.

		SOLL- Verteilung	IST-Verteilung (n=594)		IST-Verteilung nach Gewichtung (n=451)	
Alter jüngstes Kind	3 bis 5 Jahre	21,0%	172	29,2%	132	29,6%
	6 bis 9 Jahre	25,2%	165	28,0%	127	28,5%
	10 bis 14 Jahre	26,1%	115	19,5%	89	20,0%
	Gesamt	100,0%	589	100,0%	446	100,0%
Anzahl Kind/er unter 15 Jah- ren	1 Kind unter 15 Jahren	50,5%	265	44,8%	206	45,9%
	2 Kinder unter 15 Jahren	38,1%	249	42,1%	182	40,6%
	3 Kinder und mehr unter 15 Jahren	11,4%	78	13,2%	60	13,4%
	Gesamt	100,0%	592	100,0%	448	99,9%
Ausbildung	Pflichtschule	8,6%	31	5,4%	31	7,1%
	Lehrabschluss (Berufsschule)/BMS	42,0%	173	29,9%	173	39,7%
	Höhere Schule	25,6%	148	25,6%	118	27,2%
	Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt	23,8%	227	39,2%	114	26,0%
	Gesamt	100,0%	579	100,0%	436	100,0%
Arbeitszeit- ausmaß	Vollzeitbeschäftigt	30,2%	104	26,5%	74	26,1%
	Teilzeitbeschäftigt	69,8%	288	73,5%	211	73,9%
	Gesamt	100,0%	392	100,0%	285	100,0%
Geburtsland	Österreich	73,4%	452	78,3%	340	78,0%
	Nicht Österreich	26,6%	125	21,7%	96	22,0%
	Gesamt	100,0%	577	100,0%	436	100,0%
Urbanitätsgrad	Hohe Bevölkerungsdichte	18,5%	112	19,7%	83	19,3%
	Mittlere Bevölkerungsdichte	24,9%	157	27,6%	119	27,7%
	Niedrige Bevölkerungsdichte	56,5%	299	52,6%	227	53,0%
	Gesamt	100,0%	568	100,0%	429	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; n=594; gewichtet: n=451

Um die Teilnahmebereitschaft für Mütter mit nicht-deutscher Muttersprache zu erhöhen, konnte die Befragung auf Wunsch auch in BKS, Türkisch, Französisch und Englisch durchgeführt werden.

Die Auswertung erfolgte durchgehend anhand der Quotenvariablen sowie zusätzlich anhand weiterer relevanter Break-Variablen wie beispielsweise der Väterbeteiligung. Im Bericht werden hierzu in erster Linie nur signifikante Unterschiede ausgegeben. Findet sich demnach im Text keine Information zu bestimmten Break-Variablen, sind diese nicht statistisch signifikant. Im Online-Fragebogen gab es zudem die Möglichkeit, zu bestimmten Fragen in offenen Textfeldern Kommentare einzugeben. Diese Möglichkeit wurde in großem Ausmaß genutzt und so standen offene Antwortpassagen zur Verfügung, die systematisch mithilfe der Software MAXQDA analysiert wurden. MAXQDA ermöglicht eine effiziente Verwaltung und Kategorisierung der Antworten nach gemeinsamen Themen und Mustern. Nach der Kodierung wurden die Ergebnisse in den Bericht integriert. Dabei wurden die wichtigsten Erkenntnisse und Einsichten aus den offenen Antwortpassagen zusammengefasst und mit quantitativen Daten und anderen Analyseergebnissen verknüpft. Zitate aus den offenen Antwortpassagen wurden verwendet, um die Berichtsinhalte zu veranschaulichen.

## 3 Charakteristika des Arbeitskräftepotentials von Frauen in Kärnten

Auf Grundlage sekundärstatistischer Daten für Kärnten wurden das Arbeitskräftepotential, der Stellenmarkt, die Beschäftigungssituation und das Arbeitszeitausmaß analysiert, um erste Einblicke zur Erwerbssituation von Kärntnerinnen mit Betreuungspflichten und eine Grundlage für mögliche Potentiale zu erhalten. Als Quelle dienten insbesondere Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria zu den Themen (Teilzeit-)Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Kinderbetreuungspflichten und Stille Reserve sowie die AMIS-Datenbank mit Beschäftigtendaten laut Dachverband zu den Themen Arbeitslosen-, Beschäftigungs- und Erwerbsquoten sowie Arbeitskräftepotential. Zusätzlich wurden Daten von Eurostat zum internationalen Vergleich herangezogen.

### 3.1 Arbeitskräftepotential, stille Reserve und Arbeitslosigkeit

Das Arbeitskräftepotential laut nationaler Definition<sup>2</sup> umfasst in Kärnten im Jahresdurchschnitt 2022 112.489 Frauen. Dies entspricht rund 6% des gesamten österreichweiten Arbeitskräftepotentials von Frauen (AMIS-Beschäftigtendaten laut Dachverband).

Im Jahr 2020 waren zudem je rund 1% der Männer und Frauen in Kärnten laut nationaler Definition der „Stillen Reserve“<sup>3</sup> bzw. „Stillen Arbeitsmarktreserve“ zugeordnet. Darüber hinaus wiesen laut nationaler Definition im gleichen Jahr rund 2% der Kärntnerinnen eine arbeitsbezogene Unterbeschäftigung<sup>4</sup> auf (Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2020).

Wie eine aktuelle Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (Angel et al. 2023) zeigt, setzt sich die Stille Reserve in Österreich 2022 insgesamt aus 156.400 Personen zusammen, wobei 72.400 Personen der nicht verfügbaren und 84.000 Personen der verfügbaren Stillen Reserve zuzuordnen sind<sup>5</sup>. Dieses Ausmaß blieb dabei in Österreich über die letzten zwei Jahrzehnte relativ konstant. Die Stille Reserve wird in Österreich im Wesentlichen von fünf Personengruppen gebildet, und zwar:

- Personen unter 30 Jahren in beruflicher oder schulischer Ausbildung
- Arbeitswillige Personen im Ruhestand

---

<sup>2</sup> Das Arbeitskräftepotential beinhaltet laut nationaler Definition die Anzahl arbeitsloser Personen und unselbstständig Beschäftigter (laut Dachverband der Sozialversicherungsträger).

<sup>3</sup> Die „Stille Reserve“ (auch „Stille Arbeitsmarktreserve“) nach nationaler Definition bilden Nicht-Erwerbspersonen (ILO-Konzept) von 15 bis 64 Jahren, die in der Referenzwoche und den drei Wochen davor nicht nach Arbeit suchen, aber grundsätzlich gerne arbeiten würden und innerhalb der nächsten beiden Wochen nach der Referenzwoche zu arbeiten beginnen könnten. Sowohl die Daten der Frauen als auch die der Männer weisen allerdings 2020 einen Stichprobenfehler auf.

<sup>4</sup> Als arbeitszeitbezogen unterbeschäftigt werden laut der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) alle erwerbstätigen Personen (ILO-Konzept) bezeichnet, die in der Referenzwoche angeben, dass sie a) zusätzliche Stunden arbeiten wollen, b) für zusätzliche Arbeitsstunden kurzfristig verfügbar wären und c) weniger als eine gängige Arbeitsstundengrenze (z.B. gesetzliche Arbeitszeitregelung) arbeiten. Nach nationaler Definition ist diese Grenze mit < 40 Stunden Normalarbeitszeit pro Woche festgelegt; bei den arbeitszeitbezogenen Unterbeschäftigten gibt es keine Altersobergrenze.

<sup>5</sup> Personen, die zwar nach Arbeit suchen, aber kurzfristig nicht verfügbar sind, werden der nicht verfügbaren Stillen Reserve zugeordnet. Personen, die zwar kurzfristig zu arbeiten beginnen könnten, aber nicht nach Arbeit suchen, obwohl sie gerne arbeiten würden, werden demgegenüber der verfügbaren Stillen Reserve zugeordnet (vgl. Definition laut Statistik Austria).

- Personen mit der Aussicht, an ihren vorherigen Arbeitsplatz zurückzukehren
- Frauen mit Betreuungspflichten für Kinder unter 15 Jahren sowie
- Personen, die aus sonstigen Gründen keine Arbeit suchen.

Migrant\_innen der ersten Zuwanderungsgeneration machen dabei in den letzten beiden Gruppen jeweils mehr als die Hälfte der Personen aus.

Das Statistische Amt der Europäischen Union (EUROSTAT) weist für Frauen in Österreich eine internationale Arbeitslosenquote<sup>6</sup> von 4,5% im Jahr 2022 aus. Diese liegt etwas unter jener der Männer mit 4,9% und deutlich unter dem EU-weiten Durchschnitt von 6,5% (AMIS-Beschäftigtendaten laut Dachverband).

Die (Register-)Arbeitslosenquote<sup>7</sup> weist demgegenüber für Frauen in Österreich 6% und für Männer 6,5% aus. Differenziert nach Bundesländern, findet sich in Kärnten mit 6,9% bei den Frauen und 7,3% bei den Männern – nach Wien mit 9,4% bzw. 11,5% – die zweithöchste Arbeitslosenquote unter beiden Geschlechtern (siehe Abbildung 1).

Sowohl österreichweit als auch in Kärnten entfällt dabei die höchste Arbeitslosenquote auf **Frauen im Alter zwischen 55 und 59 Jahren**. In Kärnten stellt sich die Situation für diese Gruppe mit 10,4% allerdings nochmals schwieriger dar (plus 2,6 Prozentpunkte über Durchschnitt (AMIS-Beschäftigtendaten laut Dachverband)).

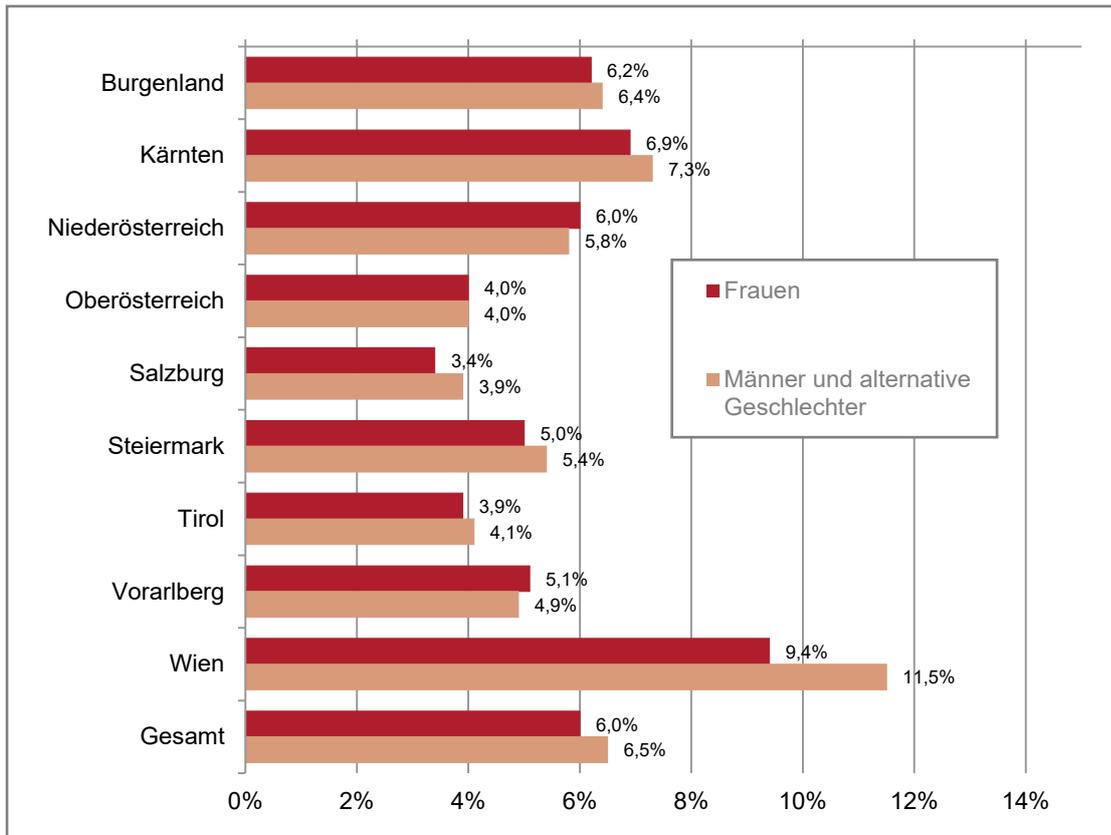
Generell liegt die Arbeitslosenquote in Kärnten unter Nicht-Österreicher\_innen (10,4%) deutlich höher als unter Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (6,3%). Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt sind allerdings Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft in Kärnten stärker betroffen (plus 1,4 Prozentpunkte, AMIS-Beschäftigtendaten laut Dachverband).

---

<sup>6</sup> Arbeitslos nach EUROSTAT (ILO) sind Personen, die während der Bezugswoche nicht erwerbstätig waren, aktiv einen Arbeitsplatz suchen und sofort (innerhalb von 2 Wochen) für eine Arbeitsaufnahme verfügbar sind. Erwerbstätig nach EUROSTAT sind Personen, die in der Referenzwoche mindestens 1 Stunde gearbeitet haben. Sowie jene Personen, die zwar in der Referenzwoche nicht gearbeitet haben, prinzipiell aber erwerbstätig sind. Darin sind auch Selbständige und geringfügig Beschäftigte enthalten, die bei den unselbständig Beschäftigten laut Dachverband nicht mitgerechnet werden. Die Arbeitslosenquote wird als Anteil der so festgestellten Arbeitslosen an allen Erwerbspersonen (Arbeitslose plus selbständig sowie unselbständig Erwerbstätige) errechnet. Die Registerdaten des AMS werden lediglich als Korrekturfaktoren verwendet. Aus diesen Gründen ist die internationale Arbeitslosenquote stets niedriger als die Registerarbeitslosenquote. Zu beachten ist außerdem, dass EUROSTAT die Quoten häufig im Nachhinein revidiert - die Zahlen können sich also im Laufe der Zeit verändern (vgl. Definition laut AMIS-Datenbank).

<sup>7</sup> Bei der nationalen Berechnung der Arbeitslosenquote wird der Bestand arbeitsloser Personen ins Verhältnis zum Arbeitskräftepotential (=Arbeitslose plus unselbständig Beschäftigte laut Dachverband der Sozialversicherungsträger) gesetzt (vgl. Definition lt. AMIS-Datenbank).

**Abbildung 1: (Register-)Arbeitslosenquoten: Bestand – Jahresdurchschnittswerte 2022, nach Geschlecht und Bundesland**

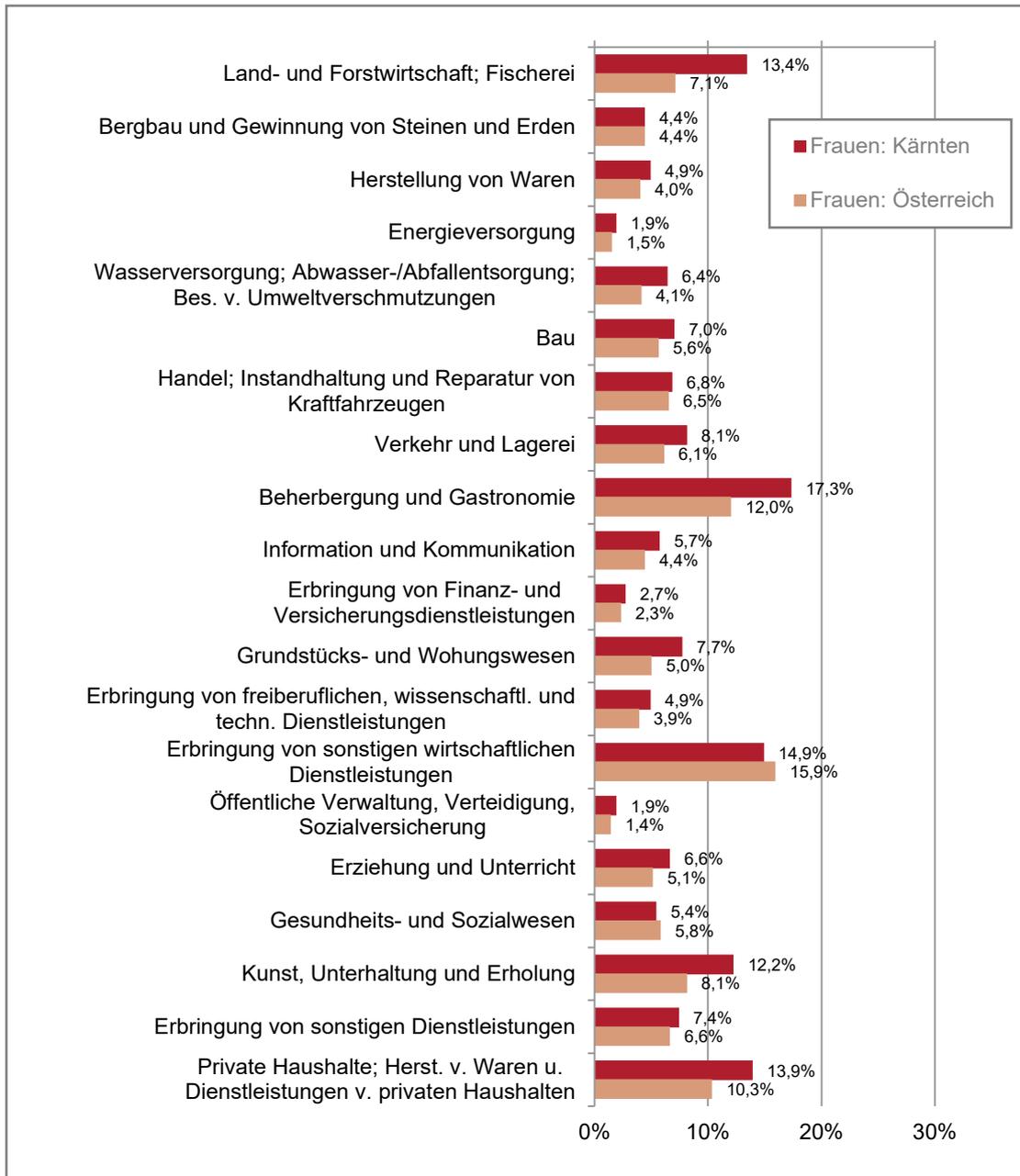


Quelle: AMIS-Datenbank – erstellt 18.09.2023

Differenziert nach Branchen finden sich in Kärnten die höchsten Arbeitslosenquoten unter Frauen in der Beherbergung und Gastronomie (17,3%), Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (14,9%), Private Haushalte, Herstellung von Waren und Dienstleistungen von privaten Haushalten (13,9%), Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (13,4%) und Kunst, Unterhaltung und Erholung (12,2%, siehe Abbildung 2).

In den Bereichen Land- und Forstwirtschaft; Fischerei (plus 6,3 Prozentpunkte), Beherbergung und Gastronomie (plus 5,3 Prozentpunkte) und Kunst, Unterhaltung und Erholung (plus 4,1 Prozentpunkte) fallen die Arbeitslosenquoten in Kärnten dabei deutlich höher aus als im Bundesdurchschnitt.

**Abbildung 2: (Register-)Arbeitslosenquoten: Bestand - Jahresdurchschnittswert(e) 2022, nach Branche (ÖNACE); Geschlecht: Frauen**



Quelle: AMIS-Datenbank - erstellt 18.09.2023

Differenziert nach Ausbildungsniveau findet sich unter Frauen sowohl in Kärnten als auch österreichweit betrachtet mit je etwas mehr als einem Drittel der höchste Bestand an Arbeitslosen im Pflichtschulbereich. Zudem sind im Arbeitslosenbestand in Kärnten Frauen mit Lehrausbildung etwas überrepräsentiert mit rund plus 8 Prozentpunkten im Vergleich zum Bundesschnitt (AMIS-Beschäftigtendaten laut Dachverband).

## 3.2 Stellenmarkt

Wie gestaltet sich der Stellenmarkt<sup>8</sup> in Kärnten im Vergleich zu Gesamtösterreich? Im Jahresdurchschnitt 2022 wurden in Kärnten 8.419 offene Stellen gemeldet, was einem Anteil von rund 7% an allen österreichweit gemeldeten Stellen entspricht. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt finden sich in Kärnten dabei mit einem Anteil von rund 43% **gehäuft Stellenangebote in der Berufsabteilung Industrie und Gewerbe** (plus rund 8 Prozentpunkte zu Gesamtösterreich). Differenziert nach Branchen ergeben sich zudem in Kärnten erhöht Stellenangebote in der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (rund plus 6 Prozentpunkte) sowie Beherbergung und Gastronomie (rund plus 3 Prozentpunkte, AMIS-Beschäftigtendaten lt. Dachverband).

## 3.3 Beschäftigung

Das Statistische Amt der Europäischen Union (EUROSTAT) publiziert für das Jahr 2022 für Frauen in Österreich eine Beschäftigungsquote<sup>9</sup> von 70%. Diese liegt etwas über dem EU-weiten Durchschnitt von 64,9%.

Die AMIS-Beschäftigtendaten weisen einen etwas niedrigeren Wert für die Frauenbeschäftigungsquote in Österreich aus. Diese beträgt 67,8% und liegt damit um rund 10 Prozentpunkte unter jener der Männer. Differenziert nach Bundesländern findet sich **in Kärnten mit 65,2% bei den Frauen eine vergleichsweise niedrige Quote** – lediglich in Niederösterreich (60,2%) und im Burgenland (64,1%) ergeben sich noch niedrigere Beschäftigungsquoten unter den Frauen (siehe Abbildung 3).

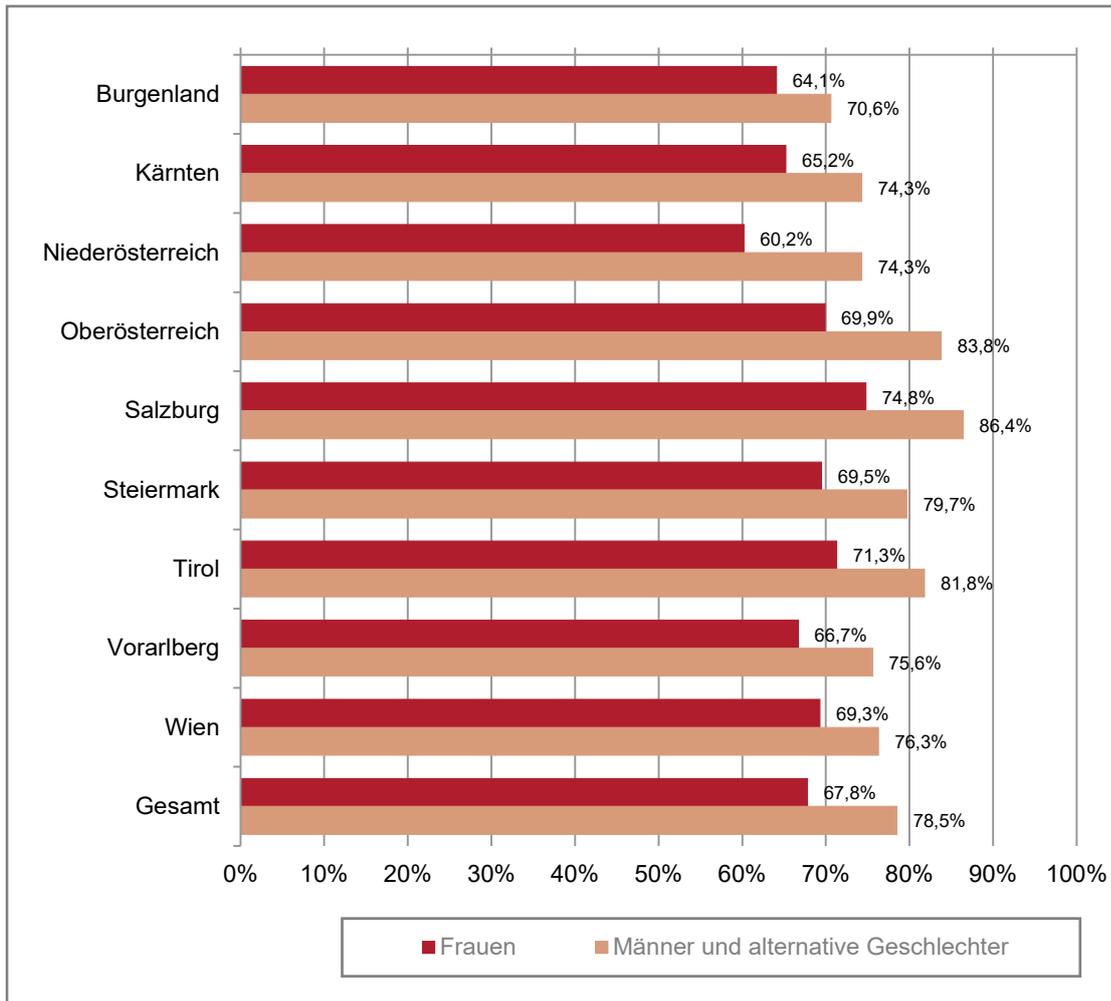
Insbesondere Frauen im Alter zwischen 55 und 59 Jahren weisen dabei im Vergleich zu Gesamtösterreich in Kärnten eine geringere Beschäftigungsquote auf (minus 6,3 Prozentpunkte, AMIS-Beschäftigtendaten lt. Dachverband).

---

<sup>8</sup> Die sich aus den Vermittlungsaufträgen der Betriebe an die Regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice ergebende Zahl der freien Arbeitsplätze. Die regionale Zuordnung erfolgt nach dem Arbeitsort.

<sup>9</sup> Anteil der unselbständigen und selbständigen Beschäftigten (auf Registerdatenbasis; 15-64 Jahre) an der Wohnbevölkerung (15 bis 64 Jahre).

**Abbildung 3: Beschäftigungsquoten: Jahresdurchschnittswert(e) 2022, nach Geschlecht und Bundesland**



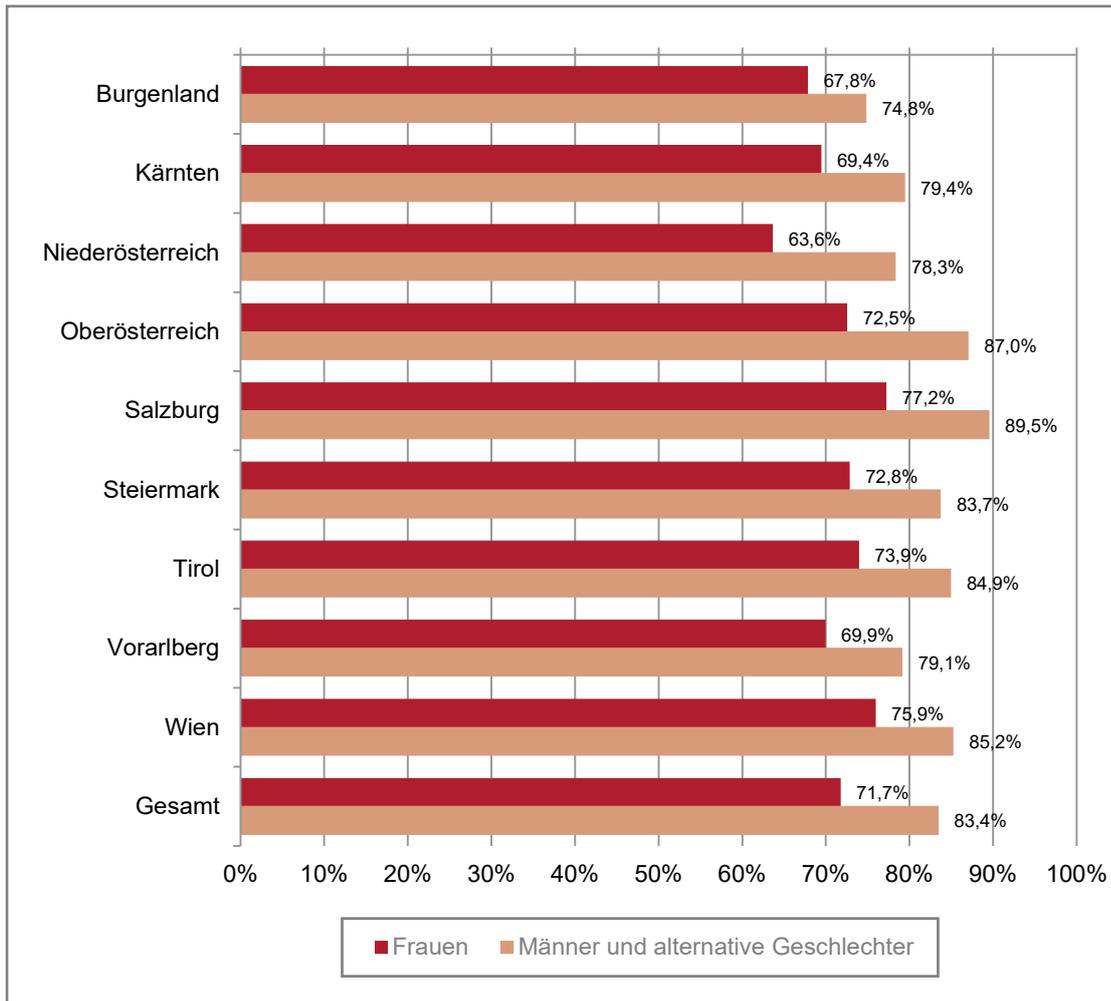
Quelle: AMIS-Datenbank - erstellt 21.09.2023

Ähnliches gilt auch mit Blick auf die Erwerbsquote<sup>10</sup>: Auch diese liegt mit rund 72% bei den Frauen deutlich unter jener der Männer (rund 83%) und auch hierbei belegt **Kärnten den dritt-letzten Platz** mit 69,4% vor Niederösterreich und dem Burgenland (siehe Abbildung 4).

Im Vergleich zu Gesamtösterreich weisen Frauen in Kärnten dabei vor allem ab einem Alter von 50 Jahren eine geringere Erwerbsquote auf (rund minus 3 bis 5 Prozentpunkte, AMIS-Beschäftigtendaten laut Dachverband).

<sup>10</sup> Anteil der unselbständigen und selbständigen Beschäftigten und der Arbeitslosen (auf Registerdatenbasis; 15 bis 64 Jahre) an der Wohnbevölkerung (15 bis 64 Jahre).

**Abbildung 4: Erwerbsquoten: Jahresdurchschnittswert(e) 2022, nach Geschlecht und Bundesland**



Quelle: AMIS-Datenbank - erstellt 21.09.2023

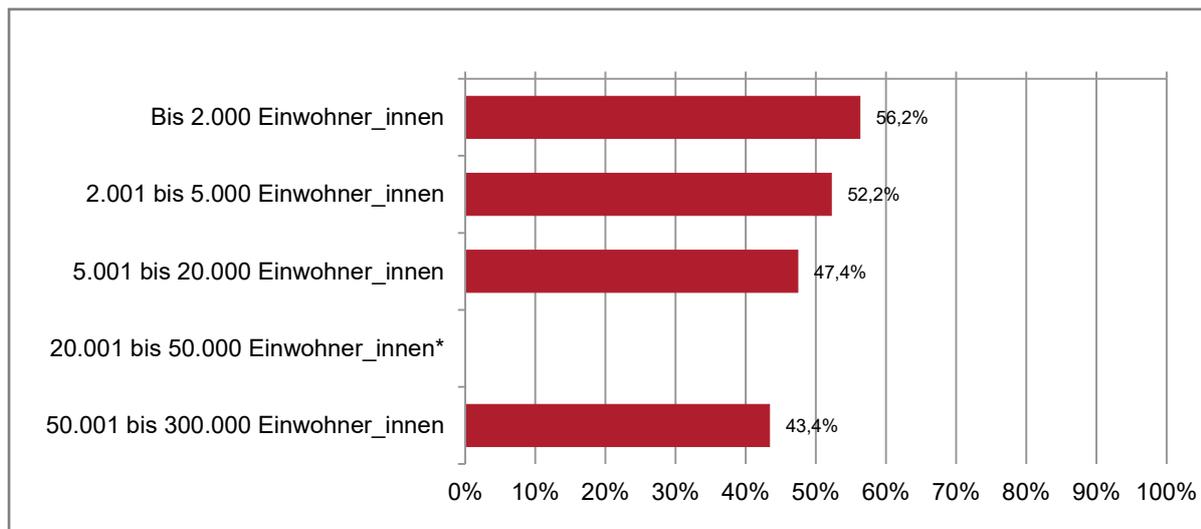
### 3.4 Arbeitszeitausmaß

Die Teilzeitquote fällt sowohl bei Frauen mit rund 49% wie auch bei Männern mit rund 10% in Kärnten etwas niedriger aus als im Bundesschnitt (rund 51% Frauen und 13% Männer, Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2022). Während demnach beinahe jede zweite Frau in Kärnten teilzeitbeschäftigt ist, trifft dies nur in etwa auf jeden zehnten Mann zu.

Dabei gibt es unterschiedliche Teilzeitanteile je nach regionaler Struktur: **So findet sich mit Abnahme der Gemeindegröße eine Zunahme teilzeitbeschäftigter Frauen.** In Gemeinden mit über 50.000 Einwohner\_innen sind rund 43% der Kärntnerinnen teilzeitbeschäftigt, während dies auf rund 56% in kleinen Gemeinden mit bis zu 2.000 Einwohner\_innen zutrifft (siehe Abbildung 5).

Bei den Männern ist ein umgekehrter Trend beobachtbar, wenngleich auch die Fallzahlen in Kärnten hierzu statistisch fehlerbehaftet sein können: So zeigt sich bei Kärntnern eine Abnahme der Vollzeitbeschäftigung mit zunehmender Gemeindegröße (Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2022).

**Abbildung 5: Anteil an Teilzeitbeschäftigten unter Kärntnerinnen nach Gemeindegröße**

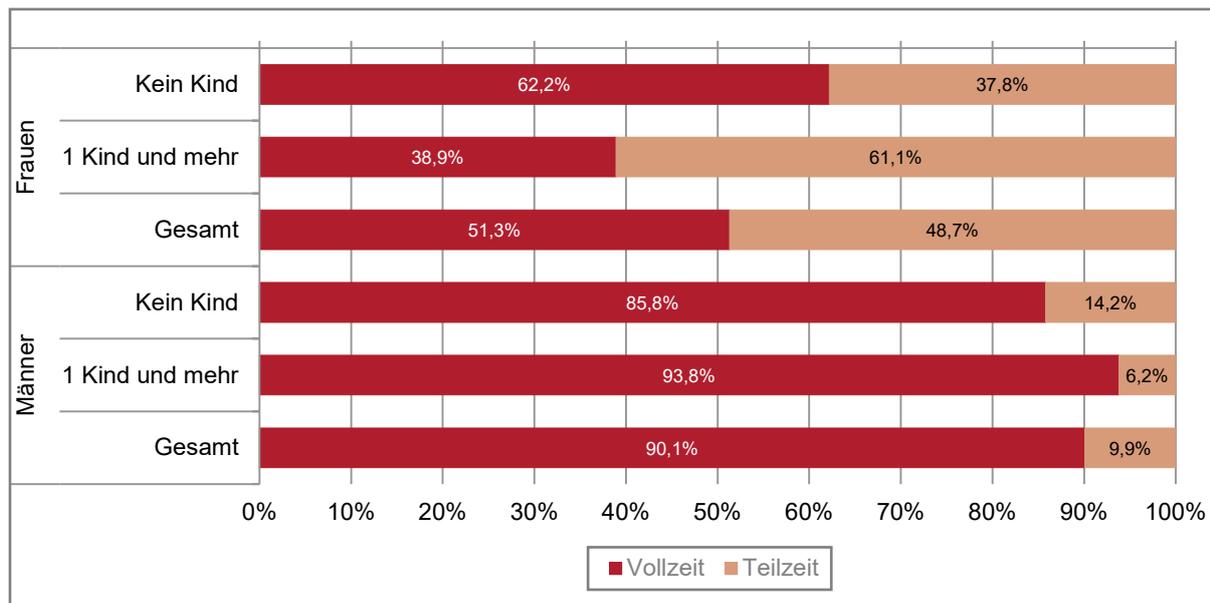


Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2022; \*Werte statistisch nicht interpretierbar.

Ebenfalls große Unterschiede ergeben sich in Abhängigkeit von der Frage, ob Kinder<sup>11</sup> im Haushalt leben oder nicht. Männer ohne Kinder im Haushalt weisen dabei mit 14% einen höheren Teilzeitanteil auf als Männer mit Kindern im Haushalt (6%, siehe Abbildung 6). **Bei den Frauen gehen demgegenüber lediglich 38% ohne Kinder, dagegen 61% mit Kindern einer Teilzeitbeschäftigung nach. Bei Frauen mit Kindern unter 15 Jahren beläuft sich die Teilzeitrates zudem bereits auf rund 70%** (vgl. Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2022). Dies ist als Hinweis darauf zu werten, dass Männer ihr Beschäftigungsausmaß vergleichsweise weniger an Kinderbetreuungspflichten knüpfen (vgl. hierzu auch Sorger et al. 2020). Dies bestätigt sich auch mit Blick auf die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung: So benennen rund 40% der weiblichen Teilzeitbeschäftigten in Kärnten die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen als Grund für ihr Beschäftigungsausmaß, während dies nur auf rund 5% der Männer zutrifft (Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2022).

<sup>11</sup> Kinder im Sinne der Familienstatistik sind alle mit ihren beiden Eltern oder einem Elternteil im selben Haushalt lebenden leiblichen, Stief- und Adoptivkinder, die ohne eigene Partner\_innen im Haushalt leben und selbst noch keine Kinder haben.

**Abbildung 6: Beschäftigungsausmaß nach Geschlecht und Kind/ern im Haushalt, Kärnten**



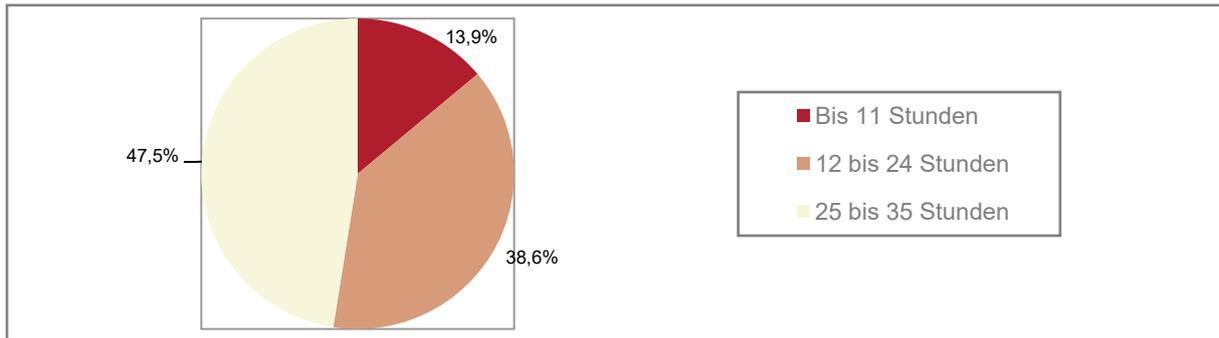
Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2022; Stichprobenfehler bei teilzeitbeschäftigten Männern mit Kind/ern; Vollzeit ab 36 Stunden pro Woche

Obwohl die Fallzahlen in Kärnten differenziert nach der Anzahl der Kinder teilweise zu gering für statistisch abgesicherte Aussagen sind, lässt sich doch ein Trend erkennen: So **steigen mit der Zahl der Kinder bei beiden Geschlechtern auch die Anteile an Teilzeitbeschäftigten – bei Frauen allerdings nochmals verstärkt** (Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2022).

Wird nach dem Alter der unter 15-jährigen Kinder differenziert, zeigt sich trotz geringer Fallzahlen bei Kärntnerinnen ein Trend in Richtung Abnahme der Teilzeitrates mit Zunahme des Alters des jüngsten Kindes. **Betrug die Teilzeitrates bei Müttern von 0- bis 2-Jährigen noch rund 73%, sinkt diese bei jenen von 10- bis 14-Jährigen auf rund 66%** (vgl. Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2022).

Blickt man zudem auf das Beschäftigungsausmaß teilzeitbeschäftigter Frauen, arbeitet beinahe die Hälfte 25 bis 35 Stunden, rund 39% 12 bis 24 Stunden und rund 14% bis zu 11 Stunden (siehe Abbildung 7). Dabei gilt: Mit Zunahme der Stunden wünschen sich Frauen auch häufiger eine Änderung ihres wöchentlichen Stundenausmaßes (Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2022).

**Abbildung 7: Beschäftigungsausmaß teilzeitbeschäftigter Frauen, Kärnten**

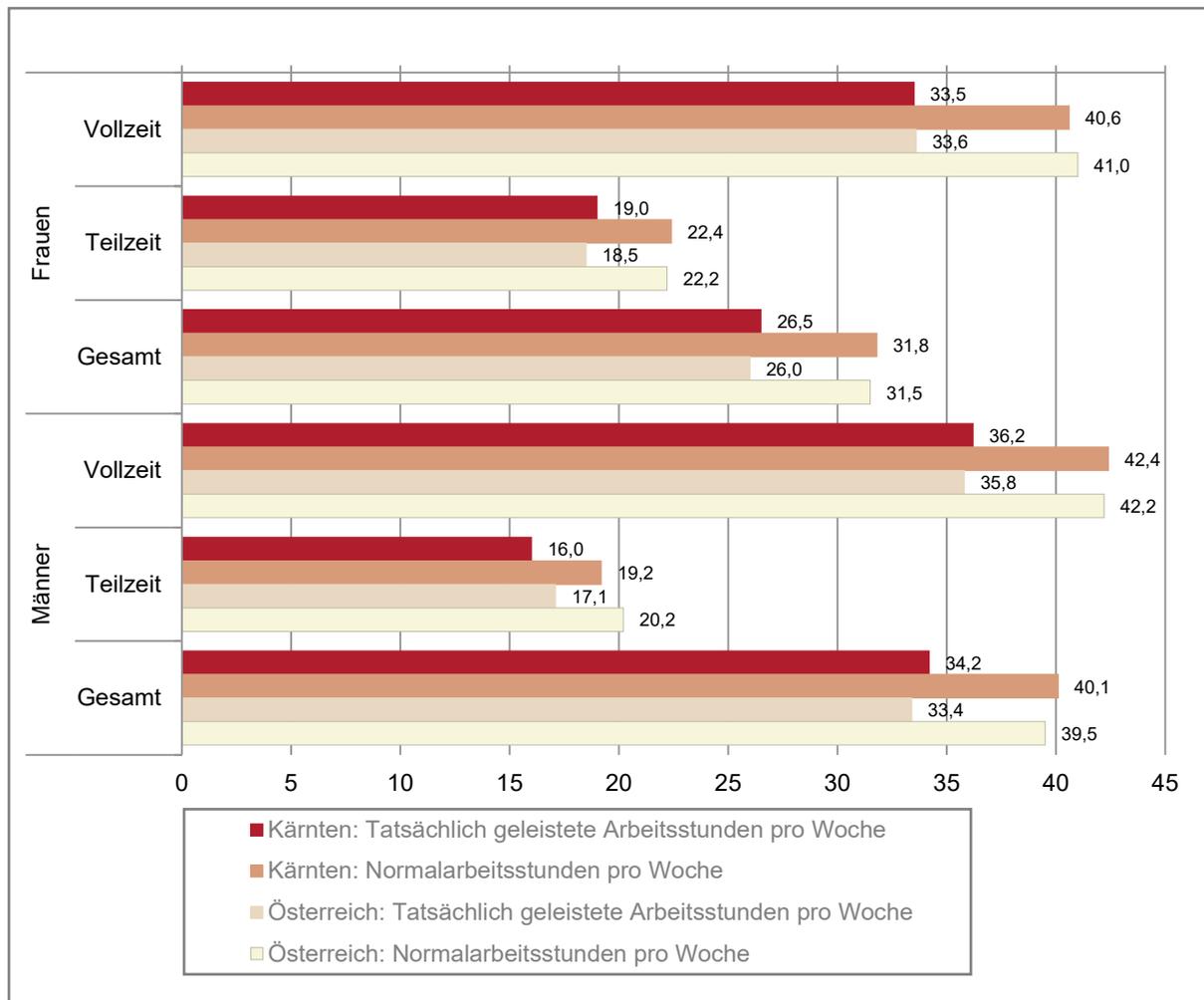


Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2022

Eine detailliertere Betrachtung der Arbeitsstunden zeigt für Kärnten kaum Abweichungen zum Bundesdurchschnitt. Für Kärntnerinnen ergeben sich dabei durchschnittlich 26,5 tatsächlich geleistete Arbeitsstunden und 31,8 Normalarbeitsstunden pro Woche; bei den Kärntnern fallen diese Arbeitsstunden mit 34,2 bzw. 40,1 etwas höher aus (siehe Abbildung 8).

Differenziert man weiters nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung, ergibt sich für vollzeitbeschäftigte Männer ebenfalls ein höheres Ausmaß der wöchentlichen Stunden. Bei den Teilzeitbeschäftigten verhält es sich allerdings genau anders herum: Während teilzeitbeschäftigte Kärntnerinnen durchschnittlich 19 tatsächlich geleistete Arbeitsstunden und durchschnittlich 22,4 Normalarbeitsstunden pro Woche aufweisen, fallen diese bei teilzeitbeschäftigten Kärntnern mit 16 bzw. 19,2 Stunden etwas geringer aus.

**Abbildung 8: Durchschnittliche tatsächlich geleistete Arbeitsstunden<sup>12</sup> pro Woche und Normalarbeitsstunden<sup>13</sup> pro Woche nach Geschlecht und Beschäftigungsausmaß; Kärnten und Österreich**



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Arbeitsstunden Jahresdaten 2022

Die Frage, ob das Beschäftigungsausmaß den Wünschen der Beschäftigten in Kärnten entspricht, wird nicht in jedem Fall positiv beantwortet: So wünschen sich je rund drei Viertel der Frauen und Männer keine Änderung der wöchentlichen Arbeitsstunden. Bei rund einem Viertel besteht demgegenüber ein Bedarf an Veränderung.

Wird hier weiter nach dem Arbeitszeitausmaß differenziert, ergibt sich unter den Vollzeitbeschäftigten bei rund 19% der Männer und 24% der Frauen der Wunsch nach einer Stundenreduktion. Zudem wünschen sich 12% der teilzeitbeschäftigten Frauen eine Stunden-

<sup>12</sup> Bei den durchschnittlich tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden pro Woche werden die Arbeitsstunden pro Woche über alle Erwerbstätigen summiert und durch die Anzahl der Erwerbstätigen (ohne jene in Elternkarenz) dividiert. Als geleistete Arbeitsstunden werden dabei die tatsächlich geleisteten Wochenarbeitsstunden in der Referenzwoche bezeichnet. Überstunden und Mehrstunden werden eingerechnet, Fehlstunden abgezogen.

<sup>13</sup> Bei den durchschnittlichen Normalarbeitsstunden pro Woche werden die Normalarbeitsstunden pro Woche über alle Erwerbstätigen (ohne jene in Elternkarenz) summiert und durch die Anzahl der Erwerbstätigen (ohne jene in Elternkarenz) dividiert. Als wöchentliche Normalarbeitszeit werden dabei die durchschnittlichen normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden bezeichnet. Regelmäßig geleistete Über- und Mehrstunden sind darin enthalten, Mittagspausen ab 30 Minuten werden nicht eingerechnet.

erhöhung<sup>14</sup>. Dies entspricht auch weitestgehend der Situation der Beschäftigten über ganz Österreich betrachtet.

Bemerkenswert ist, dass die Frage, ob Kinder im Haushalt leben, hier (fast) keine Auswirkungen auf die Wünsche nach dem Beschäftigungsausmaß von Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigten hat (Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2022).

---

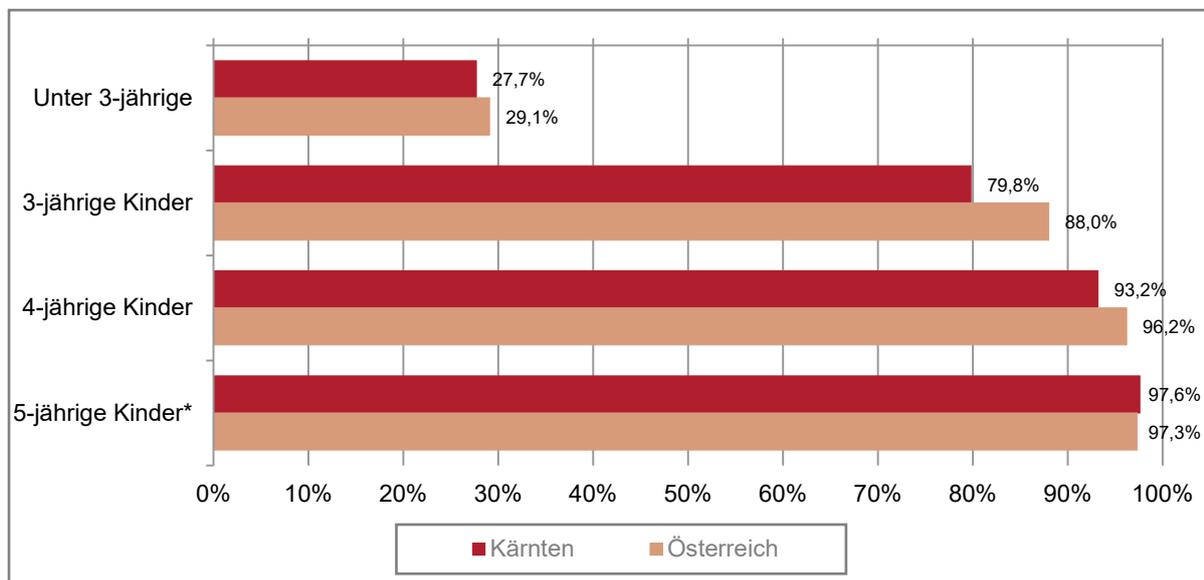
<sup>14</sup> Bei Männern ist dieser Wert statistisch nicht interpretierbar.

## 4 Empirische Befunde zur Situation von Kärntnerinnen mit Kindern unter 15 Jahren

### 4.1 Betreuungssituation

Der Kindertagesheimstatistik zufolge fallen für unter 5-jährige Kinder die Betreuungsquoten in Kärnten niedriger aus als österreichweit betrachtet (siehe Abbildung 9). Vor allem 3- und 4-jährige Kinder weisen im Bundesländervergleich in Kärnten niedrige Betreuungsquoten auf. So steht Kärnten sowohl bei 3-Jährigen mit einer Betreuungsquote von 79,8% als auch bei den 4-Jährigen mit 93,2%, jeweils vor der Steiermark, an vorletzter Stelle.

Abbildung 9: Betreuungsquoten<sup>15</sup> 2021, Kärnten und Österreich



Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik 2021/22; \*nur Kindertagesheime exkl. Schulen

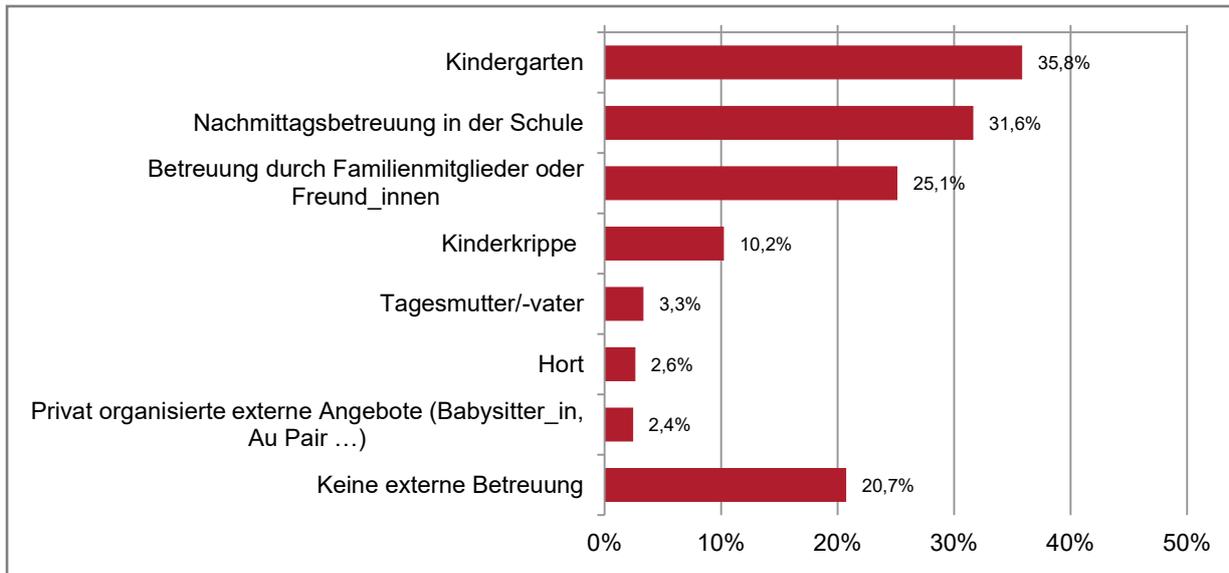
Anhand der Befragungsdaten in der vorliegenden Studie zeigt sich, dass entsprechend der Altersverteilung der Kinder jeweils etwa ein Drittel der Mütter – vorwiegend für Kinder bis fünf Jahre – einen Kindergarten (36% Anteil) oder eine schulische Nachmittagsbetreuung (32% Anteil) in Anspruch nimmt – letzteres überwiegend für Kinder im Alter zwischen sechs bis 14 Jahre (siehe Abbildung 10). Für jüngere Kinder bis fünf Jahre stellt auch die Kinderkrippe eine Betreuungsoption dar, die von rund 10% genutzt wird.

Immerhin rund ein Fünftel lässt zudem quer über alle Altersstufen die Kinder durch Familie oder Freund\_innen betreuen. Tagesmütter bzw. -väter, Horte oder privat organisierte Betreuungsangebote spielen demgegenüber mit jeweils unter 5% nur eine untergeordnete Rolle.

Etwas über ein Fünftel der Frauen (21% Anteil) gab zudem an, keine externen Betreuungsangebote für ihre Kinder in Anspruch zu nehmen. Verstärkt trifft dies bei älteren Kindern ab 10 Jahren zu (44,5% Anteil), gefolgt von Kleinkindern bis zwei Jahre (28% Anteil, siehe Tabelle 4 im Anhang).

<sup>15</sup> Anteil der Kinder in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen im Vergleich zur gleichaltrigen Wohnbevölkerung.

**Abbildung 10: Welche Betreuungsangebote nehmen Sie aktuell für Ihr/e Kind/er in Anspruch? (Mehrfachnennung möglich)**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=1

Wie gestaltet sich die Zufriedenheit mit diesen Betreuungsangeboten bzw. generell mit der Situation der Kinderbetreuung in der Region? Wie in Abbildung 11 ersichtlich, gibt es hierzu sehr unterschiedliche Einschätzungen. Rund ein Viertel der Frauen ist zum Zeitpunkt der Befragung während der Monate November und Dezember 2023 mit der Betreuungssituation sehr zufrieden, etwas über ein Drittel zumindest eher zufrieden. Rund ein weiteres Viertel ist mit der Situation dagegen eher nicht zufrieden und rund 13% sind gar nicht zufrieden.

Hier zeigen die Ergebnisse auch eine Abhängigkeit gegenüber den genutzten Betreuungsformen (siehe Tabelle 6 im Anhang). So sind vor allem Frauen, die eine Kinderkrippe in Anspruch nehmen, gehäuft sehr zufrieden mit der Betreuungssituation in der Region (50% Anteil). Greift man bei der Kinderbetreuung auch auf Familienmitglieder oder Freund\_innen zurück, sind Frauen dagegen häufiger eher nicht zufrieden (34% Anteil). Frauen, die keine externe Kinderbetreuung in Anspruch nehmen, sind zudem selten sehr zufrieden (10,5% Anteil). **Diese Ergebnisse legen nahe, dass das Zurückgreifen auf Familie und den Freundeskreis sowie die Tatsache, dass keine externe Betreuung vorhanden ist, nicht immer auf einer freiwilligen Entscheidung der Frauen basiert, sondern Ausdruck struktureller Mängel in der Kinderbetreuung sind bzw. sein können.**

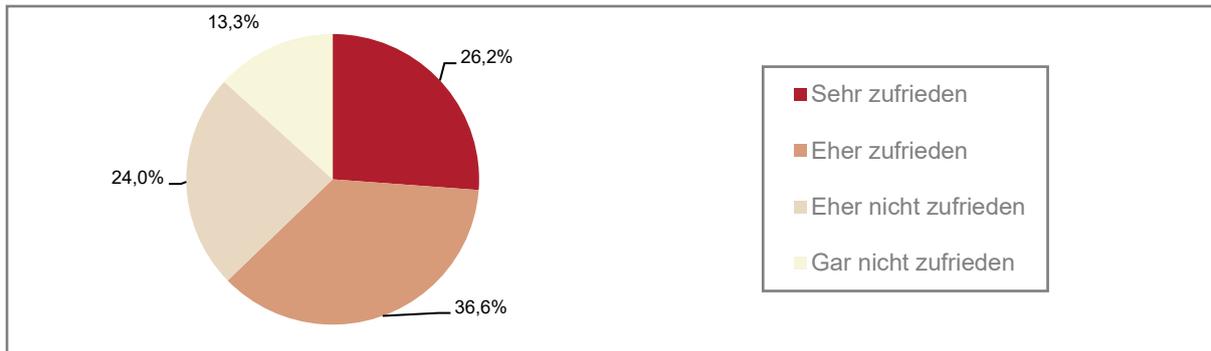
Wird die Zufriedenheit mit den Betreuungsangeboten nach dem Alter des jüngsten Kindes differenziert betrachtet, zeigt sich, dass Mängel in der Kinderbetreuung vor allem den Kleinkindbereich bis zwei Jahre betreffen, ist doch ein Viertel der Frauen aus dieser Gruppe mit der Kinderbetreuungssituation gar nicht zufrieden (siehe Tabelle 7 im Anhang).

Darüber hinaus sind auch Frauen, die aktuell keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, gehäuft gar nicht zufrieden mit der Kinderbetreuungssituation (21% Anteil, siehe Tabelle 7 im Anhang). Dies dürfte damit zusammenhängen, dass die Erwerbstätigkeit oftmals eine Voraussetzung für das Erlangen eines Betreuungsplatzes darstellt.

*„Die Betreuungsplätze sind schwer zu bekommen. Die Kindergärten wollen zuerst eine Arbeitgeberbescheinigung, damit man mit einem Betreuungsplatz rechnen kann (...). Es ist ein Teufelskreis: keine Betreuung ohne Arbeit, keine Arbeit ohne Betreuung.“*

*„Ich kann den Kindergartenplatz nicht bekommen, ohne dass ich eine Zusage vom Arbeitgeber habe. Aber man sucht ja erst, wenn man aus der Karenz ist. Das ist ein Teufelskreis.“*

**Abbildung 11: Wie zufrieden sind Sie mit der Situation der Kinderbetreuung in Ihrer Region?**



Quelle: L&R Datafile ‚AKP\_Knt‘, 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=44

Was sind nun die größten Herausforderungen im Zusammenhang mit der Kinderbetreuungssituation? Hier wurden von jenen Frauen, die eher bzw. gar nicht zufrieden sind, an erster Stelle **unpassende Öffnungszeiten** sowie das **Problem, einen entsprechenden Betreuungsplatz zu bekommen**, angesprochen (je 48% Anteil bzw. rund 70 Frauen).

Ersteres betrifft zum einen eingeschränkte Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen mit fehlenden Angeboten zu Tagesrandzeiten.

*„Vollzeit zu arbeiten ist unmöglich. Die Betreuung muss familiär gelöst werden. Um 6 Uhr ist Arbeitsbeginn, da ist es unmöglich, eine Betreuung zu finden.“*

*„Betreuung ist nur bis 16:30 möglich.“*

*„Keine Frühbetreuung an Schulen vor 07:30.“*

Zum anderen wird eine mangelnde Flexibilität der institutionellen Kinderbetreuungsangebote beanstandet, wenn nur eine tages- oder stundenweise Betreuung benötigt wird, aber die ganze Woche gebucht werden muss.

*„Unflexible Betreuungszeiten in der Ganztagschule; Betreuung wird nicht täglich und auch nicht so lange gebraucht.“*

*„Zu wenig individuell, zu wenig an die Bedürfnisse der Kinder angepasst.“*

Darüber hinaus werden auch Probleme im Zusammenhang mit einer Betreuung der Kinder in den Ferienzeiten angesprochen. Dabei wird zum einen kritisiert, dass es überhaupt keine Angebote gibt, zum anderen wird die Leistbarkeit der Angebote thematisiert.

Dass es schwer ist, einen Betreuungsplatz zu bekommen, liegt zum einen an dem bereits dargestellten Problem, dass eine Erwerbstätigkeit oftmals eine Voraussetzung für einen Betreuungsplatz darstellt. Zum anderen wird aber auch die lange Anmeldefrist für den Kindergarten kritisiert, die eine Verlängerung der Karenzzeit nach sich zieht oder eine andere Übergangsbetreuung erforderlich machen kann.

*„Stichtag für Kindergarten mit September zwingt einen in längere Karenzzeit.“*

*„Kindergartenjahr startet auch für die Kleinsten erst im September. Arbeitsrechtlich muss man aber ab dem 2. Geburtstag wieder arbeiten. Das heißt, man muss sich für kurze Zeit eine andere Betreuung organisieren und das Kind wieder umgewöhnen im September.“*

Zusätzlich wird auch eine teils intransparente Vergabe bemängelt.

*„Der Umgang seitens der Gemeinde ist teilweise eine Frechheit, weil die Plätze willkürlich vergeben werden. Keine klar definierten und transparenten Aufnahmekriterien, obwohl eigentlich verpflichtend laut Kinderbetreuungsgesetz.“*

An dritter Stelle wurden die **Kosten für die Kinderbetreuung** als Herausforderung genannt (38% Anteil bzw. 55 Frauen); an vierter Stelle folgt die **mangelnde Qualität der Betreuung** (29% Anteil bzw. 43 Frauen). Letzteres dürfte laut den befragten Frauen vor allem einem Mangel an

qualifizierten Pädagog\_innen geschuldet sein, umfasst aber auch eine als ungesund bewertete Verpflegung der Kinder (Stichwort: gesunde Küche).

„Zu viele Kinder, zu wenig Pädagog\_innen – Betreuungsschlüssel sollte dringend angepasst werden.“

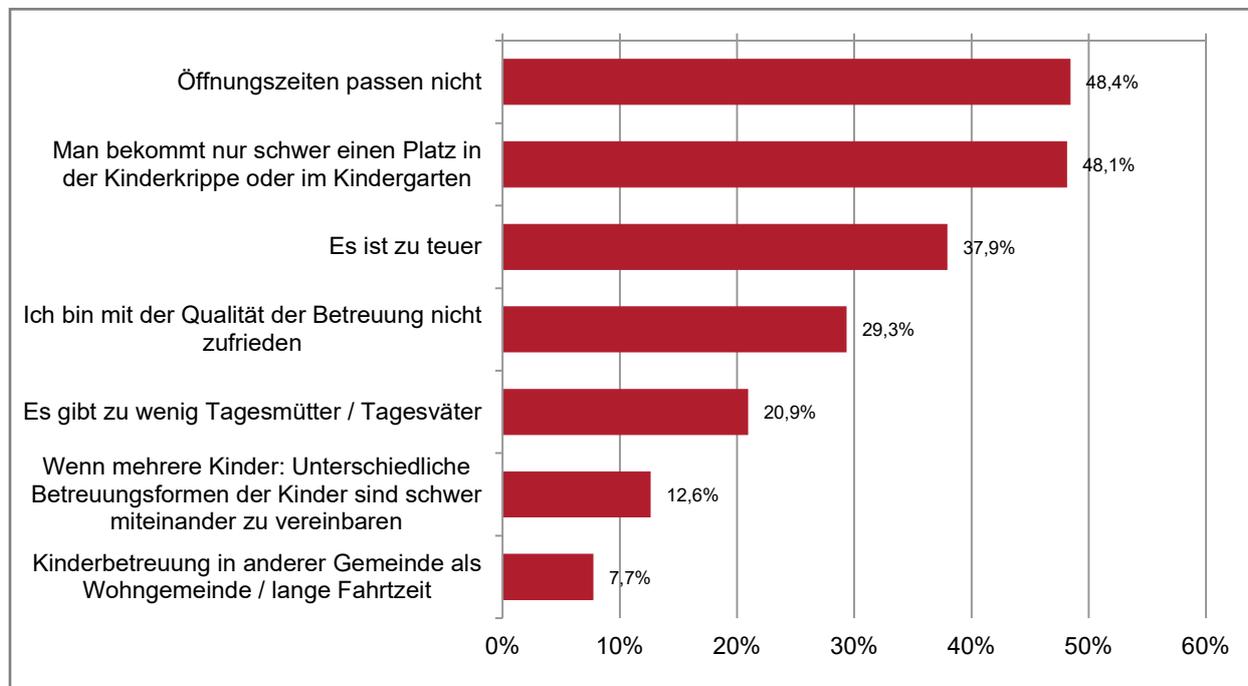
„Im Vergleich zu anderen Gemeinden keine pädagogisch wertvolle Betreuung seitens der Leitung.“

„Es gibt zu wenig Betreuungsangebot an Schulen! Zu wenig Gruppen, zu wenig ausgebildetes Personal!“

Immerhin rund ein Fünftel der Frauen ist zudem der Meinung, dass es **zu wenig Tagesmütter bzw. -väter** gibt (21% Anteil bzw. 31 Frauen).

Rund 13% bzw. 19 Frauen mit mehreren Kindern haben zusätzlich Probleme, **unterschiedliche Betreuungsformen der Kinder miteinander zu vereinbaren** und rund 8% bzw. elf Frauen haben eine **lange Fahrtzeit** zu Betreuungseinrichtungen, da sie auf andere Gemeinden ausweichen mussten.

**Abbildung 12: Warum sind Sie mit der Situation der Kinderbetreuung in Ihrer Region nicht zufrieden, was fehlt Ihnen? (Mehrfachnennung möglich)**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=151, n miss=5

In den offenen Antworten waren auch immer wieder Verweise auf die Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu finden. Einerseits bestehen die Anforderungen seitens der Arbeitgeber:innen, die ein flexibles Zeitmanagement erwarten und andererseits wird der Anspruch vor allem an Mütter gestellt, dass sie ihre Kinder nicht zu lange in der Betreuungseinrichtung zu lassen.

„Da ich in mehreren Bereichen beruflich tätig war, kann ich sagen, es ist heute fast schon unmöglich, mit der aktuellen Betreuungssituation Beruf und Kinder unter einen Hut zu bekommen. Entweder man ist im Kindergarten die schlechte Mutter, die ihr Kind so lange betreuen lässt, oder man ist der faule Mitarbeiter, der nicht lange oder nicht wochenends und feiertags arbeiten will.“

### 4.1.1 Regionale Unterschiede in der Betreuungssituation aus Sicht der Expert\_innen

**Oberkärnten** unterscheidet sich hinsichtlich der Kinderbetreuungssituation deutlich von anderen Kärntner Regionen: Es gibt viele Täler, oftmals kleinere Orte mit wenigen Häusern, und häufig längere Anfahrtswege zu den nächsten größeren Orten bei gleichzeitig kaum ausgebautem Nahverkehr. Sogar für die Fahrt zum nächsten Zugbahnhof ist zumeist ein eigenes Fahrzeug erforderlich. Ab dort verkehren die Züge dann allerdings im Halbstundentakt. Angebote im Bereich des Busverkehrs sind zudem zum Teil nur während der tourismusintensiven Monate zufriedenstellend (Sommer- und Wintertourismus), dazwischen ist die öffentliche Verkehrsanbindung als prekär einzustufen.

Aufgrund der längeren Wege zwischen Wohnort, Arbeitsstätte und Kinderbetreuungsstätte sind die oftmals eingeschränkten Schließzeiten der Kinderbetreuungsstätten besonders kritisch zu sehen. Ohne flexible und längere Öffnungszeiten der Angebote ist in diesen Fällen eine Arbeitsaufnahme kaum möglich.

In vielen – insbesondere kleineren – Gemeinden in Oberkärnten ist zudem die Kinderbetreuung derzeit noch nicht ausreichend ausgebaut. Dementsprechend finden sich z.B. Öffnungszeiten nur bis 12:00 Uhr mittags. Ebenso wenig ist der Bedarf an flexiblen Angeboten für Mütter, deren Arbeitszeit beispielsweise auf lediglich drei Wochentage verteilt ist, nicht abgedeckt. Weiters wird während der Sommermonate oft wochenlang keine institutionelle Kinderbetreuung angeboten. Hinzu kommt, dass die Wartezeiten auf einen Kinderbetreuungsplatz oftmals relativ lange ausfallen, in Einzelfällen dürften sogar Aufnahmestopps vorliegen.

Hier wäre mehr Flexibilität erforderlich. Stellvertretend seien die folgenden Beispiele angeführt.

- **Beispiel Spittal:** Jede Gemeinde organisiert die Kinderbetreuung autonom ohne nachvollziehbare Koordination mit ihren Nachbargemeinden. Informationen zur Verfügbarkeit der Kinderbetreuung sind auch für im Feld tätige Expert\_innen in der Folge oft nicht nachvollziehbar.
- **Beispiel Seeboden:** Pfarrkindergarten mit ganztägiger Öffnungszeit von 7 bis 17 Uhr; daneben existiert noch ein zweites Betreuungsangebot. Wenn aufgrund der Gemeindeordnung eine Zuteilung zu diesem anderen Kindergarten erfolgt, muss mit eingeschränkten Öffnungszeiten bis lediglich 13 Uhr vorliebgenommen werden. Darüber hinaus ist in diesem Fall eine tageweise Betreuung nicht möglich.

Ein Problem dabei ist auch, dass oftmals kleinere Gemeinden den Anspruch haben, eigene Kinderbetreuungseinrichtungen betreiben zu wollen. Dabei wäre es unter Umständen sinnvoller, ein größeres Zentrum mit einem inhaltlich breiteren Angebot und flexibleren Öffnungszeiten zu betreiben. So äußerte eine Expertin den Wunsch nach einem größeren Bildungszentrum in Kombination mit organisierten Fahrtendiensten.

Generell gibt es in Kärnten auch viele Gemeinden ohne bzw. mit zu geringer Betreuung der Kinder während der Sommerferien. In manchen Gemeinden gibt es zumindest die Möglichkeit, im Sommer für ein paar Wochen den Gemeindekindergarten in Anspruch zu nehmen. Die Schwierigkeit ist allerdings, dass die Kinder die Gruppe nicht kennen, also keine Eingewöhnung stattfindet, was insbesondere bei kleinen Kindern eine Hürde darstellt. Viele Mütter nehmen dieses Angebot daher nicht in Anspruch.

In **Villach** stellt sich die Situation anders dar. So gibt es neben Angeboten der Stadt auch eine Reihe von privaten Kinderbetreuungseinrichtungen, die durchgehend geöffnet haben. Zusätzlich können Betreuungsangebote während der Sommermonate in Anspruch genommen werden. Allerdings besteht hier insofern ein Ungleichgewicht, als die Stadt Villach selbst regelmäßig in die institutionelle Kleinkindbetreuung investiert hat, die Gemeinden im Umland von

Villach sich diesbezüglich aber eher zurückgehalten haben. Jetzt gibt es einen Versorgungsauftrag und die Stadtgemeinde Villach nimmt vor allem jene Familien, die ihren Wohnsitz in der Stadtgemeinde Villach haben, während die kleinen Randgemeinden über keine entsprechend ausgebauten Betreuungsangebote verfügen. Gerade im ländlichen Umfeld der größeren Städte kommt es daher aktuell zu längeren Wartelisten. Ziel ist es, mit dem Städte- und Gemeindebund kommunal übergreifende Lösungen zu finden.

Eine große Herausforderung für Wiedereinsteigerinnen ist auch, dass es keine Koordinationsstelle für das Management und die Zuweisung von Kinderbetreuungsangeboten gibt. Es kommt also darauf an, *mit wem man von der Gemeinde spricht*. Zudem gibt es einen Mangel bei (mobilen) Tagesmüttern und -vätern – auch wenn deren Zahl zumindest im Steigen ist.

#### 4.1.2 Partner\_innenbeteiligung bzw. Beteiligung des Vaters an der Kinderbetreuung

Wie das Wiedereinstiegsmonitoring 2022 von L&R Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer zeigt, **liegt die Männerbeteiligungsrate an der Kinderauszeit in Kärnten mit 8,5% deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von rund 14%** (Kohorte 2020, vgl. Riesenfelder & Danzer 2022). Damit weist Kärnten im Bundesländervergleich die **zweitgeringste Männerbeteiligungsrate** (vor dem Burgenland) auf.

Anhand der Befragungsdaten in dieser Studie zeigt sich, dass 14% der Frauen mit Kind/ern unter 15 Jahren aktuell keine/n Partner\_in haben (siehe Tabelle 9 im Anhang). Gehäuft trifft dies auf Frauen zu, deren jüngstes Kind bereits mindestens zehn Jahre alt ist (22% Anteil), die aktuell vollzeitbeschäftigt sind (23% Anteil), maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen (30% Anteil) und/oder nur ein Kind haben (19,5% Anteil, siehe Tabelle 10 im Anhang).

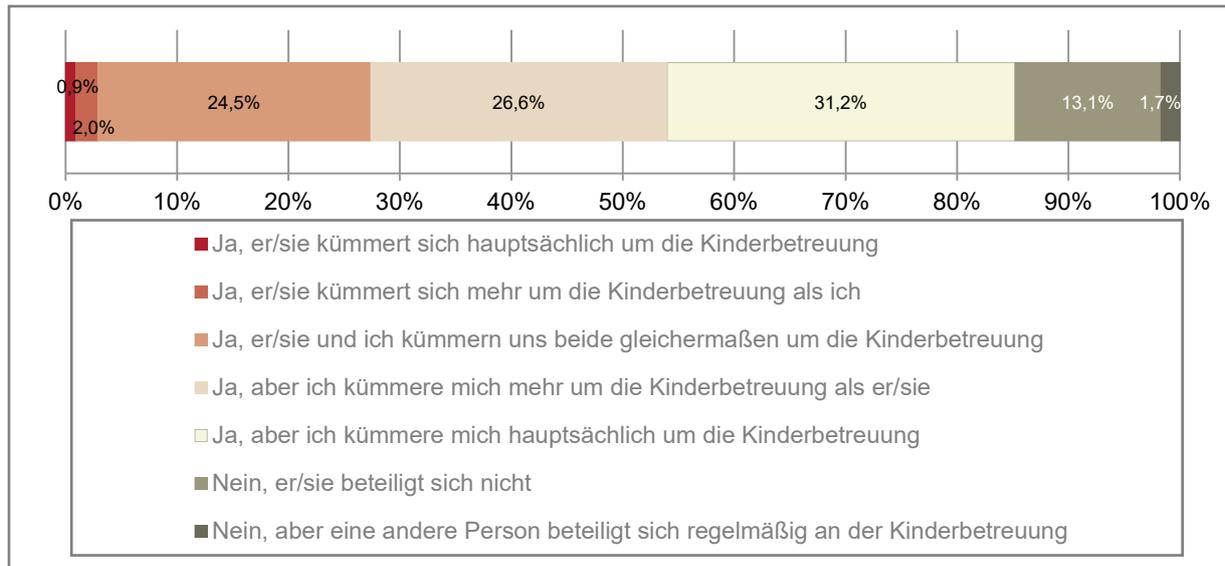
Wird das Ausmaß untersucht, in dem der/die aktuelle Partner\_in oder Vater des Kindes sich an der Kinderbetreuung beteiligt, zeigt sich ein eher düsteres Bild: So gibt lediglich ein Viertel aller befragten Frauen an, dass sie sich die Kinderbetreuung gleichermaßen mit dem/der Partner\_in bzw. dem Vater des Kindes aufteilen. Ein weiteres Viertel gibt an, sich mehr als der/die Partner\_in um die Kinderbetreuung zu kümmern und beinahe ein Drittel ist hauptsächlich für die Betreuung zuständig. Rund 13% der Frauen kümmern sich zudem alleine ohne Zutun der Partnerin/des Partners bzw. des Vaters um das Kind bzw. die Kinder. Von jenen Frauen, die sich aktuell nicht in einer Partnerschaft befinden und diese Frage daher auf den Vater des Kindes bezogen ist, trifft dies sogar auf rund 61% zu.

Umgekehrt gilt: **In lediglich 3% der Fälle bzw. bei 13 Frauen kümmert sich der/die Partner\_in bzw. Vater des Kindes mehr als die befragte Mutter oder sogar hauptsächlich um die Kinderbetreuung.**

Von Seiten der in dieser Studie befragten Expert\_innen wurde die geringe Beteiligung der Väter nach wie vor als einer der zentralen Faktoren für die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern identifiziert. Traditionelle Rollenbilder sind den Expert\_innen zufolge insbesondere in ländlichen Gemeinden noch stark verankert und führen dazu, dass Frauen gleichsam automatisch als „Hauptzuständige“ für die Kinderbetreuung gesehen werden.

**Beispielhafte Erzählung einer Mutter:** Der Vater bringt das Kind täglich in den Kindergarten. Die anderen Personen vor Ort gehen daher davon aus, dass das Kind vom Vater alleine erzogen wird. Wenn die Mutter nach der Arbeit um 16 Uhr im Kindergarten ankommt, stellt sie fest, dass ihr Kind immer das letzte Kind im Kindergarten ist.

**Abbildung 13: Beteiligt sich der Vater des Kindes bzw. Ihr Partner oder Ihre Partnerin regelmäßig an der Kinderbetreuung?**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=15

Die geringe Beteiligung der Männer an der Kinderbetreuung steht allerdings auch mit deren zumeist höherem Arbeitszeitausmaß in Zusammenhang: So sind immerhin 91% der Partner\_innen Vollzeit beschäftigt, während dies auf lediglich 17% der befragten Frauen zutrifft (siehe Tabellen 12 und 30 im Anhang). Und auch, wenn der/die Partner\_in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt ist, liegen die Arbeitsstunden im Durchschnitt mit 28,9 Wochenstunden doch deutlich über jenen der Frauen mit 21,8 Wochenstunden.

Zusätzlich gab rund ein Drittel (34%) jener Frauen, welche zum Zeitpunkt der Befragung in einer Partnerschaft lebten, an, dass deren Partner\_in regelmäßig für mehrere Tage beruflich unterwegs ist (siehe Tabelle 13 im Anhang), was ebenfalls die Möglichkeit zur Beteiligung an der Kinderbetreuung einschränkt. **So wird die Kinderbetreuung bei regelmäßiger Abwesenheit nur mehr in 16% der Fälle gleichmäßig aufgeteilt und in 9% beteiligt sich der/die Partner\_in bzw. Vater des Kindes gar nicht – das ist ein viermal höherer Wert als bei Frauen, deren Partner\_in bzw. bei denen der Vater des Kindes nicht regelmäßig beruflich unterwegs ist** (siehe Tabelle 14 im Anhang).

Ähnliche Befunde ergeben sich auch aus den Gesprächen mit den im Rahmen dieser Studie befragten Expert\_innen. So erläuterten diese, dass insbesondere in Oberkärnten (beispielsweise Mölltal) Väter aufgrund von Montagetätigkeiten („Dekadenarbeit“) oft die ganze Woche außer Haus sind. Die Väter sind in der Folge dann zehn Tage am Stück – beispielsweise im Tunnelbau – im Einsatz und können sich nicht regelmäßig an der Kinderbetreuung beteiligen. De facto sind diese Mütter unter der Woche „alleinerziehend“ und in vollem Umfang mit der Haushaltsführung und der Kinderbetreuung „ausgelastet“. Das Familieneinkommen ist aufgrund der im Montagebereich üblichen Zusatzleistungen außerdem relativ hoch. Die Notwendigkeit eines Zuverdiensts zum Familieneinkommen ist daher als unterdurchschnittlich zu bewerten.

In diesem Zusammenhang weisen die Expert\_innen auch darauf hin, dass ein geringeres Einkommen der Frauen eine gleichberechtigte Aufteilung der Kindererziehung schwieriger macht. Wer kann auf ein Drittel des Gehalts verzichten? Die Problematik zeigt sich auch daran, dass der Papamonat bereits „ein großes Thema“ ist. Oft geht es daher nicht darum, dass man sich die Kosten der Kinderbetreuung nicht leisten will, sondern man sie sich nicht leisten kann.

Zusätzlich ist laut den Expert\_innen zu beobachten, dass ein großer Teil der Großeltern noch nicht in Pension ist bzw. ihre Pension aktiv mit vielen Reisen etc. gestaltet und daher bestenfalls für einen oder eineinhalb Wochentage die Kinderbetreuung übernehmen können. Dieser Trend gilt freilich nicht nur für Oberkärnten.

Zudem weisen die Expert\_innen darauf hin, dass es auch aktuell in vielen männerdominierten Branchen Männern schwer gemacht wird, ihre Karenz geltend zu machen. In diesem Punkt dürfte es auch ein Stadt-Land-Gefälle geben. Als Beispiel wird immer wieder Infineon Technologies mit Standort Villach angeführt: Angesiedelt im städtischen Bereich gilt Homeoffice und Kinderbetreuung in dem Unternehmen als selbstverständlich. Der Wiedereinstieg der Mütter in das Erwerbsleben wird in solch einem beruflichen Kontext besser unterstützt.

## 4.2 Unterstützung beim Wiedereinstieg

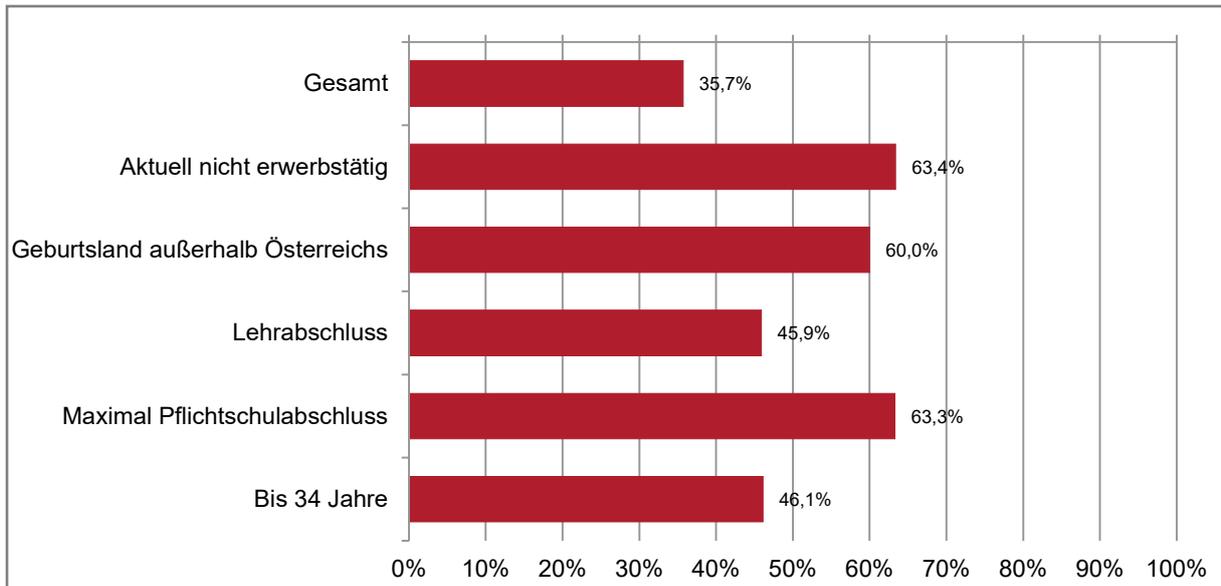
Die regionalen Geschäftsstellen des AMS Kärnten werden von den befragten Expertinnen sehr positiv bewertet: Wiedereinsteigerinnen erfahren hier besondere Unterstützung. Es gibt eigene Schalter und spezifische Workshops für Wiedereinsteigerinnen. Teilzeit-Wünsche werden berücksichtigt, die Zeit für die Suche ist überdurchschnittlich hoch. Auch spezielle Kurse wie "Wiedereinstieg mit Zukunft", die speziell auf die Bedürfnisse von Frauen zugeschnitten sind, deren berufliche Laufbahn durch die Gründung einer Familie unterbrochen wurde<sup>16</sup>, werden vom AMS angeboten. Zudem zeigten Danzer et al. (2021) für Wiedereinsteigerinnen in Kärnten, dass die Teilnahme an einem AMS-Angebot während des Geschäftsfalls einen stark positiven Einfluss auf den Verlauf der Erwerbsintegration der Frauen hatte.

Wie gestaltet sich die Anbindung an das AMS aus Sicht der Frauen mit Kinderbetreuungspflichten? Insgesamt war etwas mehr als ein Drittel (36% Anteil) in den letzten sechs Monaten beim AMS als arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet (siehe Abbildung 14). Dies trifft verstärkt auf Frauen zu, die aktuell keiner Erwerbstätigkeit nachgehen (63% Anteil), nicht in Österreich geboren sind (60% Anteil), vom Ausbildungsniveau her einen Lehrabschluss (46% Anteil) oder maximal einen Pflichtschulabschluss (63% Anteil) aufweisen und/oder jüngere Frauen bis 34 Jahre (46% Anteil).

---

<sup>16</sup> <https://www.ams.at/arbeitsuchende/frauen/wiedereinstieg-mit-zukunft>

**Abbildung 14: Meldung als arbeitslos oder arbeitsuchend beim Arbeitsmarktservice (AMS) in den letzten sechs Monaten, nach ausgewählten Merkmalen**

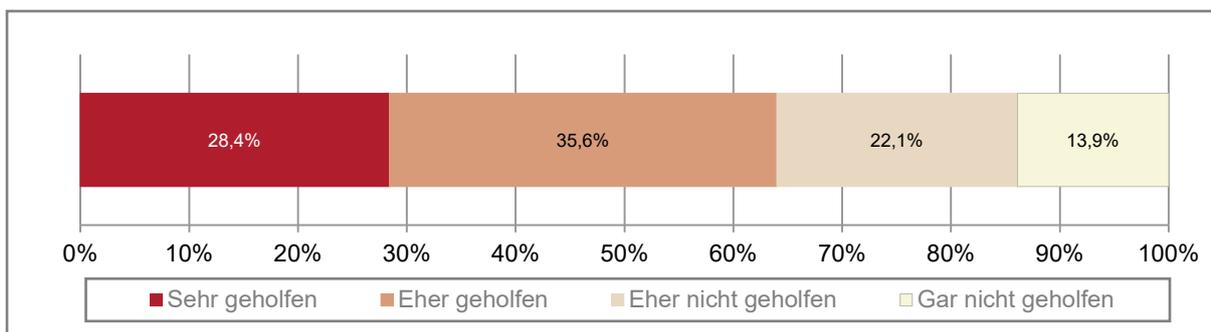


Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss zwischen 7 und 22

Immerhin rund 27% der befragten Frauen haben das AMS aufgesucht, um sich Unterstützung zu Fragen des (Wieder-)Einstiegs ins Berufsleben zu holen (siehe Tabelle 17 im Anhang). Verstärkt trifft dies auf Frauen mit Lehrabschluss (35,5% Anteil) oder maximal Pflichtschulabschluss (33% Anteil) zu, sowie auf Frauen, die aktuell nur geringfügig (38% Anteil) oder gar nicht erwerbstätig sind (36% Anteil, siehe Tabelle 18 im Anhang).

Die Nutzenbewertung des AMS bei Fragen zum (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben fällt dabei unterschiedlich aus. Während rund zwei Drittel diese Unterstützung als sehr bzw. eher hilfreich erlebten, ist ein Drittel der Ansicht, dass das AMS eher nicht bzw. gar nicht geholfen habe (siehe Abbildung 15).

**Abbildung 15: Wie sehr hat Ihnen das AMS geholfen?**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=118, n miss=5

Was waren hilfreiche Aspekte der AMS-Beratung zu Fragen des (Wieder-)Einstiegs in den Arbeitsmarkt? In erster Linie wurden von Frauen, denen das AMS sehr bzw. eher geholfen hat, passende Kurse und Ausbildungen hervorgehoben, die in der Folge oftmals zu einer Arbeitsstelle führten (24% Anteil bzw. 17 Frauen, siehe Tabelle 20 im Anhang).

*„Ich habe einen guten Kurs bekommen und diesen auch besucht, danach habe ich mehrere Jobangebote bekommen.“*

*„Bin sehr dankbar dafür, meine Beraterin hat mir erklärt, dass ich nicht alleine bin. Hat mir einen Kurs gegeben und jetzt bin ich Verkäuferin.“*

Zudem gaben 15% bzw. elf Frauen die Vermittlung einer passenden Arbeitsstelle bzw. Unterstützung beim Weg in die Selbstständigkeit an (beispielsweise Aufnahme ins Unternehmensgründungsprogramm). Zusätzlich wurde auch die allgemein gute und als individuell passende Beratung gehäuft positiv hervorgehoben (12% Anteil bzw. neun Frauen).

*„Wertschätzender Umgang, sehr bemühte Angestellte“*

*„Informationen und Hilfestellung zu Jobmöglichkeiten. Sehr hilfreich auch auf persönlich-menschlicher Ebene“*

*„Beratungsgespräche, Ideen und Informationen über den Wiedereinstieg und meine berufliche Zukunft“*

Andere als unterstützend empfundene Leistungen waren Förderungen (6% bzw. vier Frauen), Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen (6% bzw. fünf Frauen) sowie Unterstützung beim Jobeinstieg bzw. bei Bewerbungen (4% bzw. drei Frauen).

**Unzufrieden** waren die Frauen dagegen in erster Linie, wenn sie das Gefühl hatten, auf zu wenig Verständnis zu stoßen bzw. wenn aus ihrer Sicht nicht ausreichend auf individuelle Bedürfnisse eingegangen wurde (20% Anteil bzw. acht Frauen, siehe Tabelle 21 im Anhang).

*„Ich hatte nicht das Gefühl, dass die Beratung zu meiner Situation passt. Mir wurden keine passenden Angebote gemacht.“*

*„Alleinerziehende sind keine Ausnahmen mehr. Werden aber als solche behandelt. Insgesamt auch von der Gesetzgebung, Politik und den Firmen.“*

Weitere 16% bzw. sieben Frauen bewerten die Beratung insgesamt als schlecht bzw. fühlten sich falsch oder unzureichend beraten. Dazu zählen Aussagen wie „unzureichende Auskünfte“ oder „undurchsichtige Berechnungen“.

*„Es wäre klüger gewesen, gar nicht arbeiten zu gehen. Ich möchte klare, schriftliche und ehrliche Antworten vom AMS, wann ich wie lange welchen Zuschuss bekomme und auch erfahren, dass ab einem Verdienst ein Teil davon gestrichen wird und wann die Fördervoraussetzungen geändert werden.“*

*„Betreuer hat sich gar nicht ausgekannt, ich wollte mich umschulen und musste selber alles aussuchen.“*

*„Aufgrund der familiären Situation wünschte ich eine berufliche Veränderung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser meistern zu können. Daher wollte ich vom Berufsfeld Einzelhandel in die Kinderbetreuung wechseln. Ich bekam keine Unterstützung. Der Weg, am zweiten Bildungsweg eine Ausbildung zu absolvieren, wurde erschwert. Mittlerweile schließe ich ein Studium im pädagogischen Bereich ab.“*

Weitere Problemfelder stellen nach Angabe der befragten Frauen unpassende Kurse/Ausbildungen/Jobangebote (12% Anteil bzw. fünf Frauen) sowie generell der Wunsch nach mehr Unterstützung (11% Anteil bzw. fünf Frauen) dar.

*„Passendere Angebote. Habe einen Kurs besuchen müssen, der nicht passend für meine weitere berufliche Laufbahn war.“*

*„Nicht angepasst an Akademikerinnen“*

*„Habe nur Arbeitslose bezogen. Hilfe um einen passenden Job zu finden, gab es nicht.“*

*„Unterstützung bei der Umschulung, da ich körperlich meinen gelernten Beruf nicht mehr ausüben kann.“*

Zusätzlich hätten einige Frauen Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung gewünscht und hier wurde auch thematisiert, dass das Finden eines Arbeitsplatzes eine Kinderbetreuung voraussetzt und gleichzeitig der Kinderbetreuungsplatz abhängig von einer bestehenden Erwerbstätigkeit ist.

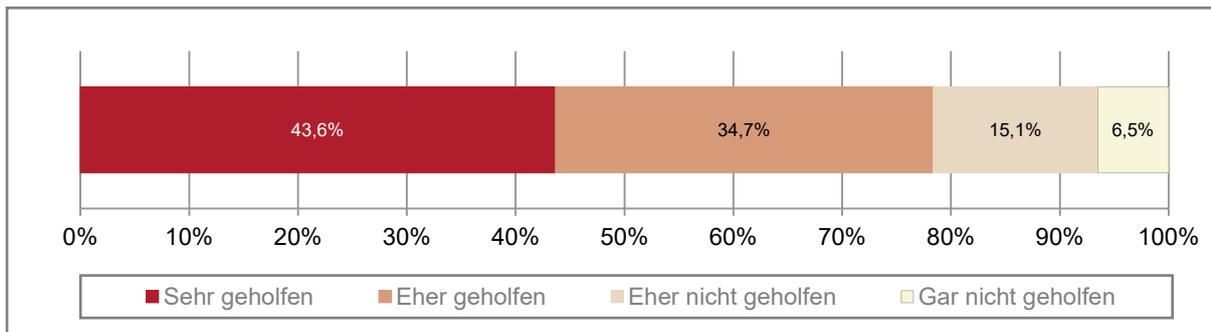
*„Kinderbetreuung muss man allein suchen, wäre sinnvoll hier Unterstützung zur erhalten, damit man Plätze schneller bekommt.“*

*„Arbeitsplatz ist abhängig von Kinderbetreuung und Kinderbetreuungsplatz ist abhängig von Berufstätigkeit. Wie soll das funktionieren?“*

Neben dem AMS dienten auch **andere Beratungsstellen weiteren 10% der Frauen** bei ihrem jüngsten Kind als Unterstützung zu Fragen des (Wieder-)Einstiegs ins Berufsleben (siehe Tabelle 22 im Anhang). Allen voran wurde dabei die Arbeiterkammer genannt (12 Nennungen), gefolgt von Gewerkschaften und Frauenberatungsstellen (je 4 Nennungen).

Die Nutzenbewertung dieser Einrichtungen fällt dabei etwas besser aus als jene des AMS. So haben diese rund 44% der Frauen sehr geholfen, weiteren 35% eher (siehe Abbildung 16).

**Abbildung 16: Wie sehr hat/haben Ihnen diese Einrichtungen geholfen?**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=41, n miss=3

In erster Linie ging es dabei um rechtliche Fragen zum (Wieder-)Einstieg (30% Anteil bzw. neun Frauen), die allesamt geklärt werden konnten (siehe Tabelle 24 im Anhang).

*„Nach dem Wiedereinstieg wurde ich ‚degradiert‘, hier habe ich Beratung eingeholt über meine Rechte. Diese habe ich anschließend eingefordert.“*

*„Fragen wie z.B. was geschieht mit meiner Kündigungsfrist, wenn ich die Position wechsele.“*

*„Bei der rechtlichen Grundlage: Wie sieht es aus, wenn man innerhalb einer gewissen Zeit wieder schwanger wird? Neueinstiegsfragen – Unsicherheiten bei Rückkehr ins Berufsleben und Vereinbarkeitsfragen.“*

Zudem wurde generell die gute Beratung hervorgehoben, die vor allem auch ein Empowerment der Frauen implizierte sowie die Vermittlung passender Ausbildungen bzw. Kurse (je 8% Anteil bzw. drei und zwei Frauen).

*„Mut zur Tat. Der Rat war: einfach versuchen zu arbeiten. Es wird funktionieren, auch wenn mal Kinder krank sind, denn dann gibt es noch immer Pflegeurlaub usw.“*

*„Gespräche, wie andere in der Situation den Wiedereinstieg geschafft haben.“*

Unzufrieden waren die betreffenden neun Frauen dagegen hauptsächlich aus zwei Gründen: Zum einen fühlten sie sich zu wenig durch die Einrichtungen unterstützt beim Berufseinstieg, gewünschten Ausbildungsweg oder bei finanziellen Förderungen. Zum anderen hätten sie sich mehr Unterstützung beim Finden geeigneter Kinderbetreuungsmöglichkeiten erhofft.

*„Der gewünschte Berufsweg wurde nicht unterstützt, obwohl ich schon ca. die halbe Ausbildung im Alleingang in der Karenz absolvierte.“*

*„Mehr Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Schule mit Nachmittagsbetreuung für mein beeinträchtigtes Kind.“*

*„Mehr Transparenz über finanzielle Unterstützung, Hilfe bei der Suche nach Kinderbetreuung.“*

### 4.3 Erwerbsbiografie

Wie in Abbildung 17 ersichtlich, waren mehr als drei Viertel der befragten Frauen vor der Geburt ihres ersten Kindes Vollzeit erwerbstätig. Danach sinkt dieser Anteil deutlich, waren es doch zum Befragungszeitpunkt lediglich 17%. Eine Teilzeitbeschäftigung oder eine

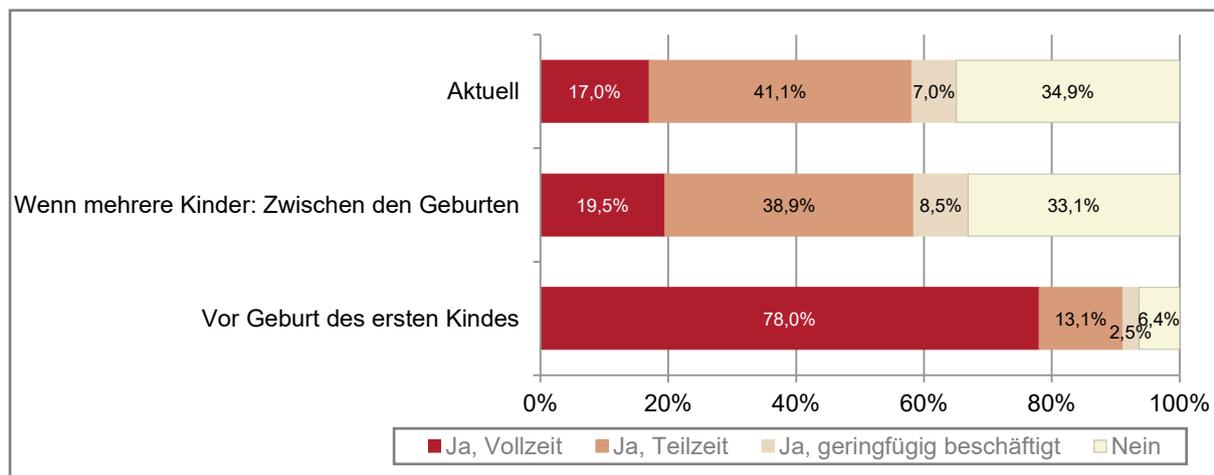
geringfügige Erwerbstätigkeit kam dagegen vor der Geburt eher selten vor mit 13% bzw. 2,5% Anteil, steigt aber danach deutlich bis auf aktuell 41% bzw. 7%. Die Stundenzahl variiert dabei sehr stark: Rund die Hälfte weist zum Zeitpunkt der Befragung bis zu 20 Wochenstunden auf, die andere Hälfte mehr als 20 Stunden (siehe Tabelle 31 im Anhang), der Durchschnitt beträgt 22 Stunden.

Auch laut Aussagen der Expert\_innen erhalten Ausschreibungen für Vollzeitdienstverhältnisse generell weniger Resonanz als jene für eine Teilzeitbeschäftigung. **Besonders viele jüngere Bewerberinnen empfinden den Expert\_innen zufolge 30 Stunden pro Woche als ausreichend.** Wichtig sind sowohl das Arbeitsklima als auch die Stundenzahl.

Sehr viele Frauen mit Betreuungspflichten, denen es wichtig ist, einen Teil der Tageszeit bei dem eigenen Kind zu Hause zu sein oder die im Pflegebereich der Eltern gebraucht werden, sehen derzeit auch grundsätzlich nur die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten. Expert\_innen zufolge wird das Teilzeitmodell aber relativ negativ bewertet. Dieser Trend müsse allerdings hinterfragt werden: Wenn eine Mutter mit 15 Wochenstunden einsteigt, ist das besser, als gar nicht einzusteigen. Wenn Frauen nun ständig hören, sie arbeiten „nur Teilzeit“, dann wirkt das demotivierend. Zudem wäre es oftmals leichter, eine tageweise Kinderbetreuung zu organisieren, wenngleich auch dies nicht immer möglich sei, da viele Kinderbetreuungseinrichtungen die Kinder nur für alle fünf Wochenarbeitsstage aufnehmen würden.

Auch der Anteil an nichtbeschäftigten Frauen steigt im Vergleich der Beschäftigungssituation vor der Geburt des ersten Kindes bis zur aktuellen Situation deutlich von 6% auf 35%. Frauen, die nicht in Österreich geboren sind (17% Anteil), drei und mehr Kinder haben (15% Anteil) und/oder mit geringem Ausbildungsniveau (19% Anteil) waren bereits vor der Geburt des ersten Kindes gehäuft nicht beschäftigt (siehe Tabelle 27 im Anhang) und gehen auch aktuell überdurchschnittlich häufig keiner Beschäftigung nach (56% Anteil, siehe Tabelle 32 im Anhang). Aktuell sind zudem gehäuft Frauen mit Kindern zwischen 0 bis 2 Jahre (62% Anteil), drei und mehr Kindern (63% Anteil) bzw. Kindern aus drei und mehr Altersgruppen (72% Anteil) sowie jüngere Frauen bis 34 Jahre (49% Anteil) nicht beschäftigt.

**Abbildung 17: Erwerbstätigkeit zu bestimmten Zeitpunkten**



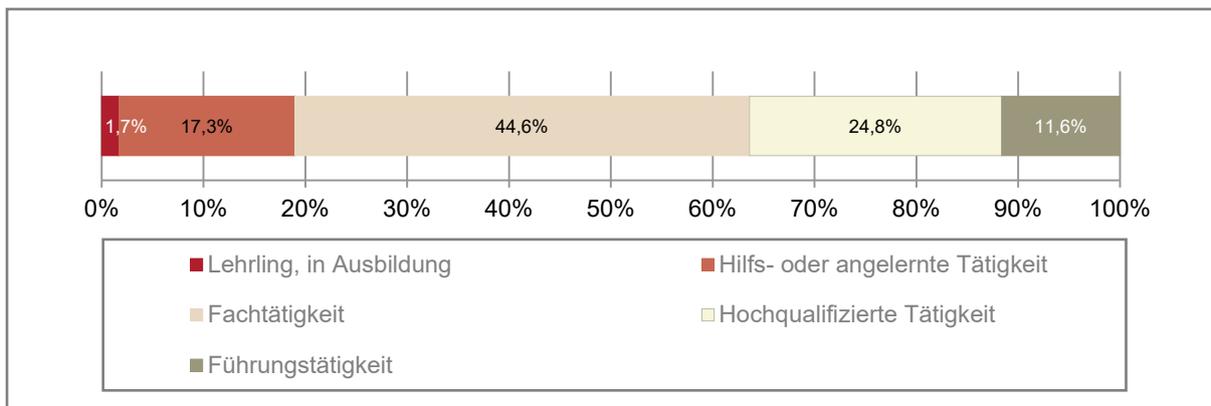
Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: vor Geburt: n=451, n miss=5; zwischen Geburten: n=244, n miss=8; aktuell: n=451, n miss=7

## 4.4 Aktuelle Erwerbstätigkeit

Wie gestaltet sich nun die Arbeitssituation der Frauen, die aktuell – also zum Zeitpunkt der Befragung – einer Erwerbstätigkeit nachgehen? **Zumeist arbeiten diese im Gesundheits- und Sozialwesen (20% Anteil), im öffentlichen Dienst (13% Anteil), im Bürowesen (12% Anteil), im Bereich Erziehung und Unterricht (12% Anteil) oder in der Beherbergung und Gastronomie (11% Anteil, siehe Tabelle 35 im Anhang).**

Vom Tätigkeitsniveau her gehen die meisten Frauen einer Fachtätigkeit nach (45% Anteil), gefolgt von einer hochqualifizierten Tätigkeit (25% Anteil, siehe Abbildung 18).

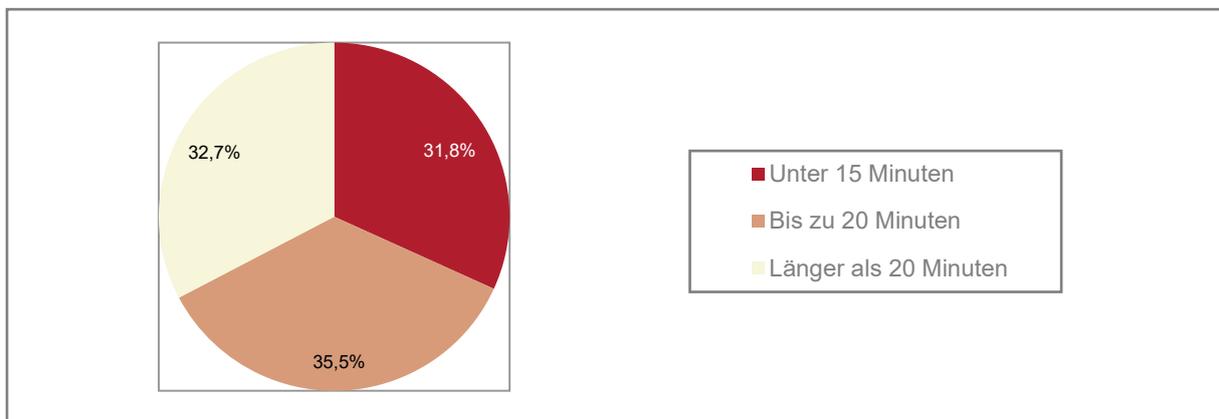
**Abbildung 18: Welchem der folgenden beruflichen Qualifikationsniveaus entspricht Ihre Tätigkeit am besten?**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=285, n miss=17

Rund ein Drittel benötigt für den Arbeitsweg (eine Strecke) unter 15 Minuten, ein weiteres bis zu 20 Minuten und das letzte Drittel über 20 Minuten (siehe Abbildung 19). Im Durchschnitt beläuft sich eine Wegstrecke zur Arbeit auf 22 Minuten.

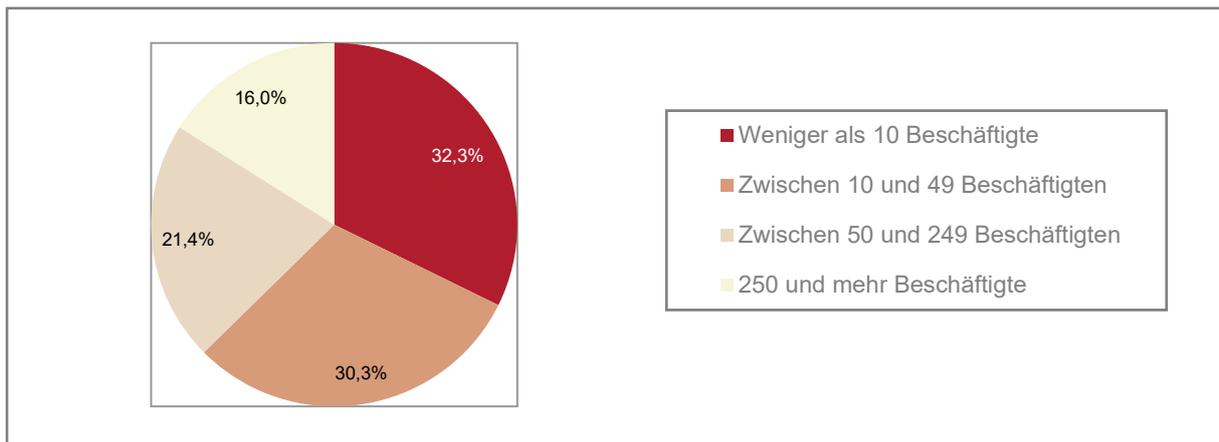
**Abbildung 19: Dauer des Arbeitsweges (eine Strecke) in Minuten**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=285, n miss=7

Ein Großteil der befragten Frauen ist in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigt: Beinahe ein Drittel arbeitet in einem Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten, rund ein weiteres Drittel in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten (siehe Abbildung 20).

**Abbildung 20: Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen am Standort?**

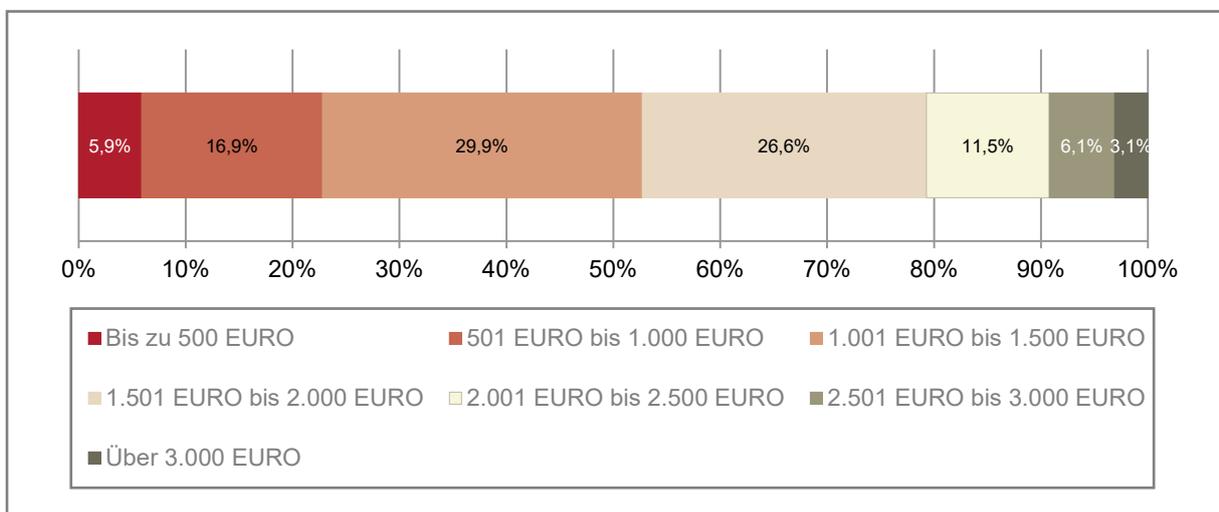


Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=285, n miss=13

Bezüglich des Einkommens bewegen sich die Frauen dabei großteils im Mittelfeld zwischen 1.000 Euro bis 2.000 Euro netto im letzten Monat (57% Anteil, siehe Abbildung 21). Dabei gilt, wie zu erwarten war: Das Einkommen steigt mit zunehmendem Bildungsniveau.

Rund 79% der Frauen geben an, dass ihr Einkommen niedriger sei als jenes ihres Partners/ihrer Partnerin (siehe Tabelle 40 im Anhang). Bei 13% sind die Einkommen ausgeglichen und 8% geben ein höheres Einkommen als jenes des Partners/der Partnerin an.

**Abbildung 21: Ihr ungefähres EINKOMMEN aus allen Erwerbstätigkeiten (netto) im letzten Monat?**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=285, n miss=36

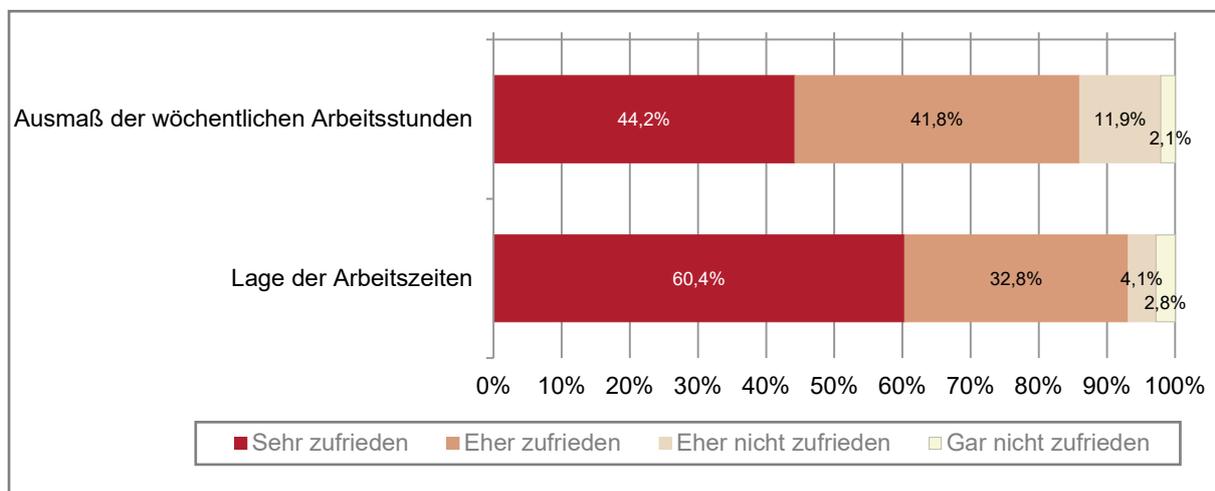
Die Zufriedenheit der Frauen mit dem Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit sowie der Lage der Arbeitszeit (beispielsweise Wochenend-, Schicht- oder Nachtarbeit, Arbeit zu Tagesrandzeiten) kann als überwiegend hoch eingestuft werden: 86% bzw. 93% bewerten diese als sehr bzw. eher gut (siehe Abbildung 22). Jene 14% bzw. 19 Frauen, die mit ihren wöchentlichen Arbeitsstunden demgegenüber eher nicht oder gar nicht zufrieden sind, begründen dies zumeist damit, dass sie sich mehr oder weniger Stunden wünschen würden – je nach individueller Situation. Werden weniger Stunden gewünscht, dann häufig, weil mehr Zeit für die Kinder

und/oder sich selbst gewünscht bzw. benötigt wird. Generell wäre die **ideale Wunschzeit im Durchschnitt aller beschäftigten Frauen 25 Wochenstunden**.

Mit der Lage der Arbeitszeiten sind zudem 7% bzw. 19 Frauen (eher) unzufrieden. Zu den größten Problemen zählen dabei Nachtschichten, Wochenenddienste und arbeiten zu Tagesrandzeiten, die es erschweren, eine entsprechende Betreuung für die Kinder zu organisieren.

*„Wer passt auf mein Kind auf, wenn ich einen Nachtdienst von 22 Uhr bis 6:30 Uhr schieben muss und mein Mann aber fürs in die Arbeit fahren das Haus bereits um 5:30 Uhr verlässt oder soll ich es in dieser Zeit alleine schlafend lassen? Dasselbe Spiel bei der Frühschicht, diese beginnt bereits um 6 Uhr und mein Mann ist da auch schon lange nicht mehr Zuhause. Zwischendienste gibt es keine und die Nachmittagsschicht beginnt um 14 Uhr bis 22:30 Uhr. Wer holt mir mein Kind bis spätestens 16 Uhr von der Nachmittagsbetreuung, wenn mein Mann von Montag bis Freitag von 6 bis 17 Uhr arbeitet und eine Fahrstrecke von 40 Minuten zurücklegen muss pro Strecke, denn einer von uns muss ja Geld verdienen.“*

**Abbildung 22: Zufriedenheit mit dem Ausmaß der wöchentlichen Arbeitsstunden und der Lage der Arbeitszeiten (bspw. Wochenend-, Schicht- oder Nachtarbeit, Arbeit zu Tagesrandzeiten)**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=285, n miss=9 und 13

### Tourismus und Handel als schwierige Branchen bezüglich Arbeitszeiten und Arbeitszeitlagen

Laut den befragten Expert\_innen sind in kleineren Hotelbetrieben aufgrund des Fachkräftemangels gehäuft bereits fixe Arbeitszeiten festgelegt mit einem fixen Monatsplan. Ausnahmen gibt es zumeist nur in Urlaubszeiten. Manche Bereiche im Tourismus schaffen es damit mittlerweile fixe, geregelte Arbeitszeiten anzubieten. Im Handel allerdings – der eigentlich immer die gleichen Öffnungszeiten hat – findet sich nur selten eine solche Strategie mit vorhersagbaren und planbaren Arbeitseinsätzen. Häufig gibt es im Handel keine fixen Arbeitstage, die Beschäftigten stehen rund um die Uhr „auf Abruf bereit“ und arbeiten beispielsweise am Vormittag zwei Stunden und am Nachmittag noch einmal. Gerade in Tourismusregionen, in denen Geschäfte auch sonn- und feiertags geöffnet haben können, werden kaum fixe Pläne vereinbart.

Nimmt man Herbst-, Energie- und Sommerferien zusammen, geht sich die Kinderbetreuung bei fünf Wochen Urlaub nicht aus. Hier wären Angebote zu Ferienzeiten nötig. Auch Randzeiten gestalten sich vor allem in diesen Branchen problematisch, sperren doch Betreuungseinrichtungen erst gegen 7:00/7:30 Uhr auf, was für den Handel zu spät ist. Zudem sind im Handel gehäuft auch nach Geschäftsschluss noch abschließende Arbeiten zu erledigen.

#### 4.4.1 Vollzeiterwerbstätigkeit

17% der Frauen mit Kinderbetreuungspflichten sind aktuell vollzeiterwerbstätig (siehe Abbildung 17). Welche Faktoren oder Umstände ermöglichen es nun diesen Frauen einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen? Wie in Abbildung 23 ersichtlich, braucht es dazu vor allem **gute Arbeitsbedingungen (54% Anteil bzw. 52 Frauen)** und ein **gutes Angebot an Kinderbetreuung (46% Anteil bzw. 44 Frauen)**. Bei den Arbeitsbedingungen geht es vor allem um flexible Arbeitszeitangebote (beispielsweise flexible Stundeneinteilung, flexibler Arbeitsbeginn, Gleitzeit), die Möglichkeit zu Homeoffice/Telearbeit und vor allem auch um eine familienfreundliche Einstellung im Betrieb.

*„Ein Teil der Arbeitszeit ist flexibel einteilbar, so kann diese auch erledigt werden, während die Kinder im Kindergarten sind oder schlafen. Ergänzend habe ich ein großartiges Team und ein verständnisvolles Umfeld, in dem auch das Privat- und Familienleben einen wichtigen Stellenwert hat.“*

*„Nette Kollegen / Gutes Team – Wohlfühlfaktor muss passen; sich in stressigen Situationen unterstützen; nette Chefitäten mit Verständnis fürs Familienleben.“*

*„Geregelte Arbeitszeiten, Möglichkeiten Homeoffice auszuüben, Rücksicht auf Pflage tage, gutes Arbeitsklima, faire Entlohnung.“*

Bei der Kinderbetreuung war es hilfreich, dass diese an die Arbeitszeiten angepasst und ganztags möglich waren. Auch die Nähe der Betreuungsstätte sowie Öffnungen während Ferienzeiten wurden positiv hervorgehoben.

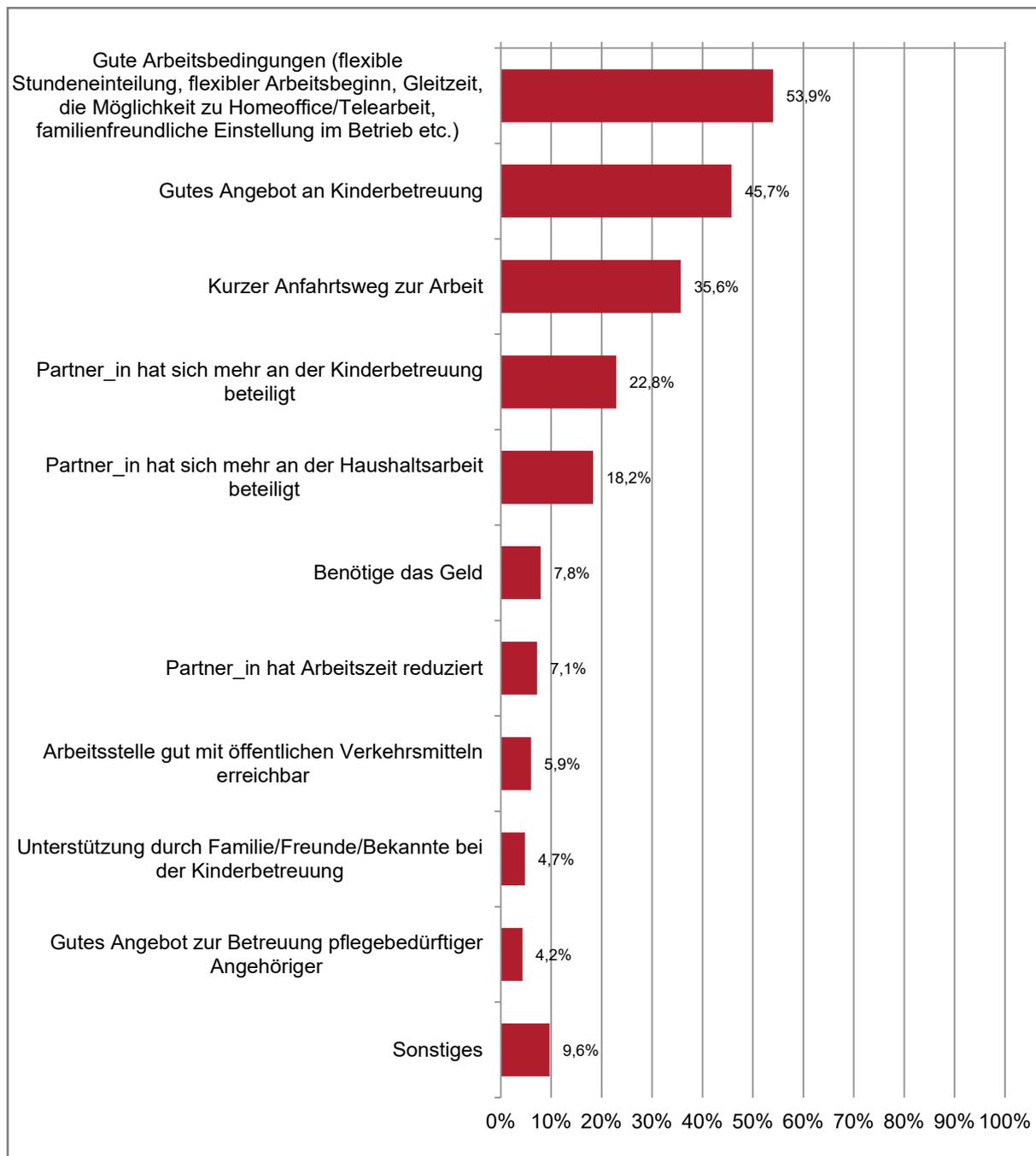
*„Ganztagsbetreuung vom Kind, Öffnungszeiten vom Kindergarten (ab 6:30 Uhr) – super! Und nicht in allen Schulferien geschlossen.“*

*„Mögliche Betreuung den ganzen Tag, auch wenn es in der Regel nicht jeden Tag benötigt wird.“*

Ein kurzer Arbeitsweg wirkt ebenfalls unterstützend bei einer Vollzeiterwerbstätigkeit (36% Anteil bzw. 34 Frauen). Zudem muss sich der/die Partner\_in an der Kinderbetreuung (23% Anteil bzw. 22 Frauen) und an der Hausarbeit beteiligen (18% Anteil bzw. 18 Frauen) und hat dafür vielleicht sogar seine/ihre Arbeitszeit reduziert (7% Anteil bzw. sieben Frauen). Der positive Einfluss einer höheren Partner\_innenbeteiligung auf die Chance der Frau, nach der Geburt der Kinder wieder eine Vollzeiterwerbstätigkeit aufzunehmen, zeigt sich auch bei Betrachtung der aktuellen partnerschaftlichen Aufteilung der Kinderbetreuung: Bei jenen Frauen, die aktuell einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen, kümmert sich der/die Partner\_in häufiger mehr um die Kinderbetreuung (6% zu 2% im Durchschnitt, siehe Tabelle 33 im Anhang) als sie selbst. Zusätzlich wird oftmals einfach das Geld benötigt (7,8% Anteil bzw. sieben Frauen) – in manchen dieser Fälle basiert die Vollzeiterwerbstätigkeit demnach nicht auf Freiwilligkeit.

*„Wollte gar nicht 40 Stunden arbeiten, aber als Alleinerziehende ist man gezwungen, 40 Stunden/Woche zu arbeiten.“*

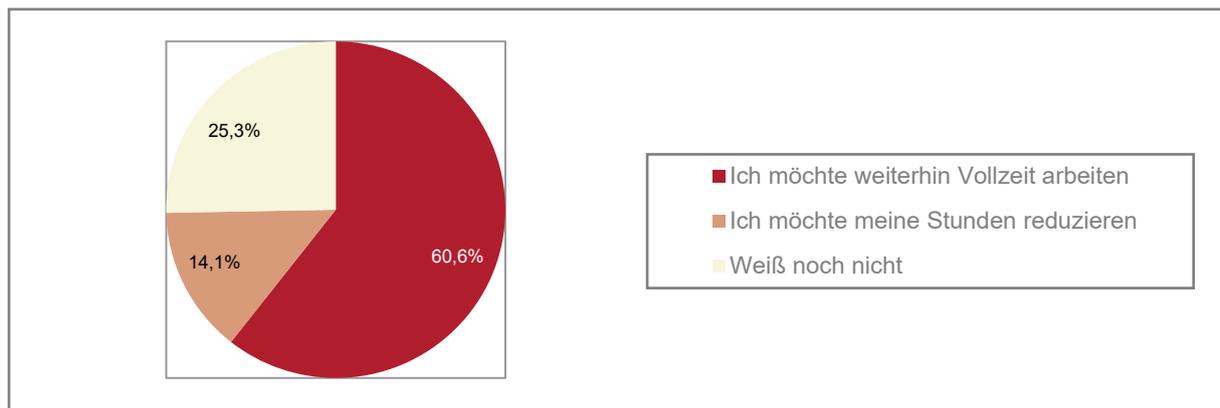
**Abbildung 23: Wenn aktuell oder zwischen den Geburten Vollzeit: Welche Faktoren sind/waren für Sie wichtig bzw. ausschlaggebend dafür, dass Sie neben Kinderbetreuungspflichten Vollzeit arbeiten können/konnten? (Mehrfachnennung möglich)**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=107, n miss=11

Von jenen Frauen, die aktuell Vollzeit arbeiten, möchten 61% dies auch weiterhin (die nächsten drei Jahre lang) tun, 14% wollen ihre Stunden reduzieren und rund ein Viertel ist noch unentschlossen (siehe Abbildung 24). Möchten Frauen ihre Stunden reduzieren, dann im Durchschnitt auf 26 Wochenstunden. Die Gründe hierfür sind, dass die Doppelbelastung für die Frauen zu hoch wird, sie mehr Zeit für sich und ihr/e Kind/er haben möchten oder sie aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr Vollzeit arbeiten können.

**Abbildung 24: Haben Sie vor, in den nächsten 3 Jahren weiter in Vollzeit zu arbeiten oder Ihre Stunden zu reduzieren?**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=74, n miss=3

#### 4.4.2 Teilzeit oder geringfügige Erwerbstätigkeit

Aktuell sind 41% der Frauen mit Kinderbetreuungspflichten teilzeiterwerbstätig und weitere 7% gehen einer geringfügigen Beschäftigung nach (siehe Abbildung 17). Als Grund dafür, warum eine Teilzeitstelle oder geringfügige Erwerbstätigkeit angenommen wurde, wurde ganz klar die Möglichkeit, Beruf und Kinderbetreuung zu verbinden, hervorgehoben (95% Anteil, siehe Tabelle 46 im Anhang).

*„Um mein Kind auch am Tag zu sehen und in den jeweiligen Entwicklungsschritten zu begleiten und zu erziehen. Zeit mit dem Kind zu verbringen und auch Zeit für mich zu haben. Bei Vollzeit ist viel Arbeit, wenig Kind und keine Zeit für sich allein bzw. zu wenig Zeit zur Erholung. Beste Ausgangslage für Burnout oder Belastungsstörungen.“*

*„Ich möchte ausreichend Zeit für die Familie haben, gemeinsame Zeit lässt sich nicht in Geld aufwiegen, sie ist kostbar.“*

Weitere Gründe variieren sehr stark und sind von der jeweiligen individuellen Situation der Frauen abhängig. Von der Möglichkeit zur Elternteilzeit, Zeit für Hobbys und Weiterbildungen, der Frage nach finanziellen Möglichkeiten, gesundheitlichen Problemen über die Aufteilung der Kinderbetreuung mit dem/der Partner\_in reichen die Aspekte, die für eine Teilzeit oder geringfügige Erwerbstätigkeit ausschlaggebend sein können.

Wie stellen sich diese Frauen ihre nahe berufliche Zukunft vor? **Rund 15% möchten in den nächsten drei Jahren Vollzeit arbeiten, über ein Viertel möchte zumindest Teilzeitstunden erhöhen** (siehe Abbildung 25). Ein Drittel der Frauen plant keine Stundenerhöhung und ein weiteres Viertel ist sich über seine berufliche Zukunft noch ungewiss.

Als Grund warum keine Stundenerhöhung geplant ist, wird zumeist eine „gesunde“ Work-Life-Balance angegeben. Dabei geht es einerseits darum, genügend Zeit für die Kindererziehung zu haben und andererseits auch für den/die Partner\_in und sich selbst. Viele Frauen möchten nicht, dass ihr/e Kind/er den ganzen Tag fremdbetreut werden und sehen insofern einen Mehrwert, als die Teilzeitbeschäftigung den stressigen Alltag mit Kind etwas ausgleicht bzw. abschwächt.

*„Und niemand in der Familie möchte, dass sie nachmittags betreut werden – weder wir Eltern, noch die Kinder! Sie müssten z.B. auf ihren Musikunterricht und ihren Lieblingssport verzichten! Das System ist falsch.“*

*„Ich würde keine Zeit mehr mit meinen Kindern verbringen und müsste dem Staat Geld zahlen damit er es tut.“*

*„Die Kinder brauchen mich und ich bin mit meinen Arbeitszeiten zufrieden.“*

*„Ich möchte nicht an Burnout leiden oder an einem Herzinfarkt sterben, noch bin ich gewillt, mich wie in einem Hamsterrad voran zubewegen. Ja, und ausgeglichen sein und klar denken“*

*können, bewusst leben. Deshalb arbeite ich Teilzeit! Weil ich mein Kind gern hab, gerne Zeit mit ihm verbringe und weil ich präventiv für meine Gesundheit langfristig vorsorge, deshalb Teilzeit.“*

Zudem spielt auch die finanzielle Leistbarkeit eine gewichtige Rolle. Zum einen wird dabei abgewogen, ob sich eine Stundenerhöhung lohnt, wenn man dafür mehr Geld für die Kinderbetreuung ausgeben muss bzw. ob man sich generell eine Teilzeitbeschäftigung leisten kann. Zum anderen können manche Frauen keine ganztägige Betreuung finanzieren.

*„Weil wir uns die Nachmittagsbetreuung in der Volksschule nicht leisten können. Schon jetzt ist der Kindergarten zwar gratis (sehr dankbar dafür!!), aber das Essen für 2 Kinder kostet knapp 250€!! Das sind 6€ pro Kind pro Tag, und am schlimmsten: das Geld geht in private Taschen. Ich verdiene im Vergleich gut, kriege aber auch mit, dass sich das andere nicht leisten können.“*

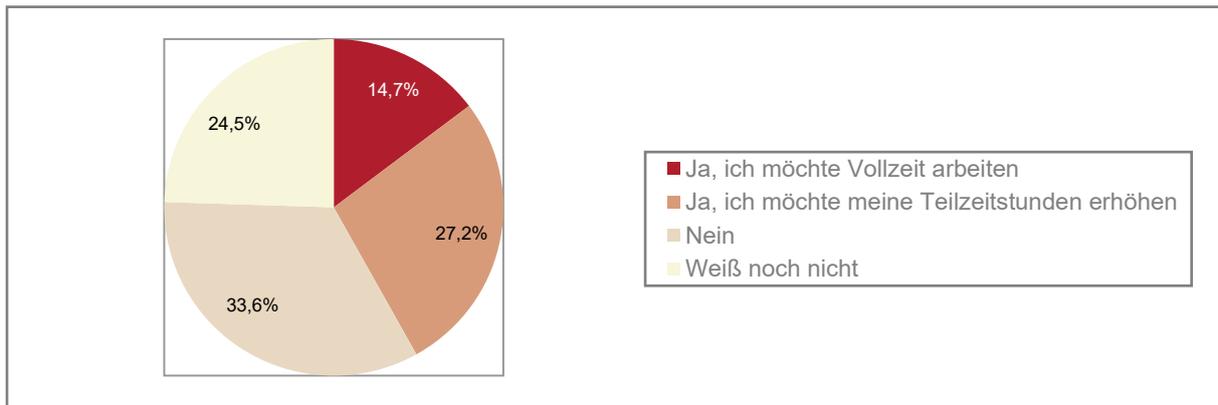
*„Möchte die Zeit mit den Kindern verbringen, habe früher 40 Stunden gearbeitet, aber jetzt passt mir das einfach besser. Da der Mann auch gut verdient, ist es auch nicht nötig.“*

Als dritter Aspekt wurde gehäuft ein unzureichendes Kinderbetreuungsangebot in der Region angesprochen, wobei entweder die Öffnungszeiten nicht mit einer höheren Arbeitsstundenzahl vereinbar waren oder lange Ferienzeiten zum Problem wurden.

*„Kinderbetreuung sehr eingeschränkt, da nur bis 15 Uhr geöffnet. In anderen Orten hat der Kindergarten zumindest bis 17 Uhr geöffnet“*

*„Unzureichende Kinderbetreuung sowohl bezüglich der täglichen Betreuungszeit als auch viele Ferien (9 Wochen im Kalenderjahr – bei 5 Wochen Urlaub pro Elternteil kann die Familie nur 1 Woche gemeinsam Ferien machen).“*

## Abbildung 25: Haben Sie vor, in den nächsten 3 Jahren Ihre Stunden zu erhöhen?



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=211, n miss=6

**Wird eine Vollzeitbeschäftigung bzw. Stundenerhöhung angestrebt, braucht es dazu gewisse Voraussetzungen.** In erster Linie muss sich für die tatsächliche Umsetzung dieses Vorhabens das Angebot an Kinderbetreuung verbessern (42% Anteil bzw. 33 Frauen, siehe Abbildung 26). Damit sind vor allem eine Betreuung am Nachmittag, verlängerte Öffnungszeiten (auch in den Ferien), eine flexiblere Handhabung der Anwesenheitszeiten, Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder, mäßige Kosten und ein hoher Qualitätsanspruch verbunden.

*„Flexiblere Möglichkeiten der Nachmittagsbetreuung, dass man z.B. Kind mal einen Tag die Woche länger dort lässt, dafür mal einen Tag die Woche früher holt – GANZTAGSSCHULE!!!“*

*„Förderung auch für Hortel! Ausbau der Hortbetreuung im Sommer bzw. den Ferien!“*

*„Ganztageskindergarten auch für Zweijährige. Sicherheit, dass der Ganztageskindergarten auch in Zukunft bestehen bleibt. Nachmittagsbetreuung in der Volksschule muss professioneller werden, damit Kinder zu Hause nicht noch lernen und Hausaufgaben, nach einem langen Tag, machen müssen. Eventuell wäre eine Ganztageschule besser als eine Nachmittagsbetreuung“*

*„Länger als bis 16:00! Jetzt muss ich um 15:30 von der Arbeit weg, weil ich die Kids um spätestens 16:00 abholen muss. Qualität der Betreuung ist auch nicht passend.“*

*„Unsere Tagesmutter bietet Betreuung erst ab 7:30 an. Das ist aufgrund unserer Arbeitswege (beide gute 45 Minuten) sehr spät. Außerdem haben wir nur 20 Stunden Betreuung auf 3 Tage verteilt. Daher kann ich aufgrund des Arbeitsweges maximal 15 Stunden arbeiten.“*

Für 18% oder 15 Frauen ist das Vorhaben auch einfach eine Frage der Zeit bzw. kann erst umgesetzt werden, wenn die Kinder ein gewisses Alter erreicht haben.

*„Alter der Kinder, wenn sie weniger Zeit mit den Eltern brauchen.“*

*„Kind wird älter und selbstständiger.“*

*„Wenn ich meine Kinder guten Gewissens auch alleine zuhause lassen kann.“*

Zudem kommt es stark auf den/die Partner\_in an, der/die sich mehr im Haushalt (16% Anteil bzw. 13 Frauen) und mehr an der Kinderbetreuung (15% Anteil bzw. zwölf Frauen) beteiligen müsste. Bei letzterem geht es darum, dass der/die Partner\_in flexibler in der Arbeitszeit ist, um Bring- und Holdienste der Kinder übernehmen zu können und generell mehr Verantwortung bzw. auch einen Teil des „Mental Load“ übernimmt.

*„Die Arbeitszeiten so richten, dass mehr Kinderbetreuung möglich ist (nicht bis 8 Uhr abends im Büro bleiben).“*

*„Konkrete Verantwortung übernehmen, die keine Nacharbeiten meinerseits verlangen. Verlässlichkeit und Regelmäßigkeit.“*

*„Lernen mit den Kindern, zu Hause sein, wenn die Kinder nach Hause kommen, abholen und bringen.“*

*„Mehr Übernahme vom Mental Load.“*

Zudem werden auch berufsbezogene Änderungen als nötig angesehen, wie eine Änderung im Tätigkeitsfeld (15% Anteil bzw. zwölf Frauen), bessere Arbeitsbedingungen (15% Anteil bzw. zwölf Frauen) und kürzere Arbeitswege (11% Anteil bzw. neun Frauen). Bei ersterem geht es auch oft um eine Aufwertung des Tätigkeitsfeldes und/oder der Aufgaben, die fachlich besser auf die Ausbildung der Frau ausgerichtet sein müssen. Dies deutet auch daraufhin, dass Frauen nach der Karenz gehäuft in minderen Positionen eingesetzt werden als vor Karenzbeginn.

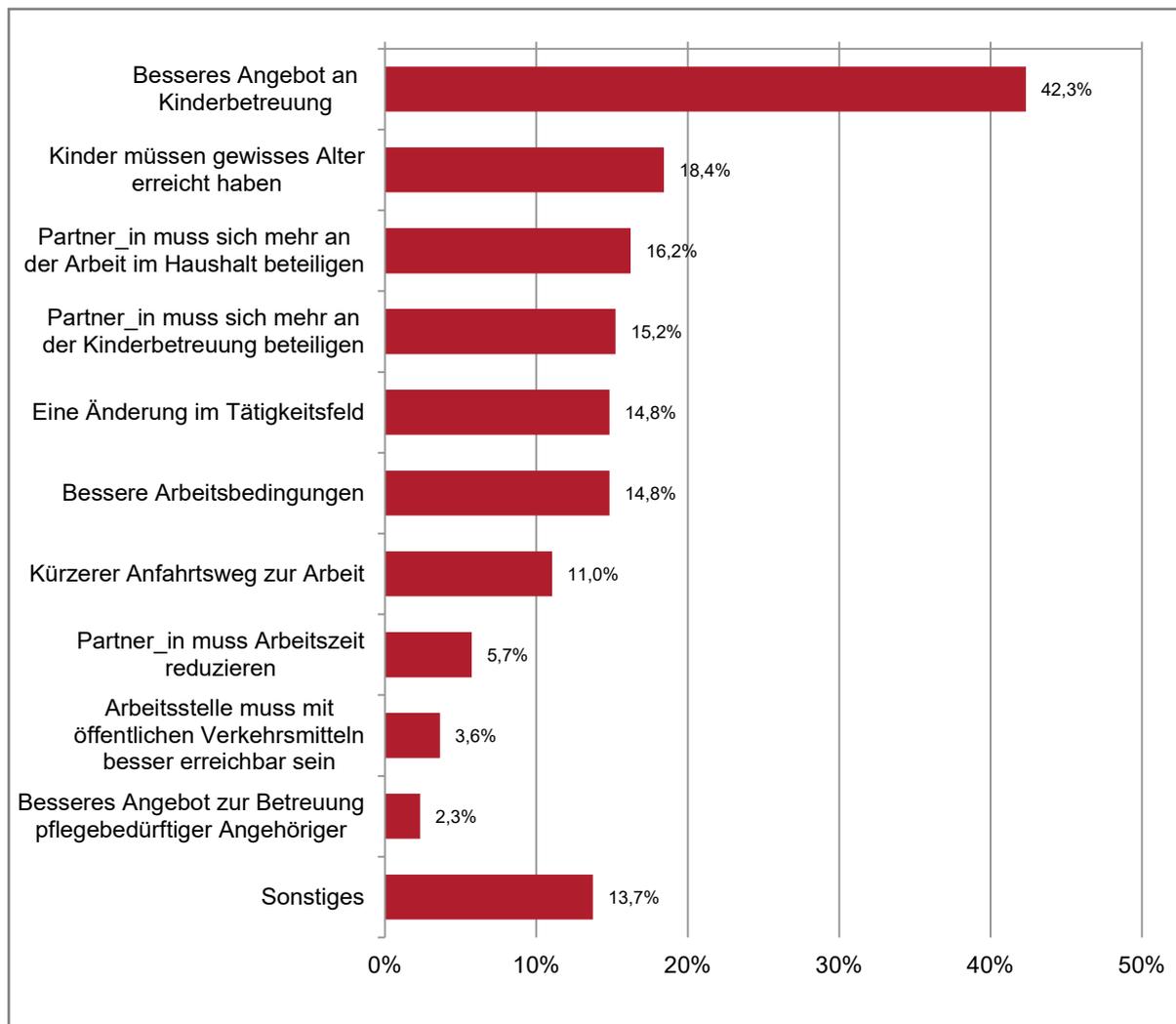
*„Komplexer und spezialisierter meinen Ausbildungen und Erfahrungen entsprechend.“*

*„Würde gerne einer verantwortungsvolleren Tätigkeit nachgehen.“*

Auf Ebene der Arbeitsbedingungen braucht es für die Frauen geregelte Arbeitszeiten, die Möglichkeit zu Homeoffice und mehr Lohn, um ihr Vorhaben umsetzen zu können.

Bei 6% bzw. fünf Frauen muss zudem der/die Partner\_in die Arbeitszeit reduzieren, 4% bzw. drei Frauen benötigen eine bessere öffentliche Anbindung zur Arbeitsstelle und 2% bzw. zwei Frauen ein besseres Angebot zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

**Abbildung 26: Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit Sie Vollzeit arbeiten bzw. Ihre Arbeitszeit erhöhen? (Mehrfachnennung möglich)**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=86, n miss=7

Von jenen Frauen, die angaben, in den nächsten drei Jahren keine Erhöhung ihrer Arbeitszeit anzustreben, würden dies 56% auch nicht unter gewissen Voraussetzungen tun (siehe Abbildung 27). Hierbei handelt es sich demnach um Frauen, die weiterhin mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen möchten und die daher auch dann keine Stundenerhöhung in Betracht ziehen würden, wenn sich bestimmte Rahmenbedingungen ändern.

Manche der Frauen, die zuvor angaben, keine Stundenerhöhung zu planen, tun dies allerdings deshalb nicht, da sie unter den gegebenen Bedingungen ohnehin keine Möglichkeit dazu sehen bzw. auch nicht unbedingt davon ausgehen, dass sich diese so schnell ändern werden. Dies liegt in erster Linie an dem mangelnden Angebot an Kinderbetreuung (20% Anteil bzw. 14 Frauen). Dabei geht es vor allem um Betreuungsmöglichkeiten am Nachmittag, verlängerte Öffnungszeiten (auch in den Ferien), eine flexiblere Handhabung der Anwesenheitszeiten und die Kosten der Betreuung, die für manche nicht oder nur schwer zu tragen wären.

*„Ausweitung der Öffnungs- und Betreuungszeiten, Kostensenkung der Nachmittagsbetreuung nach der Schule“*

*„Bessere Freizeitbetreuung und Lernbetreuung (eventuell auch außerhalb der Schule direkt in der Gemeinde)“*

„Längere Öffnungszeiten bis 18 Uhr, durchgehend Frühbetreuung ab 7 Uhr bei der Volksschule, dass Kids nicht 1 Std "unbetreut" vor Schule stehen“

„Nachmittagsbetreuung in der Volksschule (es ist auch nie sicher, ob es eine geben wird). Ich fürchte mich schon jetzt vor dem Herbst, wenn meine Größere in die Schule kommt, wie sich das mit meiner Arbeit ausgeben soll, wenn man sich die Nachmittagsbetreuung nicht leisten kann, schon gar nicht bei 2 Kindern.“

Aber auch der/die Partner\_in müsste sich mehr beteiligen und zwar sowohl im Haushalt (9% Anteil bzw. sechs Frauen) als auch an der Kinderbetreuung (6% Anteil bzw. vier Frauen).

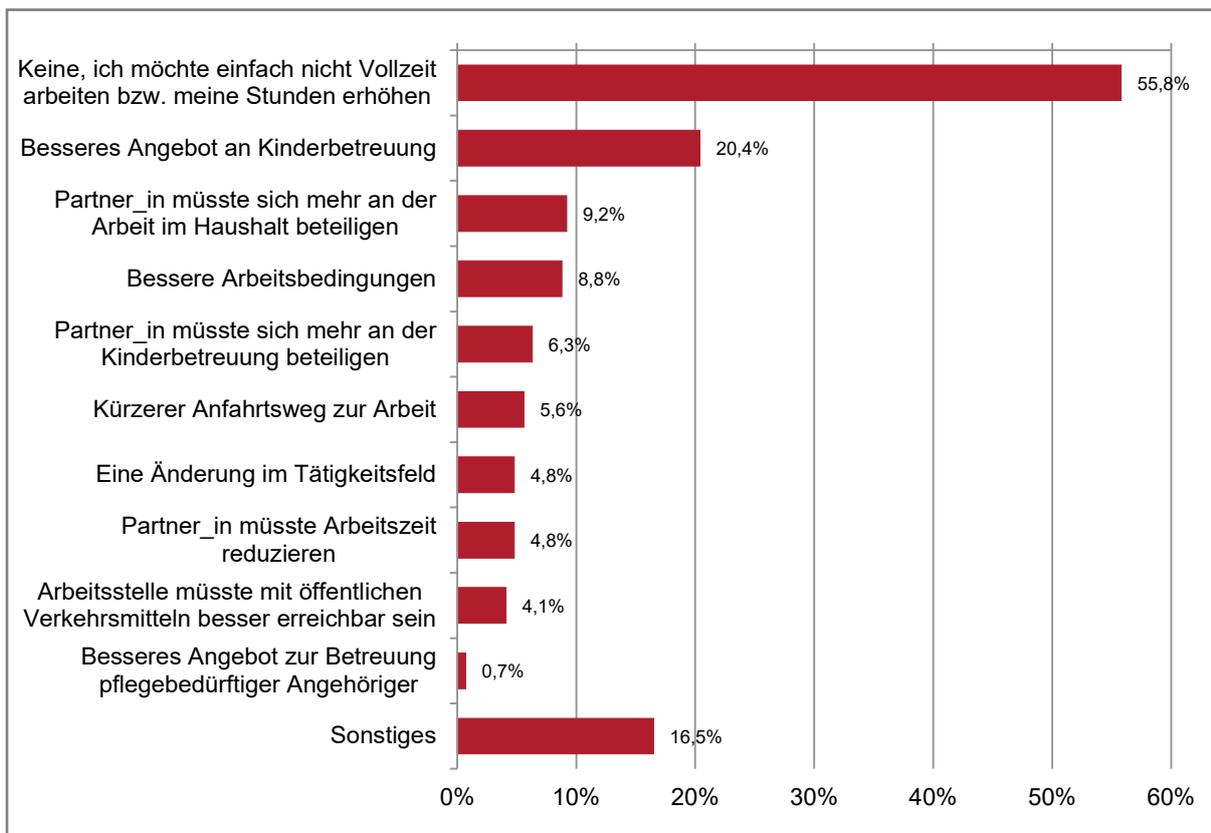
Zudem bräuchte es berufsbezogene Änderungen, wie bessere Arbeitsbedingungen (9% Anteil bzw. sechs Frauen), kürzere Arbeitswege (6% Anteil bzw. vier Frauen), eine Änderung des Tätigkeitsfeldes (5% Anteil bzw. drei Frauen) oder eine bessere Anbindung des Arbeitsplatzes an den öffentlichen Verkehr (4% Anteil bzw. drei Frauen).

„Passende Arbeitszeiten zu den Schulzeiten bzw. Nachmittagsbetreuungszeiten. Ich möchte nicht immer wochenends arbeiten gehen, wenn ich eigentlich Zeit mit meiner Familie verbringen könnte, nur weil es sich unter der Woche nicht ausgeht.“

„Bessere öffentliche Verbindungen, damit die Kinder alleine zur Schule und zurückfahren können.“

5% bzw. drei Frauen meinen zudem, dass ihr/e Partner\_in dazu die Arbeitszeit reduzieren müsste und eine Frau bräuchte ein besseres Angebot zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

**Abbildung 27: Welche Voraussetzungen müssten gegeben sein, damit Sie Vollzeit arbeiten bzw. Ihre Arbeitszeit erhöhen? (Mehrfachnennung möglich)**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=69, n miss=1

### 4.4.3 Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt aufgrund von Mutterschaft

Bereits in mehreren Studien wurde gezeigt, dass Elternschaft unterschiedliche Auswirkungen auf die Berufskarrieren von Müttern und Vätern hat. Arbeitnehmerinnen sind einer sogenannten „Motherhood Penalty“ ausgesetzt sind: Im Vergleich zu Frauen ohne Kinder bekommen Mütter niedrigere Gehälter und haben geringere Aussicht auf Beförderungen (Cukrowska-Torzewska/Matysiak 2018, Crittenden 2001, Budig/England 2001).

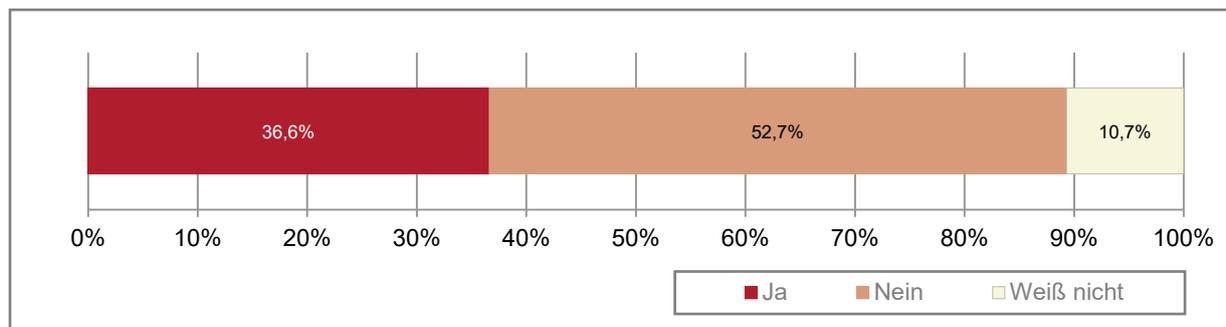
Mit der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes vom Oktober 2023 gibt es nun ein direktes Verbot der Benachteiligung im Zusammenhang mit Betreuung und Pflege, die ungleiche Verteilung dieser Arbeit wurde als Gleichstellungsthema in § 2 GIBG explizit ausgeführt. Studien, die sich auf die Zeit vor der neuen Gesetzgebung beziehen, deuten darauf hin, dass es den Arbeitgeber\_innen allerdings an Wissen über die rechtliche Situation mangelt. Darüber hinaus erleben Beschäftigte oft Willkür im Umgang des Unternehmens mit Elternschaft und Work-Life-Balance-Optionen (Bergmann et al. 2021).

Fälle von Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft werden den im Rahmen der vorliegenden Studie befragten Expert\_innen zufolge wegen eines fehlenden Bewusstseins als ‚underreported‘ beschrieben.

Über die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) können hierzu auch anonyme Meldungen über deren Website getätigt werden.

Im Rahmen der Studie berichtete etwas über ein Drittel der befragten Frauen (37% Anteil) von Benachteiligungen in Betrieben oder im Zuge von Bewerbungen aufgrund ihrer Mutterschaft (siehe Abbildung 28).

**Abbildung 28: Haben Sie schon einmal Benachteiligung in Betrieben oder bei Bewerbungsgesprächen aufgrund Ihrer Mutterschaft erlebt?**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=41

Diese Benachteiligungen sind sehr vielfältig und reichen von Vereinbarkeitsproblematiken aufgrund von Arbeitszeiten bzw. mangelnder Flexibilität seitens der Arbeitgeber\_innen bis hin zu Mobbing in Betrieben und Kündigungen (siehe Abbildung 29, siehe dazu auch Bergmann et al. 2021 und Pointecker et al. 2018). Ersteres stellt dabei mit einem Anteil von 29% (43 Frauen) die am weitesten verbreitete Herausforderung dar. Dabei geht es einerseits darum, dass Frauen dazu gezwungen werden, gewisse Stellen anzunehmen, da nur diese mit ihren Betreuungszeiten vereinbar sind, und sie andererseits bei gewissen Stellen abgelehnt werden, weil sie aufgrund von Kinderbetreuungspflichten eben in ihrer Flexibilität eingeschränkt sind.

*„Firmen sind nicht kooperativ in Bezug auf Betreuungspflichten – keine Unterstützung seitens der Firmen. Keine positiven Erfahrungen.“*

*„Arbeitszeiten – Ausschlusskriterium für 95% der angebotenen Stellen“*

*„(...) Ich habe in einem sehr renommierten Salon gelernt und war zum Schluss dann nur in 0815-Läden. Da konnte ich mein Kind in der Mittagspause abholen und mit in die Arbeit nehmen, bis ich aushatte, da der Kindergarten nicht so lange offen hatte wie die Öffnungszeiten des Salons waren.“*

*„Es ist darauf hinausgelaufen, dass ich in meiner Flexibilität eingeschränkt bin. Meine aktuelle Betreuungssituation ist so, dass ich nur 3 Tage die Woche eine Betreuung für 20 Stunden bei einer Tagesmutter habe. Es gibt keine freien Kapazitäten. In den umliegenden Kitas bin ich auf der Warteliste und es ist schwer, eine fixe Anstellung über der Geringfügigkeit zu finden, die genau auf meine Betreuungszeiten fällt.“*

*„Ich bin nicht flexibel und kann nur von 8:00 bis 16:00 arbeiten und wurde bei viele Bewerbungsgesprächen aus diesem Grund abgelehnt, obwohl ich qualifiziert war.“*

Zudem wird oft über Probleme im Falle eines Pflegeurlaubs bzw. bei Krankheit des Kindes berichtet (15% Anteil bzw. 22 Frauen). So kann es sein, dass Frauen mit Kindern schon aufgrund der Möglichkeit der zukünftigen Inanspruchnahme eines Pflegeurlaubs bei Bewerbungen übergangen werden oder bei Geltendmachung eines Pflegeurlaubs vom Betrieb sogar gekündigt werden. Zudem berichten Frauen auch davon, dass der Pflegeurlaub zu gering ausfällt und sie Urlaubstage und Zeitausgleich für die Betreuung im Krankheitsfall nehmen müssen.

*„Bei einer Firma wurde mir nach der Inanspruchnahme von drei zusammenhängenden Pflegetagen mitgeteilt, dass das in diesem Betrieb nicht üblich ist und ich wurde gefragt, ob ich keine anderen Personen finden könnte, die sich um die Kinder kümmern. Außerdem wurde mir gesagt, dass ich nur Anspruch auf fünf Pflegetage habe. Das alles wurde in einer großen Besprechung mit allen Managern des Betriebs besprochen, ich war in der Defensive.“*

*„Vorurteile: Man geht gleich in den Krankenstand, fällt ständig wegen Kindern aus.“*

*„Was soll man mit nur 2 Wochen Pflegeurlaub, wenn ein Kind über das Jahr verteilt öfter krank ist? Nein, ich brauche meinen Urlaub eh gerne dafür auf!“*

*„Vorgesetzter hatte Problem damit, wenn das Kind krank war – wurde nicht gerne gesehen.“*

*„Wurde gekündigt, weil ich einmal in Pflegeurlaub gehen musste. Das ist mir in zwei Betrieben passiert.“*

Generell wird auch davon berichtet, dass Kinder bei Bewerbungen ein Ausschlusskriterium darstellen (14% Anteil bzw. 21 Frauen). Dabei werden vor allem Frauen mit jüngeren oder mehreren Kindern benachteiligt sowie auch Alleinerzieherinnen, da in diesen Fällen davon ausgegangen wird, dass mehr Fehlzeiten aufgrund von Betreuungspflichten anfallen. Dass Frauen mit Kindern bei Bewerbungen benachteiligt werden, zeigt auch ein aktuelles Experiment der FH Burgenland unter Personalverantwortlichen, in dessen Rahmen bei Vorhandensein von Kindern im Haushalt im Zweifelsfall bei gleicher Ausbildung und Berufserfahrung ein Vater eher den Job bekam als eine Mutter (vgl. Pfluger 2024). Dies gilt zudem auch für Frauen und Männer ohne Kinder im Haushalt, was die von manchen im Rahmen der Befragung geäußerte These, dass es schon reichen würde, im gebärfähigen Alter zu sein, um bei Bewerbungen übergangen zu werden, unterstützt.

*„Keiner will eine Frau im gebärfähigen Alter, wurde zumindest von [...] klar mitgeteilt, weil es riskant ist und sie schwanger werden könnte.“*

*„Berufliche Qualifikationen werden alle erfüllt und zum Team würde ich auch passen. Jedoch habe ich Kinder und damit zu erwartende Fehlzeiten bei Krankheit der Kinder, zudem sei ich nicht flexibel genug in der Arbeitszeit. Ich soll mich in ein paar Jahren wieder melden, wenn die Kinder größer sind. Aussage in einem Bewerbungsgespräch: Sollten Sie wegen Fehlzeiten aufgrund von Krankheit Ihrer Kinder zu Hause bleiben, werden Sie gekündigt!!“*

*„Nicht nur Mutterschaft, sondern Fehlen des Partners führt zu Benachteiligung. Ich habe bereits vielfältige Erfahrungen gemacht und es ist wirklich herausfordernd. Allein der Hinweis auf zwei kleine Kinder reicht für einen bösen Blick von dem Dienstgeber.“*

*„Kleinere Betriebe meinten, mit 3 Kindern muss ich eher früher als später sicherlich in die Pflegefreistellung. Haben mich frech gefragt, warum ich mich überhaupt bewerbe.“*

*„In vielen Betrieben reicht bereits die Möglichkeit, Mutter werden zu können!“*

Des Weiteren werden Frauen bei Bewerbungen gehäuft zuerst über Privates zur Familiensituation und Planung gefragt (11% Anteil bzw. 16 Frauen). Zudem gibt es Fälle, in denen Frauen dem Betrieb zusichern mussten, in der nächsten Zeit nicht schwanger zu werden. Dazu ist anzumerken, dass die Frage nach einer Schwangerschaft in Bewerbungsverfahren

unzulässig ist. Jede Frage in Bewerbungsprozessen (d.h. etwa in einem Fragebogen für Bewerber\_innen oder im Bewerbungsgespräch), die in einem Zusammenhang mit einem im Gleichbehandlungsgesetz geschützten Diskriminierungsmerkmal steht, kann ein Indiz für eine Diskriminierung sein und sollte daher unterlassen werden; insbesondere dann, wenn sie in keinem Zusammenhang mit der Arbeitsstelle steht (vgl. Bergmann et al. 2021).

*„Bei der Aufnahme habe ich einen Zettel unterschreiben müssen, dass ich in den nächsten fünf Jahren nicht schwanger werde!!“*

*„In meinem jetzigen Betrieb wurde ich beim Erstgespräch gefragt, ob weitere Kinder geplant sind, denn dies würde dem Betrieb erheblich schaden. Außerdem bekommt man generell eher schlechter bezahlte Stellen.“*

*„Bei Bewerbung heißt es: Haben Sie vor, noch Kinder zu bekommen, zahlt sich das für uns überhaupt aus, Sie einzustellen?“*

*„Immer dieselben Fragen: Werden Sie noch ein Kind bekommen? Haben Sie wohl Familie, die hilft, wenn die Kinder krank sind? Usw.“*

Generell herrscht auch starke Skepsis seitens der Betriebe gegenüber Müttern, dass diese Beruf und Familie adäquat managen können (10% Anteil bzw. 16 Frauen), die vor allem bei Bewerbungen, aber auch bei weiterer Karriereentwicklung hinderlich ist.

*„Skepsis gegenüber der Machbarkeit Beruf und Kinder – es wurde dauernd angezweifelt, dass ich belastbar genug bin, um die Aufgaben als Mutter und Beschäftigte zu erledigen und zu vereinbaren.“*

*„Eine Tätigkeit mit Reiseanteil wurde mir abgesagt, weil sich die Firma nicht vorstellen konnte, dass die Reisetätigkeit mit der Familiensituation vereinbar ist.“*

*„Man glaubt, wenn man alleinerziehend ist und die Kinder krank sind, wird angezweifelt, ob man die Arbeit schaffen kann.“*

Dies führt auch dazu, dass Mütter bei Beförderungen oftmals übergangen werden bzw. ihnen keine fordernden Tätigkeiten anvertraut werden (7% Anteil bzw. zehn Frauen). So haben Frauen erlebt, dass sie nach der der Karenz nicht wieder in ihren ursprünglichen Job zurückkehren konnten, sondern in eine Position versetzt wurden, die mit niedrigeren Qualifikationen verbunden war. Den Schilderungen dieser Frauen zufolge waren große Anstrengungen ihrerseits nötig, um wieder in die ursprüngliche Position zu kommen. Auch ursprünglich in Aussicht gestellte Beförderungen und Führungspositionen wurden nach der Karenz nicht mehr gewährt.

*„Karrierebremse nach dem Wiedereinstieg. Man wird dort hingeworfen, wo gerade eine Lücke ist – egal ob die Aufgabe der Ausbildung entspricht oder nicht. Verträgen bei Gehaltserhöhungen – man muss sich erst wieder neu beweisen.“*

*„Insbesondere, wenn es um die Übernahme von Führungsfunktionen geht, ist es noch immer selbstverständlich, dass eine Mutterschaft als Grund diskutiert wird, weshalb es besser ist, diese trotz entsprechender Qualifikation nicht zu übernehmen. Wäre ich ein Vater, würden diese Diskussionen, da bin ich mir sicher, weniger geführt werden.“*

*„Vor meiner ersten Geburt wurde inoffiziell vereinbart, ich sollte Abteilungsleiterin werden. Ich wurde jedoch schwanger und dann wurde es auch nicht offiziell gemacht. Es wurde eine neue Person aufgenommen und mir hat man aber von der Chefetage gesagt, dass ich nach meiner Karenzzeit doch Abteilungsleiterin werde. Ich bin dann zurück und es wurde die neue Person (ein Mann). Mich hat man dafür nicht zur Wahl gestellt, weil ich nun zwei Kinder habe und es unsicher sei, wie zuverlässig ich dadurch sei.“*

All dies kann mitunter auch dazu führen, dass sich Frauen gezwungen sehen, ihre Arbeitsstelle zu wechseln (3% Anteil bzw. vier Frauen), zu einer Kündigung gedrängt werden (1% Anteil bzw. zwei Frauen) oder gleich vom Betrieb gekündigt werden bzw. keine Vertragsverlängerung erhalten (2% Anteil bzw. drei Frauen).

*„Wurde in der Schwangerschaft von der Abteilungsleiterin mehrmals aufgefordert, nach der Karenz zu kündigen, damit ich nicht mehr zurück in den Betrieb komme.“*

*„Ich hatte eine Karenzvertretung und sie wollten mich nicht übernehmen, da ich angeblich spätestens in einem halben Jahr ein Burnout haben könnte. Die Gründe wurden nicht namentlich genannt, aber ich gehe davon aus, dass es wegen meiner Familie war.“*

*„Mir wurde zugesichert, dass ich eine fixe Anstellung bekomme. Ich bin zu früh schwanger geworden und deshalb wurde mein Vertrag nicht verlängert und nach meiner Karenz habe ich jetzt keine Anstellung mehr.“*

Dies geht auch manchmal im Vorfeld mit Stress und Neid von Kolleg\_innen und/oder Vorgesetzten einher (3% Anteil bzw. fünf Frauen). 2% bzw. drei Frauen gaben sogar an, aus dem Betrieb gemobbt worden zu sein.

*„Neid meiner Kollegen, wenn ich fixe Tage beantragt habe bei meiner Chefin. Ich arbeite im Handel. Ich bin auf fixe Arbeitstage angewiesen, da ich diese im Hort fix bekanntgegeben muss. Daher gibt es immer Stress mit Kollegen.“*

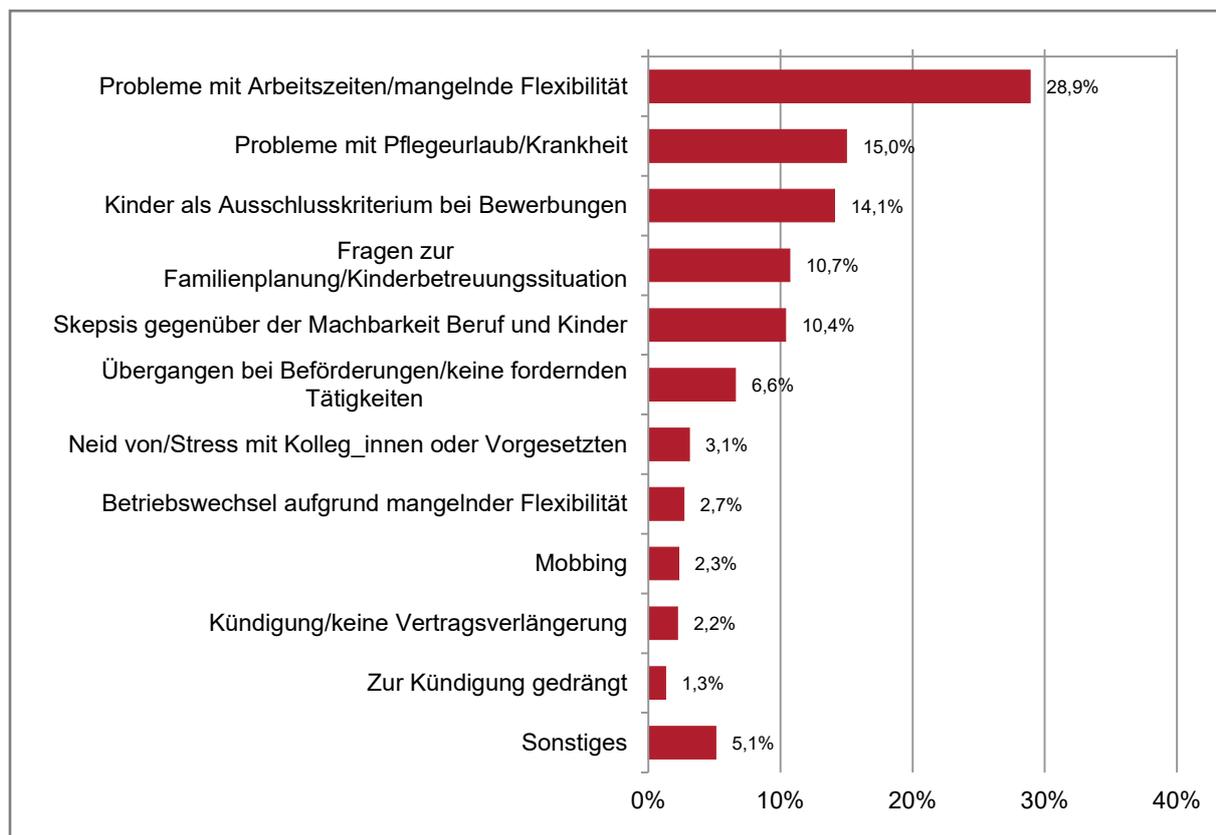
*„Beleidigungen und Hinweise von Kolleg\*innen, dass ich aufgrund meiner Kinder bei Überstunden bevorzugt würde. Dass ich nicht gut arbeiten könne, da ich durch die Kinder abgelenkt sei. Dass ich unflexibel bin.“*

*„Meine Chefin hat mit Blick auf mich vor anderen immer wieder gesagt, dass sie ja ein Herz für Mütter hat, was suggeriert hat, dass sie für mich Ausnahmen machen oder besondere Regeln gelten lassen würde, was aber gar nicht der Fall war. In so gut wie allen Jobs habe ich erlebt, dass es zu Unmut führte, wenn meine Kinder krank waren und ich sie deshalb aus der Betreuung abholen bzw. zu Hause bleiben musste.“*

*„Mein Arbeitgeber reagierte sehr unfreundlich auf meine Schwangerschaft und war auf mich beleidigt, als ich gleich freigestellt wurde. Dies führte ebenso zu übler Nachrede und Mobbing (...), deshalb musste ich wechseln.“*

*„Elternteilzeit wird oft nicht gewünscht. Solange gemobbt bis man selber kündigt.“*

**Abbildung 29: Arten von Benachteiligung in Betrieben oder bei Bewerbungsgesprächen aufgrund Mutterschaft (Mehrfachnennung möglich)**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=150

Für mehr als die Hälfte der Frauen (58% Anteil) haben bzw. hatten diese erlebten Benachteiligungen auch Auswirkungen auf den beruflichen (Wieder-)Einstieg nach der Karenz (siehe Tabelle 52 im Anhang).

In erster Linie verzögerte sich dabei der (Wieder-)Einstieg aufgrund der langen Arbeitssuche (37% Anteil bzw. 27 Frauen, siehe Abbildung 30).

*„Ich war einige Jahre länger nicht erwerbstätig als ursprünglich geplant. Allerdings nicht nur wegen dieser ‚Erfahrungen‘, sondern auch wegen mangelnder Betreuungsangebote.“*

*„Ganze Jobfindung war sehr schwierig, viele Vorstellungsgespräche; wollte arbeiten, wurde wegen Betreuungspflichten nicht genommen.“*

*„Es gab noch keinen Einstieg, weil Arbeitgeber bei Alleinerziehenden mit jüngeren Kindern meist jemand anderen bevorzugen.“*

*„Mein Einstieg verzögert sich quasi solange, bis ich einen Kinderbetreuungsplatz mit flexiblen Öffnungszeiten habe.“*

*„Suchte extrem lange, bis ich fündig wurde. Der Probemonat wird zum Stress, weil das Kind vielleicht gerade da mal krank wird.“*

Außerdem stiegen Frauen oftmals in anderen Branchen und Tätigkeitsfeldern wieder ein, als ursprünglich geplant, da nur diese mit den möglichen Arbeitszeiten aufgrund von Kinderbetreuungspflichten vereinbar schienen (17% Anteil bzw. 13 Frauen). Es findet sich demnach eine stärkere Orientierung an der Arbeitszeit als an qualifikatorisch passenden Tätigkeiten.

*„Musste in anderer Branche arbeiten, als Reinigungskraft, obwohl ich im Einzelhandel arbeiten würde.“*

*„Musste anderen Beruf ausüben.“*

*„Große Existenzängste, die Vereinbarkeit war wichtiger als der Beruf.“*

*„Ich musste mich auf Angebote im Raum Spittal beschränken, was meine Möglichkeiten stark limitiert.“*

*„Ich war froh, dass ich Arbeit hatte. Ich war nach meinem ersten Kind alleine. Ich musste Geld verdienen, um die Miete zu bezahlen. Du kannst dir die Firmen als alleinstehende Mutter nicht aussuchen. Ich war froh, dass ich was hatte.“*

Zudem können viele Frauen aufgrund struktureller Mängel, wie Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen und mangelnder Flexibilität der Arbeitgeber\_innen nur Teilzeit oder geringfügig arbeiten (8% Anteil bzw. sechs Frauen).

*„Nur noch geringfügig beschäftigt, um möglichst unabhängig zu sein bei Betreuungspflichten.“*

*„Aufgrund der Situation kam nur eine Teilzeitbeschäftigung für mich in Frage, daher Abstriche machen bei Qualifikationen, Arbeitszeit, Gehalt.“*

*„Konnte weniger arbeiten als gewünscht.“*

In manchen Fällen führten die Benachteiligungen zu einem schlechten Arbeitsklima (5% Anteil bzw. vier Frauen) und/oder zu Kündigungen bzw. Betriebswechsel (5,5% Anteil bzw. vier Frauen).

*„Du bist ja nur Teilzeit. Ist eh klar, dass dich die Arbeit nicht mehr so interessiert und du nicht alles wissen kannst. Augenrollen und blöde Bemerkungen, wenn man nicht einspringen kann.“*

*„Schlechtes Arbeitsklima, kein Verständnis vom Chef für Pflegefreistellung (4 Tage).“*

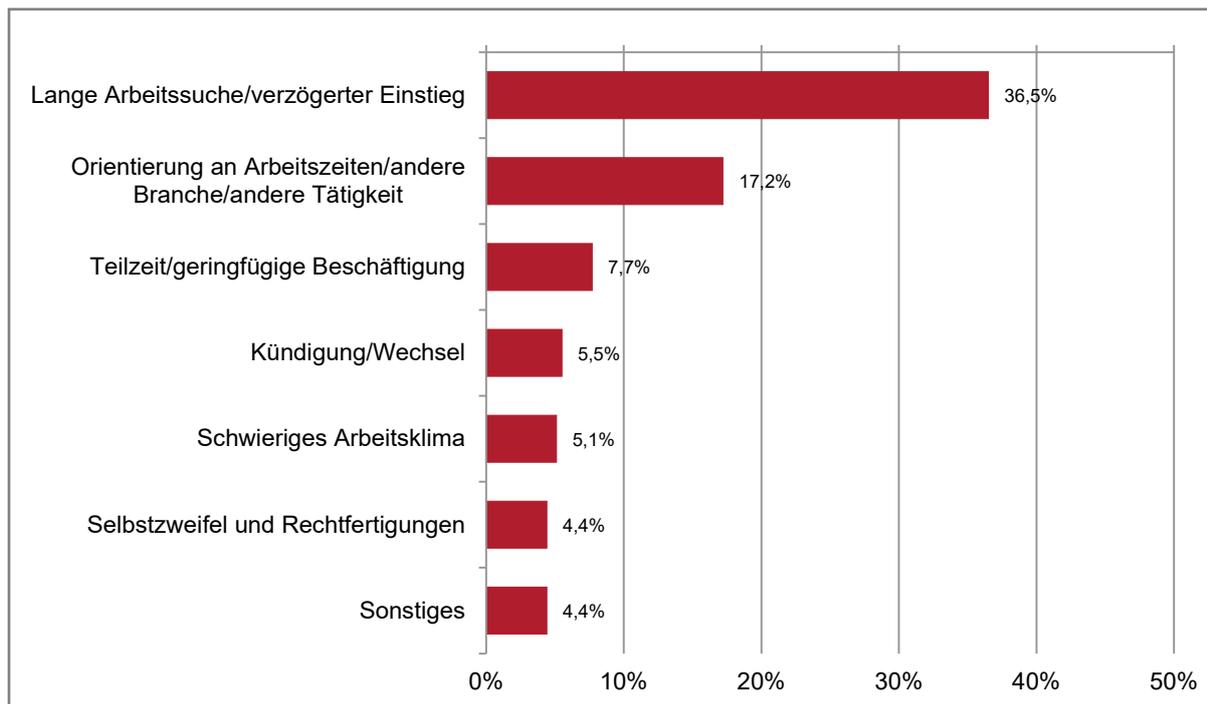
*„Konnte nicht mehr beim alten Arbeitgeber bleiben.“*

Darüber hinaus hatten einige Frauen als Folge mit Selbstzweifel und Rechtfertigungsdruck zu kämpfen.

*„Selbstzweifel und ständiges Rechtfertigen, Frage nach: Bin ich eine gute Mutter? Anzweifeln der eigenen Fähigkeiten: Bin ich in meinen Job gut? Haben Vorgesetzte doch Recht und ich bin nicht dazu geschaffen?“*

*„Man muss sich durchkämpfen. Immer ein schlechtes Gewissen gegenüber den Kindern und der Arbeit. Einteilen und organisieren sind das Wichtigste.“*

**Abbildung 30: Auswirkungen auf den beruflichen Einstieg nach der Karenz (Mehrfachnennung möglich)**



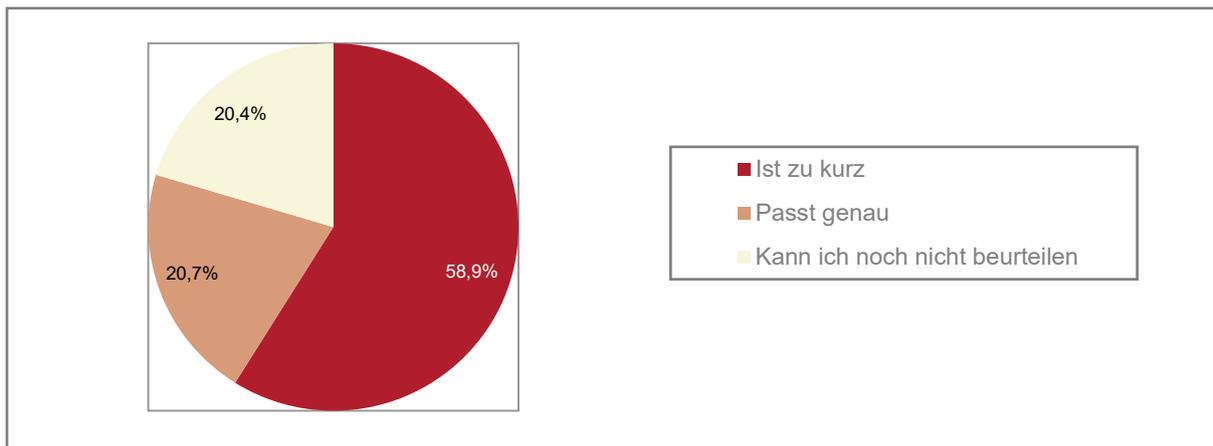
Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=75

## 4.5 Karenz

Rund 10% bzw. 43 Frauen sind aktuell noch in Elternkarenz/Mutterschutz/Bezug Kinderbetreuungsgeld<sup>17</sup>, weitere 3% bzw. 13 Frauen sind dagegen in Bildungskarenz/Sabbatical (siehe Tabelle 54 im Anhang). Bei Letzteren ist das jüngste Kind zumeist bis zu zwei Jahre alt (10 der 13 Frauen), was darauf schließen lässt, dass hier die Bildungskarenz zur Verlängerung der Elternkarenz dient. Im Durchschnitt betrachtet, gehen die Frauen 22 Monate in Elternkarenz und 23 Monate in Bildungskarenz. Die bereits vergangene Dauer der Elternkarenz variiert dabei stark: Jeweils rund ein Viertel hat die Karenz erst begonnen, ist in etwa bei der Hälfte der Karenzzeit oder bereits im letzten Abschnitt (siehe Tabelle 55 im Anhang). 59% der Frauen meinen zur Dauer der Elternkarenz, dass diese zu kurz sei (siehe Abbildung 31). Für rund ein Fünftel passt die Dauer genau und rund ein weiteres Fünftel kann dies noch nicht beantworten, da die Karenzzeit noch nicht so weit fortgeschritten ist.

<sup>17</sup> Ausgehend von 45.200 Frauen in Kärnten mit Kindern unter 15 Jahren (Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2021) waren laut Wiedereinstiegsmonitoring in der Kohorte 2020 4.215 Frauen in Kinderauszeit (vgl. Riesenfelder & Danzer 2022). Dies entspricht einem Anteil von 9,3% und liegt damit sehr nahe am Anteil der Karenzierten laut den Befragungsergebnissen (9,7% Anteil).

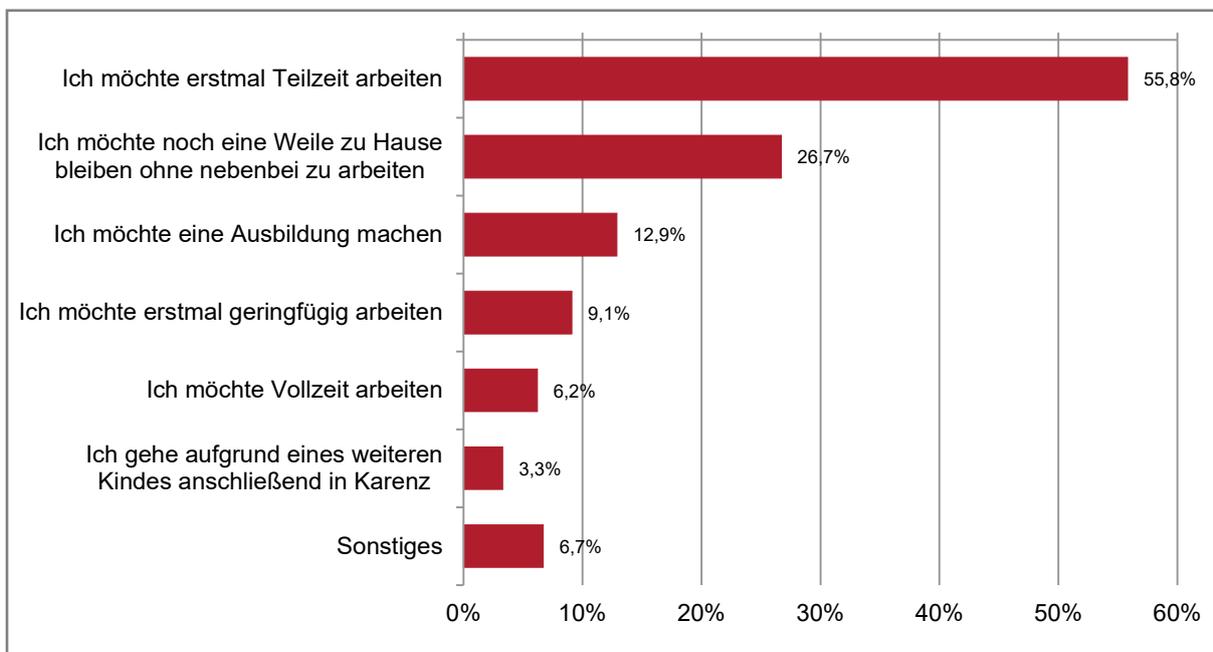
**Abbildung 31: Wie schätzen Sie die Dauer der Elternkarenz ein?**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=43, n miss=1

Von den Frauen, die in Eltern- oder Bildungskarenz sind und nebenbei keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, möchten 56% bzw. 25 Frauen danach erst einmal Teilzeit arbeiten (siehe Abbildung 32) – im Durchschnitt 22 Stunden pro Woche. Weitere 9% bzw. vier Frauen planen eine geringfügige Beschäftigung nach der Karenz und 6% bzw. drei Frauen wünschen sich eine Vollzeitbeschäftigung. Etwas über ein Viertel (zwölf Frauen) möchte über die Karenzdauer hinaus weiterhin zu Hause bleiben, um sich um die Kinderbetreuung zu kümmern und zwei weitere Frauen planen eine erneute Karenz aufgrund eines weiteren Kindes. 13% bzw. sechs Frauen möchten zudem im Anschluss eine Ausbildung absolvieren.

**Abbildung 32: Wenn in Karenz und nicht beschäftigt: Was haben Sie in nächster Zeit beruflich vor? (Mehrfachnennung möglich)**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=45

Wie stehen die Chancen, dass diese Frauen ihren Arbeitswunsch auch tatsächlich umsetzen können? 13% bzw. vier Frauen schätzen ihre Chance dazu sehr gut ein, weitere 52% bzw. 15 Frauen eher gut (siehe Abbildung 33). Immerhin etwas über ein Fünftel bzw. sieben Frauen rechnen sich dagegen eher keine guten Chancen aus und weitere 12% bzw. vier Frauen gar keine. Was hat dies für Gründe? Zumeist steht für die Frauen die Frage im Vordergrund, ob es überhaupt möglich sein wird, Kind und Erwerbstätigkeit unter einen Hut zu bekommen bzw. ob dies mit dem gewünschten Arbeitszeitausmaß gelingen kann.

*„Da mein Mann auswärts arbeitet und die Schwiegermutter weiter wegzieht und so niemand aus der Familie in der Nähe ist zum Aufpassen.“*

*„Kinderbetreuung und Arbeit unter einen Hut zu bekommen, ist sehr schwer.“*

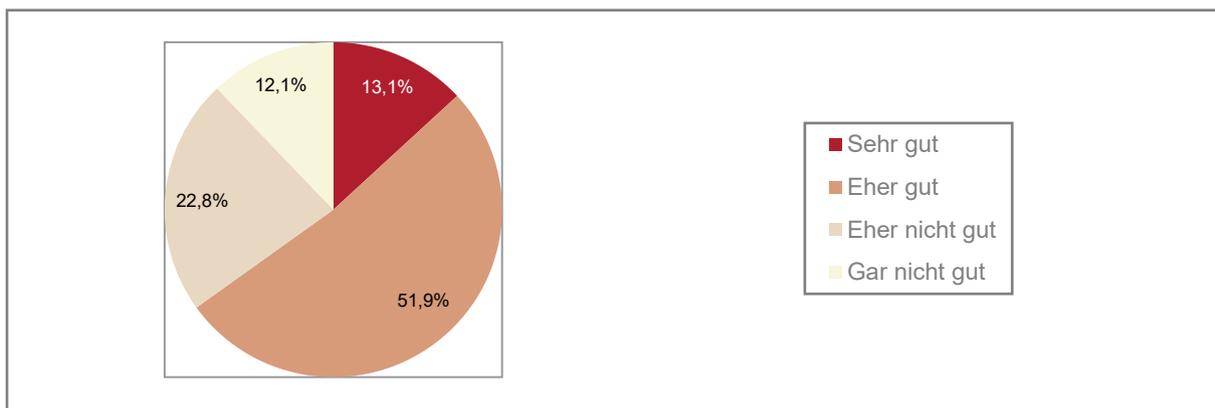
*„Mit dem Kind ist es schwierig, einen Job zu finden.“*

Ein weiteres Problem stellen mangelnde Stellenangebote im gewünschten Berufsfeld und/oder mit dem gewünschten Arbeitszeitausmaß dar.

*„Hier gibt es keine Teilzeitangebote. Ist eine kleine Ortschaft, alle Angebote sind weit entfernt. Da fährt man für 4 Stunden Arbeit 2 Stunden umher.“*

*„Weil in meinem Bereich, in dem ich berufstätig sein möchte, wenig bis gar keine freien Stellen ausgeschrieben sind.“*

**Abbildung 33: Wenn Arbeitswunsch: Wie schätzen Sie Ihre Chancen ein, Ihren geplanten Erwerbwunsch umzusetzen?**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=32, n miss=3

## 4.6 Arbeitssuche

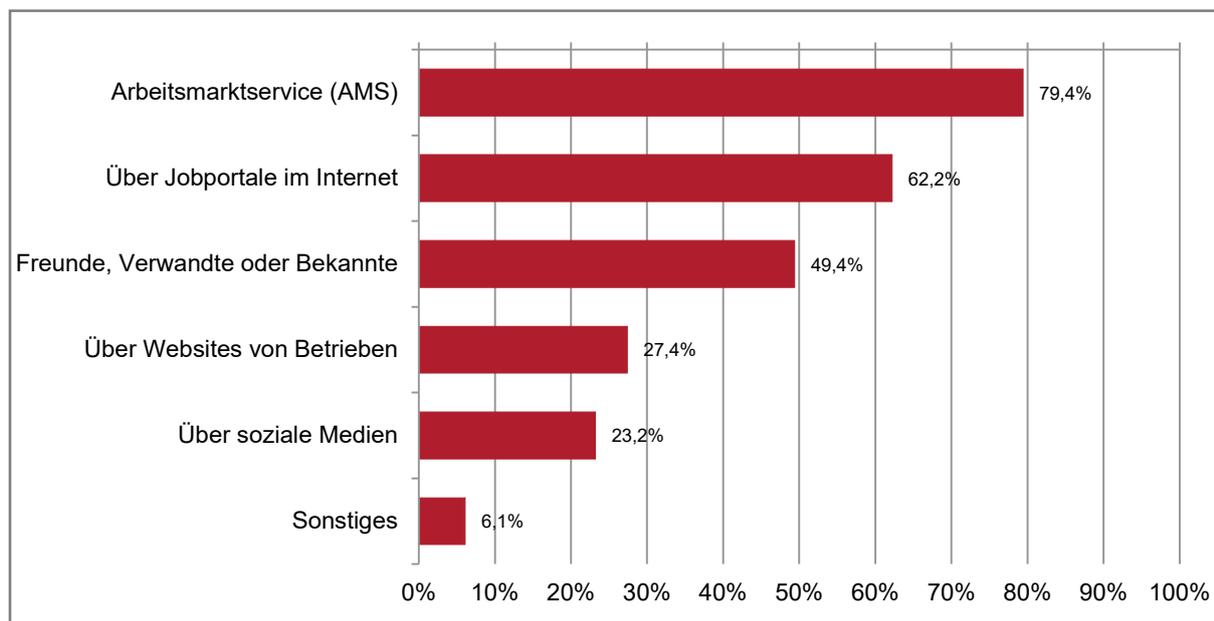
Beinahe ein Viertel der befragten Frauen (23% Anteil) sucht nach einer Arbeitsstelle (siehe Tabelle 59 im Anhang). Beinahe die Hälfte davon (47% Anteil) ist allerdings aktuell in Beschäftigung, möchte sich demnach beruflich umorientieren bzw. Arbeitgeber\_in wechseln (siehe Tabelle 60 im Anhang). Auf Arbeitssuche sind gehäuft jüngere Frauen bis 34 Jahre (34% Anteil), Frauen mit Migrationshintergrund (33% Anteil) sowie Frauen, die vor der Geburt des ersten Kindes nicht (43% Anteil) oder nur geringfügig erwerbstätig waren (40% Anteil).

Gesucht wird dabei in erster Linie in den Branchen Büro (33% Anteil), Gesundheits- und Sozialwesen (23% Anteil) sowie Einzelhandel und Verkauf (24% Anteil) (siehe Tabelle 61 im Anhang).

Gehäuft nutzen die Frauen das AMS, um eine Arbeitsstelle zu suchen (79% Anteil, siehe Abbildung 34), verstärkt nochmals Frauen mit Migrationshintergrund (94% Anteil). Auch Jobportale im Internet (allen voran *karriere.at*, *jobs.at*, *willhaben* und *stepstone*) (62% Anteil) und eine Suche über Freunde, Verwandte oder Bekannte (49% Anteil) spielen als Kanäle zur

Arbeitssuche eine große Rolle. Immerhin je rund ein Viertel nutzt zudem Websites von Betrieben und/oder soziale Medien (allen voran *Facebook*, *LinkedIn* und *Xing*).

**Abbildung 34: Über welche Kanäle suchen Sie? (Mehrfachnennung möglich)**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=100

Welche Faktoren sind den Frauen bei der Stellensuche wichtig und wie schwer umsetzbar sind diese Wünsche? Hier geht es in erster Linie um die Arbeitszeiten: So gaben rund 60% an, nach einer Stelle mit passenden Arbeitszeiten zu suchen, also beispielsweise keine Tagesrandzeiten, Schicht- oder Wochenenddienste (siehe Abbildung 35). Dieser Umstand, dass Arbeitszeiten nicht mit Kinderbetreuungspflichten vereinbar sind, stellt allerdings auch die Hauptschwierigkeit bei der Stellenfindung dar (61%, siehe Tabelle 64 im Anhang). Weiteren 59% ist zudem das Arbeitszeitausmaß wichtig, wobei im Durchschnitt 24 Wochenstunden erwünscht wären. Auch dieser Punkt stellt bei der Stellensuche eine Herausforderung dar, gaben doch 35% an, keine Teilzeitstellen zu finden. 7% der Frauen finden zudem keine Vollzeitstelle. Gewünscht wird auch, dass die Arbeitszeiten an die Zeiten der Kinderbetreuungseinrichtung angepasst sind. Zumeist bedeutet dies: kein Arbeitsbeginn vor 8:00 Uhr und Arbeitsschluss spätestens um 16:00 Uhr. Viele Frauen möchten zudem gerne nur vormittags arbeiten, weil sie keine Nachmittagsbetreuung für ihr/e Kind/er haben bzw. diese ab dann selbst betreuen möchten.

*„Flexible Arbeitszeiten und flexible Möglichkeiten, wenn Kinder krank sind etc.“*

*„Flexibilität, kollegiales Umfeld, schaffbares Arbeitsumfeld, akzeptierte Pflegefreistellung, Urlaubsmöglichkeiten während der Ferien.“*

*„Wenn die Arbeitszeiten mit den Schulzeiten meines Kindes vereinbar wären, würde ich auch jederzeit gerne mehr arbeiten. Aber wie will man auf einen 8-Stunden-Arbeitstag kommen, wenn die Schule erst um 7:45 Uhr beginnt (bzw. Schule öffnet früher 7:30 Uhr, aber halt ohne richtige Betreuung) und mit der Nachmittagsbetreuung um allerspätestens (Pünktlichkeit schätzen sie sehr) 16 Uhr wieder endet und dann muss ich ja von der Schule noch in die Arbeit fahren, was ja gut und gerne mal 30 Minuten dauern kann?!?! Also ohne Auto geht da ja mal sowieso gar nix!“*

Auch die Nähe zum Wohnort sowie die Höhe des Einkommens ist für jeweils rund die Hälfte ein ausschlaggebender Faktor. Immerhin 29% der Frauen stehen vor dem Problem, dass angebotene Arbeitsstellen zu weit weg vom Wohnort sind und für ein Viertel ist das Einkommen zu gering. Bezüglich des Einkommens würden sich die Frauen bei einer Vollzeitstellung im

Durchschnitt etwas über 1.900 Euro netto wünschen, bei 30 Wochenstunden rund 1.600 Euro und bei 20 Wochenstunden rund 1.200 Euro.

39% suchen zudem mit Fokus auf ein bestimmtes Berufsfeld, wobei in erster Linie Büroberufe, Elementarpädagogik und Tätigkeiten im Gesundheits- und Sozialbereich (beispielsweise Pflege, soziale Arbeit, psychosoziale Beratung) genannt wurden. Dies trifft vor allem auf Frauen aus den höheren Ausbildungssegmenten zu. Fast ein Drittel hat allerdings Probleme, eine entsprechende Stelle in dem gesuchten Bereich zu finden.

Vergleichsweise wenige Frauen gaben zusätzlich an, dass es ihnen wichtig ist, dass Schwangere und Mütter im Betrieb fair behandelt werden (18% Anteil) und/oder die Arbeitsstelle gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar ist (12% Anteil). Letzteres ist vor allem Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss oder einer Lehre wichtig. Die Erreichbarkeit der Arbeitsstelle mit öffentlichen Verkehrsmitteln stellt dabei für 7% ein Kriterium dar.

**Abbildung 35: Welche Faktoren sind Ihnen bei der Stellensuche wichtig? (Mehrfachnennung möglich)**

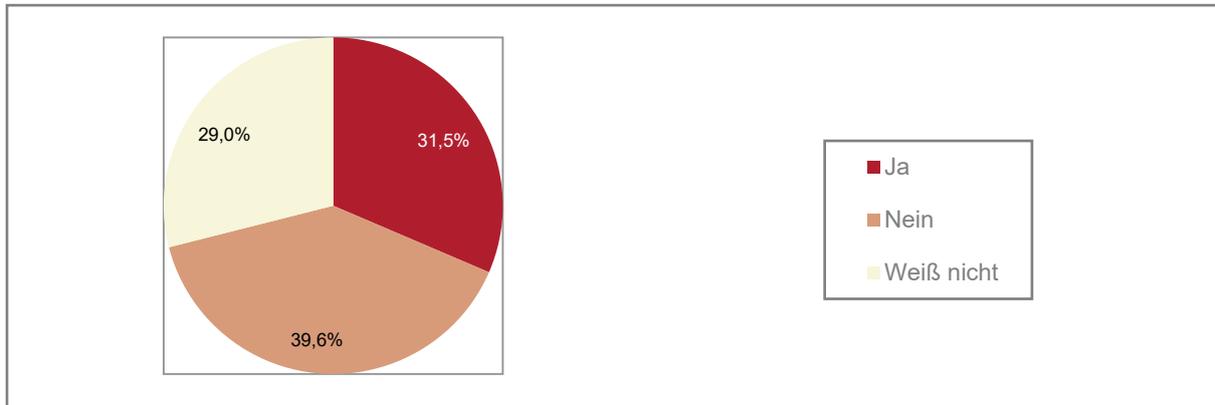


Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=100

Wie oben dargestellt wurde, sehen sich Frauen bei der Stellensuche demnach gehäuft mit diversen Problemen konfrontiert – lediglich 2% bzw. zwei Frauen gaben an, keine Schwierigkeiten dabei zu haben (siehe Tabelle 64 im Anhang). Immerhin rund ein Drittel fände daher einen Fachkurs des AMS oder ein anderes Angebot für Wiedereinsteigerinnen hilfreich zur Unterstützung bei der Arbeitssuche (siehe Abbildung 36). Hier geht es vor allem um Kurse in Bereichen wie Pflege oder Buchhaltung. Aber auch Deutschkurse, Übungsfirmen und allgemein „Umschulungen“ wurden als hilfreiche Angebote genannt.

*„Umschulungskurse für z.B. jemanden, der zuerst jahrelang in der Gastronomie gearbeitet hat und mit Kind nun auf einen Beruf mit fixen Arbeitszeiten (oder zumindest vereinbaren) umsteigen möchte.“*

**Abbildung 36: Wäre ein Fachkurs des Arbeitsmarktservice (AMS) oder ein anderes Angebot des AMS für Wiedereinsteigerinnen aus Ihrer Sicht hilfreich bei Ihrer Arbeitssuche?**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=100, n miss=4

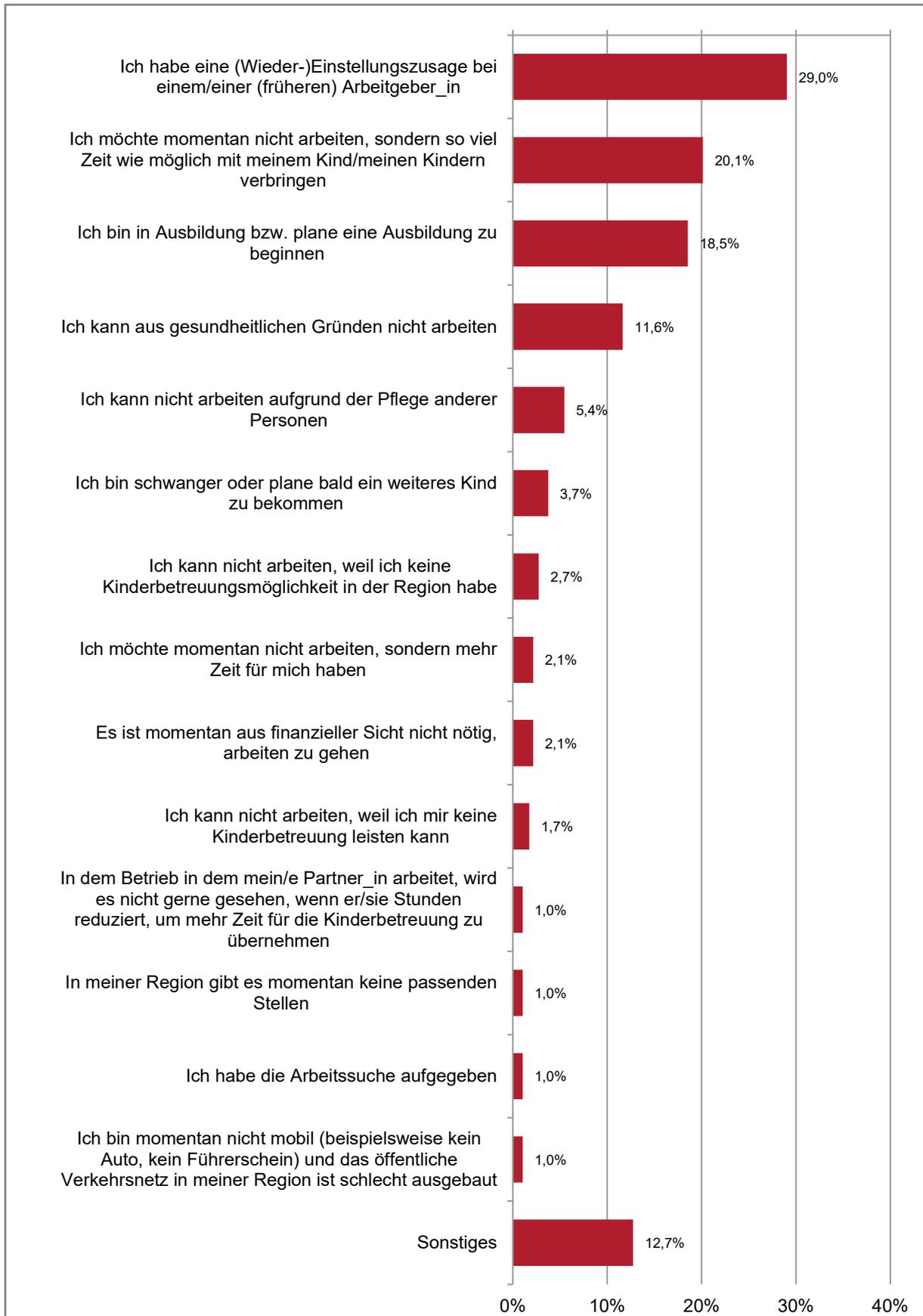
## 4.7 Nicht in Karenz, aktuell keine Erwerbstätigkeit und nicht auf Arbeitssuche

Rund 11% bzw. 48 der befragten Frauen sind aktuell nicht erwerbstätig, nicht in Karenz und suchen auch keine Arbeitsstelle (siehe Abbildung 37). Vom beruflichen Qualifikationsniveau her würden sich die meisten dieser Frauen entweder im Bereich einer Hilfs- oder angelernten Tätigkeit sehen (29% Anteil, siehe Tabelle 66 im Anhang) oder einer Fachtätigkeit (39% Anteil). Rund 12% sind zudem Lehrlinge oder in Ausbildung, weitere 14% ordnen sich einer hochqualifizierten oder Führungstätigkeit zu.

Was sind die Gründe dafür, dass diese Frauen nicht nach einer Arbeitsstelle suchen? Zumeist wird dabei eine (Wieder-)Einstellungszusage bei einem/einer (früheren) Arbeitgeber\_in angegeben (29% Anteil bzw. 14 Frauen). Hierbei spielt auch Saisonarbeit eine Rolle.

Immerhin 20% bzw. zehn Frauen möchten aktuell nicht arbeiten, sondern so viel Zeit wie möglich mit ihren Kindern verbringen. Weitere rund 19% bzw. neun Frauen sind in Ausbildung bzw. planen, eine Ausbildung zu beginnen. 12% bzw. sechs Frauen können aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten und 5% bzw. drei Frauen wegen der Pflege und Betreuung anderer Personen. Bei den restlichen Gründen handelt es sich um Einzelnennungen und unter dem Bereich „Sonstiges“ subsumieren sich hauptsächlich eine geplante Selbstständigkeit sowie noch keine ausreichenden Deutschkenntnisse.

**Abbildung 37: Warum suchen Sie nicht nach einer Arbeitsstelle? (Mehrfachnennung möglich)**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=48

## 5 Potentialanalyse

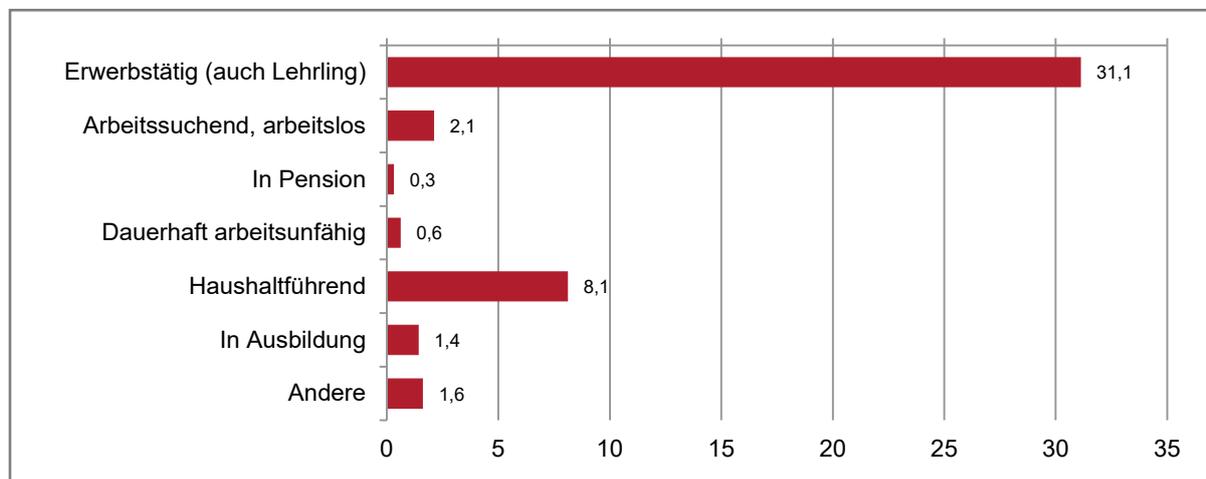
Wie gestaltet sich insgesamt das Potential, dass Frauen mit Kinderbetreuungspflichten in Kärnten in näherer Zukunft eine Erwerbstätigkeit aufnehmen bzw. das Stundenausmaß ihrer Beschäftigung erhöhen? Hierfür wurde eine Potentialanalyse durchgeführt, die Frauen aufgrund ihrer Antworten im Survey zu bestimmten Clustern mit ähnlichen Zugangsvoraussetzungen gruppiert. Daraus resultierte eine hierarchische **Zuordnung der Befragten zu folgenden Gruppen**:

- (a) Frauen, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits in Beschäftigung waren,
- (b) Frauen, die zu diesem Zeitpunkt in Elternkarenz waren,
- (c) Frauen, die mit der Arbeitsuche befasst waren und
- (d) Frauen mit übergreifenden Merkmalen.

Für jede dieser vier identifizierten primären Gruppen wurde in weiterer Folge das entsprechende Potential in der Stichprobe auf Basis der Antworten in der Erhebung errechnet. Hilfreich waren hierbei auch die zahlreichen ergänzenden Kommentare der befragten Frauen im Survey.

Im Anschluss daran wurden die Befunde der Stichprobe auf die Grundgesamtheit auf Basis von Personenäquivalenten übertragen. Grundlage hierfür waren die Jahresdaten der Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung für das Jahr 2022 mit einer Gesamtzahl von ca. 45.200 Frauen in Kärnten mit Kindern unter 15 Jahren. Zur besseren Einordnung der Größenordnung dieses Potentials dient folgende Abbildung 38 zum Lebensunterhalt (LUK).

**Abbildung 38: Lebensunterhalt (LUK) nach Frauen mit Kindern unter 15 Jahren in Tausend, Kärnten**



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2022

Neben dem Basisszenario wurden die Wahrscheinlichkeiten in drei bedingten Szenarien dargestellt, um eine mögliche Potentialerhöhung sichtbar zu machen, wenn sich bestimmte Gegebenheiten ändern würden. Folgende Szenarien wurden in die Analyse einbezogen:

- Szenario 0: Dieses Szenario stellt das aktuelle Erwerbspotential von Müttern mit Kinderbetreuungspflichten dar – ohne Verbesserung struktureller Gegebenheiten
- Szenario 1 mit verbesserter Kinderbetreuung: Beinhaltet ausreichend Kinderbetreuungsplätze mit adäquaten Öffnungszeiten

- Szenario 2 mit stärkerer Partner\_innenbeteiligung: Partner\_in kümmert sich mehr um Kind/er und Haushalt bzw. reduziert seine/ihre Arbeitszeit
- Szenario 3 mit berufsbezogenen Änderungen: Umfassen bessere Arbeitsbedingungen bzw. eine Änderung im Tätigkeitsfeld sowie kürzere Anfahrtswege zur Arbeitsstelle bzw. eine gute Anbindung an den öffentlichen Verkehr

Eine Aufsummierung der in jedem der drei bedingten Szenarien gewonnenen Personenäquivalente ist allerdings nicht möglich. Die Ursache hierfür ist, dass aufgrund der starken Nutzung von Mehrfachantworten im Survey Überschneidungen zwischen den drei Szenarien existieren, deren Größenordnung nur schwer abschätzbar ist.

Im Folgenden sollen die Berechnungen zur Potentialanalyse näher beschrieben werden. Ein Überblick über die einzelnen Teilgruppen und die damit im Zusammenhang stehenden Potentiale ist der folgenden Übersicht zu entnehmen.

## Übersicht: Potentialanalyse mit Befunden zum Basisszenario und den drei bedingten Szenarien

Basis	Gruppe	Anzahl	Anteil	Erforderliche Maßnahmen	Szenario 0 (ohne Verbesserungen)			Szenario 1 mit verbesserter Kinderbetreuung		Szenario 2 mit stärkerer Partner_innenbeteiligung		Szenario 3 mit berufsbezogenen Änderungen	
					Chancen ohne Maßnahmen	Personen im Sample	Personenäquivalente	Chancen	Personenäquivalente	Chancen	Personenäquivalente	Chancen	Personenäquivalente
Auf Basis von aktuell Beschäftigten	Aktuell und in den nächsten drei Jahren Vollzeit beschäftigt	43	10,0%	Keine	neutral		0	neutral	0	neutral	0	neutral	0
	Aktuell Vollzeit beschäftigt, allerdings in den nächsten drei Jahren vielleicht Stundenreduktion	Wunsch nach Stundenreduktion: 10	2,3%		-80%	-8,0	-830	-80%	-830	-80%	-830	-80%	-830
		Ungewisse Zukunft: 22	5,0%		-25%	-5,5	-570	-25%	-570	-25%	-570	-25%	-570
	Aktuell Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung und keine Erhöhung der Arbeitsstunden gewünscht, auch nicht unter gewissen Voraussetzungen	38	8,9%	Keine	5%	1,9	200	5%	200	5%	200	5%	200
	Aktuell Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung und keine Erhöhung der Arbeitsstunden gewünscht aufgrund struktureller Gegebenheiten	31	7,3%	Besseres Angebot an Kinderbetreuung (n=14; 3,3%) Höhere Partner_innenbeteiligung (n=13, 3,1%) Berufsbezogene Änderungen (n=16; 3,8%)	5%	1,6	170	65%	970	5%	100	5%	80
								5%	90	65%	910		
								-	-	65%	1.100		
	Aktuell Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung bei ungewisser Zukunft bezüglich Stundenaufstockung	50	11,7%	Besseres Angebot an Kinderbetreuung (n=20; 4,7%) Höhere Partner_innenbeteiligung (n=1; 0,2%) Berufsbezogene Änderungen (n=9; 2,1%)	10%	5,0	530	25%	530	10%	520	10%	430
10%								320	25%	20	25%		
Aktuell Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung mit Wunsch nach Stundenerhöhung in den nächsten drei Jahren ohne bestimmte Voraussetzungen	28	6,4%	Keine	95%	26,6	2.700	95%	2.700	95%	2.700	95%	2.700	
Aktuell Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung mit Wunsch nach	58	13,6%	Besseres Angebot an Kinderbetreuung (n=33; 7,7%)	5%	2,9	310	80%	2.800	5%	150	5%	120	

Basis	Gruppe	Anzahl	Anteil	Erforderliche Maßnahmen	Szenario 0 (ohne Verbesserungen)			Szenario 1 mit verbesserter Kinderbetreuung		Szenario 2 mit stärkerer Partner_innenbeteiligung		Szenario 3 mit berufsbezogenen Änderungen	
					Chancen ohne Maßnahmen	Personen im Sample	Personenäquivalente	Chancen	Personenäquivalente	Chancen	Personenäquivalente	Chancen	Personenäquivalente
	Stundenerhöhung in den nächsten drei Jahren unter gewissen Voraussetzungen			Höhere Partner_innenbeteiligung (n=30; 7%) Berufsbezogene Änderungen (n=36; 8,4%)				5%	130	80%	2.500		
										-	-	80%	3.000
Auf Basis von Frauen in Karenz	Wunsch nach Vollzeit nach Karenz	3	0,7%	Keine	95%	2,9	300	95%	300	95%	300	95%	300
	Wunsch nach Teilzeit bzw. geringfügiger Beschäftigung bei (eher) guten Chancen der Umsetzung	17	3,9%	Keine	95%	16,2	1.700	95%	1.700	95%	1.700	95%	1.700
	Wunsch nach Teilzeit bzw. geringfügiger Beschäftigung bei (eher) schlechten Chancen der Umsetzung	Umsetzungschance „gar nicht“: 4	0,9%		5%	0,2	20	5%	20	5%	20	5%	20
		Umsetzungschance „eher nicht“: 5	1,2%		25%	1,3	140	25%	140	25%	140	25%	140
Auf Basis von Frauen auf Arbeitssuche	Arbeitsuche mit Problemen (Arbeitszeiten nicht mit Kinderbetreuungspflichten vereinbar; keine Stellen mit Wunscharbeitszeitausmaß, im Wunschbereich oder in Wohnortnähe; Einkommen zu gering)	57	13,3%	Berufsbezogene Änderungen (n=57) Besseres Angebot an Kinderbetreuung (n=24; 5,6%) Höhere Partner_innenbeteiligung (n=34; 7,9%)				10%	350			10%	240
					10%	5,7	600	65%	1.600			65%	2.300
								-	-				
	Arbeitsuche ohne Probleme (Wieder-)Einstellzusage	14	3,3%	Keine	95%	1,0	90	95%	90	95%	90	95%	90
				Keine	95%	13,3	1.400	95%	1.400	95%	1.400	95%	1.400
Auf Basis von Frauen mit übergreifenden Merkmalen	Wunsch nach bzw. in Ausbildung	10	2,4%	Keine	10%	1,0	110	10%	110	10%	110	10%	110
	Möchte noch zu Hause bleiben bzw. geht aufgrund weiteren Kindes wieder in Karenz	29	6,6%	Keine	5%	1,5	150	5%	150	5%	150	5%	150
	Gesundheitliche Probleme	6	1,4%		10%	0,6	60	10%	60	10%	60	10%	60
	Pflege Angehöriger	4	0,8%		10%	0,4	40	10%	40	10%	40	10%	40
<b>Gesamt</b>	<b>Gesamt</b>	<b>429</b>	<b>100%</b>			<b>68</b>	<b>7.100</b>		<b>12.300*</b>		<b>12.300*</b>		<b>14.400*</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=429; Berechnungen auf Basis der Grundgesamtheit lt. Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2022 von 45.200 Frauen in Kärnten mit Kind/ern unter 15 Jahren; Rundung der Personenäquivalente auf Basis einer Schwankungsbreite von max. +/- 5 Prozentpunkten;

\* Die Befunde der Szenarien 1 bis 3 inkludieren bereits die Befunde des Szenario 0;

Rot markierte Datenfelder: gegenüber dem Basisszenario zusätzliche Beiträge in den einzelnen Subgruppen der jeweiligen bedingten Szenarien

## 5.1 Arbeitskräftepotential auf Basis der Frauen mit aktueller Beschäftigung

Nachfolgend werden jene Frauen, die entsprechend ihren Angaben im Survey zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig sind, nach ihren weiteren Plänen in verschiedene Gruppen unterteilt und näher auf ihr Potential zur Arbeitszeiterhöhung hin untersucht.

### 5.1.1 Aktuell und in den nächsten drei Jahren vollzeiterwerbstätig

#### Kurzbefund

Erwerbspotential bereits vollständig ausgeschöpft, keine Veränderung durch die drei bedingten Szenarien

Generell haben 10% der Befragten bzw. 43 Frauen ihr Potential bereits vollständig ausgeschöpft, da sie aktuell – also zum Zeitpunkt der Befragung – einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen und dies auch die nächsten drei Jahre weiterhin planen. Diese Frauengruppe ist vor dem Hintergrund des aktuellen Fachkräftemangels gegenüber dem politischen Ziel der Anhebung des Arbeitskräftepotentials von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten sehr positiv eingestellt. Dementsprechend wird auch in den qualitativen Kommentaren häufig auf die Notwendigkeit verwiesen, Frauen über die Folgen einer verringerten Erwerbstätigkeit aufzuklären. Dabei wird beispielsweise die Gefahr von Altersarmut betont. Zudem vertreten sie generell die Meinung, dass Frauen finanziell unabhängig sein sollten.

*„Ich habe immer gearbeitet, da ich mich auf meinen Ex-Ehemann nicht finanziell verlassen konnte.“*

*„Es muss auch darauf geachtet werden, dass Frauen diese Möglichkeit bekommen, damit sie nicht abhängig sind und keine Altersarmut eintritt durch zu lange Teilzeitbeschäftigung.“*

*„Wichtig ist, dass Frauen früher wieder in Beschäftigung kommen, damit sie finanziell auf eigenen Beinen stehen können, nicht abhängig von einem Partner sind und so auch für ihre Pension vorsorgen können.“*

*„Mehr Aufklärung hinsichtlich der Auswirkungen auf die Pension, wenn man nur geringfügig arbeitet. Bessere Entlohnung im Allgemeinen, um Arbeit attraktiv zu machen.“*

Daran anknüpfend wird oftmals eine stärkere Männerbeteiligung gefordert, sowie eine „Entstigmatisierung der Fremdbetreuung“. Ersteres betrifft dabei auch den Umgang von Betrieben mit jenen Vätern, die sich mehr an der Kinderbetreuung beteiligen möchten. Von den Betrieben wird hier gefordert, dass sie Männern mehr entgegenkommen und dass sie keine Nachteile erfahren, wenn sie Kinderbetreuung übernehmen.

*„Männer in die Pflicht nehmen, damit Kinderbetreuung nicht Frauensache bleibt.“*

*„Frauen sollten gleich viel arbeiten können wie Männer, geteilte Karenz und geteilte Obsorge der Kinder, nicht nur [Sache] der Frauen.“*

*„Wichtig wäre neben einem gut ausgebauten Kinderbetreuungsangebot ein gesellschaftliches Umdenken (vor allem von Seiten der Wirtschaft!), was die Betreuung von Kindern betrifft. Väter sollen sich gleichberechtigt an der Kinderbetreuung beteiligen können. Die Wirtschaft muss Vätern endlich mehr entgegenkommen, sonst wird sich der Fachkräftemangel weiter verstärken.“*

*„Mehr Frauen könnten früher in die Arbeit gehen, wenn Männer ohne Nachteile und Angst um ihre Jobs ebenfalls mehr Teilzeitangebote nutzen würden und die Kinderbetreuung und Unterstützung gleichwertig (Stichwort: Mental Load) übernehmen.“*

*„Es muss gesellschaftlich ein Umdenken erfolgen, dass Kinderbetreuung nicht nur Frauen etwas angeht, sondern Mütter wie Väter gleichermaßen (wie in Schweden, wo Väter um 15 Uhr die Firma verlassen, um ihr Kind abzuholen - und das ist dort völlig normal!).“*

Darüber hinaus braucht es nach Meinung der vollzeitbeschäftigten Frauen einen Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten und eine bessere Qualität für die Betreuung und Begleitung der Kinder verbunden mit besseren Arbeitsbedingungen für das Personal.

*„Die Wissenschaft belegt eindeutig, dass Kinderbetreuung NUR dann förderlich für die Persönlichkeitsentwicklung eines Kindes ist, wenn sie von hoher Qualität ist. Persönlichkeiten, die die Gesellschaft von morgen prägen werden, brauchen einen Bildungsrahmen der die Entwicklung von Empathie, sozialer Kompetenz, Demokratieverständnis, intrinsische Motivation usw. in den Mittelpunkt der Bestrebungen stellt.“*

*„Wenn auch für junge Kinder in Einrichtungen gut gesorgt werden kann – und das ist derzeit aufgrund fehlender Ressourcen nicht annähernd ideal machbar – werden Menschen sich auch sicher genug fühlen, um ihre Kinder dort begleiten zu lassen. Ergänzend braucht es in den Betrieben Bedingungen, die Elternschaft als zentralen volkswirtschaftlichen Faktor und als Leistung anerkennen und in Bezug auf die Beschäftigungsverhältnisse eine gewisse Flexibilität bieten, die es erlaubt, Frauen\* auch Mütter\* zu sein – selbst, wenn sie über kein privates Auffangnetz verfügen.“*

*„Es gibt nicht einmal eine Toilette für die Kindergärtnerin, geschweige denn einen eigenen Sozialraum! Es gibt zwar mehr Personal, aber keinen Platz für das Personal. Geht es den Kindergärtnerinnen und -innen gut, DANN geht es auch unseren Kindern gut! (Darüber könnten wir alle einmal nachdenken).“*

## 5.1.2 Aktuell vollzeiterwerbstätig bei ungewisser Zukunft in den nächsten drei Jahren

### Kurzbefund

**Verlustpotential** von insgesamt 1.400 Personenäquivalenten

Weitere 7,3% bzw. 32 Frauen sind aktuell ebenfalls vollzeiterwerbstätig, könnten allerdings in den nächsten drei Jahren ihre Arbeitszeit reduzieren, weshalb das Erwerbspotential dieser Frauengruppe negativ in das Modell einfließt. Konkret gaben 10 dieser Frauen an, dass sie in den nächsten drei Jahren eine Stundenreduktion wünschen, der Rest weiß es noch nicht. Die ideale Arbeitszeit wird dabei in dieser Gruppe im Durchschnitt auf 28 Wochenstunden geschätzt. Wird eine Stundenreduktion gewünscht, wird damit gerechnet, dass 80% dies auch umsetzen, was einen Verlust von 830 Personenäquivalenten bedeuten würde. Ist eine Stundenreduktion demgegenüber noch ungewiss, beläuft sich die Wahrscheinlichkeit einer tatsächlichen Umsetzung auf ein Viertel, was 570 Personenäquivalenten entspricht. Allfällige Änderungen in den strukturellen Rahmenbedingungen würden keine Auswirkung auf das Ergebnis dieser Potentialabschätzung haben, da diese Frauen aktuell ohnehin bereits vollzeitbeschäftigt sind.

Diese Frauen vertreten gehäuft die Meinung, dass für eine Vollzeiterwerbstätigkeit neben Kinderbetreuungspflichten gewisse Rahmenbedingungen erforderlich sind.

*„Seht guter Ansatz, wenn die Rahmenbedingungen passen.“*

*„Frauen stehen unter großem Druck und Belastung, Job und Kinderbetreuung zu vereinbaren. Grundsätzlich ist diese Idee zu begrüßen, da ökonomische Vorteile für Frauen entstehen und es für Kinder wichtig ist, Bezugspersonen außerhalb der Familie zu haben. Dafür müssten andere Voraussetzungen geschaffen werden.“*

Als notwendig wird jedenfalls eine verbesserte Verfügbarkeit und Qualität der Kinderbetreuung betrachtet.

*„Dafür muss sich die Qualität der Kinderbetreuung deutlich verbessern. Kleinere Gruppen, kein ständiger Wechsel der Betreuungspersonen, integrierte Nachmittagsangebote wie Sport, Musik, Naturwissenschaften, Kunst. Deutliche Verbesserung der HÜ Betreuung erforderlich.“*

*„Die Qualität der Betreuung muss sich verbessern. Die Nachmittagsbetreuung in den Schulen hat keinen guten Ruf und wird nur von Familien in Anspruch genommen, die zwingend darauf angewiesen sind.“*

*„Grundsätzlich mehr Ganztagesbetreuungsstätten und Landesförderungen für Tagesmütter/-väter und außerfamiliäre, private Betreuungseinrichtungen finanziell anpassen und ermöglichen.“*

*„Besseres öffentliches Kinderbetreuungsangebot, flächendeckend in Kärnten, nicht nur in Ballungsräumen (Villach, Klagenfurt). Wenn kein öffentliches Angebot geschaffen werden kann, dann privates Angebot subventionieren. Bedürfniserhebung in Kärnten: Was brauchen Familien/Frauen zum Beispiel: Gruppengröße der Betreuungsangebote, Öffnungszeiten, finanzielle Machbarkeit.“*

Zudem müsste das öffentliche Verkehrsnetz ausgeweitet werden bzw. müssten im ländlichen Raum zusätzliche Mobilitätsangebote geschaffen werden.

*„In Völkermarkt sind viele wichtige Einrichtungen, wie das Krankenhaus oder Kinderbetreuungseinrichtungen weit entfernt. Es wäre wünschenswert, einen Schulbus oder ähnliches zu organisieren, selbst wenn dies mit zusätzlichen Kosten verbunden wäre. Besonders für kleine Kinder wäre dies eine hilfreiche Möglichkeit, da die Entfernung zu wichtigen Einrichtungen oft belastend ist. Im Sommer haben wir auf die Aktivitäten, wie die Sommerschule, verzichten müssen, da die Organisation schwierig ist.“*

Außerdem vertreten diese Frauen gehäuft die Meinung, dass eine bessere Bezahlung angemessen wäre und verweisen darauf, dass eine Vollzeitwerbstätigkeit von Müttern nicht immer auf Freiwilligkeit basiert, sondern aufgrund finanzieller Belange nötig ist.

*„Als Alleinerziehende musste ich direkt arbeiten gehen, was für mich sehr schwer war.“*

*„Viele Frauen sind jedoch gezwungen, kürzer zu Hause zu bleiben, da es finanziell notwendig ist. Ist auch meine persönliche Erfahrung. Ich musste bereits nach einem Jahr wieder arbeiten gehen, da die anderen Modelle des Kinderbetreuungsgeldes für mich finanziell nicht möglich waren.“*

*„Es ist teilweise unmöglich, Teilzeit zu arbeiten, da die Verdienstmöglichkeiten untragbar sind! Andererseits gibt es selten in Schulen eine Frühbetreuung z.B. ab 6:45 Uhr, wo man dadurch früher arbeiten kann bzw. so zu Vollzeitbeschäftigung kommt! So oder so eine untragbare Situation für sehr viele Familien!“*

Hier spielt auch der Gender-Pay-Gap eine Rolle, der eine Beteiligung der Väter aufgrund finanzieller Überlegungen konterkariert. Wenn das Einkommen der Frauen höher wäre, würde das Argument wegfallen, dass eine stärkere Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung finanziell nicht möglich sei.

*„Das Einkommen [der Frauen] müsste angehoben werden, so dass auch der Vater sich mehr einbringen kann ohne finanzielle Benachteiligung. Generell müssten Männer eine zentralere Rolle in der Kinderbetreuung einnehmen und sich auch aktiv am Haushalt beteiligen. Sonst bleibt alles an der Frau hängen.“*

### 5.1.3 Aktuell teilzeiterwerbstätig oder geringfügig beschäftigt ohne Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung in den nächsten drei Jahren – auch nicht unter gewissen Voraussetzungen

#### **Kurzbefund**

Basis-Potential von 200 Personenäquivalenten, keine Veränderung durch die drei bedingten Szenarien

8,9% bzw. 38 Frauen sind aktuell teilzeiterwerbstätig oder geringfügig beschäftigt und planen in den nächsten drei Jahren keine Erhöhung ihrer Arbeitszeit – auch nicht unter gewissen Voraussetzungen. Unabhängig davon wird in der Potentialanalyse davon ausgegangen, dass zumindest 5% dieser Frauen bzw. 200 Personenäquivalente in den nächsten drei Jahren ihre Stunden dennoch erhöhen beispielsweise aufgrund finanzieller Nöte oder weil die Kinder dann bereits älter sind und weniger Betreuung benötigen.

Eine höhere Einschätzung des Erwerbspotentials wird insofern als nicht realistisch einzuschätzen sein, als diese Teilgruppe von Frauen in den qualitativen Textbeiträgen klarstellt, dass sie

eine Erhöhung der Arbeitszeit als nicht vereinbar mit ihren Kinderbetreuungspflichten sieht und der Zeit mit ihren Kindern einen sehr hohen Stellenwert einräumt.

*„Früher ging nur der Mann arbeiten und die Frauen kümmerten sich um den Haushalt und die Kinder. Wenn wir Frauen mehr Stunden arbeiten sollen, müssten wir eine Nanny oder Putzfrau einstellen. Ich finde das System falsch, jeden Bürger als potentiellen Lohnsteuerzahler anzusehen! Die Hälfte vom Lohn wird dir gleich wieder abgenommen vom Staat.“*

*„Ist der komplett falsche Ansatz! Lassen wir Mütter/Väter auch Mütter/Väter sein und sparen uns damit die Kinderbetreuungsnotwendigkeit! Dann können auch Kinderbetreuer bei ihren Kindern sein und sich um sie kümmern (etwas plakativ dargestellt natürlich). Und wir hätten sogleich weniger Arbeitskräftemangel in der Betreuung, wenn sich jeder um seine eigenen Babys und Kleinkinder kümmert!“*

*„Ich bin mehr als zufrieden mit meinen Stunden, genieße lieber die wertvolle Zeit mit meinen Kindern, als noch mehr zu arbeiten.“*

Auch die höhere finanzielle Belastung durch mehr außerfamiliäre Kinderbetreuung ist bei dieser Gruppe ein Thema.

*„Die Betreuung in der Schule ist teuer. Soll ich meine Stunden aufstocken, damit ich mehr Geld verdiene, das ich aber dann für den Hort ausbebe und dafür weniger Zeit mit den Kindern verbringe?? Ein Blödsinn!“*

Außerdem schlagen Frauen dieser Gruppe auch eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung vor, damit die Erwerbsarbeit und die Kinderbetreuung gleichmäßiger zwischen Frauen und Männern verteilt werden können.

*„Reduzierung der Arbeitszeit für ALLE (z.B. 30 Wochenstunden als Vollarbeitszeit bei gleichem Gehalt) – Produktivität wäre höher, Zufriedenheit auch, Vereinbarung mit dem Familienleben viel mehr gegeben, geringere Belastung des Gesundheitssystems (weniger Burn-out etc.). Männer müssen ihren Teil der Care- und Hausarbeit übernehmen, Kinderbetreuungspflichten nicht bei der Frau verortet werden. Formulierung ‚Frauen mit Kinderbetreuungspflichten‘ regt mich schon auf – ein Großteil dieser Frauen hat einen Partner, der aber nie als ‚Mann mit Kinderbetreuungspflichten‘ bezeichnet werden wird (außer er ist alleinerziehend).“*

#### 5.1.4 Aktuell teilzeiterwerbstätig oder geringfügig beschäftigt ohne Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung in den nächsten drei Jahren aufgrund struktureller Gegebenheiten

##### **Kurzbefund**

- Szenario 0:** Potential von 170 Personenäquivalenten
- Szenario 1 mit verbesserter Kinderbetreuung:** Potential von 1.100 Personenäquivalenten
- Szenario 2 mit stärkerer Partner\_innenbeteiligung:** Potential von 1.000 Personenäquivalenten
- Szenario 3 mit berufsbezogenen Änderungen:** Potential von 1.200 Personenäquivalenten

7,3% bzw. 31 Frauen sind aktuell teilzeiterwerbstätig oder geringfügig beschäftigt und möchten in den nächsten drei Jahren ihre Arbeitszeit aufgrund struktureller Gegebenheiten nicht erhöhen. Auf Basis des Szenarios 0 – also ohne entsprechende Änderungen – schätzen wir für das Modell der Potentialanalyse, dass zumindest bei 5% trotzdem eine Stundenaufstockung eintreten wird, was einem Plus von 170 Personenäquivalenten entsprechen würde.

*„Nur umsetzbar, wenn sich die Rahmenbedingungen verbessern.“*

Für die bedingten Szenarien gilt: Zum einen würden diese Frauen ein besseres Angebot an Kinderbetreuung benötigen (n=14, 46% Anteil, siehe Abbildung 39). Würden diesbezüglich Maßnahmen gesetzt werden, würde sich die Wahrscheinlichkeit einer Stundenaufstockung auf

65% erhöhen. Dies ergibt für das bedingte Szenario 1 einen potenziellen Zuwachs von insgesamt 1.100 Personenäquivalenten.

*„Es braucht viel mehr Kinderbetreuungsangebote. Man muss ja schon um einen Platz kämpfen, wenn man noch schwanger ist. Und noch dazu muss man ein sicheres Arbeitsverhältnis in Aussicht haben.“*

Zudem müsste sich der/die Partner\_innen mehr an der Kinderbetreuung und/oder im Haushalt beteiligen bzw. seine/ihre Arbeitszeit reduzieren (n=13, 46% Anteil). Im Modell würde sich dadurch ebenfalls die Wahrscheinlichkeit einer Stundenaufstockung auf 65% erhöhen, was für das bedingte Szenario 2 ein Gesamt-Plus von 1.000 Personenäquivalenten ergeben würde.

*„Männer sollten mehr in die Kinderbetreuung einbezogen werden können.“*

*„Wenn die Rahmenbedingungen passen und nicht die ganze Vereinbarkeitsverantwortung bei den Frauen liegt, sondern diese von den Partnern zu 50% geteilt wird und es dadurch nicht zu einer Schlechterstellung von Alleinerziehenden kommt, dann bin ich dafür.“*

*„Gender Pay Gap schließen! So lange Frauen in selben Positionen tendenziell immer noch weniger verdienen als Männer, wird die Kinderbetreuung zwangsläufig aufgrund der Prämisse ‚höchstmöglichstes Familieneinkommen‘ weiterhin zum Großteil bei den Müttern angesiedelt sein.“*

Auch berufsbezogene Änderungen wie bessere Arbeitsbedingungen, ein anderes Tätigkeitsfeld, eine Arbeitsstelle in Wohnortnähe bzw. eine Arbeitsstelle, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar ist, wären nötig (n=16, 53% Anteil).

*„Aufgrund der schlechten öffentlichen Verbindungen am Land ist es schwierig, größere Distanzen zu pendeln. Fünf Tage die Woche 30 km Arbeitsweg mit dem Auto zurücklegen kostet auch zu viel.“*

*„Ich denke, dass es schwierig ist, Beruf und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bringen, wenn man nicht flexible Arbeitszeiten hat, so dass ein Aufstocken insbesondere für Alleinerziehende nicht möglich ist.“*

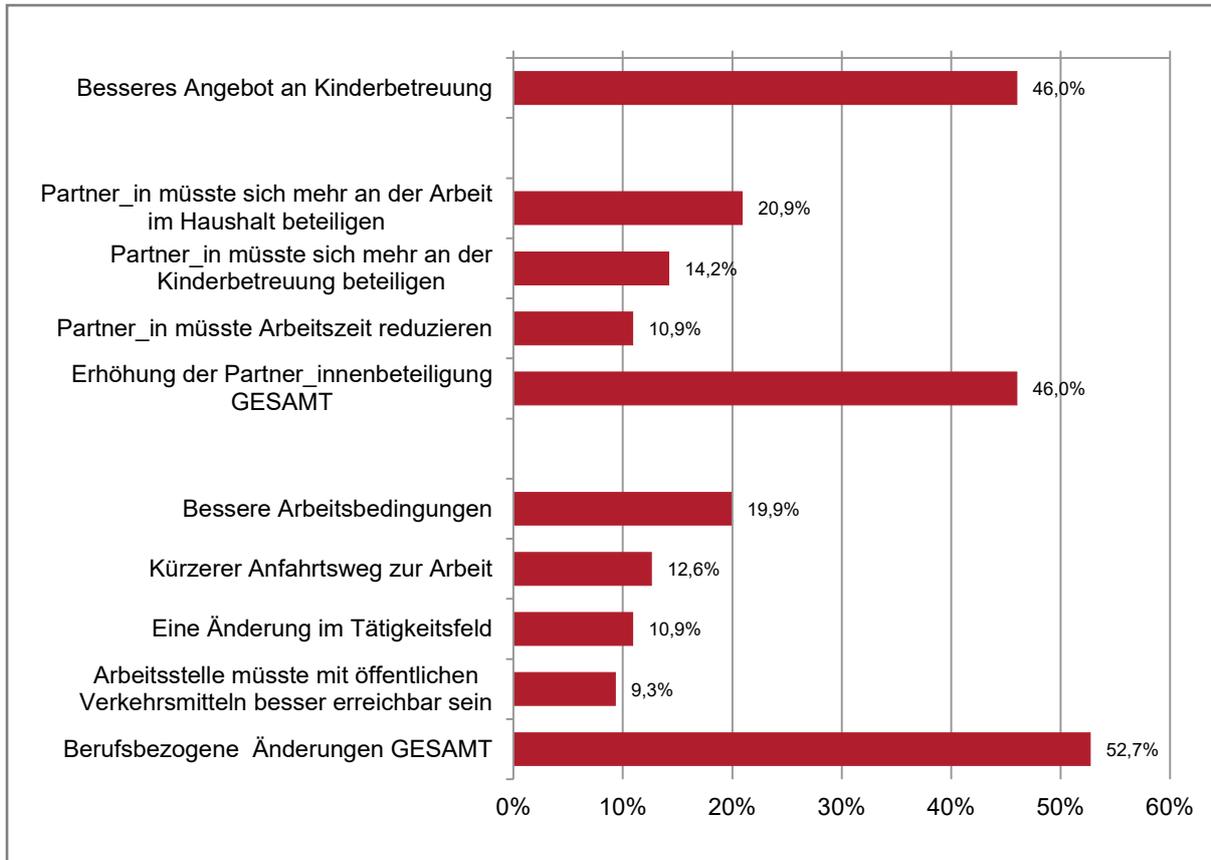
Zusätzlich sollten Arbeitgeber\_innen familienfreundlicher werden und mehr Verständnis bei Vereinbarkeitsproblematiken zeigen bzw. flexiblere Arbeitszeitmodelle und -methoden oder auch Homeoffice ermöglichen.

*„Arbeitgeber mehr für Mütter sensibilisieren – um Beruf und Kinder zu vereinbaren – mehr Verständnis.“*

*„Arbeitgeber müssen flexibler und entgegenkommender sein.“*

Solche berufsbezogenen Veränderungen würden einer erhöhten Wahrscheinlichkeit einer Stundenaufstockung von 65% entsprechen, was für das Szenario 3 ein Gesamt-Plus von 1.200 Personenäquivalenten bedeuten würde – also den höchsten Potentialgewinn innerhalb dieser Frauengruppe.

**Abbildung 39: Potentialanalyse: Welche Voraussetzungen müssten gegeben sein, damit Sie Vollzeit arbeiten bzw. Ihre Arbeitszeit erhöhen? (Mehrfachnennung möglich)**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=31, n miss=1

### 5.1.5 Aktuell teilzeiterwerbstätig oder geringfügig beschäftigt bei ungewisser Zukunft bezüglich Arbeitszeiterhöhung in den nächsten drei Jahren

#### Kurzbefund

**Szenario 0:** Potential von 530 Personenäquivalenten

**Szenario 1 mit verbesserter Kinderbetreuung:** Potential von 850 Personenäquivalenten

**Szenario 2 mit stärkerer Partner\_innenbeteiligung:** Potential von 540 Personenäquivalenten

**Szenario 3 mit berufsbezogenen Änderungen:** Potential von 670 Personenäquivalenten

11,7% bzw. 50 Frauen sind zum Zeitpunkt der Befragung teilzeiterwerbstätig oder geringfügig beschäftigt und können noch nicht abschätzen, ob sie in den nächsten drei Jahren ihre Arbeitszeit erhöhen möchten. Im Durchschnitt arbeiten diese Frauen aktuell 22,5 Wochenstunden, was auch ihrer idealen Arbeitszeit entsprechen würde. Die möglichen gewonnenen Stunden durch eine Aufstockung werden demnach eher begrenzt ausfallen. Nach Durchsicht der qualitativen Textbeiträge wird im Modell davon ausgegangen, dass im Basisszenario ohne

Veränderungen struktureller Gegebenheiten 10% dieser Frauen, ihre Stunden aufstocken werden, was für das Basisszenario einem Gewinn von 530 Personenäquivalenten entspricht.

In erster Linie plädieren diese Frauen dafür, dass die Entscheidung ob, wann und in welchem Ausmaß nach der Karenz (wieder) eine Erwerbstätigkeit aufgenommen wird, jeder Mutter selbst überlassen werden soll. Hier steht also die individuelle Entscheidungsfreiheit im Vordergrund.

*„Ich halte es für notwendig, Frauen die Möglichkeit der Entscheidung selbst zu überlassen. Wenn eine Frau/Mutter mehr Zeit bei/mit ihren Kindern (der Kinderbetreuung) verbringen möchte, dann muss man ihr das kommentarlos zugestehen! Nicht alle Frauen möchten die meiste Zeit ihres Tages damit verbringen, nur in der Arbeit bzw. auf den Weg dorthin bzw. nach Hause zu verbringen. Sie möchten auch wertvolle Zeit mit ihren Kindern verbringen, die einem niemand mehr zurückgeben kann.“*

*„Wenn das die Frauen möchten, sie sollen das selbst entscheiden. Ich finde es aber wichtig, dass die Frauen unterstützt werden.“*

*„Ich finde Frauen sollte es frei gestellt bleiben, wie lange sie daheimbleiben möchten. Wenn ich die finanziellen Möglichkeiten hätte, wäre ich auch länger daheim geblieben bzw. würde ich weniger Stunden arbeiten.“*

*„Frauen und Männer sollen die Möglichkeit haben, frei zu entscheiden, ob sie arbeiten wollen oder nicht... Das würde auch die angespannte Situation bei Betreuungsplätzen entschärfen!“*

Zudem wird eine Stundenaufstockung von dieser Gruppe als eher unrealistisch unter den gegebenen Rahmenbedingungen gesehen bzw. würde einen neuen gesellschaftlichen Rahmen erfordern.

*„Unrealistisch. Solange Arbeitszeiten unflexibel sind, Betreuungszeiten nicht ausgeweitet werden, Arbeitgeber keine Rücksicht nehmen und nicht mehr Care Arbeit von den Männern übernommen wird, ist das nur Stress für Frauen. Mit Folgen z.B. für die Gesundheit...“*

*„Dann müsste der gesellschaftliche Rahmen entsprechend sein – das heißt auch die Öffnungszeiten von Geschäften (vor allem Lebensmittel) ausgeweitet werden, auch über Sonntagsöffnung diskutiert werden – siehe skandinavische Länder. Außerdem müsste es möglich sein, Kinder bedarfsorientierter betreuen zu können. Regelung der Elternzeit verbessert werden. Schule anders strukturiert werden – Ganztagschule mit entsprechender Verpflegung und Kombination mit Bewegung etc.“*

20 dieser Frauen (40% Anteil) würden sich dabei eine Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote wünschen, wobei dies in erster Linie verbesserte und flexiblere Öffnungszeiten sowie fixe Betreuungsplätze betrifft. Unter dieser Voraussetzung würde sich die Wahrscheinlichkeit einer Stundenaufstockung auf ein Viertel erhöhen, was in der Potentialabschätzung für das bedingte Szenario 1 ein Plus von 850 Personenäquivalenten ergeben würde.

Zudem würde sich eine Frau eine höhere Partner\_innenbeteiligung wünschen. In der Folge ergibt sich für Szenario 2 unter der Annahme einer Verbesserung der Partner\_innenbeteiligung eine Erhöhung des Potentials um 20 Personenäquivalente auf letztlich rund 540 Personenäquivalente.

Berufsbezogene Änderungen wie flexiblere Arbeitszeiten, eine bessere Bezahlung und/oder die Möglichkeit zu Homeoffice würden sich zudem 9 Frauen (17% Anteil) wünschen, was bei einer erhöhten Umsetzungswahrscheinlichkeit von 25% in dem bedingten Szenario 3 unter der Annahme von berufsbezogenen Änderungen insgesamt ein Plus von 670 Personenäquivalenten bedeutet.

## 5.1.6 Aktuell teilzeiterwerbstätig oder geringfügig beschäftigt mit Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung in den nächsten drei Jahren – ohne Voraussetzungen

### Kurzbefund

Basis-Potential von insgesamt 2.700 Personenäquivalenten bei 5,5 gewonnenen Wochenstunden je Frau; keine Veränderung durch die drei bedingten Szenarien.

6,4% bzw. 28 Frauen sind aktuell Teilzeiterwerbstätig oder geringfügig beschäftigt und möchten in den nächsten drei Jahren ihre Stunden erhöhen – unabhängig gewisser Voraussetzungen. Im Modell wird davon ausgegangen, dass 95% dieser Frauen diesen Plan auch tatsächlich umsetzen, was einem Gewinn von 2.700 Personenäquivalenten entspricht. Aktuell arbeiten diese Frauen 18,7 Wochenstunden im Durchschnitt, die ideale Wunscharbeitszeit würde bei 24,2 Wochenstunden liegen, was ein Plus von 5,5 gewonnenen Stunden je Frau bedeuten würde.

In erster Linie ist diese Gruppe der Meinung, dass die Entscheidung ob und wann nach der Karenz (wieder) eine Erwerbstätigkeit aufgenommen wird und in welchem Ausmaß jeder Mutter selbst überlassen bleiben sollte.

*„Wenn der Wunsch vorhanden ist, ist das OK. Menschen sind aber unterschiedlich. Wenn jemand in der Mutterrolle aufgeht, sollte man das nicht forcieren, sondern da flexibel sein. Arbeitgeber sollten flexibler sein, was Arbeitszeiten betrifft.“*

*„Wenn eine Frau arbeiten will, ist das schon gut so.“*

Zudem werden aber auch Arbeitgeber\_innen verstärkt in die Pflicht genommen, familienfreundlicher zu werden – auch in Bezug auf eine Pflegefreistellung.

*„Firmen müssen endlich wirklich familienfreundlich werden (und nicht nur davon reden und sich mit Auszeichnungen bekleckern). Kinderbetreuung muss quantitativ wie qualitativ ausgebaut werden.“*

*„Ich denke, dass die Rahmenbedingungen passen müssen. Bessere Vereinbarkeit der Berufszeiten und der Betreuungszeiten des Kindes. Das heißt aber NICHT die Zeiten der Betreuungseinrichtungen zu erweitern, sondern die Unternehmen dazu zu bringen, Arbeitszeiten flexibler zu gestalten, so dass die Doppelbelastung der Frau abgefedert werden kann.“*

*„Ich finde, dass die Regelung z. B. Pflegeurlaub besser geregelt werden muss. 2 Wochen Pflegeurlaub ist zu wenig. Wie soll das z. B. eine alleinerziehende Mutter schaffen, sie müsste immer den Urlaub hernehmen, wenn die zwei Wochen verbraucht sind!!!“*

## 5.1.7 Aktuell teilzeiterwerbstätig oder geringfügig beschäftigt mit Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung in den nächsten drei Jahren unter gewissen Voraussetzungen

### Kurzbefund

**Szenario 0:** Potential von 310 Personenäquivalenten bei 5 gewonnenen Wochenstunden je Frau

**Szenario 1 mit verbesserter Kinderbetreuung:** Potential von 2.900 Personenäquivalenten

**Szenario 2 mit stärkerer Partner\_innenbeteiligung:** Potential von 2.700 Personenäquivalenten

**Szenario 3 mit berufsbezogenen Änderungen:** Potential von 3.100 Personenäquivalenten

13,6% bzw. 58 Frauen sind aktuell teilzeiterwerbstätig oder geringfügig beschäftigt und möchten in den nächsten drei Jahren ihre Stunden unter gewissen Voraussetzungen erhöhen. Auf Basis des Szenarios 0 – also ohne entsprechende Änderungen – bedeutet dies im Modell der Potentialanalyse, dass 5% trotzdem eine Stundenaufstockung umsetzen können, was 310 Personenäquivalenten entspricht. Aktuell arbeiten diese Frauen 20,6 Wochenstunden im Durchschnitt, die ideale Wunscharbeitszeit würde bei 25,6 Wochenstunden liegen, was ein Plus von fünf gewonnenen Stunden je Frau bedeuten würde.

Zu den wichtigsten Voraussetzungen, die gewünscht wären, zählt dabei zum einen ein benötigtes besseres Angebot an Kinderbetreuung (n=33, 57% Anteil, siehe Abbildung 40). Würden diesbezüglich Maßnahmen gesetzt werden, würde sich die Wahrscheinlichkeit einer Stundenaufstockung auf 80% erhöhen und für das Szenario 1 einen Gewinn von insgesamt 2.900 Personenäquivalenten bedeuten.

*„Kinderbetreuung MUSS auch im ländlichen Raum ausgebaut werden - aber nicht nur mehr, sondern auch qualitativ passend! Ganztageschule ist eher eine Aufbewahrung auf Zeit. Räumlichkeiten sind im Keller der Schule. Flexibilität bei den Abholzeiten ist nicht gegeben. Schule und Betreuung arbeiten nicht zusammen.“*

*„Um diesem Ansatz nachzugehen, muss das Kinderbetreuungsangebot verbessert werden. Kürzere Schließzeiten, Ferienbetreuung etc. muss nicht nur im Kleinkindbereich, sondern auch für Volksschüler gegeben sein. Es ist jedoch verständlich, dass unter den gegebenen Rahmenbedingungen das notwendige Betreuungspersonal fehlt. Ebenso die finanzielle Situation der Gemeinden erlaubt einen Ausbau nur schwer. Die Arbeitsbedingungen für Betreuungspersonal müssen verbessert werden.“*

*„Viele Kinderbetreuungseinrichtungen schließen zu früh, das ist vor allem mit Arbeitszeit im Handel nicht vereinbar.“*

Zudem müsste sich der/die Partner\_innen mehr an der Kinderbetreuung und/oder im Haushalt beteiligen bzw. seine/ihre Arbeitszeit reduzieren (n=30, 50% Anteil). Im Modell würde sich dadurch ebenfalls die Wahrscheinlichkeit einer Stundenaufstockung auf 80% erhöhen. Daraus resultiert für das bedingte Szenario 2 ein Plus von insgesamt 2.700 Personenäquivalenten.

*„Nicht Frauen höhere Stunden, sondern Männer sollten gleich flexibel in Arbeitszeit sein (von Arbeitgeber aus und persönlich). Bei Firmen wird eher akzeptiert, wenn die Frau wegen Kinderbetreuung ausfällt oder früher nach Hause muss als bei Männern.“*

*„Beide Elternteile sollten gleichermaßen Verantwortung übernehmen. Wir schreiben zwar 2023, aber als Frau bzw. Mutter ist man Jahre entfernt von gefühlter Gleichberechtigung. Frau sollte sowohl im Arbeitsleben, als auch als Hausfrau, Mutter, Partnerin gleichermaßen perfekt funktionsfähig sein, ohne sich zu beklagen.“*

*„Ja wenn's Kinderbetreuung gibt oder der Partner auch Tage übernimmt. Zum Beispiel beide Partner\*innen haben eine Drei-/Vier-Tagewoche im Wechsel.“*

*„Gelebte Gleichberechtigung!! Gleichstellung von Familien mit kinderlosen Paaren. Mehr Verantwortung an Partner abgeben - Akzeptanz in den Firmen, dass Männer ebenfalls Familienverantwortung wahrnehmen (wollen).“*

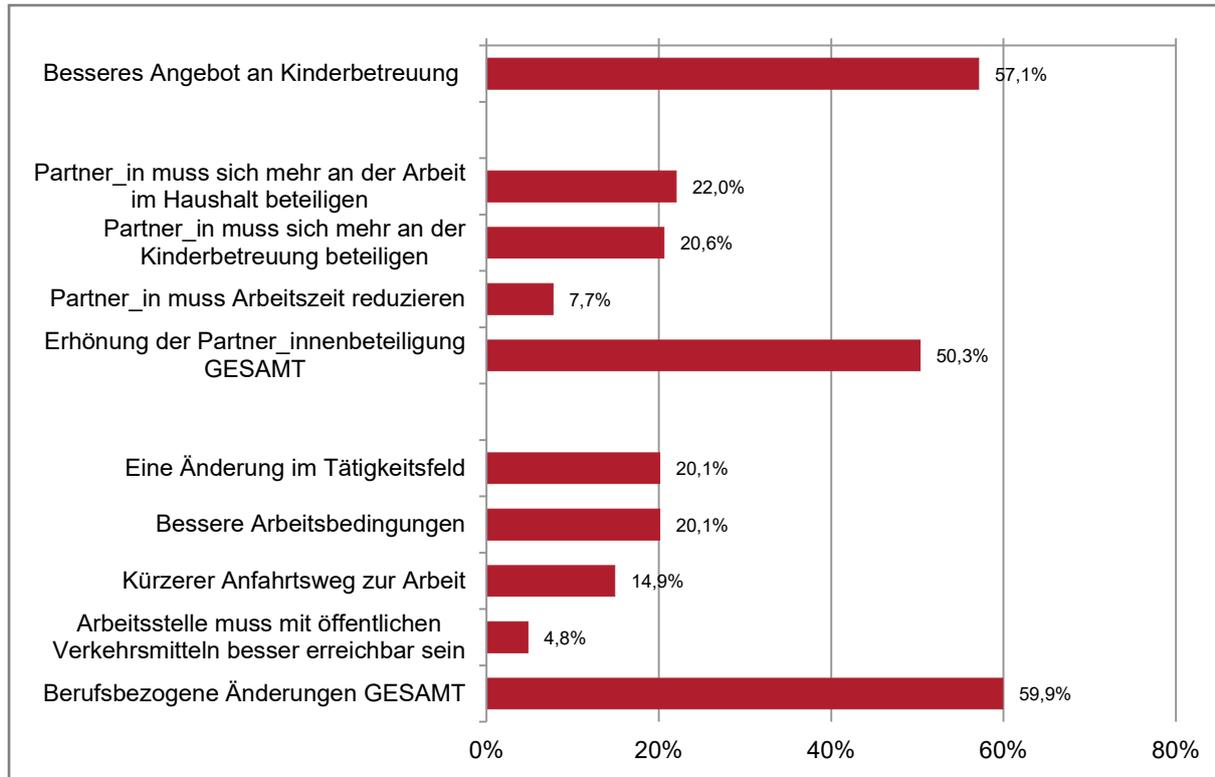
*„Das Angebot für (meist männliche Partner) in Karenz oder Teilzeit gehen zu können, muss besser werden - vor allem in der Privatwirtschaft! Kinder sind unsere Zukunft und daher muss auch lohnmäßig eine Anpassung stattfinden ... nur so wird eine Karenz/Teilzeit speziell für Männer attraktiver und die Frau kann wieder ins Arbeitsleben einsteigen!“*

Auch berufsbezogene Änderungen wie bessere Arbeitsbedingungen, ein anderes Tätigkeitsfeld, eine Arbeitsstelle in Wohnortnähe bzw. ein Arbeitsort, welcher mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar ist, wären nötig (n=36, 60% Anteil). Solche Veränderungen würden unter der Annahme einer erhöhten Wahrscheinlichkeit einer Stundenaufstockung von 80% im bedingten Szenario 3 einem Gesamtplus von 3.100 Personenäquivalenten entsprechen.

*„Derzeit nicht viel, wenn dadurch auch endlich das Gehalt von Frauen an das der Männer angepasst würde, dann könnten wir darüber reden.“*

*„Homeoffice, Wertschätzung, Möglichkeiten zur Weiterbildung trotz Kinderbetreuung“*

**Abbildung 40: Potentialanalyse: Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit Sie Vollzeit arbeiten bzw. Ihre Arbeitszeit erhöhen? (Mehrfachnennung möglich)**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=58

## 5.2 Potential auf Basis von Frauen in Karenz

Nachfolgend werden Frauen in Karenz und ohne Erwerbstätigkeit nebenbei nach ihren Plänen nach der Karenzzeit in verschiedene Gruppen gegliedert. Frauen, die neben ihrer Karenz erwerbstätig sind, finden sich in den jeweiligen Beschäftigungsgruppen, da bei diesen Frauen durch ihre Nebenerwerbstätigkeit von einem näheren Arbeitsmarktbezug ausgegangen werden kann.

### 5.2.1 Wunsch nach Vollzeiterwerbstätigkeit nach Karenz

#### Kurzbefund

Potential von 300 Personenäquivalenten; keine Veränderung durch die drei bedingten Szenarien

0,7% bzw. drei Frauen planen nach ihrer Karenz eine Vollzeiterwerbstätigkeit aufzunehmen. In der Potentialanalyse wird davon ausgegangen, dass 95% dieser Frauen bzw. 300 Personenäquivalente dies auch schaffen.

Für diese Frauen sind vor allem die Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausschlaggebend, um ihren Plan tatsächlich umsetzen zu können – und zwar deren Verfügbarkeit wie auch Qualität vor allem im Kleinkindbereich.

*„Mehr Betreuungsplätze müssten geschaffen werden! Selbst wenn man eine der Möglichkeiten in Anspruch nehmen möchte oder sich kurzfristig entschließt früher arbeiten zu gehen, ist der Einstieg unmöglich, da man keinen Betreuungsplatz bekommt!“*

*„In jeder Gemeinde genügend Kinderbetreuungsplätze“*

*„Es müsste qualitativ hochwertige Einrichtungen mit viel Betreuungspersonen, mit guter Ausbildung und viele Tagesmütter mit familiärer Atmosphäre geben. Die Ausbildung und die Bezahlung müsste bei der Betreuung der kleinsten Kinder viel höher sein.“*

## 5.2.2 Wunsch nach Teilzeiterwerbstätigkeit bzw. geringfügiger Beschäftigung bei (eher) guten Umsetzungschancen

### Kurzbefund

Potential von 1.700 Personenäquivalenten bei 22,4 gewonnenen Wochenstunden je Frau; keine Veränderung durch die drei bedingten Szenarien

3,9% bzw. 17 Frauen möchten nach der Karenz eine Teilzeiterwerbstätigkeit oder geringfügige Beschäftigung annehmen – im Durchschnitt mit 22,4 Wochenstunden. Die Umsetzungschancen werden aus Sicht der Befragten als sehr bzw. eher gut bewertet. Es wird daher im Modell davon ausgegangen, dass 95% dies auch umsetzen können, was 1.700 Personenäquivalenten entspricht.

Wichtig ist diesen Frauen eine Wertschätzung der Kindererziehung bzw. mehr Bewusstseinsbildung für die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung. Zudem würden sie sich zur Realisierung ihres Vorhabens eine bessere Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsmöglichkeiten und eine höhere Qualität dieser Einrichtungen wünschen sowie mehr Pflegeurlaub.

*„Das Betreuungsangebot muss gegeben sein und zwar auch spontan. Das heißt, wenn ich die Möglichkeit erhalte, einen Job anzunehmen, dann muss ich mein Kind betreut bekommen und nicht erst warten müssen bis zum nächsten Herbst (wenn überhaupt). Auch wenn es um eine Aufstockung der Stunden geht!“*

*„Auf alle Fälle eine Aufstockung des Betreuungspersonals. Strikte Vorgaben, wie lange ein Kind betreut werden muss aufgrund der Arbeitszeit. Viele Kinder dürfen nicht mal die vollen Stunden bleiben, weil es für Personal oder Kind zu viel wird. Dass die Mütter arbeiten, interessiert hier leider niemanden.“*

*„Erweiterte Angebote für Mütter mit kleinen Kindern und mehr leistbare Optionen wären toll. Mehr Unterstützung von Arbeitgebern für Frauen wäre auch wichtig.“*

## 5.2.3 Wunsch nach Teilzeiterwerbstätigkeit bzw. geringfügiger Beschäftigung bei (eher) schlechten Umsetzungschancen

### Kurzbefund

Potential von 160 Personenäquivalenten bei 21,3 gewonnenen Wochenstunden je Frau; keine Veränderung durch die drei bedingten Szenarien

2,1% bzw. neun Frauen möchten nach der Karenz eine Teilzeiterwerbstätigkeit oder geringfügige Beschäftigung annehmen – im Durchschnitt mit 21,3 Wochenstunden. Die Chancen der Umsetzbarkeit werden dabei allerdings von vier Frauen als gar nicht gut und von fünf als eher nicht gut eingeschätzt. Für erstere wird dabei im Modell von einer Umsetzungswahrscheinlichkeit von 5% und für zweitere von 25% ausgegangen, was insgesamt 160 Personenäquivalenten entspricht.

Viele Frauen sehen dabei aufgrund der Kinderbetreuung keine oder nur geringe Umsetzungschancen bzw. möchten eigentlich noch länger bei dem/den Kind/ern bleiben, was allerdings aus finanziellen Gründen nicht möglich ist.

*„Ich werde mittlerweile wirklich wütend. Aus dem einfachen Grund, dass die Betreuung des eigenen Kindes durch die Mutter nicht als Arbeit angesehen wird - wenn ich mein Kind in Fremdbetreuung gebe jedoch sehr wohl! Kindergarten etc. ist mittlerweile durch Förderungen sogar gratis. Warum bekommen Mütter nach Ende des Mutterschutzes diese Förderungen nicht auch ausbezahlt? Schließlich machen sie genau dieselbe Arbeit in noch viel höherem Stundenausmaß. Viele Frauen würden sehr gerne ganz zuhause bei ihren Kindern bleiben, können es aber schlichtweg aus finanziellen Gründen nicht.“*

Zudem wäre es nach Meinung dieser Frauen wichtig, dass sich Väter mehr an der Kinderbetreuung beteiligen bzw. generell gesellschaftlich diesbezüglich ein Umdenken stattfinden sollte.

*„Ja finde es gut, Frauen zu fördern. Aber ich bin der Meinung, dass das ganze System falsch läuft. Frauen sollen nicht den Männern hinterherhechten müssen, dass sie einmal eine angemessene Pension bekommen. Im Gegenzug sollte der männlichen Bevölkerung nahegelegt werden, dass Care Arbeit zu ihrem Leben genauso dazugehört! Da muss aber ein Umdenken stattfinden und die Politik muss die dazugehörenden Schritte einleiten! Frauen werden immer herangezogen, wenn es in irgendeiner Art und Weise nicht mehr geht. Doch niemand erwähnt ein einziges Mal die Mehrbelastung der Frauen - den Mental Load, der wieder zu körperlichen und psychischen Krankheiten führt!“*

*„Ich kann nur betonen, nicht Frauen und ihre geringeren Stunden, die sie in der Erwerbsarbeit leisten, sind das Problem! Die vorgelebten Stereotype und der gesellschaftliche Druck an Frauen sind das Problem! Mehr Wertschätzung, mehr Respekt vor den Aufgaben und gleichberechtigte Aufteilung der Care Arbeit würde zu einem Umdenken führen!“*

## 5.3 Potential auf Basis von Frauen auf Arbeitssuche

Zu nachfolgenden Gruppen gehören Frauen, die aktuell weder in Beschäftigung noch in Karenz sind, aber aktuell eine Arbeitsstelle suchen.

### 5.3.1 Arbeitssuche mit Problemen

#### **Kurzbefund**

**Szenario 0:** Potential von 600 Personenäquivalenten bei 24,6 gewonnenen Wochenstunden je Frau

**Szenario 1 mit verbesserter Kinderbetreuung:** Potential von 2.000 Personenäquivalenten

**Szenario 2 mit stärkerer Partner\_innenbeteiligung:** Potential von 2.500 Personenäquivalenten

**Szenario 3 mit berufsbezogenen Änderungen:** Potential von 3.900 Personenäquivalenten

13,3% bzw. 57 Frauen sind aktuell auf Arbeitssuche - im Durchschnitt mit 24,6 Wochenstunden – und sehen sich dabei mit diversen Problemen konfrontiert, gehäuft insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund (43% Anteil), was in erster Linie auf Sprachschwierigkeiten zurückzuführen sein dürfte.

*„Seit 4 bis 5 Jahren lebe ich in Kärnten, und im Vergleich zu anderen Bundesländern in Österreich, hier gibt es weniger Ausländer. Nicht alle sind daran hier gewöhnt, und meine Deutschkenntnisse sind natürlich nicht so fortgeschritten wie bei anderen. Das ist der Grund, warum es schwerfällt, eine Stelle zu finden. Mit einem Kind ist es schwierig, Sprachkurse zu besuchen, während ich arbeiten und Geld verdienen muss. Obwohl ich in meinem Heimatland einen Universitätsabschluss habe, muss ich aufgrund meiner sprachlichen Fähigkeiten von meinem Beruf abweichen und nehmen, was verfügbar ist, auch wenn es meinen Präferenzen nicht entspricht.“*

Auf Basis des Szenarios 0 – also ohne entsprechende Änderungen – bedeutet dies im Modell der Potentialanalyse, dass 10% trotz der Schwierigkeiten kurz- oder mittelfristig eine Arbeitsstelle finden werden, was 600 Personenäquivalenten entspricht.

Zumeist sind bei diesen Frauen Arbeitszeiten nicht mit Kinderbetreuungspflichten vereinbar (n=36, 63% Anteil, siehe Abbildung 41) und/oder es sind keine Stellen mit dem entsprechenden Wunscharbeitszeitausmaß (n=23, 39% Anteil), im Wunschbereich (n=16, 28% Anteil) und/oder in Wohnortnähe (n=17, 30% Anteil) verfügbar.

*„Mir ist es schon wichtig zu arbeiten, man muss die Kinder ja ernähren können. Aber ohne Jobangebote, die Wochenenden oder Ferien ausschließen, geht es nicht.“*

*„Ich möchte schnell wieder arbeiten gehen. Das Problem ist das Angebot. Würde auch mehr Stunden arbeiten, aber den ganzen Tag geht es nicht. Und da ich kein Auto habe, bin ich auch auf einen Arbeitsplatz angewiesen, der in der Nähe ist.“*

*„Dienstgeber möchten nicht Frauen nehmen, wenn sie hören, dass sie ein kleines Kind haben. Flexible Arbeitszeiten gehen bei Frauen mit Kindern nicht, das sollte auch ein Dienstgeber verstehen.“*

*„Trotz meiner Qualifikationen finde ich mich oft als Reinigungskraft wieder, da diese Tätigkeit besser mit meinen Arbeitszeiten in Einklang steht, obwohl ich mir weder Betreuung noch einen besseren Job leisten kann.“*

*„Als alleinerziehende Mutter habe ich es wirklich nicht leicht. Es ist unfair, dass die Regelungen für alle Mütter gleich sind, selbst wenn einige von ihren Partnern unterstützt werden. Es frustriert mich, dass es unmöglich ist, in meinem Wunschberuf im Einzelhandel zu arbeiten, einfach aufgrund der Öffnungszeiten und meiner Mutterschaft.“*

Zudem sind auch finanzielle Aspekte problematisch: So wird von 12% das Einkommen als zu gering eingeschätzt (n=7). Gehäuft wünschen sich diese Frauen eine bessere Entlohnung bzw. sind aufgrund finanzieller Belange auf Arbeitssuche – auch wenn sie lieber länger zu Hause bei den Kindern bleiben würden.

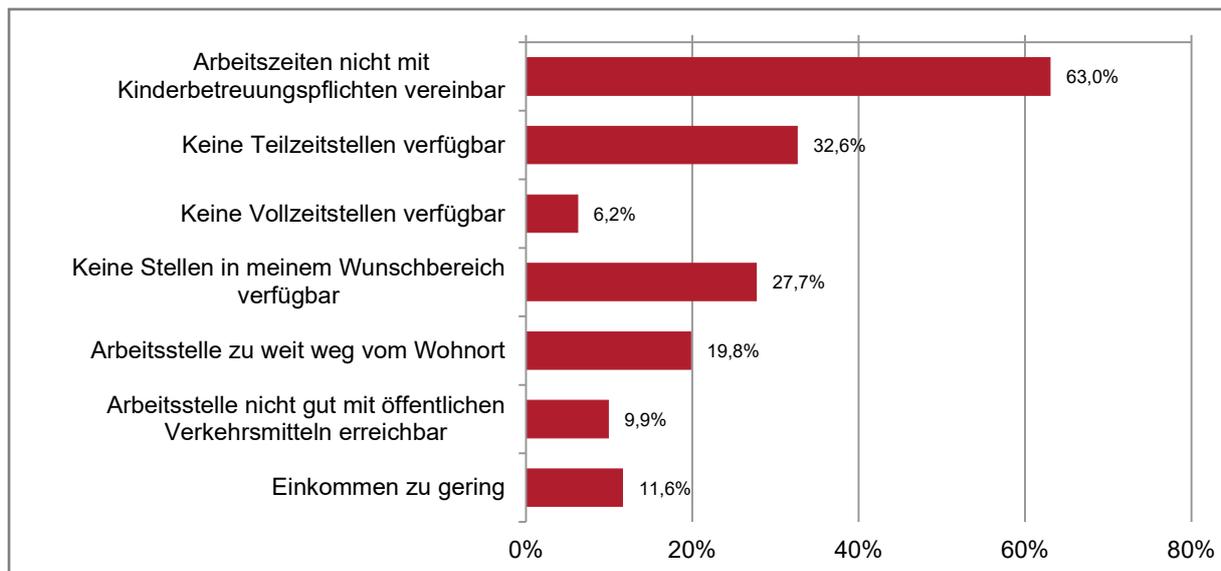
*„Es ist ein Luxus zu Hause zu bleiben und mit Kindern Zeit zu verbringen. Wenn man sich das leisten kann, ist es natürlich viel besser“*

*„Bei mir war es so, dass ich sofort wieder arbeiten gehen wollte. Als Alleinerzieherin hat man keine andere Wahl.“*

*„Mit Kindern Zeit verbringen ist wichtig, wenn man es sich leisten kann.“*

Würden solcherart berufsbezogener Änderungswünsche umgesetzt werden können, würde sich die Wahrscheinlichkeit einer Stundenaufstockung auf 65% erhöhen und für das bedingte Szenario 3 einen Gewinn von insgesamt 3.900 Personenäquivalenten bedeuten.

**Abbildung 41: Potentialanalyse: Mit welchen Schwierigkeiten sehen Sie sich bei der Stellensuche konfrontiert? (Mehrfachnennung möglich)**



Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=57

Bei 34 dieser Frauen beteiligen sich zudem die Väter bzw. Partner\_innen nicht in gleichem Ausmaß bei der Kinderbetreuung und 24 Frauen schätzen die Kinderbetreuung in der Region als (eher) nicht gut ein.

*„Die traditionelle Rollverteilung ist desaströs für Frauen. Warum können Männer nicht vier Tage arbeiten statt fünf und sich um die Kinder kümmern? Aber die Kinderbetreuung muss grundsätzlich anders werden und die Eltern müssen besser informiert werden, damit Kinder NICHT benachteiligt sind, wenn die länger in der Schule sind oder in einer Betreuung.“*

*„Betreuungsplätze müssen passend sein (Zeiten, Kindergartenplätze); Zum Beispiel: Dienstgeber will Kinderbetreuungsplatznachweis oder Kindergarten will Arbeitsnachweis.“*

Würden sich nun Partner\_innen stärker beteiligen bzw. würde das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten verbessert werden, würde sich die Wahrscheinlichkeit einer Stundenaufstockung auf jeweils 65% erhöhen und für das Szenario 2 einen Gewinn von insgesamt 2.500 bzw. für das Szenario 1 einen Gewinn von insgesamt 2.000 Personenäquivalenten bedeuten.

### 5.3.2 Arbeitssuche ohne Probleme

#### Kurzbefund

Potential von 90 Personenäquivalenten; keine Veränderung durch die drei bedingten Szenarien

0,2% bzw. eine Frau gab an, bei der Arbeitssuche mit keinen Schwierigkeiten konfrontiert zu sein. Dies scheint eher die Ausnahme zu sein (siehe hierzu auch Kapitel 4.6). Im Modell wird davon ausgegangen, dass 95% der Frauen aus dieser Gruppe, diesen Plan auch tatsächlich umsetzen können, was für das Basisszenario einem Gewinn von 90 Personenäquivalenten entspricht.

### 5.3.3 (Wieder-)Einstellzusage

#### Kurzbefund

Potential von 1.400 Personenäquivalenten; keine Veränderung durch die drei bedingten Szenarien

3,3% bzw. 14 Frauen haben eine (Wieder-)Einstellzusage für eine frühere oder neue Arbeitsstelle. Es wird im Modell davon ausgegangen, dass 95% dies auch umsetzen können, was für das Basisszenario einem Plus von 1.400 Personenäquivalenten entspricht.

In dieser Gruppe spielt auch Saisonarbeit eine nicht unwesentliche Rolle. Gefordert wird dabei gehäuft eine bessere Jobvermittlung durch das AMS sowie flexiblere Arbeitszeiten bzw. generell mehr Unterstützung seitens der Betriebe.

*„Nach einer Karenzzeit sehen sich Frauen oft gezwungen, entweder eine neue Stelle zu suchen oder bei ihrem vorherigen Arbeitgeber weiterzuarbeiten. Die Situation ist für Frauen in dieser Lage besonders herausfordernd. Es gestaltet sich schwierig, nach einer Karenz eine neue Position auf einer höheren Ebene zu erreichen, da die berufliche Entwicklung stagniert und man von vorne beginnen muss. Dies wirkt sich nachteilig aus, insbesondere, da es in der Natur der Frauen liegt, schwanger zu sein. Es führt zu Benachteiligungen und daher wäre mehr Unterstützung wünschenswert, um Frauen dabei zu helfen, selbständig zu werden.“*

*„Es wäre gut, dass Betriebe stärker auf die Bedürfnisse von Müttern und alleinerziehenden Müttern eingehen, indem sie mehr Angebote bereitstellen, die auch während Ferienzeiten zugänglich sind. Und Angebote sollen nicht so teuer sein.“*

*„Die Betriebe sollten flexibler sein, was Arbeitszeiten betrifft. An Wochenenden gibt es noch dazu gar keine Betreuungsangebote. Wenn das nicht möglich ist zu ändern, dann vielleicht ein wenig mehr finanzielle Unterstützung für Mütter mit jüngeren Kindern.“*

## 5.4 Potential auf Basis von Frauen mit übergreifenden Merkmalen

In den nachfolgenden Gruppen finden sich Frauen, die entweder

- in Karenz sind und danach eine Ausbildung absolvieren möchten oder noch länger zu Hause bleiben wollen oder
- nicht in Karenz oder Beschäftigung sind und aufgrund nachfolgender Gründe aktuell keine Arbeit suchen.

### 5.4.1 Wunsch nach bzw. in Ausbildung

#### Kurzbefund

Potential von 110 Personenäquivalenten; keine Veränderung durch die drei bedingten Szenarien

2,4% bzw. 10 Frauen sind zum Zeitpunkt der Befragung in Ausbildung bzw. planen, in näherer Zukunft eine Ausbildung zu beginnen. Im Schätzmodell wird daher davon ausgegangen, dass lediglich bei 10% dieser Frauen ein Potential besteht, in den nächsten drei Jahren eine Beschäftigung zu beginnen bzw. ihre Arbeitsstunden aufzustocken. Dies entspricht im Basisszenario einem Gewinn von 110 Personenäquivalenten.

Laut Aussagen der Expert\_innen ist in vielen Fällen die Vereinbarkeit der Ausbildungsteilnahme mit Kinderbetreuungspflichten ein großes Thema. In diesem Zusammenhang wird beispielsweise das FH-Studium „Frauen, Handwerk und Technik“ angeführt, welches ohne

Ausnahme eine ganztägige Teilnahme vorsieht. Zudem kann die Erreichbarkeit von Ausbildungsstätten problematisch sein, so wäre beispielsweise der zuständige Ausbildungsstandort Klagenfurt, aber Lienz wäre manchmal besser erreichbar, liegt allerdings in einem anderen Bundesland, was wiederum Schwierigkeiten bei Zugangsvoraussetzungen und Anerkennungen nach sich ziehen kann. Dies betrifft auch Frauen, die gerne eine Ausbildung im Bereich Kinderbetreuung machen würden. Allerdings gilt: Wenn die Ausbildung aufgrund der besseren Erreichbarkeit in Tirol absolviert wird, wird sie in Kärnten nicht anerkannt. Dazu müssten die Frauen in Kärnten an der Bildungsanstalt für Elementarpädagogik (BAfEP) noch einmal zusätzliche Kurse absolvieren.

**Good-Practice für die Teilnahme von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten an einer Ausbildung:** Das AMS bietet in Spittal aufgrund der langen Fahrtstrecke keine Deutschkurse mehr an. Nun wird das Angebot über die Universität organisiert, die auch eine entsprechende Kinderbetreuung anbietet – auch ganz kurzfristig – und in den Ferien von ca. 7 bis 18 Uhr. Ein Einstieg ist jederzeit möglich.

Aus den Befragungsdaten geht zudem hervor, dass sich diese Frauen gehäuft eine stärkere Männerbeteiligung wünschen würden.

*„Ermöglichung (im Sinne der Gleichberechtigung), dass Männer einfacher Stunden reduzieren können = Teilzeitarbeit für Männer, damit Frauen Vollzeitbeschäftigung nachgehen können. Enorme Diskriminierung dahingehend vorherrschend am Kärntner Arbeitsmarkt.“*

## 5.4.2 Möchte noch zu Hause bleiben bzw. geht aufgrund eines weiteren Kindes wieder in Karenz

### Kurzbefund

Potential von 150 Personenäquivalenten

6,6% der Befragten bzw. 29 Frauen möchten weiterhin zu Hause bleiben und ihre Kinder selbst betreuen bzw. planen in nächster Zeit ein weiteres Kind. Dies trifft gehäuft auf Frauen zu, die bereits drei und mehr Kinder haben (43% Anteil). Zudem ist in zwei Drittel dieser Fälle das jüngste Kind nicht älter als zwei Jahre. Drei Viertel dieser Frauen sind negativ eingestellt gegenüber der Idee, Frauen entweder früher wieder in Beschäftigung zu bringen oder sie dazu zu bewegen, bei einer Teilzeitbeschäftigung bzw. geringfügigen Beschäftigung ihre Stundenzahl aufzustocken. Sie verfolgen eher den Ansatz, dass Frauen so lange wie möglich bei den Kindern bleiben sollen – zumindest bis zu einem gewissen Alter der Kinder, welches in der Regel mit bis zu drei Jahren angegeben wird.

Im Modell wird daher davon ausgegangen, dass lediglich bei 5% dieser Frauen ein Potential besteht, in den nächsten drei Jahren eine Beschäftigung zu beginnen. Dies entspricht einem Gewinn von 150 Personenäquivalenten.

*„Halte ich nichts davon, weil eine Mutter die Möglichkeit haben sollte, so lange wie möglich bei ihren Kindern Zuhause zu bleiben, ohne nebenbei arbeiten zu müssen! Karenzzeit aufstocken und besser bezahlen! Kinder sind die Zukunft und sollten sich in den ersten 3 Lebensjahren bei der Mutter Zuhause entwickeln dürfen!“*

*„Mir ist die Betreuung und Erziehung meines Kindes wichtig, deshalb gebe ich es nicht vor dem 4. Lebensjahr in Fremdbetreuung. Auch wenn ich kein Geld dafür bekomme ... Unsere Kinder sind das höchste Gut und wenn diese in einer guten Familie aufwachsen können, ist es das Beste für sie und ihren weiteren Lebensweg.“*

*„Schrecklich! Die Kinder brauchen ihre Mutter so lange wie möglich!!!“*

*„Der Ansatz gehört umgedreht. Es müsste das Mutter-Sein wieder in den Vordergrund gestellt werden. Kinder bis 3 Jahren gehören zur Mutter und nicht in eine Einrichtung. Dass die Kinder zu Hause aufwachsen dürfen und Mütter nicht arbeiten gehen müssen, daran sollte gedacht werden!!! Dahingehend sollten Mütter besser entlohnt werden.“*

Teils finden sich in dieser Frauengruppe auch konservative Rollenbilder von Familie, welche die Betreuung von Kindern ausschließlich bei den Müttern sehen. Zudem plädieren sie gehäuft dafür, Mütter bzw. Väter, die sich selbst ohne Fremdbetreuung um die Kindererziehung kümmern, entsprechend einer Beschäftigung zu entlohnen.

*„Frauen sollen nicht gleich wieder in der Arbeit einsteigen, außer sie wollen Kinder, die von der Stadt erzogen werden. Am besten bleiben Mütter so lang wie möglich zuhause mit ihren Kindern. Es ist besser für die Kinder und langfristig auch für die Stadt. Viele Probleme, die wir heutzutage haben, sind, weil wir keine Kernfamilien mehr haben. Ein Mann, eine Frau und so viele Kinder, wie Gott sie schenkt, ist wie es sein soll.“*

*„Es wäre viel qualitativer, die Mütter bei ihren Kindern zu lassen und sie für ihre Arbeit und Mühen zu entlohnen. Mütter haben an einem Tag mehr Berufe als jemand der z.B. ins Büro geht. Es fehlt eindeutig Wertschätzung den Müttern gegenüber. Alles andere scheint in der heutigen Zeit mehr wert zu sein. Traurig.“*

### 5.4.3 Gesundheitliche Probleme

#### Kurzbefund

Potential von 60 Personenäquivalenten

1,4% bzw. 6 Frauen kämpfen mit gesundheitlichen Problemen und können daher zum Zeitpunkt der Befragung keine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Im Modell wird davon ausgegangen, dass bei 10% dieser Frauen trotzdem ein Erwerbspotential besteht und sie in den nächsten drei Jahren eine Beschäftigung beginnen können. Dies entspricht einem Gewinn von 60 Personenäquivalenten.

Gefordert wird von diesen Frauen gehäuft eine kostengünstigere Kinderbetreuungsmöglichkeit sowie mehr Wertschätzung für Mütter bzw. Bewusstseinsbildung über die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuungspflichten.

*„Es besteht ein Mangel an Plätzen und Personal in der Kinderbetreuung, was dazu führt, dass vieles privat finanziert werden muss. Dies belastet nicht nur die Familien finanziell, sondern setzt auch Lehrer unter Druck. Es gibt soziale Herausforderungen (...) Und dazu ist die Kinderbetreuung in Kärnten überbeuert und bietet kein Qualität. Eine Neuregelung mit angemessenen Prioritäten wäre angebracht.“*

*„Es ist frustrierend, dass die Kinderbetreuung in Kärnten teuer ist und es an ausreichend Plätzen mangelt. Die Notwendigkeit, sich frühzeitig anzumelden, stellt eine Herausforderung dar, und ist unfair, dass man zahlen muss, wenn man keine Auswahlmöglichkeiten hat.“*

### 5.4.4 Pflege Angehöriger

#### Kurzbefund

Potential von 40 Personenäquivalenten

Rund 10% der befragten Frauen haben neben der Kinderbetreuung zudem auch andere pflege- oder betreuungsbedürftige Personen, um die sie sich kümmern (siehe Tabelle 2 im Anhang). Die meisten davon schaffen es trotz dieser Betreuungstätigkeiten entweder einer Beschäftigung nachzugehen oder sind aktuell auf Arbeitssuche – gehäuft jedoch mit Problemen. Insgesamt 0,8% bzw. vier Frauen sehen sich allerdings aufgrund dieser Pflegetätigkeiten aktuell nicht dazu in der Lage, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Im Modell wird davon ausgegangen, dass bei 10% dieser Frauen trotz der Belastung ein Potential besteht, in den nächsten drei Jahren eine Beschäftigung zu beginnen. Dies entspricht einem Gewinn von 40 Personenäquivalenten.

## 5.5 Zusammenfassung der Befunde der Potentialrechnung

Als Grundlage für die Erstellung dieser Potentialrechnung dienten die Angaben der Repräsentativbefragung von Frauen mit Kindern in Kärnten in Verbindung mit Daten des Mikrozensus zur Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria. Die Herausforderung bestand dabei, ein Schätzmodell zu erstellen, welches einigermaßen realistische Befunde vorlegt; ermöglicht wurde dies zum einen durch die hohe Teilnahmebereitschaft und das große Interesse der Untersuchungsgruppe an der Studie, zum anderen durch die flächendeckenden und genauen Angaben der teilnehmenden Frauen inklusive detaillierter Textbeiträge zur jeweiligen Erläuterung der persönlichen Situation und der individuellen Beweggründe.

Die Berechnungen zum Basisszenario basieren auf der Annahme, dass in näherer Zukunft keine relevanten Verbesserungen in den drei zentralen Bereichen Kinderbetreuung, Partner\_innenbeteiligung und beruflicher Kontext zu erwarten sein werden. Unter dieser Voraussetzung ist davon auszugehen, dass seitens der in dieser Studie untersuchten Zielgruppe – den Müttern mit Kindern unter 15 Jahren in Kärnten – im Bereich des Arbeitskräftepotentials aus unterschiedlichen Gründen und Motivationen insgesamt ein Plus von ca. 7.100 Personenäquivalenten mittelfristig der Wirtschaft zur Verfügung stehen wird. Die zeitliche Abgrenzung für die Rückkehr- und Einstiegsprozesse variiert dabei je nach Subgruppe zwischen einer Dauer von unter einem Jahr bis zu einer Dauer von maximal drei Jahren.

Geht man von einem durchschnittlichen Beschäftigtenstand des Jahres 2023 in Kärnten von ca. 223.000 Personen aus, so errechnet sich bei einem Plus von ca. 7.100 Personenäquivalenten ein Anteilswert von 3,2% an der Gesamtwirtschaft in Kärnten. Zumindest für das Basisszenario fällt die Effektstärke damit doch eher relativ überschaubar aus.

Die statistische und inhaltliche Auswertung der empirischen Materialien brachte drei unterschiedliche bedingte Alternativszenarien zu Tage: Alternativszenario 1 berechnet das Arbeitskräftepotential der Frauen mit Kindern unter der Bedingung, dass es mittelfristig gelingt, die (institutionelle) Kinderbetreuung in Kärnten in signifikantem Ausmaß zu verbessern, wobei hier die Angebotsdichte, die Öffnungszeiten der Einrichtungen und die Flexibilität der Betreuungsangebote im Vordergrund steht.

Das Alternativszenario 2 basiert auf der Annahme einer signifikanten Verbesserung der Beteiligung der jeweiligen Partner\_innen an der Kinderbetreuung.

Das Alternativszenario 3 geht davon aus, dass auf berufsbezogener Ebene signifikante positive Änderungen der Fall sind, sei es im Bereich familienfreundlicher Arbeitszeitvolumen und Arbeitszeitlagen, der jeweiligen Tätigkeitsfelder oder des Anfahrtswegs zur Arbeitsstätte. Nicht zuletzt sind hier auch allfällige Diskriminierungen am Arbeitsmarkt aufgrund von Mutterschaft in den Blick zu nehmen.

Den Befunden zum Alternativszenario 1 zufolge beträgt das Arbeitskräftepotential rund 12.300 Personenäquivalente, fällt also um rund 73% bzw. rund 5.200 Personenäquivalente höher aus als das Basisszenario. Ähnliche Ergebnisse erbringen die Berechnungen zum Alternativszenario 2 mit ebenfalls einem Plus von rund 12.300 Personenäquivalenten, gleichbedeutend mit derselben Differenz von rund 73% bzw. rund 5.200 Personenäquivalenten. Etwas höhere Beiträge entfallen auf das Alternativszenario 3 mit einem Plus von rund 14.400 Personenäquivalenten, entsprechend einer Differenz von rund 103% bzw. rund 7.300 Personenäquivalenten gegenüber dem Basisszenario.

Anmerkung: Zum einen enthalten die drei Alternativszenarien jeweils die Erträge des Basisszenarios, zum anderen existieren inhaltliche Überschneidungen zwischen den drei Alternativszenarien, was die jeweils zugrundeliegenden Motive, Ursachen und

Argumentarien betrifft. Daher ist es nicht zulässig, die drei Einzelbefunde der Alternativszenarien zu addieren.

Alle drei Alternativszenarien zeigen den Berechnungen zufolge gegenüber dem Basisszenario beträchtliche positive Auswirkungen auf das Arbeitskräftepotential mit einem Differenzbetrag von jeweils 5.200 Personenäquivalenten (Szenario 1 und Szenario 2) bzw. 7.300 Personenäquivalenten im Fall von Szenario 3. Daher wären die folgenden Handlungsoptionen einer Prüfung hinsichtlich Machbarkeit zu unterziehen.

## 6 Handlungsoptionen

Welche Maßnahmen lassen sich resümierend zur Erhöhung des Arbeitskräftepotentials von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten in Kärnten ableiten? In der vorliegenden Studie konnte gezeigt werden, dass mehrere Ansatzpunkte für bessere Rahmenbedingungen nötig sind, die eine Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten fördern.

### 6.1 Schaffung verbesserter Arbeitszeitregelungen

Passende Arbeitszeiten und an die Betreuungssituation angepasste Arbeitszeitregelungen sind bei Frauen mit Kinderbetreuungspflichten ein großes Thema und können als Voraussetzung für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bzw. Aufstockung von Arbeitsstunden angesehen werden. Sind Arbeitszeiten nicht mit Kinderbetreuungspflichten vereinbar, wird es auch zu keiner Aufnahme bzw. Ausweitung einer Erwerbstätigkeit kommen. Laut den befragten Expert\_innen schaffen es manche Betriebe im Tourismus mittlerweile fixe, geregelte Arbeitszeiten anzubieten. Im Handel allerdings findet sich nur selten eine solche Strategie mit vorher-sagbaren und planbaren Arbeitseinsätzen. Häufig gibt es im Handel keine fixen Arbeitstage, die Beschäftigten stehen rund um die Uhr „auf Abruf bereit“. Wichtig wäre also eine Kombination aus fixen Arbeitszeiten zur Planbarkeit bei gleichzeitiger Flexibilität im Bedarfsfall.

In Bereichen, in denen Homeoffice prinzipiell praktikabel ist, würde auch das Ermöglichen von Homeoffice unterstützend wirken. Zudem müssen Beginn und Ende der Arbeitszeit auf die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen abgestimmt sein.

### 6.2 Höhere Väterbeteiligung als Hebel

Seitens der Expert\_innen wird davon ausgegangen, dass Frauen umso schneller ins Erwerbsleben zurückkehren, wenn Väter sich stärker bei der Kinderbetreuung einbringen. Dies wird beispielsweise auch vom Wiedereinstiegsmonitoring im Auftrag der Arbeiterkammer Wien belegt (vgl. Riesenfelder & Danzer 2022). Hierfür müssten einerseits Rahmenbedingungen attraktiver gestaltet werden, um eine höhere Väterbeteiligung zu erreichen. Dies betrifft beispielsweise eine Mindestbeteiligung der Väter am Kinderbetreuungsgeldbezug und die Anhebung des Partnerschaftsbonus bei annähernd gleicher Aufteilung der Elternkarenz.

Dessen ungeachtet wird von vielen Männern die Karenz immer noch mit einem Karriereknick in Verbindung gebracht. So besteht etwa die Gefahr, dass berufliche Positionen nicht mehr gesichert sind, wenn Vorgesetzte diesbezüglich skeptisch sind. Hier bräuchte es eine andere Familienkultur in Betrieben, die positiver gegenüber einer Väterbeteiligung besetzt sind.

Ein weiterer Ansatz zur Erhöhung der Väterbeteiligung stellt die Möglichkeit von Elternteilzeit dar, bei der beide Elternteile für eine gewisse Zeit ihre Arbeitszeiten reduzieren (z.B. auf 30 Wochenstunden). Somit kann die Kinderbetreuung besser unter beiden Partner\_innen aufgeteilt werden.

### 6.3 Ausbau (leistbarer) Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Adäquate Kinderbetreuungsmöglichkeiten gelten als Voraussetzung für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bzw. Aufstockung von Arbeitsstunden bei Frauen mit Kinderbetreuungspflichten. In erster Linie müsste dabei gesichert sein, dass jedes Kind, dessen Mutter erwerbstätig

ist bzw. sein möchte, auch einen entsprechenden Betreuungsplatz erhält – ohne lange Wartezeiten. Zudem müssten die Öffnungszeiten an den Berufsalltag angepasst werden, was eine Öffnung zu Tagesrandzeiten sowie entsprechende und durchgehende Angebote während der Ferienzeiten umfasst. Vor allem im Kleinkindbereich gibt es zu wenig Angebote bzw. Betreuungsplätze. Darüber hinaus wäre auch zu diskutieren, wie es gelingen kann, die Qualität der Einrichtungen zu verbessern. Grundvoraussetzung für die Zielerreichung wäre jedenfalls die Schaffung eines ausreichenden Pools von pädagogisch geschultem Personal. Zuletzt zeigen die empirischen Ergebnisse, dass auch die Kosten der Betreuung ein großes Thema für die Mütter sind. Eine qualitativ hochwertige, gut ausgebaute und kostengünstige Kinderbetreuung stellt jedenfalls eine der zentralen Grundvoraussetzungen für das Verwirklichen der Berufsmöglichkeiten von Frauen dar.

## 6.4 Unterstützung von Alleinerziehenden

Die Gruppe der Alleinerzieherinnen sticht insofern hervor, als dass sich in diesem Fall die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch das Fehlen eines zweiten Elternteils erschwert darstellt. Hierauf verweist auch das Wiedereinstiegsmonitoring 2022, in dessen Rahmen gezeigt wurde, dass sich der Wiedereinstieg für Alleinerzieherinnen schwieriger gestaltet, weisen diese doch über den gesamten Beobachtungszeitraum geringere Wiedereinstiegsquoten zum 24. Monat auf (vgl. Riesenfelder & Danzer 2022). Diese Gruppe stellt sich somit besonders vulnerabel dar und benötigt verstärkt Unterstützung, damit ein schneller und erfolgreicher Wiedereinstieg gelingen kann.

## 6.5 Positivere Besetzung des Wiedereinstieges via Teilzeit

Derzeit wird aus Sicht einiger Expert\_innen der Wiedereinstieg via Teilzeit mit wenigen Wochenstunden eher negativ / geringschätzig bewertet. Die Erfahrung zeigt allerdings, dass im Falle eines Wiedereinstiegs mit wenigen Wochenstunden nach einem ersten „Abtesten“ häufig ein hohes Interesse besteht, die Arbeitszeit weiter zu erhöhen. Nicht selten wird in solchen Fällen dann auch die Wochenarbeitszeit sukzessive erhöht – wenn der arbeitgebende Betrieb „mitspielt“. Daher sollte dieser „Wiedereinstiegspfad“ stärker als bisher als grundsätzliche Chance gesehen und gefördert werden. Agreements mit Betrieben hinsichtlich der prinzipiellen Offenheit gegenüber einer Erhöhung des Arbeitszeit-Angebots wären hilfreich.

Dabei bestehen allerdings auch gewisse Herausforderungen. Zum einen besteht beim AMS erst eine Vermittelbarkeit, wenn die Kinderbetreuung gesichert ist. Zum anderen ist ein Kindergartenplatz erst vorhanden, wenn eine Berufstätigkeit vorliegt. Die Vergabekriterien sind streng geregelt: Frauen, die eine Arbeit suchen, werden in der Prioritätenliste nicht nach vorne gereiht. Wenn zudem ein zweites Kind kommt/unterwegs ist, verliert man wiederum für das älteste Kind den Platz, weil die Frau dann wieder in Karenz ist. Diese Fälle gibt es laut den Expert\_innen immer wieder.

## 6.6 Die Rolle der Betriebe stärken – Betriebe in die Pflicht nehmen, Betriebskindergärten forcieren

Wichtig wäre es, in Unternehmen ein Bewusstsein für eine diskriminierungsfreien und vereinbarungsfreundliche Unternehmenspolitik zu schaffen. In der Befragung der Frauen kamen zahlreiche benachteiligende Praktiken zum Vorschein, die Frauen bei Bewerbungen oder bei

der Rückkehr nach der Elternkarenz erleben, die nichts mit ihrer Qualifikation zu tun haben, sondern mit Annahmen aufgrund der Tatsache, dass sie Mütter sind. So zeigen viele Betriebe keine besondere Bereitschaft, schwangere Frauen bis zur Elternkarenz und Mütter in der Phase des Wiedereinstiegs zu unterstützen. Dies gilt auch für Großbetriebe und findet sich auch häufig in den für diese Region zentralen Branchen Tourismus, Handel und Reinigung. Erfahrungsberichten zufolge wurden Mütter in einigen Fällen bereits bei Bekanntwerden der Schwangerschaft benachteiligt (keine Einladung zu Firmenfeiern, keine Einladung zu Weiterbildungen, weniger Teamintegration etc.).

Modelle des Arbeitsplatz-Teilens werden seitens der Betriebe mit großer Mehrheit nicht unterstützt. Eine Chance, die sich hier bieten würde, wäre, die Betriebe positiv in die Verantwortung zu nehmen und sie mit Good-Practice-Ansätzen zu unterstützen, indem beispielsweise Möglichkeiten und Mustermodele aufgezeigt werden, wie geteilte Arbeitsplätze oder das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen direkt vor Ort – und hier eventuell bei kleineren und mittelgroßen Betrieben auch die Möglichkeit der Kooperation in dieser Sache.

**Beispiel Mondi-Gruppe in Frantschach:** Hier gibt es einen Betriebskindergarten, der vorrangig für Kinder von Mitarbeiterinnen zur Verfügung steht. Gibt es allerdings freie Plätze, wird dieser auch für andere Kinder geöffnet.

## 6.7 Ausbau des öffentlichen Verkehrs bzw. alternativer Mobilitätsangebote wie Sammelbusse für den Transport zu Kindergärten in entlegeneren Regionen

Vor allem in entlegenen Regionen, wie beispielsweise Oberkärnten, wird es nötig sein, in die öffentliche Verkehrsinfrastruktur zu investieren bzw. sich alternative Mobilitätsangebote zu überlegen, um Hol- und Bringwege für Mütter machbar zu gestalten. Angeregt wurden hierzu beispielsweise seitens der Expert\_innen Sammelbusse/-taxis zu Betreuungseinrichtungen.

## 6.8 Ausbau der Pflegefreistellung

Die Regelungen zur Pflegefreistellung im Krankheitsfall der Kinder scheinen insbesondere hinsichtlich des maximalen Zeitkontingents auch aus Sicht einiger Mütter derzeit nicht ausreichend, um eine adäquate Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung gewährleisten zu können. Oftmals müssen Mütter im Krankheitsfall Urlaub oder Zeitausgleich aufwenden da die Freistellungstage bereits aufgebraucht sind. Zumindest für Alleinerzieherinnen und Frauen mit mehreren Kindern bräuchte es hierzu eine Aufstockung.

## 6.9 Awareness-Kampagnen

Um die Aufteilung der Kinderbetreuung gleichberechtigter zu gestalten und es Frauen zu ermöglichen neben Kinderbetreuungspflichten erwerbstätig sein zu können, braucht es ein generelles Umdenken in der Bevölkerung. Dies kann durch diverse Awareness-Kampagnen unterstützt werden. Mögliche Themen hierfür wären:

- Benachteiligung von Müttern/Eltern in Betrieben oder bei Bewerbungen aufgrund von Mutterschaft/Elternschaft

- Die Folgen einer verringerten Erwerbstätigkeit, im Sinne der Gefahr von Altersarmut
- Die Möglichkeit einer qualitativ vollen Elementarbildung auch bei kleineren Kindern
- Die Notwendigkeit der Erhöhung der Männer- bzw. Väterbeteiligung im Rahmen der Kinderbetreuung und -erziehung einschließlich der damit verbundenen positiven Effekte

## 6.10 Good-Practice-Ansätze in Gemeinden fördern

Das Gegenargument von Gemeinden, dass „bereits Bedarfserhebungen durchgeführt wurden, es besteht demnach kein Bedarf“, sollte kritisch hinterfragt werden. Die Erfahrung zeigt, dass in jenen Fällen, in denen ein qualitativ gutes und flexibles Angebot bereitgestellt wird, sich in der Folge sehr wohl eine breite Nachfrage entwickelt.

Eine positive Bewerbung der Gemeinden mit Good-Practice im Bereich der Kindergärten (flexible Angebote, guter Ruf etc.) sollte als Chance gesehen werden. Es war schon mehrfach zu beobachten, dass andere Gemeinden dann „nachziehen“, weil Gemeinden grundsätzlich in einer Wettbewerbssituation stehen.

### **Kinderbetreuungszentrum in Gmünd und Malta als positives Beispiel**

- über 20 Gruppen mit Kindern aus dem gesamten Liesertal
- flexible Kinderbetreuung möglich, in den Ferien offen
- Neuaufnahmen nur mehr für die Gemeindebürger\_innen möglich
- ohne Bedarfserhebung
- Gemeinde Fischertratten: so viel Zuzug wie keine andere Gemeinde in dem Raum

## 6.11 Ausbau der Unterstützungsangebote für pflegebedürftige Angehörige

Gerade im ländlichen Raum dürfte es häufiger als in urbaneren Lagen als üblich gelten, dass Frauen die Pflege von Angehörigen selbst übernehmen. Kommen Kinderbetreuungspflichten hinzu, ist es dann den betroffenen Frauen oftmals nicht mehr möglich, auch noch einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Hier bräuchte es mehr Angebote bzw. finanzielle Unterstützung, die Frauen bei der Pflgetätigkeit ihrer Angehörigen entlasten und diesbezüglich Alternativen aufzeigen.

## 7 Literatur und verwendete Datenquellen

- AMIS-Datenbank, Beschäftigtendaten laut Dachverband, Jahresdurchschnittswerte 2022; [https://www.dnet.at/Amis/Datenbank/DB\\_Index.aspx](https://www.dnet.at/Amis/Datenbank/DB_Index.aspx)
- Angel, Stefan; Bittschi, Benjamin; Horvath, Thomas; Kogler, Marion; Mahringer, Helmut (2023): Aktivierbare Arbeitsmarktpotenziale und "Stille Reserven" in Österreich. Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Bergmann, Nadja; Reichert, Helga; Sorger, Claudia; Amon-Konrath, Cornelia und Wagner-Steinrigl, Cornelia (2021): Eltern am Arbeitsplatz. Zwischen Vereinbarkeit und Diskriminierung. Ergebnisse des Projekts „parents@work“. Abrufbar unter: <https://parentsat-work.eu/>
- Budig, Michelle & England, Paula (2001): The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review* 66 (2): 204–25.
- Crittenden, Ann (2001): The price of motherhood: Why the most important job in the world is still the least valued. New York: Henry Holt.
- Cukrowska-Torzewska, Ewa & Matysiak, Anna (2018): The Motherhood Wage Penalty: A Meta-Analysis. Working Papers. Vienna Institute of Demography. 08/2018
- Danzer, Lisa; Lechner, Ferdinand; Riesenfelder, Andreas (2021): Evaluierung der Förderung für Wiedereinsteigerinnen (WE) des AMS Kärnten. Im Auftrag des Arbeitsmarktservice Kärnten.
- Mayrhuber, Christine (2018): Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit auf das Lebenseinkommen von Frauen. Wien: Studie im Auftrag des AMS.
- Pfluger, Bettina (2024): Frauen mit Kindern haben bei Bewerbungsgesprächen schlechtere Karten. In: DerStandard vom 27. Februar 2024 10:41, Online unter: <https://www.derstandard.at/story/3000000209222/frauen-mit-kindern-haben-bei-bewerbungsgespraechen-schlechtere-karten>
- Pointecker, Mark; Fugger, Harald; Gumhold, Oliver; Stilling, Ines; Gerstmann, Katja; Bergmann, Nadja; Sorger Claudia; Mairhuber, Ingrid; Sardadvar, Karin (2018): EU-Project: Men and Reconciliation of Work and Family: Supporting the Path to Gender Equal Distribution of Parental Leave and Working Time. Publikation des Sozialministeriums.
- Riesenfelder, Andreas; Danzer, Lisa (2022): Wiedereinstiegsmonitoring 2022: Auswirkungen der Covid-Krise und längerfristige Trends. Ein Überblick über die Ergebnisse der Sonderauswertung zu den Kohorten 2016 bis 2020 in Österreich. Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Sorger, Claudia (2016): Die Vision einer geschlechtergerechten Arbeitszeit. In: Bergmann, N. und Sorger, C.: 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. ÖGB-Verlag: Wien
- Sorger, Claudia; Bergmann, Nadja und Danzer, Lisa (2020): Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich: Teilzeit - ist das wirklich mein Wunsch?... Studie im Auftrag der Abteilung Frauenpolitik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich.
- Sorger, Claudia (2020): Was heißt denn hier normal? Die Erosion der Normalarbeitszeit und die Normalisierung der Teilzeitarbeit. In: Stützle, Ingo (Hrsg.): Work-Work-Balance. Marx, die Poren des Arbeitstags und neue Offensiven des Kapitals. Dietz Berlin, 176-193
- Statistik Austria: Kindertagesheimstatistik 2021/22, Wien.
- Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (AKE) 2022.

## 8 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	(Register-)Arbeitslosenquoten: Bestand – Jahresdurchschnittswerte 2022, nach Geschlecht und Bundesland	14
Abbildung 2:	(Register-)Arbeitslosenquoten: Bestand - Jahresdurchschnittswert(e) 2022, nach Branche (ÖNACE); Geschlecht: Frauen	15
Abbildung 3:	Beschäftigungsquoten: Jahresdurchschnittswert(e) 2022, nach Geschlecht und Bundesland	17
Abbildung 4:	Erwerbsquoten: Jahresdurchschnittswert(e) 2022, nach Geschlecht und Bundesland	18
Abbildung 5:	Anteil an Teilzeitbeschäftigten unter Kärntnerinnen nach Gemeindegröße	19
Abbildung 6:	Beschäftigungsausmaß nach Geschlecht und Kind/ern im Haushalt, Kärnten	20
Abbildung 7:	Beschäftigungsausmaß teilzeitbeschäftigter Frauen, Kärnten	21
Abbildung 8:	Durchschnittliche tatsächlich geleistete Arbeitsstunden pro Woche und Normalarbeitsstunden pro Woche nach Geschlecht und Beschäftigungsausmaß; Kärnten und Österreich	22
Abbildung 9:	Betreuungsquoten 2021, Kärnten und Österreich	24
Abbildung 10:	Welche Betreuungsangebote nehmen Sie aktuell für Ihr/e Kind/er in Anspruch? (Mehrfachnennung möglich)	25
Abbildung 11:	Wie zufrieden sind Sie mit der Situation der Kinderbetreuung in Ihrer Region?	26
Abbildung 12:	Warum sind Sie mit der Situation der Kinderbetreuung in Ihrer Region nicht zufrieden, was fehlt Ihnen? (Mehrfachnennung möglich)	27
Abbildung 13:	Beteiligt sich der Vater des Kindes bzw. Ihr Partner oder Ihre Partnerin regelmäßig an der Kinderbetreuung?	30
Abbildung 14:	Meldung als arbeitslos oder arbeitsuchend beim Arbeitsmarktservice (AMS) in den letzten sechs Monaten, nach ausgewählten Merkmalen	32
Abbildung 15:	Wie sehr hat Ihnen das AMS geholfen?	32
Abbildung 16:	Wie sehr hat/haben Ihnen diese Einrichtungen geholfen?	34
Abbildung 17:	Erwerbstätigkeit zu bestimmten Zeitpunkten	35
Abbildung 18:	Welchem der folgenden beruflichen Qualifikationsniveaus entspricht Ihre Tätigkeit am besten?	36
Abbildung 19:	Dauer des Arbeitsweges (eine Strecke) in Minuten	36
Abbildung 20:	Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen am Standort?	37
Abbildung 21:	Ihr ungefähres EINKOMMEN aus allen Erwerbstätigkeiten (netto) im letzten Monat?	37
Abbildung 22:	Zufriedenheit mit dem Ausmaß der wöchentlichen Arbeitsstunden und der Lage der Arbeitszeiten (bspw. Wochenend-, Schicht- oder Nachtarbeit, Arbeit zu Tagesrandzeiten)	38
Abbildung 23:	Wenn aktuell oder zwischen den Geburten Vollzeit: Welche Faktoren sind/waren für Sie wichtig bzw. ausschlaggebend dafür, dass Sie neben Kinderbetreuungspflichten Vollzeit arbeiten können/konnten? (Mehrfachnennung möglich)	40
Abbildung 24:	Haben Sie vor, in den nächsten 3 Jahren weiter in Vollzeit zu arbeiten oder Ihre Stunden zu reduzieren?	41
Abbildung 25:	Haben Sie vor, in den nächsten 3 Jahren Ihre Stunden zu erhöhen?	42
Abbildung 26:	Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit Sie Vollzeit arbeiten bzw. Ihre Arbeitszeit erhöhen? (Mehrfachnennung möglich)	44
Abbildung 27:	Welche Voraussetzungen müssten gegeben sein, damit Sie Vollzeit arbeiten bzw. Ihre Arbeitszeit erhöhen? (Mehrfachnennung möglich)	45
Abbildung 28:	Haben Sie schon einmal Benachteiligung in Betrieben oder bei Bewerbungsgesprächen aufgrund Ihrer Mutterschaft erlebt?	46
Abbildung 29:	Arten von Benachteiligung in Betrieben oder bei Bewerbungsgesprächen aufgrund Mutterschaft (Mehrfachnennung möglich)	49
Abbildung 30:	Auswirkungen auf den beruflichen Einstieg nach der Karenz (Mehrfachnennung möglich)	51
Abbildung 31:	Wie schätzen Sie die Dauer der Elternkarenz ein?	52
Abbildung 32:	Wenn in Karenz und nicht beschäftigt: Was haben Sie in nächster Zeit beruflich vor? (Mehrfachnennung möglich)	52
Abbildung 33:	Wenn Arbeitswunsch: Wie schätzen Sie Ihre Chancen ein, Ihren geplanten Erwerbswunsch umzusetzen?	53

Abbildung 34: Über welche Kanäle suchen Sie? (Mehrfachnennung möglich)	54
Abbildung 35: Welche Faktoren sind Ihnen bei der Stellensuche wichtig? (Mehrfachnennung möglich)	55
Abbildung 36: Wäre ein Fachkurs des Arbeitsmarktservice (AMS) oder ein anderes Angebot des AMS für Wiedereinsteigerinnen aus Ihrer Sicht hilfreich bei Ihrer Arbeitsuche?	56
Abbildung 37: Warum suchen Sie nicht nach einer Arbeitsstelle? (Mehrfachnennung möglich)	57
Abbildung 38: Lebensunterhalt (LUK) nach Frauen mit Kindern unter 15 Jahren in Tausend, Kärnten	58
Abbildung 39: Potentialanalyse: Welche Voraussetzungen müssten gegeben sein, damit Sie Vollzeit arbeiten bzw. Ihre Arbeitszeit erhöhen? (Mehrfachnennung möglich)	67
Abbildung 40: Potentialanalyse: Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit Sie Vollzeit arbeiten bzw. Ihre Arbeitszeit erhöhen? (Mehrfachnennung möglich)	71
Abbildung 41: Potentialanalyse: Mit welchen Schwierigkeiten sehen Sie sich bei der Stellensuche konfrontiert? (Mehrfachnennung möglich)	75

## 9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Verteilung der Quotenvariablen in der Grundgesamtheit und der Befragung	10
Tabelle 2:	Gibt es in Ihrem persönlichen Umfeld andere pflege- oder betreuungsbedürftige Personen, um die Sie sich kümmern?	90
Tabelle 3:	Welche Betreuungsangebote nehmen Sie aktuell für Ihr/e Kind/er in Anspruch? (Mehrfachnennung möglich)	90
Tabelle 4:	Keine externen Betreuungsangebote, nach Alter des jüngsten Kindes	90
Tabelle 5:	Wie zufrieden sind Sie mit der Situation der Kinderbetreuung in Ihrer Region?	90
Tabelle 6:	Zufriedenheit mit Kinderbetreuungssituation in Region, nach Betreuungsangeboten (Mehrfachnennung möglich)	91
Tabelle 7:	Zufriedenheit mit der Situation der Kinderbetreuung in Region, nach ausgewählten Merkmalen	91
Tabelle 8:	Warum sind Sie damit nicht zufrieden, was fehlt Ihnen? (Mehrfachnennung möglich)	91
Tabelle 9:	Haben Sie aktuell eine/n Partner_in?	92
Tabelle 10:	Partner_in, nach ausgewählten Merkmalen	92
Tabelle 11:	Beteiligt sich der Vater des Kindes bzw. Ihr Partner oder Ihre Partnerin regelmäßig an der Kinderbetreuung?	92
Tabelle 12:	Wie ist die Arbeitssituation Ihres Partners/Ihrer Partnerin?	92
Tabelle 13:	Ist Ihr Partner/Ihre Partnerin regelmäßig für mehrere Tage beruflich unterwegs?	93
Tabelle 14:	Beteiligung Vater des Kindes bzw. Partner_in an der Kinderbetreuung, nach regelmäßiger beruflicher Abwesenheit für mehrere Tage	93
Tabelle 15:	Waren Sie in den letzten sechs Monaten beim Arbeitsmarktservice (AMS) als arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet?	93
Tabelle 16:	Meldung als arbeitslos oder arbeitsuchend beim Arbeitsmarktservice (AMS) in den letzten sechs Monaten, nach ausgewählten Merkmalen	93
Tabelle 17:	Haben Sie bei Ihrem jüngsten Kind das Arbeitsmarktservice (AMS) aufgesucht, um sich Unterstützung zu Fragen des (Wieder)Einstiegs ins Berufsleben zu holen?	94
Tabelle 18:	Haben Sie bei Ihrem jüngsten Kind das Arbeitsmarktservice (AMS) aufgesucht, um sich Unterstützung zu Fragen des (Wieder)Einstiegs ins Berufsleben zu holen?	94
Tabelle 19:	Wie sehr hat Ihnen das AMS geholfen?	94
Tabelle 20:	Wobei hat Ihnen das AMS geholfen bzw. was haben Sie als besonders unterstützend empfunden?	95
Tabelle 21:	Womit waren Sie unzufrieden bzw. was hätte Sie sich gewünscht?	95
Tabelle 22:	Haben Sie bei Ihrem jüngsten Kind andere Beratungsstellen aufgesucht, um sich Unterstützung zu Fragen des (Wieder)Einstiegs ins Berufsleben zu holen?	95
Tabelle 23:	Wie sehr hat/haben Ihnen diese Einrichtungen geholfen?	95
Tabelle 24:	Wobei haben Sie Ihnen geholfen bzw. was haben Sie als besonders unterstützend empfunden?	95
Tabelle 25:	Waren Sie vor der Geburt Ihres ersten Kindes schon einmal erwerbstätig?	96
Tabelle 26:	Wenn Teilzeit oder geringfügig erwerbstätig: Stundenanzahl bei Erwerbstätigkeit vor Geburt des ersten Kindes?	96
Tabelle 27:	Erwerbstätigkeit vor der Geburt des ersten Kindes, nach ausgewählten Merkmalen	96
Tabelle 28:	Wenn mehrere Kinder: Waren Sie zwischen den Geburten Ihrer Kinder einmal erwerbstätig?	97
Tabelle 29:	Wenn Teilzeit oder geringfügig erwerbstätig: Stundenanzahl bei Erwerbstätigkeit zwischen Geburten der Kinder	97
Tabelle 30:	Sind Sie aktuell erwerbstätig?	97
Tabelle 31:	Wenn Teilzeit oder geringfügig beschäftigt: Stundenanzahl bei Erwerbstätigkeit aktuell	97
Tabelle 32:	Aktuelle Erwerbstätigkeit, nach ausgewählten Merkmalen	97
Tabelle 33:	Aufteilung der Kinderbetreuung, nach aktueller Beschäftigung	98
Tabelle 34:	Aktueller Status	98
Tabelle 35:	In welcher Branche sind Sie tätig?	99

Tabelle 36:	Welchem der folgenden beruflichen Qualifikationsniveaus entspricht Ihre Tätigkeit am besten?	99
Tabelle 37:	Dauer des Arbeitsweges (1 Strecke) in Minuten	99
Tabelle 38:	Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen am Standort?	99
Tabelle 39:	Ihr ungefähres EINKOMMEN aus allen Erwerbstätigkeiten (netto) im letzten Monat?	100
Tabelle 40:	Ist das Einkommen Ihres Partners / Ihrer Partnerin höher, etwa gleich oder niedriger im Vergleich zu Ihrem Verdienst?	100
Tabelle 41:	Wie zufrieden sind Sie mit dem Ausmaß Ihrer wöchentlichen Arbeitsstunden?	100
Tabelle 42:	Wie zufrieden sind Sie mit der Lage Ihrer Arbeitszeiten (bspw. Wochenend-, Schicht- oder Nacharbeit, Arbeit zu Tagesrandzeiten)?	100
Tabelle 43:	Gewünschte Arbeitsstunden pro Woche	100
Tabelle 44:	Wenn aktuell oder zwischen den Geburten Vollzeit: Welche Faktoren sind/waren für Sie wichtig bzw. ausschlaggebend dafür, dass Sie neben Kinderbetreuungspflichten Vollzeit arbeiten können/konnten? (Mehrfachnennung möglich)	101
Tabelle 45:	Haben Sie vor, in den nächsten 3 Jahren weiter in Vollzeit zu arbeiten oder Ihre Stunden zu reduzieren?	101
Tabelle 46:	Aus welchen Gründen haben Sie eine Teilzeitbeschäftigung angenommen bzw. arbeiten Sie geringfügig? (Mehrfachnennung möglich)	101
Tabelle 47:	Haben Sie vor, in den nächsten 3 Jahren Ihre Stunden zu erhöhen?	102
Tabelle 48:	Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit Sie Vollzeit arbeiten bzw. Ihre Arbeitszeit erhöhen? (Mehrfachnennung möglich)	102
Tabelle 49:	Welche Voraussetzungen müssten gegeben sein, damit Sie Vollzeit arbeiten bzw. Ihre Arbeitszeit erhöhen? (Mehrfachnennung möglich)	102
Tabelle 50:	Haben Sie schon einmal Benachteiligung in Betrieben oder bei Bewerbungsgesprächen aufgrund Ihrer Mutterschaft erlebt?	103
Tabelle 51:	Arten von Benachteiligung in Betrieben oder bei Bewerbungsgesprächen aufgrund Mutterschaft (Mehrfachnennung möglich)	103
Tabelle 52:	Hatte/n diese Erfahrung/en Auswirkungen auf Ihren beruflichen Einstieg nach der Karenz?	103
Tabelle 53:	Auswirkungen auf den beruflichen Einstieg nach der Karenz (Mehrfachnennung möglich)	103
Tabelle 54:	Sind Sie aktuell in Karenz?	104
Tabelle 55:	Bereits vergangene Karenzdauer	104
Tabelle 56:	Wie schätzen Sie Ihre Karenzdauer ein?	104
Tabelle 57:	Wenn in Karenz und nicht beschäftigt: Was haben Sie nächster Zeit beruflich vor? (Mehrfachnennung möglich)	104
Tabelle 58:	Wenn Arbeitswunsch: Wie schätzen Sie Ihre Chancen ein, Ihren geplanten Erwerbswunsch umzusetzen?	105
Tabelle 59:	Suchen Sie aktuell nach einer Arbeitsstelle?	105
Tabelle 60:	Suche nach einer Arbeitsstelle, nach ausgewählten Merkmalen	105
Tabelle 61:	In welcher Branche / welchen Branchen suchen Sie vorwiegend? (Mehrfachnennung möglich)	106
Tabelle 62:	Über welche Kanäle suchen Sie? (Mehrfachnennung möglich)	106
Tabelle 63:	Welche Faktoren sind Ihnen bei der Stellensuche wichtig? (Mehrfachnennung möglich)	106
Tabelle 64:	Mit welchen Schwierigkeiten sehen Sie sich bei der Stellensuche konfrontiert? (Mehrfachnennung möglich)	107
Tabelle 65:	Wäre ein Fachkurs des Arbeitsmarktservice (AMS) oder ein anderes Angebot des AMS für Wiedereinsteigerinnen aus Ihrer Sicht hilfreich bei Ihrer Arbeitsuche?	107
Tabelle 66:	Welchem der folgenden beruflichen Qualifikationsniveaus würden Sie sich zuordnen?	107
Tabelle 67:	Warum suchen Sie nicht nach einer Arbeitsstelle? (Mehrfachnennung möglich)	107
Tabelle 68:	Wohnbezirk	108

## 10 Tabellenanhang

### Betreuungssituation

**Tabelle 2: Gibt es in Ihrem persönlichen Umfeld andere pflege- oder betreuungsbedürftige Personen, um die Sie sich kümmern?**

	Anzahl	Anteil
Ja	42	9,8%
Nein	387	90,2%
Gesamt	429	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=7

**Tabelle 3: Welche Betreuungsangebote nehmen Sie aktuell für Ihr/e Kind/er in Anspruch? (Mehrfachnennung möglich)**

	Anzahl	Anteil
Kindergarten	161	35,8%
Nachmittagsbetreuung in der Schule	142	31,6%
Betreuung durch Familienmitglieder oder Freundinnen oder Freunde	113	25,1%
Keine externe Betreuung	93	20,7%
Kinderkrippe	46	10,2%
Tagesmutter/-vater	15	3,3%
Hort	12	2,6%
Privat organisierte externe Kinderbetreuungsangebote (Babysitterin / Babysitter, Au Pair, ...)	11	2,4%
Gesamt	450	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=1

**Tabelle 4: Keine externen Betreuungsangebote, nach Alter des jüngsten Kindes**

	0 bis 2 Jahre		3 bis 5 Jahre		6 bis 9 Jahre		10 bis 14 Jahre		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Nicht Gewählt	71	72,3%	128	96,7%	105	83,4%	49	55,5%	354	79,3%
Ja	27	27,7%	4	3,3%	21	16,6%	40	44,5%	92	20,7%
Gesamt	98	100,0%	132	100,0%	126	100,0%	89	100,0%	446	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=5

**Tabelle 5: Wie zufrieden sind Sie mit der Situation der Kinderbetreuung in Ihrer Region?**

	Anzahl	Anteil
Sehr zufrieden	106	26,2%
Eher zufrieden	149	36,6%
Eher nicht zufrieden	97	24,0%
Gar nicht zufrieden	54	13,3%
Gesamt	407	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=44

**Tabelle 6: Zufriedenheit mit Kinderbetreuungssituation in Region, nach Betreuungsangeboten (Mehrfachnennung möglich)**

	Wie zufrieden sind Sie mit der Situation der Kinderbetreuung in Ihrer Region?									
	Eher zufrieden		Sehr zufrieden		Eher nicht zufrieden		Gar nicht zufrieden		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kindergarten	56	35,3%	49	31,3%	35	22,3%	17	11,0%	158	100,0%
Nachmittagsbetreuung in der Schule	53	38,6%	37	27,3%	32	23,5%	15	10,7%	137	100,0%
Betreuung durch Familienmitglieder oder Freundinnen oder Freunde	37	35,4%	22	21,0%	35	33,7%	10	10,0%	103	100,0%
Keine Betreuung	27	42,5%	7	10,5%	17	26,3%	13	20,8%	64	100,0%
Kinderkrippe	12	25,2%	23	50,2%	9	18,5%	3	6,1%	46	100,0%
Tagesmutter/-vater*									14	100,0%
Hort*									11	100,0%
Privat organisierte externe Kinderbetreuungsangebote (Babysitterin / Babysitter, Au Pair ...)*									10	100,0%
<b>Gesamt</b>	149	36,7%	105	26,0%	97	24,0%	54	13,3%	406	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=45; \*Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen (n<25)

**Tabelle 7: Zufriedenheit mit der Situation der Kinderbetreuung in Region, nach ausgewählten Merkmalen**

		Wie zufrieden sind Sie mit der Situation der Kinderbetreuung in Ihrer Region?									
		Sehr zufrieden		Eher zufrieden		Eher nicht zufrieden		Gar nicht zufrieden		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Alter des jüngsten Kindes	0 bis 2 Jahre	17	19,2%	29	32,6%	21	23,5%	22	24,7%	88	100,0%
	3 bis 5 Jahre	44	34,5%	48	37,8%	28	21,7%	8	5,9%	128	100,0%
	6 bis 9 Jahre	30	25,8%	38	32,7%	35	30,0%	13	11,5%	116	100,0%
	10 bis 14 Jahre	15	20,1%	33	45,9%	14	20,0%	10	14,0%	72	100,0%
	<b>Gesamt</b>	105	26,1%	148	36,7%	97	24,2%	53	13,0%	404	100,0%
Sind Sie aktuell beschäftigt?	Ja, Vollzeit	19	27,8%	22	32,4%	17	25,2%	10	14,6%	68	100,0%
	Ja, Teilzeit	39	23,6%	70	42,7%	44	26,9%	11	6,8%	164	100,0%
	Ja, geringfügig beschäftigt	8	28,3%	8	26,9%	9	32,5%	4	12,2%	29	100,0%
	Nein	38	27,5%	45	32,8%	25	18,2%	29	21,4%	137	100,0%
	<b>Gesamt</b>	104	26,0%	145	36,4%	96	24,0%	54	13,6%	398	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=47 und 53

**Tabelle 8: Warum sind Sie damit nicht zufrieden, was fehlt Ihnen? (Mehrfachnennung möglich)**

	Anzahl	Anteil
Öffnungszeiten passen nicht	71	48,4%
Man bekommt nur schwer einen Platz in der Kinderkrippe oder im Kindergarten	70	48,1%
Es ist zu teuer	55	37,9%
Ich bin mit der Qualität der Betreuung nicht zufrieden	43	29,3%
Es gibt zu wenig Tagesmütter / Tagesväter	31	20,9%
Wenn mehrere Kinder: Unterschiedliche Betreuungsformen der Kinder sind schwer miteinander zu vereinbaren	19	12,6%
Kinderbetreuung in anderer Gemeinde als Wohngemeinde / lange Fahrtzeit	11	7,7%
<b>Gesamt</b>	146	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=151, n miss=5

## Partner\_in/Vater

**Tabelle 9: Haben Sie aktuell eine/n Partner\_in?**

	Anzahl	Anteil
Ja	376	86,1%
Nein	61	13,9%
Gesamt	437	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=14

**Tabelle 10: Partner\_in, nach ausgewählten Merkmalen**

		Haben Sie aktuell eine/n Partner_in?					
		Ja		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Alter des jüngsten Kindes	0 bis 2 Jahre	90	95,7%	4	4,3%	94	100,0%
	3 bis 5 Jahre	116	89,3%	14	10,7%	130	100,0%
	6 bis 9 Jahre	99	80,2%	24	19,8%	123	100,0%
	10 bis 14 Jahre	68	78,4%	19	21,6%	86	100,0%
	Gesamt	373	86,0%	61	14,0%	434	100,0%
Sind Sie aktuell beschäftigt?	Ja, Vollzeit	56	77,3%	17	22,7%	73	100,0%
	Ja, Teilzeit	164	92,7%	13	7,3%	177	100,0%
	Ja, geringfügig beschäftigt	27	91,4%	3	8,6%	29	100,0%
	Nein	120	81,5%	27	18,5%	147	100,0%
	Gesamt	366	86,1%	59	13,9%	426	100,0%
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, PH etc.)	102	92,3%	9	7,7%	111	100,0%
	Höherer Abschluss (Matura / Abitur; AHS, BHS)	100	87,4%	14	12,6%	114	100,0%
	Lehrabschluss oder Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	142	83,5%	28	16,5%	170	100,0%
	Maximal Pflichtschulabschluss	21	70,0%	9	30,0%	30	100,0%
	Gesamt	365	85,9%	60	14,1%	425	100,0%
Anzahl Kind/er	1 Kind	159	80,5%	39	19,5%	197	100,0%
	2 Kinder	163	90,4%	17	9,6%	181	100,0%
	3 Kinder und mehr	53	91,4%	5	8,6%	58	100,0%
	Gesamt	375	86,0%	61	14,0%	436	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss zwischen 15 und 26

**Tabelle 11: Beteiligt sich der Vater des Kindes bzw. Ihr Partner oder Ihre Partnerin regelmäßig an der Kinderbetreuung?**

	Anzahl	Anteil
Ja, er/sie kümmert sich hauptsächlich um die Kinderbetreuung	4	0,9%
Ja, er/sie kümmert sich mehr um die Kinderbetreuung als ich	9	2,0%
Ja, er/sie und ich kümmern uns beide gleichermaßen um die Kinderbetreuung	107	24,5%
Ja, aber ich kümmere mich mehr um die Kinderbetreuung als er/sie	116	26,6%
Ja, aber ich kümmere mich hauptsächlich um die Kinderbetreuung	136	31,2%
Nein, er/sie beteiligt sich nicht	57	13,1%
Nein, aber eine andere Person beteiligt sich regelmäßig an der Kinderbetreuung	7	1,7%
Gesamt	436	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=15

**Tabelle 12: Wie ist die Arbeitssituation Ihres Partners/Ihrer Partnerin?**

	Anzahl	Anteil
Vollzeit erwerbstätig	337	90,7%
Teilzeit erwerbstätig	16	4,4%

	Anzahl	Anteil
Nicht erwerbstätig	18	5,0%
Gesamt	372	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=376, n miss=4

**Tabelle 13: Ist Ihr Partner/Ihre Partnerin regelmäßig für mehrere Tage beruflich unterwegs?**

	Anzahl	Anteil
Ja	116	33,5%
Nein	230	66,5%
Gesamt	345	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=353, n miss=10

**Tabelle 14: Beteiligung Vater des Kindes bzw. Partner\_in an der Kinderbetreuung, nach regelmäßiger beruflicher Abwesenheit für mehrere Tage**

	Ja		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, er/sie kümmert sich hauptsächlich um die Kinderbetreuung	2	1,6%	1	0,4%	3	0,8%
Ja, er/sie kümmert sich mehr um die Kinderbetreuung als ich	1	0,7%	4	1,7%	5	1,4%
Ja, er/sie und ich kümmern uns beide gleichermaßen um die Kinderbetreuung	18	16,2%	73	32,7%	92	27,2%
Ja, aber ich kümmere mich mehr um die Kinderbetreuung als er/sie	39	34,9%	69	30,5%	108	32,0%
Ja, aber ich kümmere mich hauptsächlich um die Kinderbetreuung	42	37,0%	71	31,8%	113	33,6%
Nein, er/sie beteiligt sich nicht	10	8,9%	5	2,2%	15	4,5%
Nein, aber eine andere Person beteiligt sich regelmäßig an der Kinderbetreuung	1	0,7%	2	0,7%	2	0,7%
Gesamt	112	100,0%	225	100,0%	337	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=353, n miss=16

## Beratungsstellen

**Tabelle 15: Waren Sie in den letzten sechs Monaten beim Arbeitsmarktservice (AMS) als arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet?**

	Anzahl	Anteil
Ja	159	35,7%
Nein	286	64,3%
Gesamt	444	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=7

**Tabelle 16: Meldung als arbeitslos oder arbeitsuchend beim Arbeitsmarktservice (AMS) in den letzten sechs Monaten, nach ausgewählten Merkmalen**

		Waren Sie in den letzten sechs Monaten beim Arbeitsmarktservice (AMS) als arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet?					
		Ja		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Sind Sie aktuell beschäftigt?	Ja, Vollzeit	15	20,7%	59	79,3%	74	100,0%
	Ja, Teilzeit	30	16,8%	147	83,2%	177	100,0%
	Ja, geringfügig beschäftigt	13	43,4%	17	56,6%	30	100,0%
	Nein	96	63,4%	55	36,6%	151	100,0%
	Gesamt	154	35,6%	279	64,4%	433	100,0%
Geburtsland	Österreich	94	28,2%	240	71,8%	334	100,0%

		Waren Sie in den letzten sechs Monaten beim Arbeitsmarktservice (AMS) als arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet?					
		Ja		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	Außerhalb Österreich	58	60,0%	38	40,0%	96	100,0%
	Gesamt	152	35,3%	278	64,7%	430	100,0%
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, PH etc.)	22	19,6%	90	80,4%	112	100,0%
	Höherer Abschluss (Matura / Abitur; AHS, BHS)	33	27,7%	86	72,3%	118	100,0%
	Lehrabschluss oder Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	78	45,9%	92	54,1%	170	100,0%
	Maximal Pflichtschulabschluss	19	63,3%	11	36,7%	30	100,0%
	Gesamt	152	35,3%	279	64,7%	430	100,0%
Alter	Bis 34 Jahre	67	46,1%	78	53,9%	145	100,0%
	35 bis 44 Jahre	66	30,3%	151	69,7%	217	100,0%
	45 Jahre und älter	21	31,0%	46	69,0%	66	100,0%
	Gesamt	153	35,8%	275	64,2%	429	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss zwischen 18 und 22

**Tabelle 17: Haben Sie bei Ihrem jüngsten Kind das Arbeitsmarktservice (AMS) aufgesucht, um sich Unterstützung zu Fragen des (Wieder)Einstiegs ins Berufsleben zu holen?**

	Anzahl	Anteil
Ja	118	27,3%
Nein	314	72,7%
Gesamt	432	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=19

**Tabelle 18: Haben Sie bei Ihrem jüngsten Kind das Arbeitsmarktservice (AMS) aufgesucht, um sich Unterstützung zu Fragen des (Wieder)Einstiegs ins Berufsleben zu holen?**

		Haben Sie bei Ihrem jüngsten Kind das Arbeitsmarktservice (AMS) aufgesucht, um sich Unterstützung zu Fragen des (Wieder)Einstiegs ins Berufsleben zu holen?					
		Ja		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, PH etc.)	17	15,2%	95	84,8%	112	100,0%
	Höherer Abschluss (Matura / Abitur; AHS, BHS)	29	25,4%	85	74,6%	114	100,0%
	Lehrabschluss oder Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	59	35,5%	107	64,5%	166	100,0%
	Maximal Pflichtschulabschluss	10	33,3%	20	66,7%	30	100,0%
	Gesamt	115	27,3%	306	72,7%	421	100,0%
Sind Sie aktuell beschäftigt?	Ja, Vollzeit	13	18,7%	57	81,3%	70	100,0%
	Ja, Teilzeit	39	22,2%	136	77,8%	175	100,0%
	Ja, geringfügig beschäftigt	11	38,4%	18	61,6%	29	100,0%
	Nein	54	36,1%	95	63,9%	148	100,0%
	Gesamt	117	27,6%	306	72,4%	423	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=7

**Tabelle 19: Wie sehr hat Ihnen das AMS geholfen?**

	Anzahl	Anteil
Sehr geholfen	32	28,4%
Eher geholfen	40	35,6%
Eher nicht geholfen	25	22,1%
Gar nicht geholfen	16	13,9%
Gesamt	113	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=118, n miss=5

**Tabelle 20: Wobei hat Ihnen das AMS geholfen bzw. was haben Sie als besonders unterstützend empfunden?**

	Anzahl	Anteil
Förderung	4	5,7%
Gute Beratung	9	12,3%
K. A./nicht zuordenbar	24	33,0%
Kurse/Ausbildung	17	24,1%
Stellenvermittlung/Unterstützung bei Selbstständigkeit	11	15,1%
Unterstützung bei Jobeinstieg/Bewerbungen	3	3,6%
Vermittlung Kinderbetreuungsplatz	5	6,2%
Gesamt	72	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=72

**Tabelle 21: Womit waren Sie unzufrieden bzw. was hätte Sie sich gewünscht?**

	Anzahl	Anteil
K. A./nicht zuordenbar	7	17,0%
Schlechte Beratung	7	16,0%
Sonstiges	7	18,2%
Unpassende Kurse/Ausbildungen/Jobangebote	5	12,3%
Unterstützung bei Kinderbetreuung	2	4,9%
Wunsch nach mehr Unterstützung	5	11,1%
Zu wenig Verständnis/eingehen auf individuelle Bedürfnisse	8	20,4%
Gesamt	41	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=41

**Tabelle 22: Haben Sie bei Ihrem jüngsten Kind andere Beratungsstellen aufgesucht, um sich Unterstützung zu Fragen des (Wieder)Einstiegs ins Berufsleben zu holen?**

	Anzahl	Anteil
Ja	41	9,8%
Nein	380	90,2%
Gesamt	421	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=30

**Tabelle 23: Wie sehr hat/haben Ihnen diese Einrichtungen geholfen?**

	Anzahl	Anteil
Sehr geholfen	17	43,6%
Eher geholfen	13	34,7%
Eher nicht geholfen	6	15,1%
Gar nicht geholfen	3	6,5%
Gesamt	38	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=41, n miss=3

**Tabelle 24: Wobei haben Sie Ihnen geholfen bzw. was haben Sie als besonders unterstützend empfunden?**

	Anzahl	Anteil
Gute Beratung	3	8,3%
K. A./nicht zuordenbar	12	38,3%
Kurse/Ausbildung	2	7,7%

	Anzahl	Anteil
Rechtliche Fragen	9	30,3%
Sonstiges	1	3,3%
Stellenvermittlung/Unterstützung bei Selbstständigkeit	2	5,3%
Unterstützung bei Jobeinstieg/Bewerbungen	2	5,0%
Vermittlung Kinderbetreuungsplatz	1	1,7%
<b>Gesamt</b>	<b>30</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=30

## Erwerbsbiographie

**Tabelle 25: Waren Sie vor der Geburt Ihres ersten Kindes schon einmal erwerbstätig?**

	Anzahl	Anteil
Ja, Vollzeit	348	78,0%
Ja, Teilzeit	58	13,1%
Ja, geringfügig beschäftigt	11	2,5%
Nein	28	6,4%
<b>Gesamt</b>	<b>446</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=5

**Tabelle 26: Wenn Teilzeit oder geringfügig erwerbstätig: Stundenanzahl bei Erwerbstätigkeit vor Geburt des ersten Kindes?**

	Anzahl	Anteil
Bis zu 20 Stunden	26	37,1%
Mehr als 20 Stunden	44	62,9%
<b>Gesamt</b>	<b>69</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=69

**Tabelle 27: Erwerbstätigkeit vor der Geburt des ersten Kindes, nach ausgewählten Merkmalen**

		Waren Sie vor der Geburt Ihres ersten Kindes schon einmal erwerbstätig?									
		Ja, Vollzeit		Ja, Teilzeit		Ja, geringfügig beschäftigt		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geburtsland	Österreich	277	82,2%	44	12,9%	5	1,6%	11	3,3%	337	100,0%
	Außerhalb Österreich	59	62,7%	15	15,5%	5	5,1%	16	16,7%	95	100,0%
	<b>Gesamt</b>	<b>337</b>	<b>77,9%</b>	<b>58</b>	<b>13,5%</b>	<b>10</b>	<b>2,4%</b>	<b>27</b>	<b>6,2%</b>	<b>432</b>	<b>100,0%</b>
Anzahl Kind/er	1 Kind	166	81,6%	20	9,7%	5	2,6%	13	6,2%	203	100,0%
	2 Kinder	147	81,3%	25	14,0%	2	0,8%	7	3,9%	181	100,0%
	3 Kinder und mehr	34	56,1%	13	21,9%	5	7,5%	9	14,6%	60	100,0%
	<b>Gesamt</b>	<b>347</b>	<b>78,0%</b>	<b>58</b>	<b>13,1%</b>	<b>11</b>	<b>2,5%</b>	<b>28</b>	<b>6,4%</b>	<b>445</b>	<b>100,0%</b>
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, PH etc.)	88	77,4%	19	16,4%	1	0,9%	6	5,3%	113	100,0%
	Höherer Abschluss (Matura / Abitur; AHS, BHS)	95	81,0%	13	10,9%	3	2,7%	6	5,4%	118	100,0%
	Lehrabschluss oder Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	137	80,1%	22	12,9%	3	1,8%	9	5,3%	171	100,0%
	Maximal Pflichtschulabschluss	18	58,1%	4	12,9%	3	9,7%	6	19,4%	31	100,0%
	<b>Gesamt</b>	<b>338</b>	<b>78,1%</b>	<b>57</b>	<b>13,2%</b>	<b>10</b>	<b>2,4%</b>	<b>27</b>	<b>6,3%</b>	<b>433</b>	<b>100,0%</b>
Sind Sie aktuell beschäftigt?	Ja, Vollzeit	63	85,3%	8	10,5%			3	4,2%	74	100,0%
	Ja, Teilzeit	144	79,6%	26	14,2%	3	1,7%	8	4,5%	180	100,0%
	Ja, geringfügig beschäftigt	24	78,0%	3	8,1%	3	9,7%	1	4,2%	31	100,0%
	Nein	109	71,9%	22	14,2%	5	3,4%	16	10,5%	151	100,0%
	<b>Gesamt</b>	<b>339</b>	<b>77,8%</b>	<b>57</b>	<b>13,1%</b>	<b>11</b>	<b>2,6%</b>	<b>28</b>	<b>6,5%</b>	<b>436</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss zwischen 6 und 19

**Tabelle 28: Wenn mehrere Kinder: Waren Sie zwischen den Geburten Ihrer Kinder einmal erwerbstätig?**

	Anzahl	Anteil
Ja, Vollzeit	46	19,5%
Ja, Teilzeit	92	38,9%
Ja, geringfügig beschäftigt	20	8,5%
Nein	78	33,1%
Gesamt	236	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=244, n miss=8

**Tabelle 29: Wenn Teilzeit oder geringfügig erwerbstätig: Stundenanzahl bei Erwerbstätigkeit zwischen Geburten der Kinder**

	Anzahl	Anteil
Bis zu 20 Stunden	59	55,0%
Mehr als 20 Stunden	48	45,0%
Gesamt	108	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=112, n miss=4

**Tabelle 30: Sind Sie aktuell erwerbstätig?**

	Anzahl	Anteil
Ja, Vollzeit	74	17,0%
Ja, Teilzeit	180	41,1%
Ja, geringfügig beschäftigt	31	7,0%
Nein	153	34,9%
Gesamt	439	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=7

**Tabelle 31: Wenn Teilzeit oder geringfügig beschäftigt: Stundenanzahl bei Erwerbstätigkeit aktuell**

	Anzahl	Anteil
Bis zu 20 Stunden	102	49,4%
Mehr als 20 Stunden	104	50,6%
Gesamt	206	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=211, n miss=5

**Tabelle 32: Aktuelle Erwerbstätigkeit, nach ausgewählten Merkmalen**

		Sind Sie aktuell beschäftigt?									
		Ja, Vollzeit		Ja, Teilzeit		Ja, geringfügig beschäftigt		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Alter des jüngsten Kindes	0 bis 2 Jahre	7	8,0%	20	21,4%	8	8,3%	59	62,3%	94	100,0%
	3 bis 5 Jahre	16	12,4%	66	50,8%	8	6,4%	40	30,5%	130	100,0%
	6 bis 9 Jahre	29	23,0%	56	45,1%	9	7,3%	31	24,7%	124	100,0%
	10 bis 14 Jahre	22	25,7%	36	41,2%	6	6,6%	23	26,5%	86	100,0%
	Gesamt	74	17,1%	178	40,9%	31	7,1%	152	34,9%	435	100,0%
Anzahl Kind/er	1 Kind	43	21,8%	71	35,9%	16	7,8%	69	34,5%	199	100,0%
	2 Kinder	26	14,7%	96	53,9%	11	6,1%	45	25,4%	178	100,0%
	3 Kinder und mehr	5	8,0%	13	21,4%	5	7,6%	38	63,0%	60	100,0%
	Gesamt	74	17,0%	180	41,2%	31	7,1%	152	34,7%	438	100,0%
Waren Sie zwischen den Geburten	Ja, Vollzeit	14	30,2%	11	23,6%	3	6,5%	18	39,7%	46	100,0%
	Ja, Teilzeit	6	6,5%	48	53,7%	3	2,8%	33	36,9%	89	100,0%
	Ja, geringfügig beschäftigt*									20	100,0%

		Sind Sie aktuell beschäftigt?									
		Ja, Vollzeit		Ja, Teilzeit		Ja, geringfügig beschäftigt		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ihrer Kinder einmal erwerbstätig?	Nein	7	9,5%	37	46,7%	4	5,5%	30	38,3%	78	100,0%
	Gesamt	30	12,7%	104	44,8%	15	6,3%	84	36,2%	233	100,0%
Alter	Bis 34 Jahre	20	13,8%	42	29,1%	12	8,5%	70	48,6%	143	100,0%
	35 bis 44 Jahre	37	17,2%	97	45,4%	12	5,5%	68	31,9%	214	100,0%
	45 Jahre und älter	17	25,4%	30	45,6%	5	7,4%	14	21,7%	66	100,0%
	Gesamt	73	17,3%	169	39,9%	29	6,8%	152	36,0%	424	100,0%
Anzahl der Altersgruppen der Kinder	Kind/er aus einer Altersgruppe	53	20,8%	103	40,1%	19	7,5%	81	31,6%	256	100,0%
	Kinder aus zwei Altersgruppen	20	13,1%	71	46,3%	10	6,6%	52	33,9%	152	100,0%
	Kinder aus drei und mehr Altersgruppen	1	4,8%	5	17,8%	2	5,6%	19	71,7%	27	100,0%
	Gesamt	74	17,1%	178	40,9%	31	7,1%	152	34,9%	435	100,0%
Waren Sie vor der Geburt Ihres ersten Kindes schon einmal erwerbstätig?	Ja, Vollzeit	63	18,5%	144	42,3%	24	7,1%	109	32,1%	339	100,0%
	Ja, Teilzeit	8	13,4%	26	44,7%	3	4,4%	22	37,5%	57	100,0%
	Ja, geringfügig beschäftigt*									11	100,0%
	Nein	3	10,9%	8	28,5%	1	4,6%	16	56,0%	28	100,0%
	Gesamt	74	16,9%	180	41,3%	31	7,1%	151	34,7%	436	100,0%
Geburtsland	Österreich	55	16,5%	148	44,3%	24	7,0%	107	32,1%	334	100,0%
	Außerhalb Österreich	18	20,0%	27	28,8%	5	5,3%	42	45,9%	92	100,0%
	Gesamt	74	17,3%	175	41,0%	28	6,7%	149	35,1%	426	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss zwischen 13 und 25; \*Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahlen (n<25) nicht ausgewiesen.

**Tabelle 33: Aufteilung der Kinderbetreuung, nach aktueller Beschäftigung**

	Ja, Vollzeit		Ja, Teilzeit		Ja, geringfügig beschäftigt		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, er/sie kümmert sich hauptsächlich um die Kinderbetreuung	1	1,4%	1	0,6%			2	1,4%	4	1,0%
Ja, er/sie kümmert sich mehr um die Kinderbetreuung als ich	5	6,4%	4	2,0%			1	0,5%	9	2,1%
Ja, er/sie und ich kümmern uns beide gleichermaßen um die Kinderbetreuung	23	31,4%	41	23,4%	5	15,4%	37	25,1%	106	24,8%
Ja, aber ich kümmere mich mehr um die Kinderbetreuung als er/sie	13	18,5%	54	30,5%	10	34,1%	37	24,6%	114	26,7%
Ja, aber ich kümmere mich hauptsächlich um die Kinderbetreuung	15	20,2%	67	38,3%	10	33,8%	41	27,3%	133	31,1%
Nein, er/sie beteiligt sich nicht	13	18,1%	9	5,3%	5	16,7%	27	18,0%	54	12,7%
Nein, aber eine andere Person beteiligt sich regelmäßig an der Kinderbetreuung	3	4,0%					5	3,0%	7	1,7%
Gesamt	72	100,0%	176	100,0%	30	100,0%	148	100,0%	427	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=24

**Tabelle 34: Aktueller Status**

	Anzahl	Anteil
Vollzeit erwerbstätig	74	16,9%
Teilzeit erwerbstätig	180	40,9%
Geringfügig beschäftigt	25	5,6%
Nicht beschäftigt, nicht auf Arbeitssuche	48	11,0%
Elternkarenz / Mutterschutz / Bezug Kinderbetreuungsgeld	43	9,7%
Bildungskarenz	13	2,8%
Arbeitssuche	58	13,1%
Gesamt	440	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=11

## Aktuelle Erwerbstätigkeit

**Tabelle 35: In welcher Branche sind Sie tätig?**

	Anzahl	Anteil
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	6	2,1%
Herstellung von Waren (Produktion)	6	2,2%
Energieversorgung, Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	1	0,5%
Baugewerbe / Bau	2	0,7%
Architektur oder Ingenieurwesen	2	0,7%
Einzelhandel und Verkauf	23	8,1%
Büroangestellter / Büroangestellte	33	11,9%
Verkehr und Lagerei	3	1,2%
Beherbergung und Gastronomie	30	10,5%
Information und Kommunikation (IT)	4	1,5%
Rechts- und Steuerberatung, Unternehmensberatung, Wirtschaftsprüfung	4	1,6%
Forschung, wissenschaftliche Tätigkeit	3	1,2%
Marketing und Werbung	4	1,6%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5	1,7%
Erziehung und Unterricht	32	11,5%
Öffentlicher Dienst (Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung etc.)	35	12,6%
Gesundheits- und Sozialwesen	57	20,4%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1	0,5%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (Frisör- und Kosmetiksalon etc.)	14	5,0%
Sonstiges	13	4,6%
<b>Gesamt</b>	<b>280</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=285, n miss=5

**Tabelle 36: Welchem der folgenden beruflichen Qualifikationsniveaus entspricht Ihre Tätigkeit am besten?**

	Anzahl	Anteil
Lehrling, in Ausbildung	5	1,7%
Hilfs- oder angelernte Tätigkeit	46	17,3%
Fachtätigkeit	120	44,6%
Hochqualifizierte Tätigkeit	66	24,8%
Führungstätigkeit	31	11,6%
<b>Gesamt</b>	<b>268</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=285, n miss=17

**Tabelle 37: Dauer des Arbeitsweges (1 Strecke) in Minuten**

	Anzahl	Anteil
Unter 15 Minuten	88	31,8%
Bis zu 20 Minuten	98	35,5%
Länger als 20 Minuten	91	32,7%
<b>Gesamt</b>	<b>278</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=285, n miss=7

**Tabelle 38: Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen am Standort?**

	Anzahl	Anteil
Weniger als 10 Beschäftigte	88	32,3%
Zwischen 10 und 49 Beschäftigten	82	30,3%
Zwischen 50 und 249 Beschäftigten	58	21,4%
250 und mehr Beschäftigte	44	16,0%
<b>Gesamt</b>	<b>272</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=285, n miss=13

**Tabelle 39: Ihr ungefähres EINKOMMEN aus allen Erwerbstätigkeiten (netto) im letzten Monat?**

	Anzahl	Anteil
Bis zu 500 EURO	15	5,9%
501 EURO bis 1.000 EURO	42	16,9%
1.001 EURO bis 1.500 EURO	75	29,9%
1.501 EURO bis 2.000 EURO	66	26,6%
2.001 EURO bis 2.500 EURO	29	11,5%
2.501 EURO bis 3.000 EURO	15	6,1%
Über 3.000 EURO	8	3,1%
<b>Gesamt</b>	<b>249</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=285, n miss=36

**Tabelle 40: Ist das Einkommen Ihres Partners / Ihrer Partnerin höher, etwa gleich oder niedriger im Vergleich zu Ihrem Verdienst?**

	Anzahl	Anteil
Höher	174	78,5%
Etwa gleich	30	13,4%
Niedriger	18	8,1%
<b>Gesamt</b>	<b>222</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=236, n miss=14

**Tabelle 41: Wie zufrieden sind Sie mit dem Ausmaß Ihrer wöchentlichen Arbeitsstunden?**

	Anzahl	Anteil
Sehr zufrieden	122	44,2%
Eher zufrieden	115	41,8%
Eher nicht zufrieden	33	11,9%
Gar nicht zufrieden	6	2,1%
<b>Gesamt</b>	<b>276</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=285, n miss=9

**Tabelle 42: Wie zufrieden sind Sie mit der Lage Ihrer Arbeitszeiten (bspw. Wochenend-, Schicht- oder Nachtarbeit, Arbeit zu Tagesrandzeiten)?**

	Anzahl	Anteil
Sehr zufrieden	164	60,4%
Eher zufrieden	89	32,8%
Eher nicht zufrieden	11	4,1%
Gar nicht zufrieden	8	2,8%
<b>Gesamt</b>	<b>272</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=285, n miss=13

**Tabelle 43: Gewünschte Arbeitsstunden pro Woche**

	Anzahl	Anteil
Unter 20 Stunden	33	12,9%
20 bis 30 Stunden	179	69,5%
Mehr als 30 Stunden	45	17,6%
<b>Gesamt</b>	<b>257</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=285, n miss=28

## Vollzeiterwerbstätigkeit

**Tabelle 44: Wenn aktuell oder zwischen den Geburten Vollzeit: Welche Faktoren sind/waren für Sie wichtig bzw. ausschlaggebend dafür, dass Sie neben Kinderbetreuungspflichten Vollzeit arbeiten können/konnten? (Mehrfachnennung möglich)**

	Anzahl	Anteil
Gute Arbeitsbedingungen	52	53,9%
Gutes Angebot an Kinderbetreuung	44	45,7%
Kurzer Anfahrtsweg zur Arbeit	34	35,6%
Partner/in hat sich mehr an der Kinderbetreuung beteiligt	22	22,8%
Partner/in hat sich mehr an der Haushaltsarbeit beteiligt	18	18,2%
Sonstiges	9	9,6%
Benötige das Geld	7	7,8%
Partner/in hat Arbeitszeit reduziert	7	7,1%
Arbeitsstelle gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar	6	5,9%
Unterstützung durch Familie/Freunde/Bekannte bei der Kinderbetreuung	5	4,7%
Gutes Angebot zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	4	4,2%
Gesamt	96	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=107, n miss=11

**Tabelle 45: Haben Sie vor, in den nächsten 3 Jahren weiter in Vollzeit zu arbeiten oder Ihre Stunden zu reduzieren?**

	Anzahl	Anteil
Ich möchte weiterhin Vollzeit arbeiten	43	60,6%
Ich möchte meine Stunden reduzieren	10	14,1%
Weiß noch nicht	18	25,3%
Gesamt	71	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=74, n miss=3

## Teilzeit oder geringfügige Erwerbstätigkeit

**Tabelle 46: Aus welchen Gründen haben Sie eine Teilzeitbeschäftigung angenommen bzw. arbeiten Sie geringfügig? (Mehrfachnennung möglich)**

	Anzahl	Anteil
Möglichkeit, um Beruf und Kinderbetreuung zu verbinden	190	93,8%
Es gab die Möglichkeit der Elternteilzeit	18	9,0%
Zeit für persönliche Interessen/Hobbys	16	8,1%
Ich kann nicht mehr Stunden arbeiten, da ich mir finanziell keine längere Kinderbetreuung leisten kann	16	7,7%
Langer Anfahrtsweg	12	5,9%
Zeit für (berufsbezogene) Weiterbildung	11	5,6%
In dem Betrieb in dem mein/e Partner_in arbeitet, wird es nicht gerne gesehen, wenn er/sie Stunden reduziert, um mehr Zeit für die Kinderbetreuung zu übernehmen	10	5,1%
Zeitdruck/Stress in der Arbeit	10	4,9%
Gesundheitliche Gründe	10	4,8%
Sonstiges	8	4,2%

	Anzahl	Anteil
Es zahlt sich nicht aus mehr Stunden zu arbeiten, da mein/e Partner_in viel mehr verdient als ich	8	4,1%
Möglichkeit, um Beruf und Pflege von Angehörigen zu verbinden	7	3,4%
Keine Vollzeitanstellung gefunden	5	2,5%
Mein gesellschaftliches Umfeld übt Druck auf mich aus, nicht mehr Stunden zu arbeiten	4	1,9%
Ich möchte so wenig wie möglich Lohnsteuer bezahlen	2	1,1%
Mein/e Partner_in möchte nicht, dass ich mehr Stunden arbeite	2	0,7%
Ich möchte/wollte, dass mein/e Partner_in den Alleinverdienerabsetzbetrag nicht verliert	1	0,5%
Gesamt	202	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=211, n miss=9

**Tabelle 47: Haben Sie vor, in den nächsten 3 Jahren Ihre Stunden zu erhöhen?**

	Anzahl	Anteil
Ja, ich möchte Vollzeit arbeiten	30	14,7%
Ja, ich möchte meine Teilzeitstunden erhöhen	56	27,2%
Nein	69	33,6%
Weiß noch nicht	50	24,5%
Gesamt	205	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=211, n miss=6

**Tabelle 48: Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit Sie Vollzeit arbeiten bzw. Ihre Arbeitszeit erhöhen? (Mehrfachnennung möglich)**

	Anzahl	Anteil
Besseres Angebot an Kinderbetreuung	33	42,3%
Kinder müssen gewisses Alter erreicht haben	15	18,4%
Partner/in muss sich mehr an der Arbeit im Haushalt beteiligen	13	16,2%
Partner/in muss sich mehr an der Kinderbetreuung beteiligen	12	15,2%
Eine Änderung im Tätigkeitsfeld	12	14,8%
Bessere Arbeitsbedingungen	12	14,8%
Sonstiges	11	13,7%
Kürzerer Anfahrtsweg zur Arbeit	9	11,0%
Partner/in muss Arbeitszeit reduzieren	5	5,7%
Arbeitsstelle muss mit öffentlichen Verkehrsmitteln besser erreichbar sein	3	3,6%
Besseres Angebot zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	2	2,3%
Gesamt	79	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=86, n miss=7

**Tabelle 49: Welche Voraussetzungen müssten gegeben sein, damit Sie Vollzeit arbeiten bzw. Ihre Arbeitszeit erhöhen? (Mehrfachnennung möglich)**

	Anzahl	Anteil
Keine, ich möchte einfach nicht Vollzeit arbeiten bzw. meine Stunden erhöhen	38	55,8%
Besseres Angebot an Kinderbetreuung	14	20,4%
Sonstiges	11	16,5%
Partner_in müsste sich mehr an der Arbeit im Haushalt beteiligen	6	9,2%
Bessere Arbeitsbedingungen	6	8,8%
Partner_in müsste sich mehr an der Kinderbetreuung beteiligen	4	6,3%
Kürzerer Anfahrtsweg zur Arbeit	4	5,6%
Eine Änderung im Tätigkeitsfeld	3	4,8%

	Anzahl	Anteil
Partner_in müsste Arbeitszeit reduzieren	3	4,8%
Arbeitsstelle müsste mit öffentlichen Verkehrsmitteln besser erreichbar sein	3	4,1%
Besseres Angebot zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	1	0,7%
<b>Gesamt</b>	<b>68</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=69, n miss=1

## Diskriminierung am Arbeitsmarkt aufgrund von Mutterschaft

**Tabelle 50: Haben Sie schon einmal Benachteiligung in Betrieben oder bei Bewerbungsgesprächen aufgrund Ihrer Mutterschaft erlebt?**

	Anzahl	Anteil
<b>Ja</b>	150	36,6%
<b>Nein</b>	216	52,7%
<b>Weiß nicht</b>	44	10,7%
<b>Gesamt</b>	<b>410</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=41

**Tabelle 51: Arten von Benachteiligung in Betrieben oder bei Bewerbungsgesprächen aufgrund Mutterschaft (Mehrfachnennung möglich)**

	Anzahl	Anteil
Probleme mit Arbeitszeiten/mangelnde Flexibilität	43	28,9%
K. A.	23	15,2%
Probleme mit Pflegeurlaub/Krankheit	22	15,0%
Kinder als Ausschlusskriterium bei Bewerbungen	21	14,1%
Fragen zur Familienplanung/Kinderbetreuungssituation	16	10,7%
Skepsis gegenüber der Machbarkeit Beruf und Kinder	16	10,4%
Übergangen bei Beförderungen/keine fordernden Tätigkeiten	10	6,6%
Sonstiges	8	5,1%
Neid von/Stress mit Kolleg_innen oder Vorgesetzten	5	3,1%
Betriebswechsel aufgrund mangelnder Flexibilität	4	2,7%
Mobbing	3	2,3%
Kündigung/keine Vertragsverlängerung	3	2,2%
zur Kündigung gedrängt	2	1,3%
<b>Gesamt</b>	<b>150</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=150

**Tabelle 52: Hatte/n diese Erfahrung/en Auswirkungen auf Ihren beruflichen Einstieg nach der Karenz?**

	Anzahl	Anteil
<b>Ja</b>	75	57,5%
<b>Nein</b>	55	42,5%
<b>Gesamt</b>	<b>130</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=150, n miss=20

**Tabelle 53: Auswirkungen auf den beruflichen Einstieg nach der Karenz (Mehrfachnennung möglich)**

	Anzahl	Anteil
lange Arbeitssuche/verzögerter Einstieg	27	36,5%
K. A./nicht zuordenbar	18	23,6%

	Anzahl	Anteil
Orientierung an Arbeitszeiten/andere Branche/andere Tätigkeit	13	17,2%
Teilzeit/geringfügige Beschäftigung	6	7,7%
Kündigung/Wechsel	4	5,5%
schwieriges Arbeitsklima	4	5,1%
Sonstiges	3	4,4%
Selbstzweifel und Rechtfertigungen	3	4,4%
<b>Gesamt</b>	<b>75</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=75

## Karenz

**Tabelle 54: Sind Sie aktuell in Karenz?**

	Anzahl	Anteil
Ja, Elternkarenz / Mutterschutz / Bezug Kinderbetreuungsgeld	43	9,7%
Ja, Bildungskarenz / Sabbatical	13	2,8%
Nein	389	87,5%
<b>Gesamt</b>	<b>445</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=6

**Tabelle 55: Bereits vergangene Karenzdauer**

	Ja, Elternkarenz / Mutterschutz / Bezug Kinderbetreuungsgeld		Ja, Bildungskarenz / Sabbatical*		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Bis zu einem Viertel	10	25,8%			18	36,7%
Bis zur Hälfte	10	26,0%			13	25,3%
Bis zu drei Viertel	9	23,7%			10	19,2%
Mehr als drei Viertel	9	24,5%			9	18,8%
<b>Gesamt</b>	<b>38</b>	<b>100,0%</b>	<b>12</b>	<b>100,0%</b>	<b>50</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=56, n miss=6; \*Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahl (n<25) nicht ausgewiesen.

**Tabelle 56: Wie schätzen Sie Ihre Karenzdauer ein?**

	Ja, Elternkarenz / Mutterschutz / Bezug Kinderbetreuungsgeld		Ja, Bildungskarenz / Sabbatical*		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ist zu kurz	25	58,9%			33	61,7%
Passt genau	9	20,7%			10	19,7%
Kann ich noch nicht beurteilen	9	20,4%			10	18,6%
<b>Gesamt</b>	<b>42</b>	<b>100,0%</b>	<b>11</b>	<b>100,0%</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=56, n miss=3; Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahl (n<25) nicht ausgewiesen.

**Tabelle 57: Wenn in Karenz und nicht beschäftigt: Was haben Sie nächster Zeit beruflich vor? (Mehrfachnennung möglich)**

	Anzahl	Anteil
Ich möchte erstmal Teilzeit arbeiten	25	55,8%
Ich möchte noch eine Weile zu Hause bleiben ohne nebenbei zu arbeiten	12	26,7%
Ich möchte eine Ausbildung machen	6	12,9%

	Anzahl	Anteil
<b>Ich möchte erstmal geringfügig arbeiten</b>	4	9,1%
<b>Sonstiges</b>	3	6,7%
<b>Ich möchte Vollzeit arbeiten</b>	3	6,2%
<b>Ich gehe aufgrund eines weiteren Kindes anschließend in Karenz</b>	2	3,3%
<b>Gesamt</b>	45	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=45

**Tabelle 58: Wenn Arbeitswunsch: Wie schätzen Sie Ihre Chancen ein, Ihren geplanten Erwerbwunsch umzusetzen?**

	Anzahl	Anteil
<b>Sehr gut</b>	4	13,1%
<b>Eher gut</b>	15	51,9%
<b>Eher nicht gut</b>	7	22,8%
<b>Gar nicht gut</b>	4	12,1%
<b>Gesamt</b>	29	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=32, n miss=3

## Arbeitssuche

**Tabelle 59: Suchen Sie aktuell nach einer Arbeitsstelle?**

	Anzahl	Anteil
<b>Ja, ich suche nach einer Stelle</b>	100	23,4%
<b>Nein, ich suche nicht nach einer Stelle</b>	328	76,6%
<b>Gesamt</b>	429	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss=25

**Tabelle 60: Suche nach einer Arbeitsstelle, nach ausgewählten Merkmalen**

		Suchen Sie aktuell nach einer Arbeitsstelle?					
		Ja, ich suche nach einer Stelle		Nein, ich suche nicht nach einer Stelle		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Sind Sie aktuell beschäftigt?</b>	<b>Ja, Vollzeit</b>	6	7,8%	67	92,2%	73	100,0%
	<b>Ja, Teilzeit</b>	19	11,0%	153	89,0%	171	100,0%
	<b>Ja, geringfügig beschäftigt</b>	8	28,0%	21	72,0%	29	100,0%
	<b>Nein</b>	65	44,4%	81	55,6%	146	100,0%
	<b>Gesamt</b>	97	23,2%	322	76,8%	419	100,0%
<b>Alter</b>	<b>Bis 34 Jahre</b>	47	33,5%	94	66,5%	141	100,0%
	<b>35 bis 44 Jahre</b>	41	19,2%	170	80,8%	211	100,0%
	<b>45 Jahre und älter</b>	11	17,2%	53	82,8%	63	100,0%
	<b>Gesamt</b>	99	23,7%	317	76,3%	415	100,0%
<b>Waren Sie vor der Geburt Ihres ersten Kindes schon einmal erwerbstätig?</b>	<b>Ja, Vollzeit</b>	68	20,8%	261	79,2%	329	100,0%
	<b>Ja, Teilzeit</b>	14	24,7%	44	75,3%	58	100,0%
	<b>Ja, geringfügig beschäftigt</b>	5	40,2%	7	59,8%	11	100,0%
	<b>Nein</b>	12	43,1%	16	56,9%	28	100,0%
	<b>Gesamt</b>	99	23,3%	327	76,7%	426	100,0%
<b>Geburtsland</b>	<b>Österreich</b>	65	20,3%	257	79,7%	322	100,0%
	<b>Außerhalb Österreich</b>	31	33,0%	63	67,0%	94	100,0%
	<b>Gesamt</b>	96	23,2%	320	76,8%	416	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451, n miss zwischen 25 und 36

**Tabelle 61: In welcher Branche / welchen Branchen suchen Sie vorwiegend? (Mehrfachnennung möglich)**

	Anzahl	Anteil
Büroangestellter / Büroangestellte	31	32,9%
Gesundheits- und Sozialwesen	22	23,4%
Einzelhandel und Verkauf	22	23,1%
Öffentlicher Dienst (Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung etc.)	9	10,0%
Beherbergung und Gastronomie	9	9,9%
Sonstiges	8	9,0%
Erziehung und Unterricht	8	8,3%
Herstellung von Waren (Produktion)	6	6,5%
Forschung, wissenschaftliche Tätigkeit	4	4,1%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (Frisör- und Kosmetiksalon etc.)	4	4,1%
Information und Kommunikation (IT)	3	3,2%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	3	3,2%
Rechts- und Steuerberatung, Unternehmensberatung, Wirtschaftsprüfung	3	3,0%
Marketing und Werbung	2	2,5%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2	1,6%
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1	1,4%
Grundstücks- und Wohnungswesen	1	1,4%
Verkehr und Lagerei	1	1,1%
Baugewerbe / Bau	1	0,5%
Architektur oder Ingenieurwesen	1	0,5%
Gesamt	94	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=100, n miss=6

**Tabelle 62: Über welche Kanäle suchen Sie? (Mehrfachnennung möglich)**

	Anzahl	Anteil
Arbeitsmarktservice (AMS)	79	79,4%
Über Jobportale im Internet	62	62,2%
Freunde, Verwandte oder Bekannte	49	49,4%
Über Websites von Betrieben	27	27,4%
Über soziale Medien	23	23,2%
Sonstiges	6	6,1%
Gesamt	100	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=100

**Tabelle 63: Welche Faktoren sind Ihnen bei der Stellensuche wichtig? (Mehrfachnennung möglich)**

	Anzahl	Anteil
Ich suche eine Stelle mit passenden Arbeitszeiten (bspw. keine Tagesrandzeiten, Schicht- oder Wochenenddienste)	60	60,2%
Ich suche eine Stelle mit einem bestimmten Arbeitszeit- ausmaß	59	58,7%
Die Arbeitsstelle soll nicht zu weit weg vom Wohnort sein	53	53,0%
Die Höhe des Einkommens ist mir wichtig	49	49,5%
Ich suche in einem bestimmten Berufsfeld	39	39,4%
Dass Schwangere und Mütter im Betrieb fair behandelt werden	18	18,3%
Dass die Arbeitsstelle gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar ist	12	12,1%
Gesamt	100	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=100

**Tabelle 64: Mit welchen Schwierigkeiten sehen Sie sich bei der Stellensuche konfrontiert? (Mehrfachnennung möglich)**

	Anzahl	Anteil
Arbeitszeiten nicht mit Kinderbetreuungspflichten vereinbar	60	60,7%
keine Teilzeitstellen verfügbar	34	34,5%
keine Stellen in meinem Wunschbereich verfügbar	31	31,2%
Arbeitsstelle zu weit weg vom Wohnort	29	29,3%
Einkommen zu gering	25	24,7%
Sonstiges	13	13,2%
Arbeitsstelle nicht gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar	7	6,9%
keine Vollzeitstellen verfügbar	7	6,8%
Habe keine Schwierigkeiten bei der Arbeitsuche	2	2,0%
Gesamt	100	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=100

**Tabelle 65: Wäre ein Fachkurs des Arbeitsmarktservice (AMS) oder ein anderes Angebot des AMS für Wiedereinsteigerinnen aus Ihrer Sicht hilfreich bei Ihrer Arbeitsuche?**

	Anzahl	Anteil
Ja	30	31,5%
Nein	38	39,6%
Weiß nicht	28	29,0%
Gesamt	96	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=100, n miss=4

Nicht in Karenz, aktuell keine Erwerbstätigkeit und nicht auf Arbeitssuche

**Tabelle 66: Welchem der folgenden beruflichen Qualifikationsniveaus würden Sie sich zuordnen?**

	Anzahl	Anteil
Lehrling, in Ausbildung	6	12,1%
Hilfs- oder angelernte Tätigkeit	14	29,3%
Fachtätigkeit	18	38,8%
Hochqualifizierte Tätigkeit	5	11,2%
Führungstätigkeit	2	3,2%
Weiß nicht	3	5,4%
Gesamt	46	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=48, n miss=2

**Tabelle 67: Warum suchen Sie nicht nach einer Arbeitsstelle? (Mehrfachnennung möglich)**

	Anzahl	Anteil
Ich habe eine (Wieder)Einstellungszusage bei einem/einer (früheren) Arbeitgeber_in	14	29,0%
Ich möchte momentan nicht arbeiten, sondern so viel Zeit wie möglich mit meinem Kind/meinen Kindern verbringen	10	20,1%
Ich bin in Ausbildung bzw. plane eine Ausbildung zu beginnen	9	18,5%
Sonstiges	6	12,7%
Ich kann aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten	6	11,6%
Ich kann nicht arbeiten aufgrund der Pflege anderer Personen	3	5,4%
Ich bin schwanger oder plane bald ein weiteres Kind zu bekommen	2	3,7%

	Anzahl	Anteil
Ich kann nicht arbeiten, weil ich keine Kinderbetreuungsmöglichkeit in der Region habe	1	2,7%
Ich möchte momentan nicht arbeiten, sondern mehr Zeit für mich haben	1	2,1%
Es ist momentan aus finanzieller Sicht nicht nötig, arbeiten zu gehen	1	2,1%
Ich kann nicht arbeiten, weil ich mir keine Kinderbetreuung leisten kann	1	1,7%
In dem Betrieb in dem mein/e Partner_in arbeitet, wird es nicht gerne gesehen, wenn er/sie Stunden reduziert, um mehr Zeit für die Kinderbetreuung zu übernehmen	1	1,0%
In meiner Region gibt es momentan keine passenden Stellen	1	1,0%
Ich habe die Arbeitssuche aufgegeben	1	1,0%
Ich bin momentan nicht mobil (bspw. kein Auto, kein Führerschein) und das öffentliche Verkehrsnetz in meiner Region ist schlecht ausgebaut	1	1,0%
<b>Gesamt</b>	<b>48</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=48

## Sonstiges

**Tabelle 68: Wohnbezirk**

	Anzahl	Anteil
Feldkirchen	19	4,3%
Hermagor	15	3,3%
Klagenfurt Land	49	10,9%
Klagenfurt Stadt	83	18,4%
Spittal an der Drau	78	17,3%
St. Veit an der Glan	23	5,2%
Villach Land	46	10,3%
Villach Stadt	84	18,6%
Völkermarkt	29	6,4%
Wolfsberg	25	5,5%
<b>Gesamt</b>	<b>451</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AKP\_Kärnten', 2024; gewichtete Stichprobe: n=451

# 11 Anhang: Fragenkatalog der Befragung zur Situation der Kinderbetreuung in Kärnten

L&R Sozialforschung führt im Auftrag des AMS Kärnten eine Befragung von **Kärntnerinnen mit Kindern unter 15 Jahren** zur Kinderbetreuungssituation durch.

Wir würden gerne von Ihnen wissen, wie Sie Kinder und Erwerbsleben unter einen Hut bekommen.

- Welche beruflichen Pläne haben Sie und was steht diesen vielleicht im Weg?
- Welche Unterstützung würden Sie benötigen, um Ihre beruflichen Wünsche realisieren zu können?
- Wie viel Zeit möchten Sie für Ihre Kinder auf der einen Seite und Ihren Beruf auf der anderen Seite aufwenden?
- Wie lange möchten Sie zu Hause bei den Kindern bleiben?

Dies sind im Wesentlichen die Themen, die uns dabei interessieren. Wir würden Sie bitten, sich in **etwa 10 Minuten** Zeit zu nehmen, um nachfolgende Fragen zu beantworten.

Ihr Beitrag ist sehr wichtig, damit wir möglichst viel über die unterschiedlichen Situationen von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten in Kärnten erfahren!

Ihre Antworten werden natürlich vertraulich behandelt und anonym ausgewertet.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

## Einstieg/Filter

### 1 Ihr Geschlecht? (Pflichtangabe)

- Weiblich
- Männlich
- Divers
- keine Angabe

### 2 In welchem Bezirk in Kärnten wohnen Sie? (Pflichtangabe)

- Feldkirchen
- Hermagor
- Klagenfurt Land
- Klagenfurt Stadt
- Spittal an der Drau
- St. Veit an der Glan
- Villach Land
- Villach Stadt
- Völkermarkt
- Wolfsberg
- Ich wohne nicht in Kärnten

- 2.1 **Wenn Bezirk gewählt: In welcher Gemeinde wohnen Sie genau?** [Liste Städte/Gemeinden]

**3 Haben Sie Kinder unter 15 Jahren? (Pflichtangabe)**

- Ja, ein Kind unter 15 Jahren  
 Ja, mehrere Kinder unter 15 Jahren  
 Nein

3.1 **Wenn ja: In welchem Alter ist / sind Ihr/e Kind/er genau?**

Anmerkung: Bitte beginnen Sie mit dem jüngsten Kind.

Kind 1: \_\_\_\_\_ Jahre

Nur wenn mehrere Kinder unter 15: Kind 2: \_\_\_\_\_ Jahre

Nur wenn mehrere Kinder unter 15: Kind 3: \_\_\_\_\_ Jahre

Nur wenn mehrere Kinder unter 15: Kind 4 \_\_\_\_\_ Jahre

Nur wenn mehrere Kinder unter 15: Kind 5 bzw. ältestes Kind \_\_\_\_\_ Jahre

**WENN nicht weiblich, in Kärnten wohnhaft oder keine Kinder unter 15 Jahre --> Ende der Befragung:**

Vielen Dank, dass Sie an unserer Befragung teilgenommen hätten. Leider fallen Sie nicht in unsere Zielgruppe.

**4 Waren Sie in den letzten sechs Monaten beim Arbeitsmarktservice (AMS) als arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet?**

- Ja  
 Nein  
 keine Angabe

**Betreuungssituation**

**5 Welche Betreuungsangebote nehmen Sie aktuell für Ihr/e Kind/er in Anspruch?**  
(Mehrfachnennung möglich)

- Kinderkrippe  
 Kindergarten  
 Tagesmutter/-vater  
 Nachmittagsbetreuung in der Schule / Ganztagschule  
 Privat organisierte externe Kinderbetreuungsangebote (Babysitterin / Babysitter, Au Pair, ...)  
 Betreuung durch Familienmitglieder oder Freundinnen oder Freunde  
 keine Betreuung (*Exklusivoption*)  
 Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_

## 6 Wie zufrieden sind Sie mit der Situation der Kinderbetreuung in Ihrer Region?

- Sehr zufrieden
- Eher zufrieden
- Eher nicht zufrieden
- Gar nicht zufrieden
- keine Angabe

### 6.1 Wenn eher/gar nicht zufrieden: Warum sind Sie damit nicht zufrieden, was fehlt Ihnen? (Mehrfachnennung möglich)

- Man bekommt nur schwer einen Platz in der Kinderkrippe oder im Kindergarten
- Es gibt zu wenig Tagesmütter / Tagesväter
- Öffnungszeiten passen nicht
- Kinderbetreuung in anderer Gemeinde als Wohngemeinde/ lange Fahrtzeit
- Es ist zu teuer
- Ich bin mit der Qualität der Betreuung nicht zufrieden
- wenn mehrere Kinder und unterschiedl. Betreuungsangebote: Unterschiedliche Betreuungsformen der Kinder sind schwer miteinander zu vereinbaren
- Sonstiges und zwar: \_\_\_\_\_

## 7 Gibt es in Ihrem persönlichen Umfeld andere pflege- oder betreuungsbedürftige Personen (z.B. Partner/in, Eltern, Großeltern, andere Verwandte, Freundinnen/Freunde, behinderte Menschen), um die Sie sich kümmern?

- Ja
- Nein
- keine Angabe

### 7.1 Wenn ja: Wie viel Zeit wenden Sie in der Regel für die Pflege dieser Person/en auf?

Stunden pro Woche: \_\_\_\_\_

Stunden im Monat: \_\_\_\_\_

## Partner/in / Vater des Kindes

### 8 Haben Sie aktuell eine/n Partner/in?

- Ja
- Nein
- keine Angabe

### 9 Beteiligt sich der Vater des Kindes bzw. Ihr Partner oder Ihre Partnerin regelmäßig an der Kinderbetreuung?

- Ja, er/sie kümmert sich hauptsächlich um die Kinderbetreuung
- Ja, er/sie kümmert sich mehr um die Kinderbetreuung als ich
- Ja, er/sie und ich kümmern uns beide gleichermaßen um die Kinderbetreuung
- Ja, aber ich kümmere mich mehr um die Kinderbetreuung als er/sie
- Ja, aber ich kümmere mich hauptsächlich um die Kinderbetreuung

- Nein, er/sie beteiligt sich nicht
- Nein, aber eine andere Person beteiligt sich regelmäßig an der Kinderbetreuung, und zwar:

\_\_\_\_\_

keine Angabe

**10 Wenn Partner/in: Wie ist die Arbeitssituation Ihres Partners/Ihrer Partnerin?**

- Vollzeit erwerbstätig
- Teilzeit erwerbstätig: Stundenzahl: \_\_\_\_\_ Wochenstunden
- Geringfügig erwerbstätig: Stundenzahl: \_\_\_\_\_ Wochenstunden
- Nicht erwerbstätig
- keine Angabe

**11 Wenn Partner/in und diese/r beschäftigt: Ist Ihr Partner/Ihre Partnerin regelmäßig für mehrere Tage beruflich unterwegs?**

- Ja
- Nein
- keine Angabe

**Beratungsstellen**

**12 Haben Sie bei Ihrem jüngsten Kind das Arbeitsmarktservice (AMS) aufgesucht, um sich Unterstützung zu Fragen des (Wieder)Einstiegs ins Berufsleben zu holen?**

- Ja
- Nein
- keine Angabe

**12.1 Wenn ja: Wie sehr hat Ihnen das AMS geholfen?**

- Sehr geholfen
- Eher geholfen
- Eher nicht geholfen
- Gar nicht geholfen
- keine Angabe

**12.2 Wenn sehr / eher: Wobei hat Ihnen das AMS geholfen bzw. was haben Sie als besonders unterstützend empfunden?**

\_\_\_\_\_

**12.3 Wenn eher/gar nicht: Womit waren Sie unzufrieden bzw. was hätte Sie sich gewünscht?** \_\_\_\_\_

**13 Haben Sie bei Ihrem jüngsten Kind andere Beratungsstellen aufgesucht, um sich Unterstützung zu Fragen des (Wieder)Einstiegs ins Berufsleben zu holen?**

- Ja, und zwar folgende: \_\_\_\_\_
- Nein
- keine Angabe

13.1 **Wenn ja: Wie sehr hat/haben Ihnen diese Einrichtungen geholfen?**

- Sehr geholfen
- Eher geholfen
- Eher nicht geholfen
- Gar nicht geholfen
- keine Angabe

13.2 **Wenn sehr / eher: Wobei haben Sie Ihnen geholfen bzw. was haben Sie als besonders unterstützend empfunden?**

\_\_\_\_\_

13.3 **Wenn eher/gar nicht: Womit waren Sie unzufrieden bzw. was hätte Sie sich gewünscht?** \_\_\_\_\_

### Arbeitsmarktgruppen

**14 Waren Sie vor der Geburt Ihres ersten Kindes erwerbstätig?**

Erklärung: Bitte beziehen Sie die Angaben auf Ihre letzte Beschäftigung vor der Geburt Ihres ersten Kindes.

- Ja, Vollzeit
- Ja, Teilzeit mit \_\_\_\_\_ Stunden
- Ja, geringfügig beschäftigt mit \_\_\_\_\_ Stunden
- Nein
- keine Angabe

**15 Wenn mehrere Kinder unter 15: Waren Sie zwischen den Geburten Ihrer Kinder erwerbstätig?**

Erklärung: Bitte beziehen Sie die Angaben auf Ihre letzte Beschäftigung zwischen den Geburten Ihrer Kinder.

- Ja, Vollzeit
- Ja, Teilzeit mit \_\_\_\_\_ Stunden
- Ja, geringfügig beschäftigt mit \_\_\_\_\_ Stunden
- Nein
- keine Angabe

**16 Sind Sie aktuell beschäftigt?**

Erklärung: Auch geringfügige Beschäftigungen während der Karenz.

- Ja, Vollzeit erwerbstätig
- Ja, Teilzeit erwerbstätig: Stundenzahl: \_\_\_\_\_ Wochenstunden
- Ja, geringfügig erwerbstätig: Stundenzahl: \_\_\_\_\_ Wochenstunden
- Nein, nicht erwerbstätig
- keine Angabe

**17 Haben Sie schon einmal Benachteiligung in Betrieben oder bei Bewerbungsgesprächen aufgrund Ihrer Mutterschaft erlebt?**

Hinweistext: Wenn Sie das Gefühl haben, in Betrieben oder bei Bewerbungsgesprächen benachteiligt worden zu sein, können Sie dies [hier](#) bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft anonym melden oder sich dazu beraten lassen. Auch die Arbeiterkammer Kärnten berät kostenlos zu diesen Themen unter 050 477 1005.

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- keine Angabe

**17.1 Wenn ja: Bitte schildern Sie uns kurz eine Situation, in der Sie eine solche Benachteiligung aufgrund Ihrer Mutterschaft erlebt haben:**

---

**17.2 Wenn ja: Hatte/n diese Erfahrung/en Auswirkungen auf Ihren beruflichen Einstieg nach der Karenz?**

- Ja
- Nein
- keine Angabe

**17.3 Wenn ja: Bitte schildern Sie uns kurz die Auswirkungen auf Ihren beruflichen Einstieg:**

---

**18 Sind Sie aktuell in Karenz?**

- Ja, Elternkarenz / Mutterschutz / Bezug Kinderbetreuungsgeld
- Ja, Bildungskarenz / Sabbatical
- Ja, Pflegekarenz
- Nein
- keine Angabe

**19 Suchen Sie aktuell nach einer (neuen) Arbeitsstelle?**

Erklärung: Wenn Sie aktuell beschäftigt sind, aber nach einer anderen Stelle suchen, geben Sie dies nachfolgend bitte auch an!

- Ja, ich suche nach einer Stelle
- Nein, ich suche nicht nach einer Stelle
- keine Angabe

## Wenn aktuell nicht erwerbstätig, nicht in Karenz und keine Suche

### 20 Warum suchen Sie nicht nach einer Arbeitsstelle? (Mehrfachnennung möglich)

- Ich habe eine Wiedereinstellungszusage bei einem früheren Arbeitgeber
- Ich kann nicht arbeiten, weil ich keine Kinderbetreuungsmöglichkeit in der Region habe
- Ich kann nicht arbeiten, weil ich mir keine Kinderbetreuung leisten kann
- Wenn andere Pflegetätigkeiten:** Ich kann nicht arbeiten aufgrund der Pflege anderer Personen
- Ich möchte momentan nicht arbeiten, sondern so viel Zeit wie möglich mit meinem Kind/meinen Kindern verbringen
- Ich möchte momentan nicht arbeiten, sondern mehr Zeit für mich haben
- Ich kann aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten
- Es ist momentan aus finanzieller Sicht nicht nötig, arbeiten zu gehen
- Wenn Partner/in:** Mein/e Partner/in möchte, dass ich momentan zu Hause bleibe
- Mein gesellschaftliches Umfeld übt Druck auf mich aus, dass ich momentan zu Hause bleibe
- Wenn Partner/in und diese/r beschäftigt:** In dem Betrieb in dem mein/e Partner/in arbeitet, wird es nicht gerne gesehen, wenn er/sie Stunden reduziert, um mehr Zeit für die Kinderbetreuung zu übernehmen
- Ich bin schwanger oder plane bald ein weiteres Kind zu bekommen
- Ich bin in Ausbildung bzw. plane eine Ausbildung zu beginnen
- In meiner Region gibt es momentan keine passenden Stellen
- Ich habe die Arbeitssuche aufgegeben
- Ich bin momentan nicht mobil (bspw. kein Auto, kein Führerschein) und das öffentliche Verkehrsnetz in meiner Region ist schlecht ausgebaut
- Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_

20.1 **Wenn gewählt: Wie wichtig sind diese Gründe für Sie? Anmerkung:** Bitte reihen Sie Ihre Auswahl beginnend mit dem wichtigsten Grund.

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

20.2 **Wenn Arbeitssuche aufgegeben: Warum haben Sie die Suche aufgegeben?**

\_\_\_\_\_

### 21 Welchem der folgenden beruflichen Qualifikationsniveaus würden Sie sich zuordnen?

- Lehrling, in Ausbildung
- Hilfs- oder angelernte Tätigkeit
- Fachtätigkeit
- Hochqualifizierte Tätigkeit
- Führungstätigkeit
- weiß nicht
- keine Angabe

## Wenn Arbeitssuchend

22 **Über welche Kanäle suchen Sie?** (Mehrfachnennung möglich)

- Arbeitsmarktservice (AMS)
- Freunde, Verwandte oder Bekannte
- Über Jobportale im Internet, vorwiegend: \_\_\_\_\_
- Über Websites von Betrieben
- Über soziale Medien, vorwiegend: \_\_\_\_\_
- Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_

23 **Welche Faktoren sind Ihnen bei der Stellensuche wichtig?** (Mehrfachnennung möglich)

- Ich suche eine Stelle mit einem bestimmten Arbeitszeitausmaß, und zwar: \_\_\_\_\_ Stunden
- Ich suche in einem bestimmten Berufsfeld, und zwar \_\_\_\_\_
- Ich suche eine Stelle mit passenden Arbeitszeiten (bspw. keine Tagesrandzeiten, Schicht- oder Wochenenddienste)
- Die Arbeitsstelle soll nicht zu weit weg vom Wohnort sein
- Die Höhe des Einkommens ist mir wichtig
- Dass die Arbeitsstelle gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar ist
- Dass Schwangere und Mütter im Betrieb fair behandelt werden
- Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_

23.1 **Wenn gewählt: Wie wichtig sind diese Faktoren für Sie? Anmerkung:** Bitte reihen Sie Ihre Auswahl beginnend mit dem wichtigsten Grund.

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

23.2 **Wenn passende Arbeitszeiten: Worauf achten Sie dabei?**

\_\_\_\_\_

23.3 **Wenn Höhe des Einkommens und Option 1 nicht angeklickt: Wie hoch sollte das monatliche Nettoeinkommen bei einer Vollzeitanstellung in etwa sein?**

\_\_\_\_\_ Euro

23.4 **Wenn Höhe des Einkommens und Ich suche eine Stelle mit einem bestimmten Arbeitszeitausmaß ...: Wie hoch sollte das monatliche Nettoeinkommen bei dem von Ihnen gewünschten Arbeitszeitausmaß in etwa sein?**

\_\_\_\_\_ Euro

24 **Mit welchen Schwierigkeiten sehen Sie sich bei der Stellensuche konfrontiert?** (Mehrfachnennung möglich)

- keine Teilzeitstellen verfügbar
- keine Vollzeitstellen verfügbar
- keine Stellen in meinem Wunschbereich verfügbar

- Arbeitszeiten nicht mit Kinderbetreuungspflichten vereinbar
- Arbeitsstelle zu weit weg vom Wohnort
- Arbeitsstelle nicht gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar
- Einkommen zu gering
- Habe keine Schwierigkeiten bei der Arbeitsuche (Exklusivoption)
- Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_

**25 Wäre ein Fachkurs des Arbeitsmarktservice (AMS) oder ein anderes Angebot des AMS für Wiedereinsteigerinnen aus Ihrer Sicht hilfreich bei Ihrer Arbeitsuche?**

- Ja, und zwar: \_\_\_\_\_
- Nein
- Weiß nicht
- keine Angabe

**26 In welcher Branche / welchen Branchen suchen Sie vorwiegend? (Mehrfachnennung möglich)**

- Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- Herstellung von Waren (Produktion)
- Energieversorgung, Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung
- Baugewerbe / Bau
- Architektur oder Ingenieurwesen
- Einzelhandel und Verkauf
- Büroangestellter / Büroangestellte
- Verkehr und Lagerei
- Beherbergung und Gastronomie
- Information und Kommunikation (IT)
- Rechts- und Steuerberatung, Unternehmensberatung, Wirtschaftsprüfung
- Forschung, wissenschaftliche Tätigkeit
- Marketing und Werbung
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- Grundstücks- und Wohnungswesen
- Erziehung und Unterricht
- Öffentlicher Dienst (Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung etc.)
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Kunst, Unterhaltung und Erholung
- Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (Frisör- und Kosmetiksalon etc.)
- Sonstige, und zwar: \_\_\_\_\_
- keine Angabe

## Wenn aktuell Karenz

### 27 Wie lange wird Ihre Karenzzeit insgesamt seit Beginn betragen?

\_\_\_\_\_ Monate

#### 27.1 Wie lange sind Sie davon noch in Karenz?

\_\_\_\_\_ Monate

\_\_\_\_\_ Wochen

### 28 Wie schätzen Sie Ihre Karenzdauer ein?

- Ist zu kurz, ich hätte gerne noch \_\_\_\_\_ Monate oder \_\_\_\_\_ Wochen mehr
- Passt genau
- Ist zu lange
- Kann ich noch nicht beurteilen
- keine Angabe

### 29 Wenn nicht beschäftigt: Was haben Sie in nächster Zeit beruflich vor? (Mehrfachnennung möglich)

- Ich möchte erstmal Teilzeit arbeiten, und zwar \_\_\_\_\_ Stunden
- Ich möchte erstmal geringfügig arbeiten, und zwar \_\_\_\_\_ Stunden
- Ich möchte Vollzeit arbeiten
- Ich möchte eine Ausbildung machen
- Ich möchte noch eine Weile zu Hause bleiben ohne nebenbei zu arbeiten
- Ich gehe aufgrund eines weiteren Kindes anschließend in Karenz
- Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_

### 30 Wenn geplante Erwerbstätigkeit: Wie schätzen Sie Ihre Chancen ein, Ihren geplanten Erwerbwunsch umzusetzen?

- sehr gut
- eher gut
- eher nicht gut
- gar nicht gut

#### 30.1 Wenn eher bzw. gar nicht gut: Warum schätzen Sie Ihre Chancen so schlecht ein?

\_\_\_\_\_

## Beschäftigung

### 31 In welcher Branche sind Sie derzeit tätig?

- Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- Herstellung von Waren (Produktion)
- Energieversorgung, Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung
- Baugewerbe / Bau
- Architektur oder Ingenieurwesen
- Einzelhandel und Verkauf
- Büroangestellter / Büroangestellte
- Verkehr und Lagerei
- Beherbergung und Gastronomie
- Information und Kommunikation (IT)
- Rechts- und Steuerberatung, Unternehmensberatung, Wirtschaftsprüfung
- Forschung, wissenschaftliche Tätigkeit
- Marketing und Werbung
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- Grundstücks- und Wohnungswesen
- Erziehung und Unterricht
- Öffentlicher Dienst (Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung etc.)
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Kunst, Unterhaltung und Erholung
- Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (Frisör- und Kosmetiksalon etc.)
- Sonstige, und zwar: \_\_\_\_\_
- keine Angabe

### 32 In welchem Beruf sind Sie tätig? \_\_\_\_\_

### 33 Welchem der folgenden beruflichen Qualifikationsniveaus entspricht Ihre Tätigkeit am besten?

- Lehrling, in Ausbildung
- Hilfs- oder angelernte Tätigkeit
- Fachtätigkeit
- Hochqualifizierte Tätigkeit
- Führungstätigkeit
- keine Angabe

### 34 Wie lange dauert Ihr täglicher Arbeitsweg (eine Strecke)?

\_\_\_\_\_ Minuten

**35 Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen am Standort?**

- Weniger als 10 Beschäftigte
- Zwischen 10 und 49 Beschäftigten
- Zwischen 50 und 249 Beschäftigten
- 250 und mehr Beschäftigte
- keine Angabe

**36 Ihr ungefähres EINKOMMEN aus allen Erwerbstätigkeiten (netto) im letzten Monat?**

*Netto = NACH Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen und anderen Betriebsausgaben*

- Bis zu 500 EURO
- 500 EURO bis 1.000 EURO
- 1.001 EURO bis 1.500 EURO
- 1.501 EURO bis 2.000 EURO
- 2.001 EURO bis 2.500 EURO
- 2.501 EURO bis 3.000 EURO
- 3.000 EURO und mehr
- keine Angabe

**37 Wenn Partner/in erwerbstätig: Ist das Einkommen Ihres Partners / Ihrer Partnerin höher, etwa gleich oder niedriger im Vergleich zu Ihrem Verdienst (umgerechnet auf Vollzeit)?**

- Höher
- Etwa gleich
- Niedriger
- keine Angabe

**38 Wie zufrieden sind Sie mit dem Ausmaß Ihrer wöchentlichen Arbeitsstunden?**

- Sehr zufrieden
- Eher zufrieden
- Eher nicht zufrieden
- Gar nicht zufrieden
- keine Angabe

**38.1 Wenn eher oder gar nicht zufrieden mit Wochenstunden: Warum sind Sie damit (eher) nicht zufrieden?**

---

---

**39 Wenn Sie es sich aussuchen könnten: Was wäre die ideale Arbeitszeit (pro Woche)?**

\_\_\_\_\_ Wochenstunden

**40 Wie zufrieden sind Sie mit der Lage Ihrer Arbeitszeiten (bspw. Wochenend-, Schicht- oder Nachtarbeit, Arbeit zu Tagesrandzeiten)?**

- Sehr zufrieden
- Eher zufrieden
- Eher nicht zufrieden
- Gar nicht zufrieden
- keine Angabe

**40.1 Wenn eher oder gar nicht zufrieden mit der Lage der Arbeitszeit: Warum sind Sie damit (eher) nicht zufrieden?**

---

---

**Teilzeit bzw. geringfügige Beschäftigung**

**41 Aus welchen Gründen haben Sie eine Teilzeitbeschäftigung angenommen bzw. arbeiten Sie geringfügig? (Mehrfachnennungen möglich)**

- Keine Vollzeitstellung gefunden
- Möglichkeit, um Beruf und Kinderbetreuung zu verbinden
- Möglichkeit, um Beruf und Pflege von Angehörigen zu verbinden
- Zeit für (berufsbezogene) Weiterbildung
- Gesundheitliche Gründe
- Langer Anfahrtsweg
- Zeitdruck/Stress in der Arbeit
- Wenn Partner/in und diese/r beschäftigt:** Es zahlt sich nicht aus mehr Stunden zu arbeiten, da mein/e Partner/in viel mehr verdient als ich
- Wenn Partner/in und diese/r beschäftigt:** In dem Betrieb in dem mein/e Partner/in arbeitet, wird es nicht gerne gesehen, wenn er/sie Stunden reduziert, um mehr Zeit für die Kinderbetreuung zu übernehmen
- Wenn Partner/in:** Mein/e Partner/in möchte nicht, dass ich mehr Stunden arbeite
- Ich kann nicht mehr Stunden arbeiten, da ich mir finanziell keine längere Kinderbetreuung leisten kann
- Mein gesellschaftliches Umfeld übt Druck auf mich aus, nicht mehr Stunden zu arbeiten
- Zeit für persönliche Interessen/Hobbys
- Es gab die Möglichkeit der Elternteilzeit
- Es gab die Möglichkeit von Altersteilzeit
- Ich möchte so wenig wie möglich Lohnsteuer bezahlen
- Ich möchte/wollte, dass mein/e Partner/in den Alleinverdienerabsetzbetrag nicht verliert
- Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_
- keine Angabe

41.1 **Wenn gewählt: Wie wichtig sind/waren diese Gründe für Sie? Anmerkung:** Bitte reihen Sie Ihre Auswahl beginnend mit dem wichtigsten Grund.

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**42 Haben Sie vor, in den nächsten 3 Jahren Ihre Stunden zu erhöhen?**

- Ja, ich möchte Vollzeit arbeiten
- Ja, ich möchte meine Teilzeitstunden erhöhen
- Nein
- Weiß noch nicht
- keine Angabe

42.1 **Wenn Nein: Warum nicht?**

\_\_\_\_\_

**43 Wenn ja: Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit Sie Vollzeit arbeiten bzw. Ihre Arbeitszeit erhöhen? (Mehrfachnennungen möglich)**

- Eine Änderung im Tätigkeitsfeld, und zwar: \_\_\_\_\_
- Bessere Arbeitsbedingungen, und zwar: \_\_\_\_\_
- Kürzerer Anfahrtsweg zur Arbeit
- Arbeitsstelle muss mit öffentlichen Verkehrsmitteln besser erreichbar sein
- Wenn Partner/in und beschäftigt:** Partner/in muss Arbeitszeit reduzieren
- Wenn Partner/in:** Partner/in muss sich mehr an der Arbeit im Haushalt beteiligen
- Wenn Partner/in:** Partner/in muss sich mehr an der Kinderbetreuung beteiligen, und zwar: \_\_\_\_\_
- Besseres Angebot an Kinderbetreuung, und zwar: \_\_\_\_\_
- Besseres Angebot zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger
- Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_
- keine Angabe

43.1 **Wenn gewählt: Wie wichtig sind diese Voraussetzungen für Sie? Anmerkung:** Bitte reihen Sie Ihre Auswahl beginnend mit dem wichtigsten Aspekt.

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**44 Wenn nein: Welche Voraussetzungen müssten gegeben sein, damit Sie Vollzeit arbeiten bzw. Ihre Arbeitszeit erhöhen? (Mehrfachnennungen möglich)**

- Keine, ich möchte einfach nicht Vollzeit arbeiten bzw. meine Stunden erhöhen (*Exklusivoption*)
- Eine Änderung im Tätigkeitsfeld, und zwar: \_\_\_\_\_
- Bessere Arbeitsbedingungen, und zwar: \_\_\_\_\_
- Kürzerer Anfahrtsweg zur Arbeit

- Arbeitsstelle müsste mit öffentlichen Verkehrsmitteln besser erreichbar sein
- Wenn Partner/in und beschäftigt:** Partner/in müsste Arbeitszeit reduzieren
- Wenn Partner/in:** Partner/in müsste sich mehr an der Arbeit im Haushalt beteiligen
- Wenn Partner/in:** Partner/in müsste sich mehr an der Kinderbetreuung beteiligen, und zwar: \_\_\_\_\_
- Besseres Angebot an Kinderbetreuung, und zwar: \_\_\_\_\_
- Besseres Angebot zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger
- Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_
- keine Angabe

44.1 **Wenn gewählt: Wie wichtig wären diese Voraussetzungen für Sie? Anmerkung:**  
Bitte reihen Sie Ihre Auswahl beginnend mit dem wichtigsten Aspekt.

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

### Vollzeit (auch zuvor)

45 **Welche Faktoren sind/waren für Sie wichtig bzw. ausschlaggebend dafür, dass Sie neben Kinderbetreuungspflichten Vollzeit arbeiten können/konnten?** (Mehrfachnennungen möglich)

- Kurzer Anfahrtsweg zur Arbeit
- Gute Arbeitsbedingungen, welche? \_\_\_\_\_
- Partner/in hat Arbeitszeit reduziert
- Partner/in hat sich mehr an der Haushaltsarbeit beteiligt
- Partner/in hat sich mehr an der Kinderbetreuung beteiligt
- Gutes Angebot an Kinderbetreuung, was genau? \_\_\_\_\_
- Gutes Angebot zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger
- Arbeitsstelle gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar
- Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_

45.1 **Wenn gewählt: Wie wichtig sind diese Voraussetzungen für Sie? Anmerkung:**  
Bitte reihen Sie Ihre Auswahl beginnend mit dem wichtigsten Aspekt.

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

46 **Wenn aktuell VZ: Haben Sie vor, in den nächsten 3 Jahren weiter in Vollzeit zu arbeiten oder Ihre Stunden zu reduzieren?**

- Ich möchte weiterhin Vollzeit arbeiten
- Ich möchte meine Stunden reduzieren, und zwar auf \_\_\_\_\_ Stunden
- Weiß noch nicht
- keine Angabe

47 **Wenn Stundenreduktion: Warum möchten Sie Ihre Stunden (wieder) reduzieren?**  
(Mehrfachnennungen möglich)

- Es wird mir zu viel
- Ich plane ein weiteres Kind
- Ich möchte mehr Zeit für mich haben
- wenn Partner/in und diese/r Arbeitszeit reduziert:** Mein/e Partner/in möchte wieder mehr Stunden arbeiten
- Ich muss andere Angehörige pflegen
- Ich kann aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr Vollzeit arbeiten
- Wenn Partner/in und diese/r beschäftigt:** Es zahlt sich nicht aus Vollzeit zu arbeiten, da mein/e Partner/in viel mehr verdient als ich
- Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_

### Statistische Angaben zur Person

48 **Ihr Alter in Jahren?** \_\_\_\_\_ Jahre

49 **Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?**

- Tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, PH etc.)
- Höherer Abschluss (Matura / Abitur; AHS, BHS)
- Lehrabschluss oder Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)
- maximal Pflichtschulabschluss
- keine Angabe

50 **In welchem Land sind Sie geboren?**

- Österreich
- außerhalb Österreich
- keine Angabe

50.1 **WENN nicht in Österreich: In welchem Land?** \_\_\_\_\_ [Länderliste]

## Abschluss

Vor dem Hintergrund des aktuellen Fachkräftemangels wird diskutiert, das Arbeitskräftepotential von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten zu heben. Das bedeutet, Frauen entweder früher wieder in Beschäftigung zu bringen oder Sie dazu zu bewegen, bei einer Teilzeitbeschäftigung bzw. geringfügigen Beschäftigung Ihre Stundenanzahl aufzustocken.

**Was halten Sie für sich persönlich von diesem Ansatz?**

**Unabhängig von Ihrer eigenen Situation: Was denken Sie, welche Voraussetzungen müssten in Kärnten allgemein erfüllt sein, damit Frauen mit Kinderbetreuungspflichten (früher) eine Beschäftigung beginnen oder ihre Stunden aufstocken?**

**Vielen Dank für Ihre Teilnahme!**

**Bitte nutzen Sie nachfolgenden Platz, falls Sie weitere Anmerkungen zum Thema haben:**