

**Frauen auf dem Arbeitsmarkt  
vor und während der COVID-19-Krise**

Julia Bock-Schappelwein  
Ulrike Famira-Mühlberger

# Frauen auf dem Arbeitsmarkt vor und während der COVID-19-Krise

Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Begutachtung: Ulrike Huemer

Wissenschaftliche Assistenz: Stefan Weingärtner

WIFO Research Briefs 3/2021

März 2021

## Inhalt

Die Ergebnisse des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt", der zuletzt unmittelbar vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie auf Basis von Daten aus dem Jahr 2019 aktualisiert wurde, zeigen insbesondere ungenütztes Gleichstellungspotential bei Frauen mit Kindern. Zugleich gibt es Hinweise, dass gerade durch die COVID-19-Pandemie verursachte Betreuungsarbeiten, die aus geschlossenen bzw. auf Notbetrieb umgestellten Betreuungseinrichtungen resultierten, oftmals von Frauen "aufgefangen" wurden. Darüber hinaus zeigen die jüngsten Arbeitsmarktdaten, dass Frauen durch die anhaltenden Lockdowns verhältnismäßig stärker getroffen wurden, was sich in rückläufiger Arbeitsmarktpartizipation, aber auch in der relativen Steigerung der Arbeitslosigkeit von Frauen zeigt. Dieser Research Brief analysiert die neuesten Entwicklungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und zeigt Handlungsoptionen auf.

E-Mail: [julia.bock-schappelwein@wifo.ac.at](mailto:julia.bock-schappelwein@wifo.ac.at), [ulrike.famira-muehlberger@wifo.ac.at](mailto:ulrike.famira-muehlberger@wifo.ac.at)

2021/059/RB/0

© 2021 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 | Tel. (43 1) 798 26 01-0 | <https://www.wifo.ac.at>

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/66945>

# Frauen am Arbeitsmarkt vor und während der COVID-19-Krise

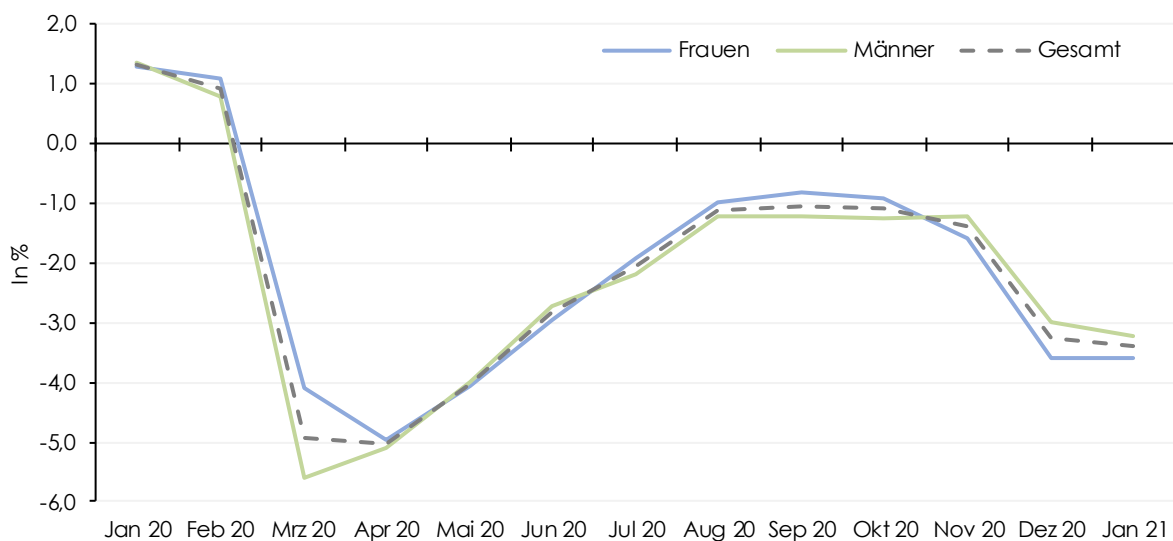
Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger

## 1. Einleitung

Die Maßnahmen der Bundesregierung zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie hatten in den Lockdown-Phasen, insbesondere während der ersten zwischen Mitte März 2020 bis Ende Mai 2020<sup>1)</sup> und auch in der (verlängerten) zweiten Lockdown-Phase ab November 2020, massive Beschäftigungseinbußen zur Folge (Bock-Schappelwein – Huemer – Hyll, 2021). Männer waren insbesondere zu Beginn der Krise etwas stärker als Frauen vom Beschäftigungsabbau betroffen (Bock-Schappelwein – Famira-Mühlberger – Mayrhuber, 2020), konnten aber bereits ab April von der rasch einsetzenden Erholung der Beschäftigungsnachfrage im Bauwesen profitieren.

### Abbildung 1: Aktiv unselbständig Beschäftigte nach Geschlecht

Jänner 2020 bis Jänner 2021, Veränderung gegenüber dem Vorjahresmonat in %



Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

Bei Frauen konzentrierte sich der Beschäftigungsabbau dagegen stärker auf den Tourismus, weshalb sie in den Sommermonaten von der Hochsaison im Tourismus profitierten und im Dezember und Jänner vom ausbleibenden Wintertourismus ungleich stärker betroffen waren. Bereits im November 2020 war der Beschäftigungsrückgang bei den Frauen wieder relativ stärker ausgeprägt und erhöhte sich bis Jänner 2021 auf -3,6% (Männer: -3,2%).

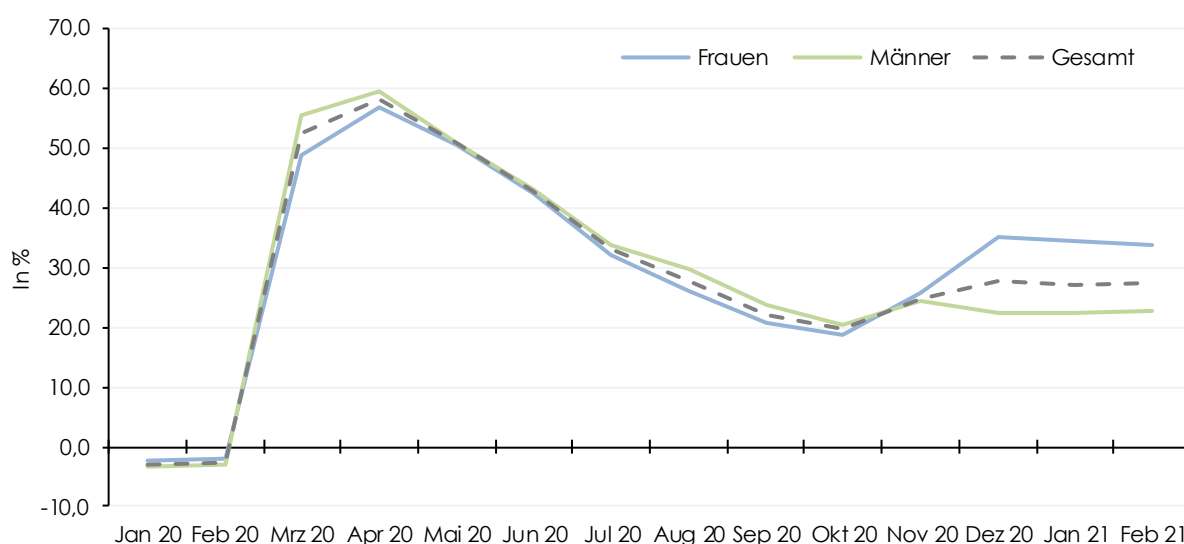
<sup>1)</sup> Für einige Bereiche blieben die Einschränkungen auch nach Mai 2020 aufrecht (z.B. Großveranstaltungen).

Diese Betroffenheit spiegelt sich auch in der Arbeitslosigkeit wider, da die Saisonbeschäftigung im Wintertourismus nicht starten konnte und viele Arbeitskräfte nicht aus der Arbeitslosigkeit abgehen konnten. Statt eines Arbeitslosigkeitsrückgangs von November auf Dezember wie in den Jahren zuvor (Arbeitslosenquote 2019: 7,3% auf 7,1%), stieg die Arbeitslosenquote der Frauen stattdessen von 9,6% auf 10,2%. Im Februar 2021 waren, gesamtwirtschaftlich betrachtet, im Vergleich zum Vorjahr 40,2% mehr Frauen arbeitslos, während der Anstieg bei den Männern mit +24,6% deutlich geringer ausfiel (inklusive Schulungen: Frauen +33,9%, Männer +22,7%).

Frauen trifft die COVID-19-Krise durch ihre überproportionale Präsenz in krisengeschüttelten Dienstleistungsbereichen verhältnismäßig stärker. Allerdings stieg die Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Vorjahr in nahezu allen Branchen stärker als bei den Männern – der Brancheneffekt erklärt also nur einen Teil dieses überproportionalen Anstiegs.

### Abbildung 2: **Relative Veränderung der vorgemerkten Arbeitslosen (AL) und Personen in AMS-Schulungen (SC) gegenüber dem Vorjahr nach Geschlecht**

Jänner 2020 bis Februar 2021, Veränderung gegenüber dem Vorjahresmonat in %



Q: AMS, WIFO-Berechnungen.

## 2. Systemrelevante Beschäftigung und Home-Office

Zugleich wurde, durch die gesetzten Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie, die Bedeutung der Beschäftigung von Frauen in systemrelevanten Bereichen offenkundig. Im Februar 2020, unmittelbar vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie, war fast jede zweite unselbstständig beschäftigte Frau in Österreich in einem systemrelevanten Bereich beschäftigt, bei den Männern fast jeder dritte (*Bock-Schappelwein – Mayrhuber, 2020*). Auch das in der Krise schlagartig ungleich bedeutender gewordene Arbeiten von zu Hause aus (Home-Office) dürfte für Frauen eine etwas stärkere Rolle spielen als für Männer (*Bock-Schappelwein, 2020*). Das Home-office-Potenzial wird bei Frauen auf 47% aller unselbstständig Beschäftigten geschätzt, bei Männern auf 43% (*Bock-Schappelwein, 2020*). Zudem waren Frauen auch relativ häufiger in den

unmittelbar vom Lockdown betroffenen Bereichen beschäftigt (15% der unselbständig beschäftigten Frauen gegenüber rund 10% der unselbständig beschäftigten Männer).

Die Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie hatten nicht nur Auswirkungen auf die Arbeitsmarktsituation der Frauen, sondern dürfte auch ihr Anpassungsverhalten an die Familiensituation nochmals verstärkt haben. Es gab Befunde, dass Frauen zu Beginn der Pandemie, als die Betreuungseinrichtungen und Schulen weitgehend geschlossen waren, im Haushalt mehr unbezahlte Arbeit übernahmen (Mader *et al.*, 2020; Berghammer – Beham-Rabanser, 2020). Zudem waren es während Home-Schooling bzw. Distance Learning häufig Frauen, die die Betreuungsarbeit leisteten (Berghammer, 2020).

### 3. Befunde vor der Krise – "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"<sup>2)</sup>

Bereits vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie beeinflusste die Familiensituation das Arbeitsmarktverhalten von Frauen sehr stark, kaum jenes das der Männer. Das daraus resultierende Gleichstellungspotenzial am österreichischen Arbeitsmarkt wird im "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" abgebildet (Bock-Schappelwein *et al.*, 2015; 2017; 2020). Dabei handelt es sich um einen im Jahr 2015 von WIFO gemeinsam mit dem AMS Österreich entwickelten Index, der zuletzt für das Referenzjahr 2019 unmittelbar vor Ausbruch der Pandemie aktualisiert wurde (Bock-Schappelwein *et al.*, 2020).

Der Index gibt einen Überblick über das Ausmaß der Gleichstellung von Frauen und Männern am österreichischen Arbeitsmarkt. Gespeist wird der Index aus 33 Indikatoren, die die Integration von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, ihre Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven, ihre Aus- und Weiterbildungsstruktur und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Ausdruck bringen. Gebildet wird einerseits ein Gesamtindex, andererseits ein separater Index für jedes der vier Themenfelder Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie.

Der "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" zeigt ein hohes Gleichstellungspotenzial am österreichischen Arbeitsmarkt. Obwohl Frauen besser im Themenfeld Bildung abschneiden, weisen sie geringere Zugangs- und Verbleibschancen auf dem Arbeitsmarkt auf als Männer. Dazu schneiden Frauen bei den Einkommen schlechter ab als Männer, wiewohl sich bei den Einstiegseinkommen leichte Verbesserungen zeigen. Ein weit höheres, gleichsam "zementiertes" Gleichstellungspotenzial besteht unverändert in Bezug auf die Situation von Frauen mit Betreuungspflichten. Frauen gehen ungleich häufiger und länger in Elternkarenz. Nach der Elternkarenz sind es die Frauen, die typischerweise ihre Arbeitszeit der Familiensituation anpassen.

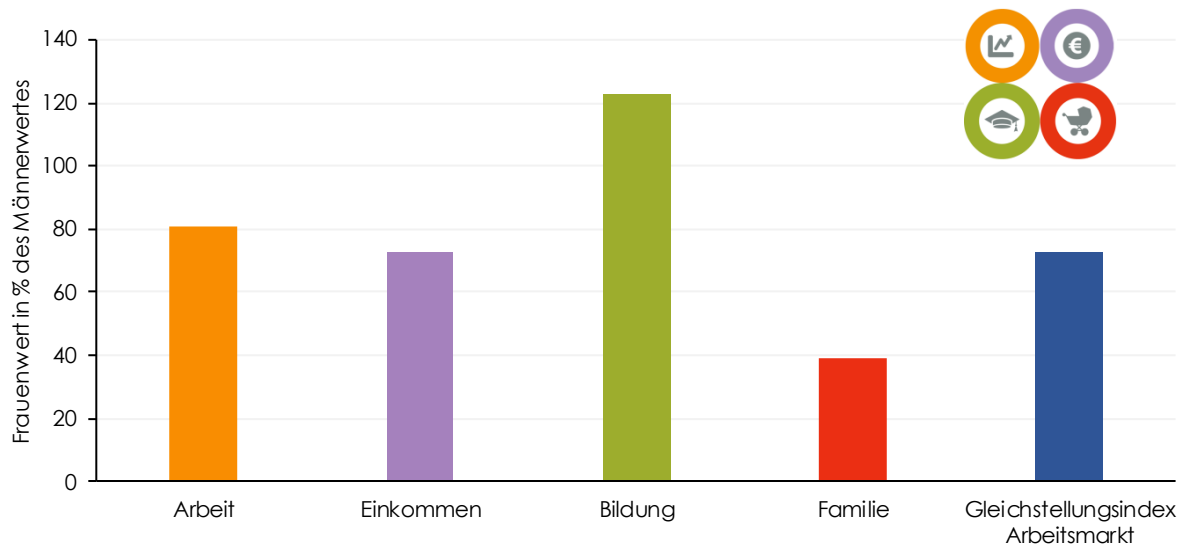
Auf Basis der Daten aus 2019 erzielten Frauen im "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" durchschnittlich 73% der Männerwerte (Gleichstellung wäre bei 100% erreicht). Einzig bei bildungsspezifischen Aspekten ("Themenfeld Bildung") erreichten Frauen mit 123% deutlich höhere Indexwerte als Männer, weil sie vor allem bei der Weiterbildungsbeteiligung, bei höheren formalen Ausbildungsabschlüssen (Tertiär- und Matura-Abschlüsse) und beim unmittelbaren Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung teils deutlich besser abschneiden als Männer.

---

<sup>2)</sup> Der nachfolgende Abschnitt stellt einen Kurzüberblick von Bock-Schappelwein *et al.* (2020) dar.

In allen übrigen Themenfeldern – von der Arbeit, über Einkommen bis hin zu Familie – erreichten Frauen niedrigere Werte.

Abbildung 3: **Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt (inkl. Themenfelder)**



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt (Bock-Schappelwein et al., 2020). – Lesebeispiel: Eine vollständige Gleichstellung von Frauen und Männern ist erreicht, wenn der Indexwert 100 beträgt. Werte unter 100 zeigen an, dass Frauen schlechter abschneiden als Männer und hier Gleichstellungspotenzial für Frauen vorhanden ist. Werte über 100 zeigen das Gleichstellungspotenzial von Männern an.

Im "Themenfeld Arbeit" erzielten Frauen insgesamt 81% der Männerwerte. Ausschlaggebend sind vor allem geschlechtsspezifische Unterschiede in der Verteilung der Erwerbsarbeitszeit und der Verbreitung von Leitungsfunktionen.

Im "Themenfeld Einkommen" erreichten Frauen 72% der Männerwerte. Der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied ist bereits beim Berufseinstieg erkennbar, was die unterschiedliche Ausbildungs- und Berufswahl von Frauen und Männern und die damit verbundenen Einkommensperspektiven widerspiegelt (zu einer aktuellen Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds siehe Böheim – Fink – Zulehner, 2021).

Mit Abstand am schlechtesten schneiden Frauen im "Themenfeld Familie" ab. Dort erreichten sie 39% der Männerwerte. Stark getrieben wird das Ergebnis von der unterschiedlich starken Inanspruchnahme der Karenz von Männern und Frauen. Diese wiederum hat eine direkte Rückkoppelung auf die Einkommen: Böheim – Fink – Zulehner (2021) zeigen, dass Unterschiede in der Berufserfahrung, die vor allem auf die Karenzzeiten zurückzuführen sind, mit knapp ein Drittel die relativ größte Bedeutung bei der Erklärung des Lohnunterschieds zwischen Männern und Frauen haben.

### **Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt: 4 Themenfelder, 14 Teilbereiche, 33 Variablen<sup>3)</sup>**

Das Hauptaugenmerk des Themenfeldes "Arbeit" liegt auf den Zugangs- bzw. Verbleibschancen von Frauen und Männern auf dem österreichischen Arbeitsmarkt sowie auf den ausgewählten Merkmalen der Erwerbsarbeit. Dieses Themenfeld umfasst die fünf Teilbereiche Ausmaß der Beschäftigungsintegration, Segregation, Arbeitszeit, berufliche Position und Arbeitslosigkeit, die durch 14 Variablen spezifiziert werden.

Das Themenfeld "Einkommen" beschreibt die Einkommenssituation von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebensphasen ab dem Berufseinstieg und zeigt Entlohnungsunterschiede auf, die aus geschlechtsspezifischer Konzentration auf bestimmte Branchen und Berufe bzw. aus einem unterschiedlichen Arbeitszeitausmaß resultieren. Dieses Themenfeld bildet die drei Teilbereiche Einkommen, Einkommen beim Berufseinstieg und Niedriglohn anhand von sechs Variablen ab.

Das Themenfeld "Bildung" bündelt Informationen zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden in Bildungsstand und Bildungsverhalten der Wohnbevölkerung, in der Weiterbildungsneigung und beim Übergang von der (Aus-)Bildung in die Beschäftigung. Dieses Themenfeld setzt sich aus den drei Teilbereichen Ausbildungsstruktur der Bevölkerung, Weiterbildung und Übergang in Beschäftigung zusammen und umfasst sieben Variablen.

Das Themenfeld "Familie" konzentriert sich auf die Auswirkungen von familiären Verpflichtungen auf die Arbeitsmarktkarriere von Frauen und Männern. Zum einen werden die Inanspruchnahme und Dauer von Karenzzeiten sowie deren Einfluss auf die Erwerbseinkommen abgebildet; zum anderen wird der Einfluss auf die Arbeitsmarktpartizipation von Müttern und Vätern untersucht, wenn Kinder unter 15 Jahren im Haushalt leben. Dieses Themenfeld spezifiziert die drei Teilbereiche Karenz, Einkommen vor und nach der Karenz sowie Arbeit und Familie anhand von sechs Variablen.

---

<sup>3)</sup> Darstellung aus *Bachtrögler et al. (2020)* entnommen.

Abbildung 4: **Struktur des „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“: 4 Themenfelder**



Q: Bock-Schappelwein et al. (2020). – Dargestellt sind die 4 Themenfelder und die darin enthaltenen Teilbereiche. Jeder Teilbereich wird inhaltlich durch einen oder mehrere Indikatoren abgebildet.

#### 4. Schlussfolgerungen und Handlungsoptionen

Die jüngsten Ergebnisse des „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“, die unmittelbar vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie im Jahr 2019 berechnet wurden, liefern Hinweise zum Gleichstellungspotenzial in Österreich: Das Gleichstellungspotenzial zwischen Frauen und Männern ist am größten, wenn sie Kinder unter 15 Jahren haben. Die COVID-19-Pandemie dürfte, wie Befragungen zeigen, die ungleiche Verteilung von Betreuungsarbeit allerdings verstärkt und die Ungleichheit somit weiter erhöht haben. Darüber hinaus zeigen die Arbeitsmarktdaten, dass Frauen seit dem zweiten Lockdown verhältnismäßig stärker am Arbeitsmarkt von der Krise betroffen sind.

Die Einkommensungleichheit zwischen Männern und Frauen verbessert sich, wie Vergleichsdaten des „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ als auch Analysen zur Entwicklung des Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern zeigen – wenn auch nur sehr langsam. Die nötigen Maßnahmen zur Reduktion geschlechtsspezifischer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt sind altbekannt. Wesentliche Bausteine sind die flächendeckende Bereitstellung qualitativ hochwertiger und leistbarer Betreuungsinfrastruktur (v. a. für Kinder unter 3 Jahren bzw. Kinder über 6 Jahren), eine stärkere Väterbeteiligung bei der Betreuung der Kinder (z. B. stärkere Inanspruchnahme von Karenzzeiten durch Use-it-or-lose-it-Bedingungen), aber auch Betreuung am Nachmittag nach Schul- bzw. Kindergartenende und betriebliche Unterstützung dieser Beteiligung,



Aufbrechen traditioneller Ausbildungs- und Berufswahl, Förderung ausbildungsadäquater Beschäftigung nach Ausbildungsabschluss, (Neu-)bewertung von systemrelevanter Arbeit (beispielsweise die Entlohnung im Pflegebereich), Transparenz von Einkommen, Forcierung von Gleichberechtigung in den Betrieben oder der Zugang zu Leitungsfunktionen (inklusive aktive Förderung, diese auch zu erreichen).

## Literaturhinweise

- Bachtrögler, J., Bock-Schappelwein, J., Eckerstorfer, P., Huber, P., Mayrhuber, C., Sommer, M., Streicher, G., 2020, Die ökonomischen Auswirkungen einer Erhöhung der Gleichstellung von Frauen, WIFO Monatsberichte 12/2020, S. 899-908.
- Berghammer, C., 2020, Wie gut gelingt Homeschooling in der Corona-Krise?, Austrian Corona Panel Project, Corona Blog, Blog 47, 28. Mai 2020. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog47/#c574833>
- Berghammer, C., Beham-Rabanser, M., 2020, Wo bleibt die Zeit? Bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern in der Corona-Krise, Austrian Corona Panel Project, Corona Blog, Blog 57, 15. Juni 2020. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog57/>
- Bock-Schappelwein, J., 2020, Welches Home-Office-Potential birgt der österreichische Arbeitsmarkt?, WIFO Research Briefs 4/2020, Wien.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., Huemer, U., Schappelwein, E., 2015, Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt, Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich, WIFO, Wien.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., Huemer, U., 2017, Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich, Aktualisierung 2017, Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., Huemer, U., 2020, Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich, Aktualisierung 2020, Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Mayrhuber, C., 2020, COVID-19: Ökonomische Effekte auf Frauen, WIFO Research Briefs 3/2020, Wien.
- Bock-Schappelwein, J., Huemer, U., Hyll, W., 2021, Beschäftigung 2020: Bilanz nach einem Jahr COVID-19-Pandemie, WIFO Research Briefs 1/2021, Wien.
- Bock-Schappelwein, J., Mayrhuber, C., 2020, Ökonomische Auswirkungen von Covid-19 auf die Beschäftigungs- und Einkommenslage von Frauen, In: Stadt Wien, Frauengesundheit und Corona, Sammelband des Wiener Programms für Frauengesundheit Schriftenreihe Frauen\*Gesundheit\*Wien Nr. 1, Wien, S. 183-188.
- Böheim, R., Fink, M., Zulehner, Ch., 2021, Die Entwicklung des Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2005 bis 2019, WIFO Research Brief, 2/2021.
- Mader, K., Derndorfer, J., Disslbacher, F., Lechinger, V., Six, E., 2020, Genderspezifische Effekte von COVID-19, Blog-Beitrag. <https://www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifischeeffektevoncovid-19>