



FRAUEN SIND FACHKRÄFTE. MEHR FRAUEN ALS FACHKRÄFTE

Whitepaper 2025

Gabriele Schmid
Unter Mitarbeit von
Tanja Kowatsch

Frauen sind Fachkräfte Mehr Frauen als Fachkräfte

Whitepaper 2025

Verlag der Arbeiterkammer Wien
Dezember 2025

© Markus Zahradník



Gabriele Schmid
Stabstelle Fachkräfte der AK Wien
gabriele.schmid@akwien.at
[linkedin.com/in/schmid-gabriele-istanbul](https://www.linkedin.com/in/schmid-gabriele-istanbul)

Zu Fragen der Arbeitsmarktpolitik:
Silvia Hofbauer

Leitung Abteilung Arbeitsmarkt und
Integration
silvia.hofbauer@akwien.at

Zu Fragen der Gleichstellungspolitik:
Eva-Maria Burger
Leitung Abteilung Frauen und Gleichstellung
eva.burger@akwien.at

IMPRESSUM

1. Auflage, Dezember 2025

Herausgeberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,

A-1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22

Lektorat: ÖGB-Verlag

Gestaltung, Satz: ÖGB-Verlag

Inhalt

1. Kurzfassung: Wie wichtig es ist, Frauen als Fachkräfte zu gewinnen	3
2. Einleitung	5
3. Das Fachkräftepotenzial der Frauen.....	6
3.1 Frauen-Leben in Österreich: So viele Frauen leben in Österreich	6
3.2 Frauen-Arbeit in Österreich: So arbeiten Frauen in Österreich	6
3.3 Frauen und Bildung in Österreich: War da nicht die Bildungsexpansion der Frauen?.....	8
3.4 Die Folgen des geteilten Arbeitsmarkts für Frauen	13
3.5 Wie könnte die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft erreicht werden?	16
4. Wo fehlen die Fachkräfte? Wo fehlen die Frauen als Fachkräfte?	21
5. Wie den Fachkräftebedarf decken?	29
5.1 Öffnen oder Stille Reserve – Talente und Kompetenzen der Frauen entdecken und fördern.....	30
5.2 Willkommen heißen: Migrantinnen: ihr Beitrag und ihr Potenzial.....	31
5.3 (Er-)Halten: Alternsgerechte Arbeitswelt	39
5.4 Weiterdenken: Alle qualifizieren	40
5.5 Aufbrechen: Best-Practice-Beispiele für Frauenarbeit auf ungewohnten Wegen.....	41
Quellenangaben und Ergänzungen.....	47

1. Kurzfassung: Wie wichtig es ist, Frauen als Fachkräfte zu gewinnen

Zum Fachkräftebedarf generell:

Jahr für Jahr werden mehr Fachkräfte in verschiedenen Wirtschaftssparten gesucht. Die relevantesten Ursachen für den Bedarf sind „3 D“: Demografie – Dekarbonisierung – Digitalisierung.

Die Bedeutung von Frauen als gegenwärtige und künftige Fachkräfte wird unterschätzt.

Damit die Erwerbsrate annähernd gleich hoch bleiben kann, braucht es die Sicherstellung eines ausreichenden Arbeitskräfteangebots als ersten Schritt. Dies kann über die Hebung der sogenannten „Stillen Reserve“, vorrangig von Frauen, oder über die Steuerung der Zuwanderung, in geringerem Ausmaß auch durch andere Maßnahmen wie die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer:innen erfolgen.

Am besten, weil gesellschaftlich weitestgehend anerkannt und durchführbar, wäre wohl eine Mischung aus den verschiedenen Ansätzen.

Frauen in Österreich: das Potenzial

Was und wie viel Frauen in Österreich arbeiten, unterscheidet sich grundlegend von der Arbeit der Männer. Frauen arbeiten vermehrt im Niedriglohnsektor, Frauen arbeiten Teilzeit, Frauen verdienen deutlich weniger als Männer. Und dies, obwohl Frauen in den letzten Jahrzehnten Männer bei den Bildungsabschlüssen bereits weit überholt haben.

Was ist das Problem?

Der weitreichenden Trennung auf dem Arbeitsmarkt zwischen Frauen und Männern liegt die ungleiche Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern in der Care-Arbeit zugrunde. Frauen übernehmen die Hauptlast der unbezahlten Care-Arbeit von Kinderbetreuung, Alten- und Krankenpflege bis zur Hausarbeit. Diese Rollenübernahme hat schwerwiegende Folgen am Erwerbsarbeitsmarkt. Frauen gelten als und sind oft nicht in dem Maß verfügbar und flexibel, wie viele Arbeitgeber es von ihren Arbeitnehmer:innen erwarten. Weil ausreichende öffentliche Betreuungsangebote für Kinderbetreuung und Pflege fehlen, kann eine Vielzahl der Frauen Beruf und Familie nur sehr eingeschränkt vereinbaren.

Wo fehlen die Fachkräfte?

In den klassischen Frauenberufen und in den klassischen Männerberufen.

Frauen werden nicht nur da sehr vermisst, wo sie traditionell überrepräsentiert sind (Pflege- und soziale Berufe, Erziehung etc.), sondern auch da, wo bisher Männer dominieren (MINT-Berufe, Handwerk).

Wie trifft der Fachkräftebedarf die Frauen?

Direkt

Der Fachkräftebedarf trifft klassische Frauen- und Männerberufe besonders stark. Es sind die systemerhaltenden Sparten wie Gesundheit/Pflege, Erziehung und Betreuung, Ernährung, die stark von Personalnot betroffen sind. Dort, wo viele Stellen unbesetzt bleiben, verdichtet sich der Arbeitsdruck. Doch auch viele Männerberufe sind erheblich von Engpässen betroffen.

Indirekt

Weil Kinderbetreuung, Ganztagesbetreuung und Pflege unter Personalmangel und folglich unter mangelnder Qualität leiden, springen zumeist Frauen aus der Familie ein, um die berufstätigen Frauen zu unterstützen. Die zunehmend erwartete Flexibilität am Arbeitsplatz funktioniert nur über diese Hilfestellungen.

Wie werden mehr Frauen zu Fachkräften der Zukunft?

4+1 – Aufbrechen

- (1) **(Er-)Halten** (Ältere Arbeitnehmerinnen am Arbeitsmarkt gesund und qualifiziert halten! Problembranchen u. a. durch höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen attraktivieren! Inkl. rechtzeitiger Vorsorge für ein gesundes Arbeitsleben insbesondere für mehrfachbelastete Frauen)
- (2) **Öffnen** („entmutigte Stille Reserve“ durch öffentliche Investitionen in Kinderbetreuung, Pflege, öffentlichen Verkehr sowie Programme zur Erschließung entmutigter Gruppen heben)
- (3) **Weiterdenken** (Aus- und Weiterbildungsoffensive in den Themenfeldern Digitalisierung, ökologischer Umbau, Pflege, Kinderbetreuung, ...) inkl. Neubewertung insbesondere von „Frauenarbeit“; mitgebrachte Qualifikationen – wo und wann immer erworben – kostenlos und schnell anerkennen, lässt Frauen leichter in den Arbeitsmarkt eintreten.
- (4) **Willkommen heißen** (in Österreich ansässige Migrantinnen in den österr. Arbeitsmarkt holen und weibliche Zuwanderung positiv gestalten), Frauen auch in männerdominierten Branchen willkommen heißen bedeutet, manche Arbeitskultur menschlicher gestalten!

Die Antwort ist jedenfalls auch: **+1 Aufbrechen**.

Best-Practice-Beispiele: Frauen in Männerberufe, Männer in Frauenberufe.

2. Einleitung

Arbeitskräfte fehlen. Darunter viele Fachkräfte. Was hat das mit den Frauen zu tun? Wieso müssen Frauen in besonderer Weise adressiert werden?

Wie schon einmal vor etwa 60 Jahren muss die österreichische und auch die europäische Politik Entscheidungen treffen: Wie soll sich unsere Gesellschaft weiterentwickeln? Wollen wir deutlich mehr Frauen in den Arbeitsmarkt holen oder mehr Menschen aus Drittstaaten außerhalb der EU als Arbeitsmigrant:innen willkommen heißen – bzw. was wäre die richtige Mischung daraus?

Die nordischen Staaten Europas¹ haben sich in den 1960er-Jahren für die Stärkung der Frauenbeschäftigung entschieden. Sie profitieren heute davon durch eine deutlich gleichstellungsorientiertere Gesellschaft. Die mitteleuropäischen Länder verfolgten das „Gastarbeitermodell“, das außer Acht ließ, dass Menschen kommen und nicht nur Arbeitskräfte. An den Folgen verfehlter, vernachlässigter Einwanderungspolitik leiden viele Gesellschaften heute mehr denn je. Einwanderer:innen fühlen sich nicht willkommen, und populistische Gruppierungen und Parteien glauben ihnen die Probleme unterschieben zu können.

Ganz Europa steht vor einer Fachkräftelücke. Ganz Europa verfügt als wichtigstem Produktionsfaktor vorrangig über gut ausgebildete Fachkräfte.

Dieser Wettbewerbsvorteil droht verloren zu gehen.

Denn es gibt drei Gründe, warum es zu Fachkräftebedarf kommt – „3 D“: Demografie – Dekarbonisierung – Digitalisierung.

Diese Lücken aufzufüllen, wird der entscheidende Faktor für den Wirtschaftsstandort Europa sein. Es ist klar: Ohne eine ausreichende Zahl an aktuell qualifizierten Fachkräften kann Europa weder seine Wirtschaft noch seinen Wohlfahrtsstaat halten.

3. Das Fachkräftepotenzial der Frauen

Unterschätzt und zu oft vernachlässigt

3.1 Frauen-Leben in Österreich: So viele Frauen leben in Österreich²

Im Jahr 2022 lebten etwas mehr als 9 Millionen Menschen in Österreich, davon 4,6 Millionen Frauen und 4,5 Millionen Männer. Frauen stellen also 50,8 % der österreichischen Bevölkerung.

Im Alter zwischen 15 und 60 Jahren gibt es in etwa gleich viele Frauen wie Männer. Erst ab einem Alter von 60+ Jahren überwiegen die Frauen.

Etwas mehr als 1 Million Frauen in Österreich besitzen nicht die österreichische Staatsbürgerschaft.

3.2 Frauen-Arbeit in Österreich: So arbeiten Frauen in Österreich³

Frauen zwischen 15 und 64 Jahren arbeiten zu 70 %, Männer zwischen 15 und 64 Jahren arbeiten zu 78 % am Erwerbsarbeitsmarkt⁴. Frauen sind wesentlich häufiger als Männer teilzeitbeschäftigt (51 % der Frauen zu 13 % der Männer). Mehr als 1 Million Frauen in Österreich arbeiten Teilzeit⁵.

Warum Frauen vorrangig Teilzeit arbeiten, ist bekannt: weil Frauen die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen übernehmen. Besonders Frauen zwischen 30 und 44 Jahren nannten Betreuungspflichten als wichtigsten Grund für verringerte Erwerbsarbeitszeit⁶.

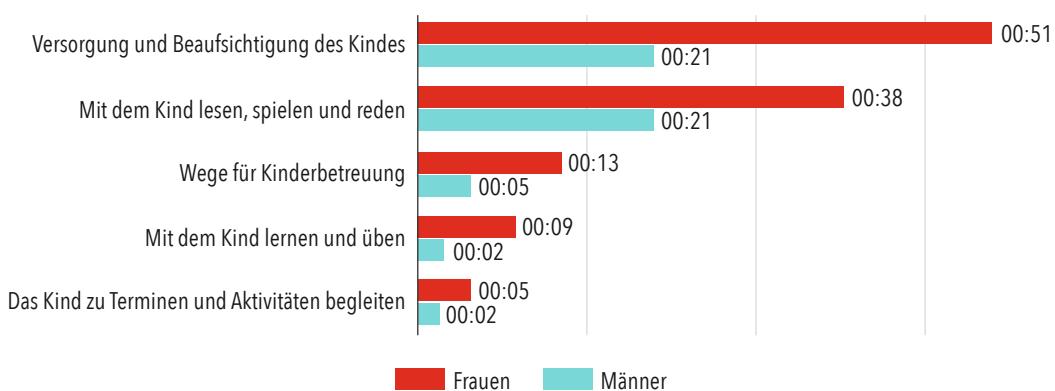
3.2.1 Frauen-Care-Arbeit – Frauen arbeiten mehr Stunden unbezahlt als Männer

Pro Tag arbeiten Frauen mehr als 3,3 Stunden in der Erwerbsarbeit und 4,3 Stunden unbezahlt in der Care-Arbeit. Bei Männern ist es umgekehrt: Sie verbringen rund zwei Drittel ihrer Zeit mit Erwerbsarbeit (4,9 Stunden) und 2,5 Stunden mit unbezahlter Arbeit⁷.

Den Großteil der unbezahlten Arbeit stellt die Hausarbeit dar. Frauen und Mädchen verbringen täglich durchschnittlich mehr als 3 Stunden mit Hausarbeit, Männer und Buben hingegen nur knapp 2 Stunden.

Die Unterschiede in der Verteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern⁸ werden größer, sobald Kinder im Haushalt leben. Erwachsene Frauen unter 65 Jahren, also im erwerbsfähigen Alter, mit Kind(ern) nutzen rund 65 % ihrer Gesamttagesarbeitszeit für unbezahlte Arbeit und rund 35 % für Erwerbstätigkeit. Bei Männern ist das Verhältnis umgekehrt: Sie verwenden rund zwei Drittel ihrer Gesamttagesarbeitszeit für Erwerbstätigkeit und rund ein Drittel für unbezahlte Arbeit.

Durchschnittliche Zeit pro Tag für unterschiedliche Kinderbetreuungstätigkeiten - in HH:MM



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Zeitverwendungserhebung 2021/22. – Die durchschnittlichen Zeiten pro Tag beziehen sich auf die Hauptaktivitäten der in Österreich lebenden erwachsenen Personen, die mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt leben.

3.2.2 Welche Folgen hat es für Frauen, dass sie die Care-Arbeit übernehmen?

Dass Frauen die Care-Arbeit übernehmen, hat spürbare Konsequenzen auf dem Arbeitsmarkt. Frauen haben oft mit Stereotypen zu kämpfen und gelten aufgrund ihrer Selbstverpflichtung zur Care-Arbeit als weniger zuverlässige Erwerbsarbeitskräfte. Familiäre Verpflichtungen könnten dazu führen, dass Frauen in der Erwerbsarbeit ausfallen, sich um Familienangehörige kümmern müssen und dadurch nicht im gleichen Maße wie Männer für die Arbeitswelt verfügbar sind.

Die ungleichgewichtige und damit ungerechte Verteilung der Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern beeinträchtigt die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt erheblich.

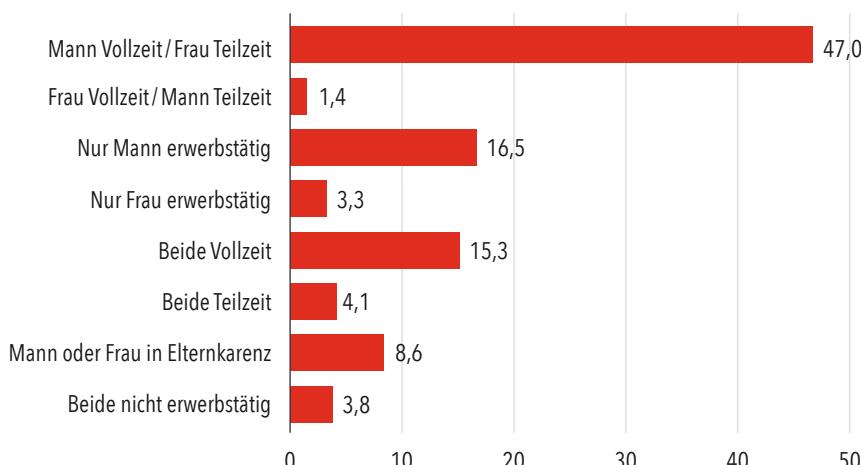
Je nach Alter schlägt allen Frauen eine Reihe von Vorstellungen, oft Unterstellungen, entgegen, die ihnen das Erwerbsleben schwer machen: Junge Frauen können schwanger werden und Kinder betreuen. Frauen im mittleren Alter tragen die Hauptlast der Kinderbetreuung und der Hausarbeit und gelten ab etwa 35 Jahren

schon als „alt“, wodurch sie negativ bewertet werden. Ältere Frauen müssen sich oft um pflegebedürftige Familienmitglieder kümmern.

Diese weit verbreiteten Erwartungen an das Frauenleben, die Care-Arbeit zu übernehmen, führen dazu, dass alle Frauen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, unabhängig davon, ob sie tatsächlich Betreuung übernehmen oder nicht. Die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria zeigt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für eine überwältigende Mehrheit der Frauen in Österreich nur äußerst unzureichend gelingt. Auch über die Elternkarenzzeit hinaus schränken Frauen ihre Erwerbsarbeit ein oder geben sie ganz auf. Nur 15 % der Frauen mit einem Kind unter 3 Jahren arbeiten Vollzeit, fast 60 % in Teilzeit. Die Väter sind weiterhin außen vor: Vaterschaft hat kaum Auswirkung auf das Ausmaß der Erwerbsarbeit der Männer.

Die **Erwerbstätigkeit von Müttern** zeigt sich in enger Abhängigkeit vom **Alter des jüngsten Kindes**:

Erwerbsbeteiligung von Paaren mit Kindern unter 15 Jahren 2023 - in Prozent



Quelle: STATISTIK AUSTRIA (2025), Familie und Erwerbstätigkeit, verfügbar unter
<https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaeigkeit/familie-und-erwerbstaeigkeit>

3.3 Frauen und Bildung in Österreich: War da nicht die Bildungsexpansion der Frauen?

Frauen in Österreich haben bei der Teilnahme an und den Abschlüssen bei Bildung in den letzten Jahrzehnten enorm⁹ aufgeholt. Der Haken dabei: Diese Bildungsexpansion schlägt sich am Arbeitsmarkt nur unzureichend in gleichen Beschäftigungschancen und auch nicht in gleichem Einkommen nieder.

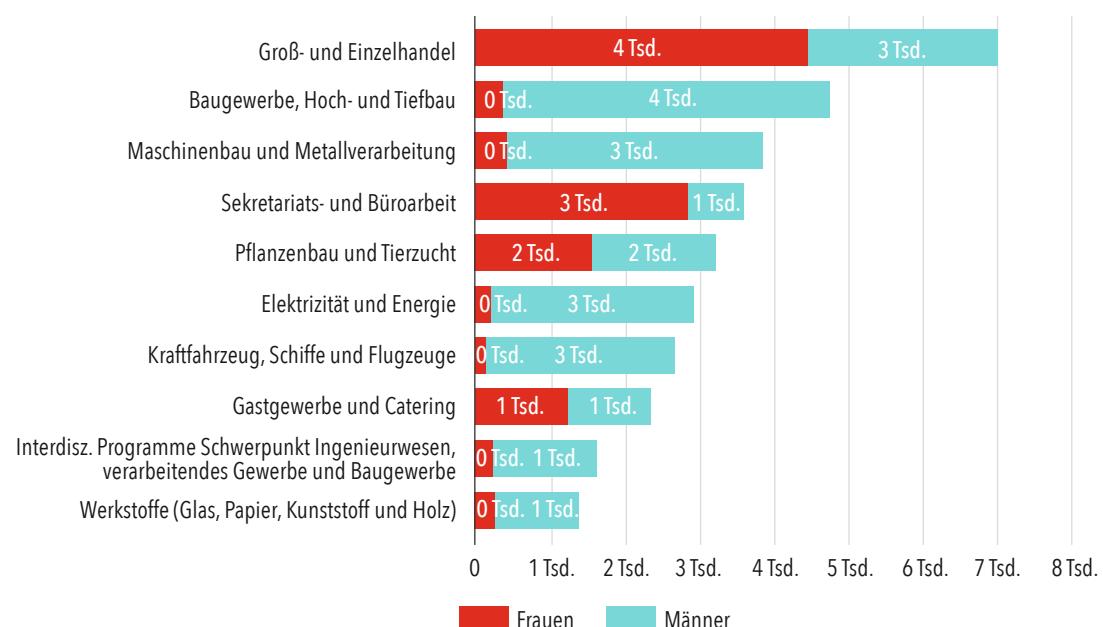
Junge Männer und junge Frauen wählen sehr unterschiedliche Ausbildungswege. In der Berufsbildung sind weiterhin Burschen in den traditionell besser bezahlten Berufen in Ausbildung, während junge Frauen in Bereichen ausgebildet werden, die nahe an Tätigkeiten der schlechter bezahlten Care-Arbeit liegen.

In kurzen Worten: Männer in der Technik, Frauen im Sozialen.

Am Beispiel der Lehre ist die geschlechtsspezifische Segregation einfach erkennbar. Frauen sind an sich schon weit weniger in der Lehre vertreten als junge Männer.

Für eine Lehre haben sich 61 % der Männer und 39 % der Frauen entschieden. Die Fächerwahl zeigt unverändert starke, auf Geschlechter angepasste Rollenbilder.

Die zehn häufigsten Lehrabschlüsse nach Lehrberufen und Geschlecht 2022/23 - Anzahl



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Schulstatistik, erstellt am 17.02.2025, verfügbar unter
<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/bildung>.

Drei der zehn häufigsten Lehrabschlüsse

Einzelhandel: 66 % Frauen
 Bürokauffrau/-mann: 81 % Frauen
 Stylist/-in: 90 % Frauen
 werden hauptsächlich von Frauen gewählt, während die Lehrberufe
 Metalltechnik: 90 % Männer
 Elektrotechnik: 94 % Männer

Kraftfahrzeugtechnik: 94 % Männer
Installations- und Gebäudetechnik: 99 % Männer sowie
Maurer/-in: 99 %
fast ausschließlich von Männern gewählt werden.
Diese Berufswahl führt zu auffallend geringeren Löhnen bei den Frauen als bei den Männern.

Stellen wir die Einstiegsgehälter nach Beruf nach Lehrabschluss¹⁰ nach Geschlecht gegenüber, so zeigt sich:

Lehrberuf - zumeist Mädchen	Einstiegsgehalt von (in Euro)	Einstiegsgehalt bis (in Euro)
Einzelhandelskauffrau/-kaufmann	1940	2040
Bürokauffrau/-kaufmann	1940	2570
Stylist:in	1770	k. A.
Lehrberuf - zumeist Burschen	Einstiegsgehalt von (in Euro)	Einstiegsgehalt bis (in Euro)
Metalltechnik	2560	2570
Elektro	2630	2650
KFZ-Technik	2560	2570
IGT	2560	2970

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Schulstatistik, erstellt am 17.02.2025, verfügbar unter <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/bildung>, eigene Berechnungen.

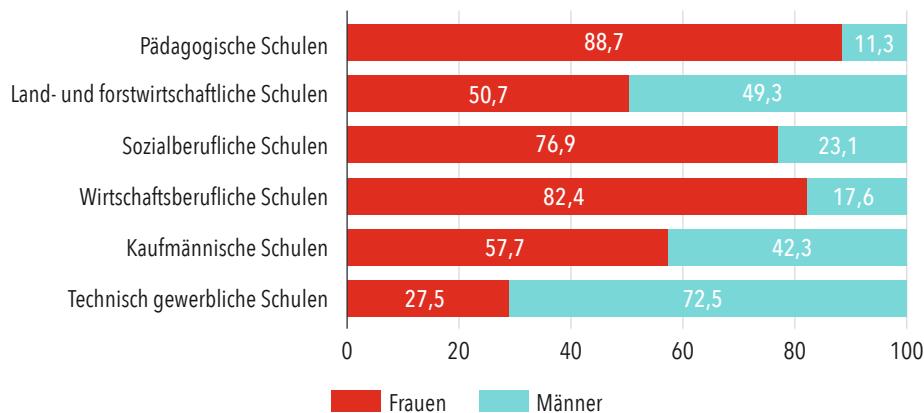
Es liegt vor allem an der starken geschlechtsspezifischen Segregation der Ausbildungswege, die zu einem nach Geschlechtern geteilten Arbeitsmarkt führt. Auch im Fall anderer weiterführender Ausbildungen sehen wir das gleiche Bild: Die Zahl der Maturantinnen übertrifft seit Jahren jene der jungen Männer, doch fällt auf, dass Mädchen eher in der Allgemeinbildung und Burschen in der Berufsbildung erfolgreich sind.

Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der Wahl der Fachrichtung an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen. So sind von den Schüler:innen in technisch-gewerblichen Schulen nur 27 % weiblich. In allen anderen Bereichen überwiegen zahlenmäßig Schülerinnen. Bei den wirtschafts- und sozialberuflichen Ausbildungen dominiert traditionell stark der weibliche Anteil. Bei kaufmännischen Ausbildungen ist der höhere Frauenanteil (58 %) seit Jahren konstant. Lediglich in land- und forstwirtschaftlichen Schulen sind Burschen und Mädchen gleichermaßen vertreten.

Die Trennung in Frauen- und Männerberufe ist bereits in der Berufsausbildung stark ausgeprägt.

Die starke Stellung der Berufsbildung ist ein wesentlicher Faktor für den fachlichen Erfolg der österreichischen Wirtschaft. Eine breitere Vertretung von Frauen in Handwerk und Technik hätte also eine Vermehrung von Talenten und Innovation zur Folge.

Schulbesuch an berufsbildenden Schulen nach Fachrichtungen und Geschlecht 2023/24 - in Prozent



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Schulstatistik, erstellt am 17.02.2025, verfügbar unter <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/bildung>.

Auch Studienabschlüsse an Hochschulen aller Art sind in Fortsetzung der geschlechtsspezifischen Ausbildungswege Frauen- und Männerstudienrichtungen und -Fakultäten geworden.

Bei den Studienabschlüssen an öffentlichen Universitäten lag der Anteil der Frauen 2022/23 in fast allen Hauptstudienrichtungen über jenem der Männer. Dort allerdings, wo eine gute Bezahlung nach Abschluss in Aussicht steht, sind Frauen deutlich seltener vertreten.

2022/23 war der Frauenanteil am niedrigsten in den Fachrichtungen Montanistik (23 %) und Technik (29 %).

Am höchsten war der Frauenanteil in den Fachrichtungen Veterinärmedizin (81 %) und Geisteswissenschaften (75 %).

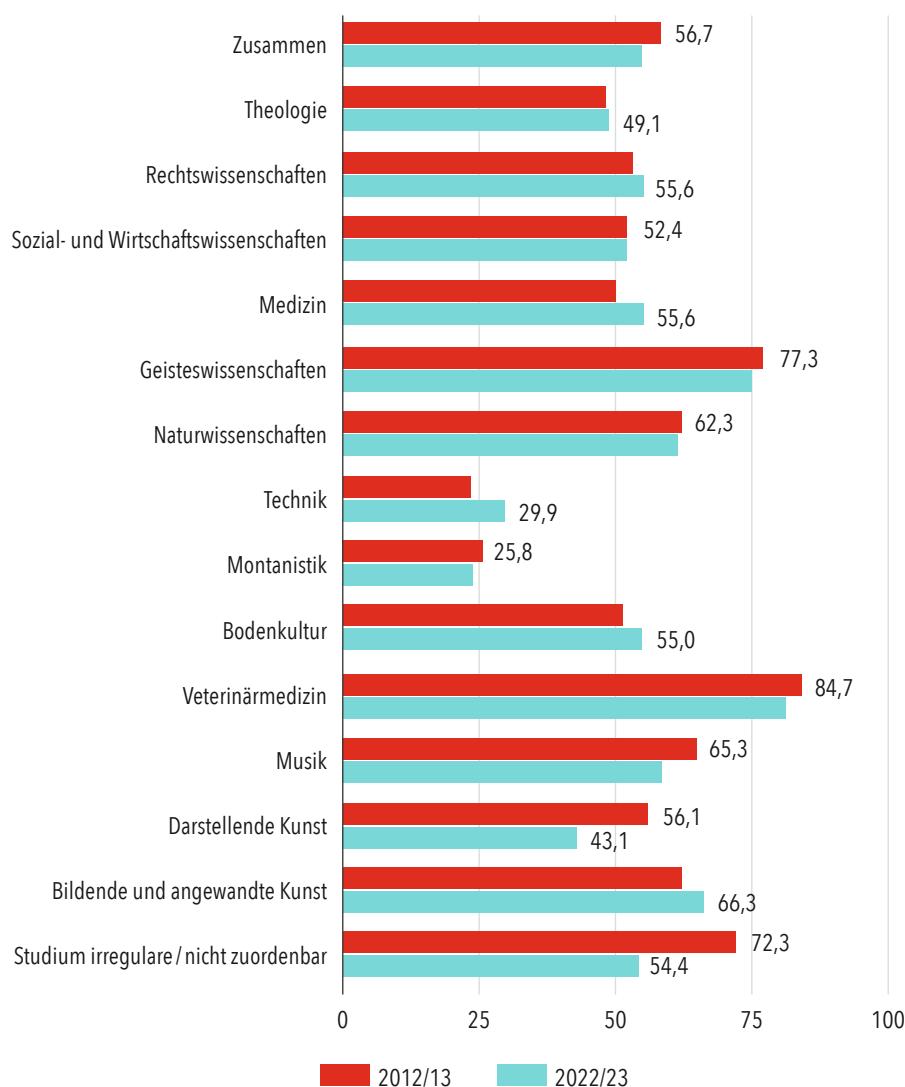
An Pädagogischen Hochschulen reproduziert sich die Frauenrolle Lehrende, Lehrerin, Erzieherin, während an technischen Universitäten der Frauenanteil verschwindend gering ist.

An der Technischen Universität Wien schlossen 2024 2008 Männer ihr Studium ab, während es nur 914 Frauen waren. So auch an der Technischen Universität Graz: 1390 Männer zu 531 Frauen.

Im selben Jahr schlossen 14 Frauen und kein einziger Mann das Studium der Pferdewissenschaft ab. Im Fach Übersetzen und Dolmetschen erwarben 116 Frauen

einen Masterabschluss. Dagegen entfielen im Bereich Petroleum Engineering von 25 Masterabschlüssen 24 auf Männer und 1 auf eine Frau. Die Liste ließe sich lange fortsetzen¹¹.

Frauenanteil an den Studienabschlüssen an öffentlichen Universitäten nach Fachrichtungen - in Prozent



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Hochschulstatistik, erstellt am 17.02.2025, verfügbar unter <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/bildung>.

Das Resümee

Über viele Jahrzehnte hinweg änderte sich wenig an der geschlechtsspezifischen Bildungswahl die gesamte Bildungsleiter hinauf. Frauen wählen weiterhin soziale, pädagogische, geisteswissenschaftliche Bildungswege, während Männer fest in Technik und Handwerk verankert sind. Diese Bildungswahl zieht Berufstätigkeit

in unterschiedlich gut entlohnnten Bereichen nach sich, womit sich die Zuschreibung an Frauen als familienorientierte Zuverdienerinnen verhärtet.

3.4 Die Folgen des geteilten Arbeitsmarkts für Frauen

Der nach Geschlechtern segmentierte Arbeitsmarkt steht in unmittelbarem Zusammenhang mit einer geschlechtsspezifischen Bildungswahl, die wiederum auf den geplanten Lebensentwurf – im Besonderen die geplante Familienarbeit – bezogen ist.

Die tieferen Ursachen liegen in fest verankerten Rollenbildern für Frauen und Männer. Das traditionelle Rollenbild für Frauen besteht darin, dass die Gesellschaft Frauen die Hauptverantwortung für die Care-Arbeit, einschließlich der Kinderbetreuung und der Pflege von Menschen, zuschreibt.

Die Übernahme der unbezahlten Care-Arbeit lässt Frauen deutlich weniger Spielraum für Erwerbsarbeit als Männern.

Das tief verinnerlichte gesellschaftliche Rollenbild führt dazu, dass Frauen eine erhöhte Arbeitslast tragen.

Die Folgen des geteilten Arbeitsmarktes:

Frauen in Führungspositionen

Da Frauen als weniger zuverlässig für Erwerbsarbeit gelten, wird ihnen auch seltener der entsprechende Einsatz und die Fähigkeiten für Führungspositionen in der Arbeitswelt zugeschrieben.

Im Jahr 2023 übten etwa 7 % der unselbstständig erwerbstätigen Männer, aber nur 4 % der Frauen, also doppelt so viele Männer wie Frauen, eine führende Tätigkeit aus.

Selbst bei gleichen Bildungsabschlüssen waren Frauen stärker in mittleren Positionen vertreten als Männer, während Männer häufiger in Führungspositionen aufstiegen. Beispielsweise arbeiteten mit einem BHS-Abschluss bedeutend mehr Frauen (40 %) als Männer (30 %) in mittleren Tätigkeiten, während umgekehrt mehr Männer (10 %) als Frauen (4 %) führende Positionen innehatten.

Auch bei Personen mit Universitätsabschluss zeigt sich dasselbe Bild: 8 % der Frauen und 15 % der Männer mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss waren in Führungspositionen tätig.

Frauenbeschäftigung in Sektoren:

Frauen in schlechter bezahlten Branchen und Berufen

Die geschlechtsspezifisch getrennten Ausbildungswege ziehen Erwerbsarbeit in ausgewählten Branchen nach sich.

Nach Branchen waren 2023¹²

- 18 % der unselbstständig erwerbstätigen Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen
- 17 % der Frauen im Handel

beschäftigt.

Männer waren hingegen am häufigsten

- 25 % bei der Herstellung von Waren
- 13 % im Baugewerbe
- 12 % im Handel

tätig.

Beruf und Branche

Im Vergleich zu Männern sind Frauen in schlechter bezahlten Branchen und Berufen tätig.

Mittlere Bruttojahreseinkommen der unselbstständig Erwerbstätigen nach ausgewählten ÖNACE 2008-Abschnitten und Geschlecht 2023

Branche	Männer (€)	Frauen (€)	Differenz
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	72.937	44.308	28.629
Information und Kommunikation	60.203	39.884	20.319
Herstellung von Waren	51.662	33.981	17.681
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung	55.879	42.002	13.877
Gesundheits- und Sozialwesen	37.756	29.348	8.408
Handel	39.135	24.868	14.267
Beherbergung und Gastronomie	17.424	13.708	3.716

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Allgemeiner Einkommensbericht, verfügbar unter <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/allgemeiner-einkommensbericht>, eigene Berechnungen.

Niedriglohnbeschäftigte nach Beschäftigungsform (2022)

Geschlecht	Insgesamt	Normalarbeitsverhältnis	Atypische Beschäftigung
Männer und Frauen	14,1	8,9	23,1
Männer	9,4	6,4	20,5
Frauen	20,6	15,3	24,4

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung 2022, verfügbar unter https://www.statistik.at/fileadmin/pages/335/VSE2022_tabD_niedriglohnbeschaeftigung.ods.

- Der Gender Pay Gap (Bruttojahreseinkommen, 2023) beträgt ca. 18 %.
- Besonders hohe Unterschiede in technischen und finanznahen Branchen.
- Geringere Unterschiede im öffentlichen Dienst und Sozialbereich.

Eine bessere Durchmischung der Branchen nach Geschlecht wäre wünschenswert: Warum gelingt das nur in geringem Ausmaß?

In einer jüngst veröffentlichten IHS-Studie zur Gender-Segregation¹³ führen Leitner und Kreimer folgende Überlegungen zur Lage der Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt aus:

„Bildungsentscheidungen stehen in engem Zusammenhang mit Berufswünschen und stimmen im Idealfall überein. Daher kann die berufliche Segregation mit der Bildungssegregation über Berufswünsche und die anschließende Berufswahl korreliert werden. Nach psychologischen Ansätzen trifft der Einzelne seine Berufswahl, indem er seine persönlichen Fähigkeiten und Interessen mit verschiedenen Berufsprofilen abgleicht [...]. Im Durchschnitt haben Mädchen weniger das Gefühl, dass sie in der Lage sind, eine mathematiklastige oder technische Ausbildung zu absolvieren [...]. Darüber hinaus begünstigt der Mangel an Vorbildern für einen atypischen Beruf die geschlechtstypische Berufswahl von Mädchen und Burschen, da Vorbilder für junge Erwachsene essentiell sind, wenn sie sich für einen Beruf entscheiden.“

Die Autorinnen führen diese Analyse anhand von Ausbildungs- und Beschäftigungspfaden von Frauen in MINT-Branchen gegenüber Frauen in Pflege/Erziehung aus.

Am Beispiel von Frauen, die in nicht traditionellen Berufen der MINT-Branchen ausgebildet wurden, zeigt sich, dass diese im Vergleich zu Männern öfter in andere Branchen wechseln.

„Im Vergleich zu Männern wechseln Frauen mit MINT-Qualifikationen tendenziell häufiger in andere Berufe. 79 % der MINT-ausgebildeten Frauen, aber nur 53 % ihrer männlichen Altersgenossen verlassen den MINT-Bereich. Mehr als ein Viertel – 26 % – der Frauen mit MINT-Abschluss sind nicht erwerbstätig.“

Nur etwa 30 % der Frauen mit MINT-Ausbildung scheinen somit in der Lage zu sein, ihre Qualifikation für ihre Karriere zu nutzen, und nur 21 % nutzen sie innerhalb der MINT-Fächer.“

Die von den Autorinnen gezogenen Schlussfolgerungen sind ernüchternd:

„Ein genauerer Blick auf unsere Matching-Analysen zeigt die Grenzen der Strategie zur Verringerung der Segregation durch die Wahl atypischer Karrierewege. Insbesondere in den MINT-Fächern zeigen sich erhebliche Diskrepanzquoten bei Frauen, da nur ein Viertel der Frauen mit MINT-Qualifikationen in einem entsprechenden Beruf arbeitet. Diese Matching-Rate ist niedriger als in allen anderen Sektoren. Die Gründe für ein solches Missverhältnis liegen sowohl im Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt als auch im Berufssystem selbst. Der sogenannte Drehtürmechanismus könnte einer dieser Faktoren sein, der die geringe Frauenquote in MINT-Berufen erklärt. Drehtüren bedeuten, dass Frauen, die zunächst in traditionell männlichen Branchen tätig waren, in eher weibliche Berufe zurückkehren. Folglich verhindern Drehtüren, dass atypische Berufswahlen die Geschlechtersegregation langfristig deutlich verringern können.“

3.5 Wie könnte die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft erreicht werden?

Eine gleichberechtigte Aufteilung der Care-Arbeit und der bezahlten Arbeit zu jeweils 50:50 zwischen Frauen und Männern wäre eine klare Alternative zur derzeitigen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, die Frauen die unbezahlte Care-Arbeit und Männern die bezahlte Erwerbsarbeit zuteilt.

Care-Arbeit muss oft privat erledigt werden, auch wenn der Arbeitsmarkt für personenbezogene Dienstleistungen wie Pflege, Hausarbeit und Kinderbetreuung seit Jahren wächst. Diese Art der Arbeit kann nicht einfach auf einen anderen Tag verschoben werden und muss immer erledigt werden. Meistens übernehmen (erwerbstätige) Frauen die zeitlich nicht flexible Care-Arbeit.

Die Übernahme dieser unverzichtbaren und überwiegend unbezahlten Arbeit führt dazu, dass Frauen am Arbeitsmarkt benachteiligt sind.

Was konkret tun?

Wie ausgeführt wäre die beste, weil geschlechtergerechte, Lösung eine gleichberechtigte Aufteilung der Sorgearbeit in der Gesellschaft, sei es zwischen Männern und Frauen, Müttern und Vätern, Großmüttern und Großvätern, Onkeln und Tanten. Zusätzlich sollte qualitativ hochwertige und leicht zugängliche öffentliche Unterstützung in den Bereichen Kinderbetreuung und Pflege bereitgestellt werden.

3.5.1 Kinderbetreuung, Kinderbetreuung, Kinderbetreuung!

Diese gesellschaftliche, sprich staatliche, Unterstützung bei außerhäuslich organisierter Kinderbetreuung und Betreuung pflegebedürftiger Erwachsener würde Frauen und Männern sowie Familien mehr Raum für Erwerbsarbeit und Freizeit geben. Dadurch könnte auch Qualitätszeit für die Betreuung der Angehörigen gesichert werden.

Mehr Plätze in Kinderbetreuung und Pflege werden gebraucht sowie die Qualität der Einrichtungen muss wachsen, damit sich Frauen entlastet fühlen können.

Kindertagesheime, Gruppen 2024/2025

	Anzahl absolut			
	Einrichtungen	Gruppen	Kinder	Personal
Burgenland	322	658	11.080	2.375
Kärnten	593	1.128	21.119	3.499
Niederösterreich	1.659	4.617	75.254	14.543
Oberösterreich	1.373	4.165	67.903	13.023
Salzburg	643	1.506	22.918	5.068
Steiermark	1.144	2.290	40.232	8.316
Tirol	933	2.015	33.507	6.460
Vorarlberg	523	1.335	20.091	4.774
Wien	2.685	5.121	98.043	17.739
Österreich	9.875	22.835	390.147	75.797

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Kindertagesheimstatistik 2024/25, erstellt am 30.09.2025, verfügbar unter <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/kindertagesheime-kinderbetreuung>.

In Österreich gibt es im Jahr 2022/23 insgesamt fast 10.000 institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen, darunter:

- 4602 Kindergärten,
- 2650 Kinderkrippen und Kleinkindbetreuungseinrichtungen,

- 898 Horte,
- 1567 altersgemischte Betreuungseinrichtungen.

Fast 400.000 Kinder wurden 2022 betreut¹⁴.

Problem 1: Mangel an Betreuungsplätzen

In Österreich gibt es derzeit einen Mangel an Kinderbetreuungsplätzen, insbesondere für Kinder unter drei Jahren. Im Jahr 2022 hatten nur 30 % der Unter-Drei-Jährigen einen Betreuungsplatz.

Dies liegt unter dem EU-Ziel, das eine Betreuungsquote von 33 % vorsieht. Der Rat der EU hat Ende 2022 seine Barcelona-Ziele sogar erhöht: 45 % der Kinder unter drei Jahren sollen 2030 an frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung teilnehmen, so die EU-Empfehlung.

Problem 2: Vereinbarkeit von Kinderbetreuung mit Erwerbsarbeit:

gemessen durch den VIF¹⁵ (Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf).

Damit sich Kinderbetreuung mit Erwerbsarbeit vereinbaren lässt, müssen die Kinderbetreuungseinrichtungen dann offen sein, wenn die Eltern, vor allem die Frauen, arbeiten.

Das betrifft sowohl die Tages- und Wochenöffnungszeiten als auch das Ausmaß der Schließtage der Betreuungseinrichtungen pro Jahr.

Die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen sollen idealerweise mit den arbeitsbezogenen Bedürfnissen der Arbeitnehmer:innen vereinbar sein.

Problem 3: Vereinbarkeit der Öffnungszeiten der Kinderbetreuung mit Urlaubsansprüchen der Arbeitnehmer:innen

Der jährliche Urlaubsanspruch jüngerer Arbeitnehmer:innen beträgt allgemein 30 Werkstage oder 5 Wochen. Ein durchschnittliches Kindertagesheim hat 22 Betriebstage pro Jahr geschlossen. Dort, wo die Öffnungszeiten zu den Urlaubsvereinbarungen passen, lassen sich Urlaub und Kinderbetreuung vereinbaren. Aber: Einerseits können Arbeitnehmer:innen ihren Urlaub nicht einseitig antreten, andererseits haben einige Bundesländer deutlich längere Schließzeiten, als die gesamten Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer:innen vorsehen würden.

Auch die Tagesöffnungszeiten sind nicht an die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer:innen angepasst. Die Mehrheit der Kinderbetreuungseinrichtungen hat zwar vor 7:30 Uhr und drei Fünftel der Kinderkrippen und 72 % der Horte haben bis mindestens 17:00 Uhr geöffnet, aber bei den Kindergärten schließt knapp ein Fünftel vor 14:00 Uhr¹⁶.

Dies bedeutet, dass Vollzeitarbeit nur sehr eingeschränkt mit den Kinderbetreuungsöffnungszeiten vereinbar ist; ohne weitere (zumeist familiäre) Hilfe ist Erwerbsarbeit überaus schwierig. Nicht zuletzt deshalb ist die Teilzeitrate der Frauen in Österreich sehr hoch.

Das Resümee

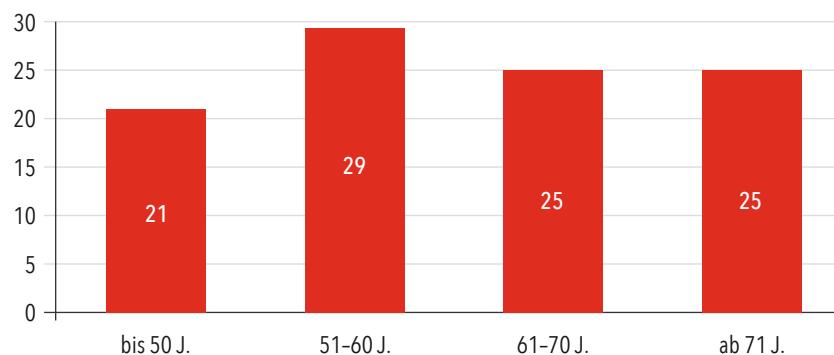
Die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen stehen häufig im Widerspruch zu den Anforderungen der Vollzeitarbeit. Ohne zusätzliche (zumeist familiäre) Unterstützung ist die Erwerbsarbeit daher äußerst schwierig.

3.5.2 Pflege

Auch in der Pflege wird das gleiche Bild sichtbar: Pflegearbeit ist weiblich und schränkt die Erwerbsmöglichkeiten von Frauen ein.

Etwa 80 % der pflegebedürftigen Menschen in Österreich werden zu Hause durch Angehörige gepflegt. Zu einem Großteil wird diese schwierige Aufgabe von Frauen geleistet¹⁷. Die am stärksten vertretene Altersgruppe unter den pflegenden Angehörigen ist jene von 51 bis 60 Jahren mit etwa einem Drittel. Ein Drittel der pflegenden Frauen ist also noch vor dem Regelpensionsalter pflegend tätig¹⁸.

Pflegende Angehörige nach Altersgruppen (in %; n=2.612)



Quelle: Martin Nagl-Cupal, Franz Kolland, Ulrike Zartler, Mayer, Hanna, Marc Bittner, Martina Maria Koller, Viktoria Parisot und Doreen Stöhr (2018): Angehörigenpflege in Österreich. Einsicht in die Situation pflegender Angehöriger und in die Entwicklung informeller Pflegenetzwerke, Endbericht Juni 2018 verfügbar unter https://pflegewissenschaft.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/i_pflegewissenschaft/Download_Projekte/Endbericht_Angehoerigenpflege.pdf.

Weitere 60 % der pflegenden Angehörigen sind älter als 61.

Der Anteil der Frauen beträgt in der häuslichen Pflege 73 %, in der stationären Langzeitpflege 63 %.

Zu Hause pflegende Angehörige sind zu knapp über 30 % erwerbstätig. Von den nicht Vollzeit erwerbstätigen Angehörigen gaben im Falle einer Pflege zu Hause 28 % an, eine Berufstätigkeit wegen der Pflege bzw. Betreuung aufgegeben bzw. eingeschränkt zu haben.

Das Resümee

Segregation auf dem Arbeitsmarkt zwischen Frauen und Männern und ungleichgewichtige Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern in der Care-Arbeit haben negative Folgen für **alle** Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Unter anderem, weil ausreichende öffentliche Betreuungsangebote für Kinderbetreuung und Pflege fehlen.



© unai/Adobe Stock

4. Wo fehlen die Fachkräfte? Wo fehlen die Frauen als Fachkräfte?

Verschiedene Erhebungen und Studien beschreiben das Fehlen von Fachkräften in unterschiedlichen Bereichen, Sparten und Berufen. Konkrete Zahlen, wieviele Fachkräfte tatsächlich fehlen, gibt es nicht: Eine Zusammenschau ist nur eingeschränkt möglich¹⁹, weil keine abgesicherte Quelle existiert, die den aktuellen Bedarf feststellen kann.

Die Branchen, in denen Fachkräfte fehlen, sind dennoch bekannt:

AMS (Arbeitsmarktservice) Fachkräftebarometer

Die größten Engpassberufe sind laut AMS Fachkräftebarometer (2025/Q3)²⁰ des Sozialministeriums derzeit

Engpassberufe nach offenen Stellen

Gesamtösterreich	Bestand AMS OS*	Fachkräfte- engpass	T1	T2	T3	Veränderung Vergleichsquartal Vorjahr
Elektroinstallateur:in, -monteur:in	2.381	1	2	-2	0	↑
Dipl. Krankenpfleger:in	1.856	2	2	2	0	-
Nicht dipl. Krankenpfleger:in und verwandte Berufe	1.731	1	0	2	0	↓
Gaststättenköch:in	1.683	2	2	2	2	↑
Kraftfahrzeugmechaniker:in	1.308	2	2	2	0	-

*mindestens Lehre

T1-Stellendrang/T2-Zugänge an OS/T3-Gesamtstellenmarkt

Quelle: Sozialministerium (2025), Fachkräftebarometer 2025/Q3, verfügbar unter <https://www.sozialministerium.gv.at/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktdaten/Fachkraeftebarometer.html>.

Bundesweite Mangelberufe

Für das Jahr 2025 gelten folgende Berufe als bundesweite Mangelberufe²¹:

- Techniker:innen für Starkstromtechnik
- Landmaschinenbauer:innen
- Techniker:innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Starkstromtechnik
- Triebfahrzeugführer:innen
- Diplomingenieur:innen für Starkstromtechnik
- Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen
- Kalkulant:innen
- Techniker:innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinenbau

- Ärzt:innen
- Dachdecker:innen
- Techniker:innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Datenverarbeitung
- Elektroinstallateur:innen, Elektromonteur:innen
- Fräser:innen
- Techniker:innen mit höherer Ausbildung (Ing.) soweit nicht anderwertig eingeordnet
- Fernmeldemonteur:innen

Für das Gelingen des sozial-ökologischen Wandels braucht es Fachkräfte in den Bereichen

- Gebäudesanierung,
- thermische und energetische Sanierung,
- Begrünung,
- öffentlicher Verkehr,
- in Wissenschaft und Forschung
- u. v. a.

Zu den besonders nachgefragten Berufsgruppen²² gehören Handwerksberufe allgemein, aber auch Berufe im Bereich Elektronik und Elektrotechnik sowie Installations- und Gebäudetechnik. Engpässe an qualifizierten Fachkräften werden u. a. bei der Planung und Ausführung von Photovoltaikanlagen gesehen. Eine massive zusätzliche Verschärfung des Bedarfs ist vor allem durch die energiepolitisch erforderliche Erhöhung der Sanierungsrate zu erwarten. Auch Fähigkeiten und Kompetenzen im Zusammenhang mit der Steigerung von Kreislauffähigkeit und Ressourceneffizienz werden bisher in der Ausbildung sowie der Berufspraxis noch unzureichend abgebildet.

Fachkräftebedarf in den systemrelevanten Sektoren

Systemrelevante Beschäftigung ist jene, ohne die wir nicht überleben. Sie ist es, die den Zusammenhalt unserer Wirtschaft und Gesellschaft garantiert.

Eines ist seit Corona definitiv: Wenn der Handel, das Gesundheitswesen, die Altenpflege, die Kinderbetreuung etc. überlastet sind oder gar ausfallen, stoppt die gesamte Wirtschaft. Aber systemrelevante Beschäftigung ist viel mehr:

Zu ihr zählen auch die Energie- und Wasserversorgung, die Abwasserbeseitigung, Abfallentsorgung, die Lebensmittelversorgung, Telekommunikation, Banken, Transport und Verkehr, Rundfunk, Presse sowie Staat und Verwaltung mit öffentlicher Sicherheit und Ordnung, Verteidigung, Justiz und Feuerwehren.

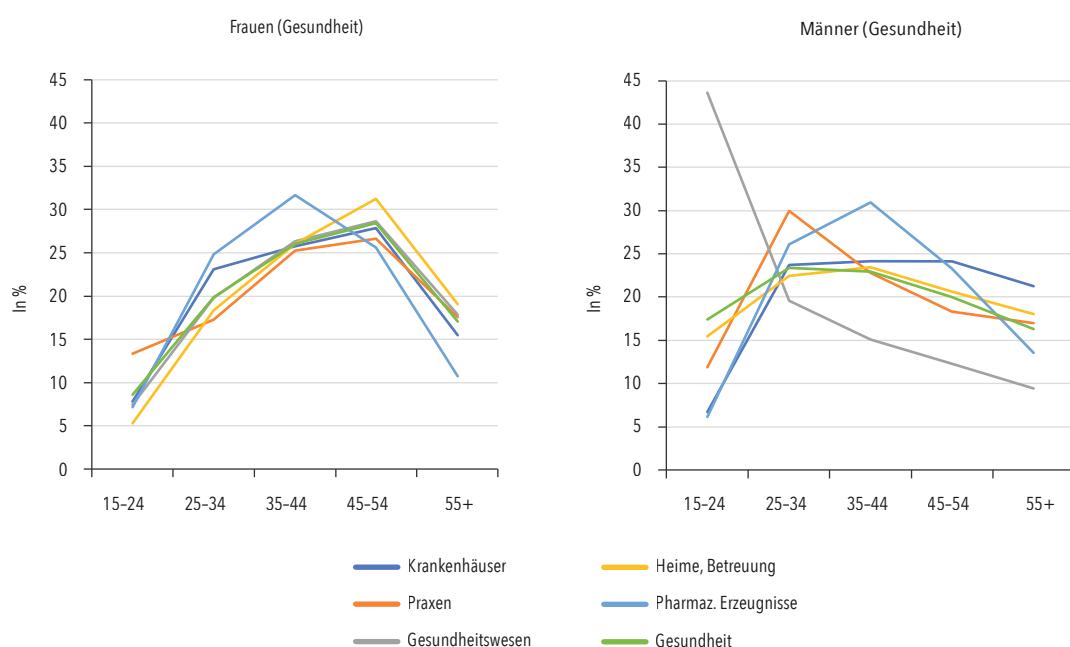
Es ist klar: Ohne Systemerhalter:innen geht gar nichts.

Die Gesamtheit der systemrelevanten Beschäftigten umfasst 1,5 Mio. Beschäftigte (840.000 Frauen und 620.000 Männer). Damit ist fast jede:r vierte Beschäftigte in Österreich der systemrelevanten Beschäftigung zuzurechnen. Es handelt sich um Branchen mit hohem Frauenanteil und häufig irregulären Arbeitszeiten²³.

Arbeitnehmer:innen mit Migrationshintergrund finden sich vor allem in der Altenpflege und im Verkehr. Die Bezahlung in den genannten Branchen ist zumeist unterdurchschnittlich, die Arbeitszeiten sind von Abweichungen der Regelarbeitszeiten gekennzeichnet. Physische und psychische Belastungen gefährden den Verbleib im Beruf bis zur Pension.

Besonders auffällig ist der hohe Anteil von Frauen im Alter ab 45 Jahren im Bereich der Ernährungssicherheit (Produktion, Verarbeitung und Verkauf) und im Gesundheits- und Pflegewesen, wo Frauen einen Großteil der Beschäftigten stellen. Hohe physische und psychische Belastung trifft auf ohnehin häufig gesundheitlich angeschlagene Mitarbeiterinnen.

Altersverteilung der Arbeitnehmer:innen in der Gesundheit 2024

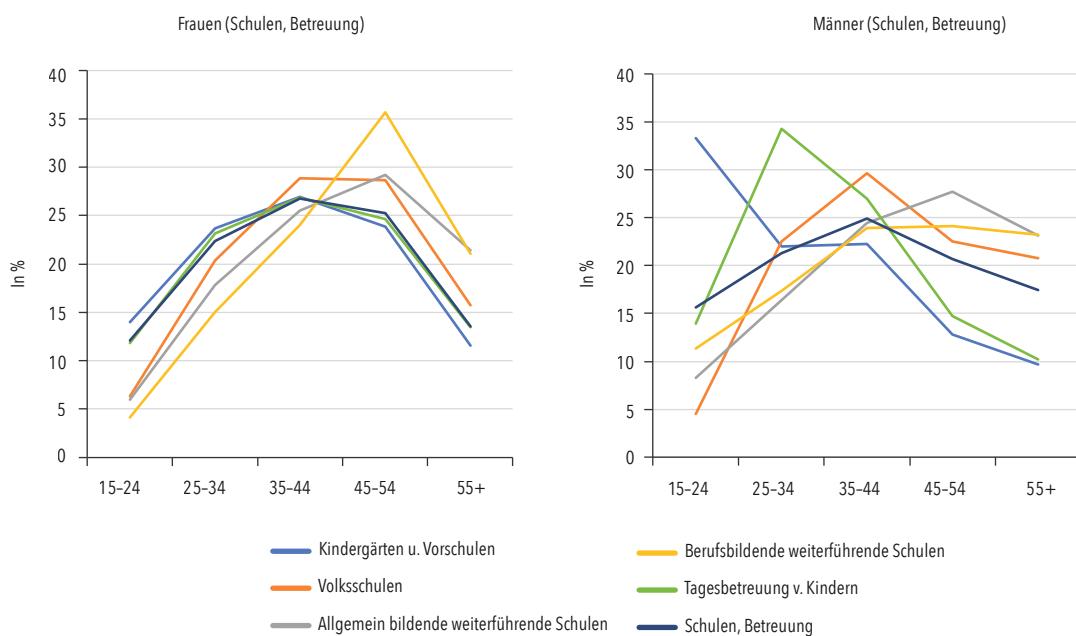


Quelle: Julia Bock-Schappelwein (2024), Systemrelevante Beschäftigung in Zeiten demografischer Herausforderungen, WIFO.

Diese Fachkräfte sind zur Aufrechterhaltung eines sozialen Lebens, einer menschenwürdigen und entwicklungsförderlichen Betreuung unserer Kinder und Pflegebedürftigen unverzichtbar. Dazu kommt: Damit andere überhaupt am Ar-

beitsmarkt aktiv sein können, braucht es Fachkräfte für die Pflege und die Kinderbetreuung, in Erziehung und Unterricht, die vorrangig Arbeitnehmerinnen von Betreuungsaufgaben entlasten.

Altersverteilung der Arbeitnehmer:innen in Erziehung und Kinderbetreuung 2024



Quelle: Julia Bock-Schappelwein (2024), Systemrelevante Beschäftigung in Zeiten demografischer Herausforderungen, WIFO.

Mit deutlichem Abstand war der Frauenanteil am höchsten im Gesundheitsbereich mit 73 % sowie in Schulen und Betreuung mit 87 %.

Wie trifft der Fachkräftebedarf die Frauen?

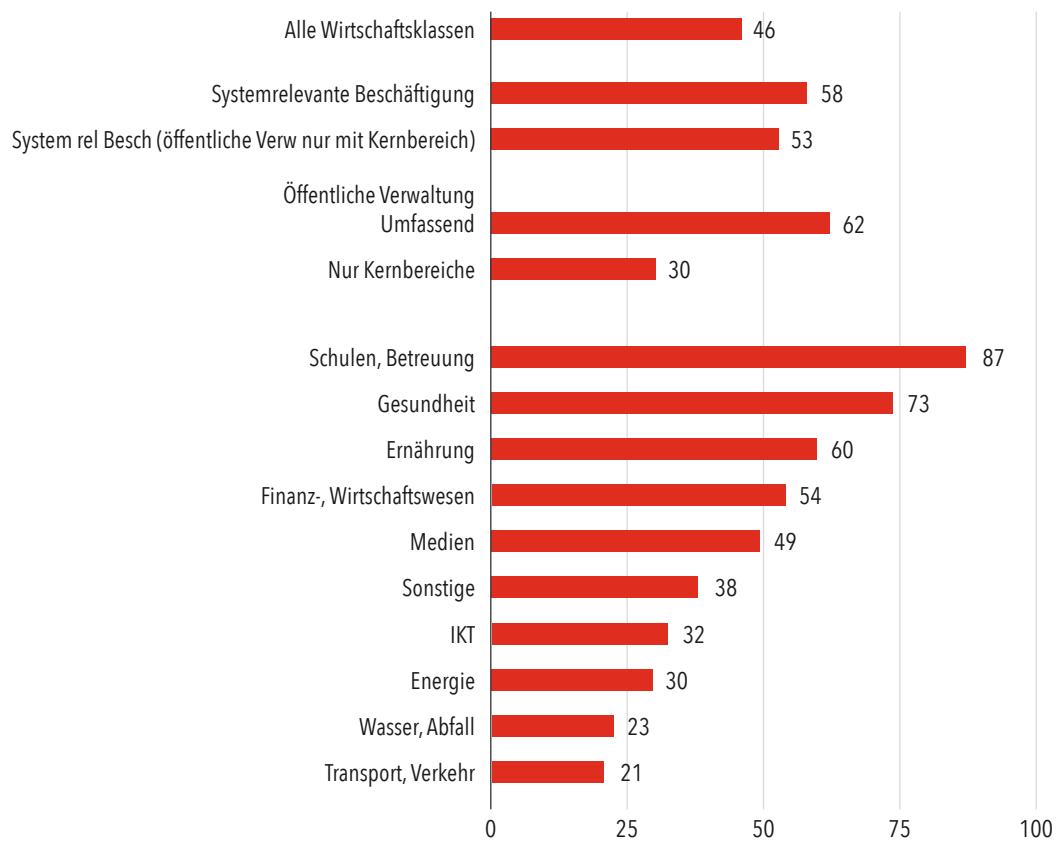
Der Fachkräftebedarf hat direkte und indirekte Auswirkungen auf Beschäftigte und die Gesellschaft als Ganzes.

So wirkt der Fachkräftebedarf **direkt** auf Frauen in Österreich:

Er trifft „klassische“ Frauen- und Männerberufe besonders stark.
Dabei sind systemerhaltende Berufe überdurchschnittlich von Personalnot betroffen.

Viele Frauen leiden besonders unter dem Fachkräftebedarf – weil sie häufig in Berufen arbeiten, in denen viele Stellen unbesetzt bleiben. Doch auch bestimmte Männerberufe sind stark von Engpässen betroffen.

Frauenanteil in den Teilbereichen der systemrelevanten Beschäftigung (2023)



Quelle: Julia Bock-Schappelwein (2024), Systemrelevante Beschäftigung in Zeiten demografischer Herausforderungen, WIFO.

Eine Studie²⁴ des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft belegt über eine groß angelegte Umfrage, welche Auswirkungen Personalengpässe auf die Beschäftigten in den betroffenen Branchen haben (können).

Das Ergebnis der Studie in Kürze: Der Fachkräftemangel in Deutschland wirkt sich negativ auf den Arbeitsalltag und die Zufriedenheit vieler Beschäftigter aus. Gleichermaßen ist auch für Österreich anzunehmen.

- Die Arbeit belastet mehr als üblich: Mitarbeiter:innen müssen oft zusätzliche Aufgaben übernehmen. Überstunden und Mehrarbeit sind die Folge.
- Die Arbeitszufriedenheit sinkt: Viele Beschäftigte berichten von einer geringeren Zufriedenheit mit ihrer Arbeit, denn sie fühlen sich überfordert und fürchten, ihre Aufgaben nicht gut oder nur unzureichend erfüllen zu können.
- Die Gesundheit wird angegriffen: Die erhöhte Belastung wirkt sich negativ auf die Gesundheit der Mitarbeiter:innen aus. Beschwerden und

Krankheit verschlechtern die Lebensqualität, und Krankenstände belasten Betroffene und Betriebe.

- Die Arbeitsqualität ist gefährdet: Zeitdruck und hohe Arbeitslast bewirken ein Nachlassen in der Qualität der zu erledigenden Arbeit.
- Aufgaben über den vereinbarten Tätigkeitsbereich hinaus werden übernommen. Mitarbeiter:innen übernehmen aufgrund des Drucks berufsfremde Tätigkeiten, was zu zusätzlichem Stress und Qualitätsproblemen führen kann.
- Weiterbildung und Erholung bleiben zurück: Beschäftigte verschieben oder verzichten auf Fortbildungen, freie Tage und Urlaube.

Die indirekte Folge des Fachkräftebedarfs auf Frauen ist, dass Care-Arbeit, und auch die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit, stark beeinträchtigt wird durch das Fehlen von ausreichend Fachkräften in oder das gänzliche Ausbleiben von notwendigen Dienstleistungen.

Es gibt generell zu wenige Plätze in Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen (siehe Kapitel 3). Und dort, wo Plätze vorhanden sind, mangelt es häufig an der gewünschten Qualität der Betreuung aufgrund des Fehlens von Personal.

Exkurs 1: Was wir uns von außerhäuslicher Betreuung erwarten

Die Kinderbetreuungseinrichtungen sollen die wichtige Funktion der Vorschulbildung für Kinder erfüllen. Dieses Ziel ist kaum erreichbar, wenn die Betreuungsrelationen ein individuelles Eingehen auf Bedürfnisse der Kinder nicht zu lassen.

Gleiches gilt für die Betreuung in Pflegeeinrichtungen oder Krankenanstalten. Aufgrund von Personalmangel wurden ganze Stationen in Pflegeeinrichtungen geschlossen. Die Folge ist: Die Pflege muss zu Hause erfolgen und hängt somit mehrheitlich an der unbezahlten Care-Arbeit der Frauen.

Denn wenngleich ambulante Pflegedienste die Pflegearbeit für Pflegebedürftige unterstützen, ersetzen sie in vielen Fällen keine professionelle Rund-um-die-Uhr-Betreuung in Einrichtungen.

Die schrittweise Anhebung des Frauenpensionsalters auf 65 Jahre ist bereits im Gange, was die Pflegeleistungen vieler „Jungpensionist:innen“ voraussichtlich einschränken wird.

Exkurs 2: Die Anhebung des Frauenpensionsalters in Österreich bis 2033 auf 65 Jahre

Derzeit befinden wir uns in der Übergangsphase der Angleichung des Männer- und Frauenpensionsalters auf 65 Jahre.

Seit 1. Jänner 2024 wird das Regelpensionsalter für Frauen schrittweise auf das der Männer angehoben: Es erhöht sich bis 2033 von 60 auf 65 Jahre. Grundlage ist eine Novelle des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) aus dem Jahr 1992.

Die Anpassung erfolgt etappenweise und betrifft die Geburtsjahrgänge 1964 bis 1968. Frauen, die ab dem 1. Juli 1968 geboren sind, erreichen die Alterspension mit 65 Jahren.

Frauen geboren	Regelpensionsalter
1. Jänner 1964 bis 30. Juni 1964	60,5. Lebensjahr
1. Juli 1964 bis 31. Dezember 1964	61. Lebensjahr
1. Jänner 1965 bis 30. Juni 1965	61,5. Lebensjahr
1. Juli 1965 bis 31. Dezember 1965	62. Lebensjahr
1. Jänner 1966 bis 30. Juni 1966	62,5. Lebensjahr
1. Juli 1966 bis 31. Dezember 1966	63. Lebensjahr
1. Jänner 1967 bis 30. Juni 1967	63,5. Lebensjahr
1. Juli 1967 bis 31. Dezember 1967	64. Lebensjahr
1. Jänner 1968 bis 30. Juni 1968	64,5. Lebensjahr
ab 1. Juli 1968	65. Lebensjahr

Quelle: Pensionsversicherung Österreich, Pension für Frauen: Pensionsalter & Vorsorge, verfügbar unter <https://www.pv.at/web/pension/pension-fuer-frauen>.

Die Auswirkungen der Anhebung des Pensionsantrittsalters der Frauen auf die unbezahlte Pflege von Angehörigen sind bislang nur eingeschränkt bekannt²⁵. Von den rund 14.000 zusätzlichen 60-jährigen Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt – eben aufgrund der Anhebung des Frauenpensionsalters – sind 2024 gut 85 % in Beschäftigung. Statistisch waren 2024 rund 15 % der „zusätzlichen“ Frauen arbeitslos – also etwas mehr als jede Siebte.

Wahrscheinlich wird der Bedarf an ambulanten Pflegekräften steigen; ebenso ist mit einer zunehmenden Nachfrage nach Heimplätzen zu rechnen.

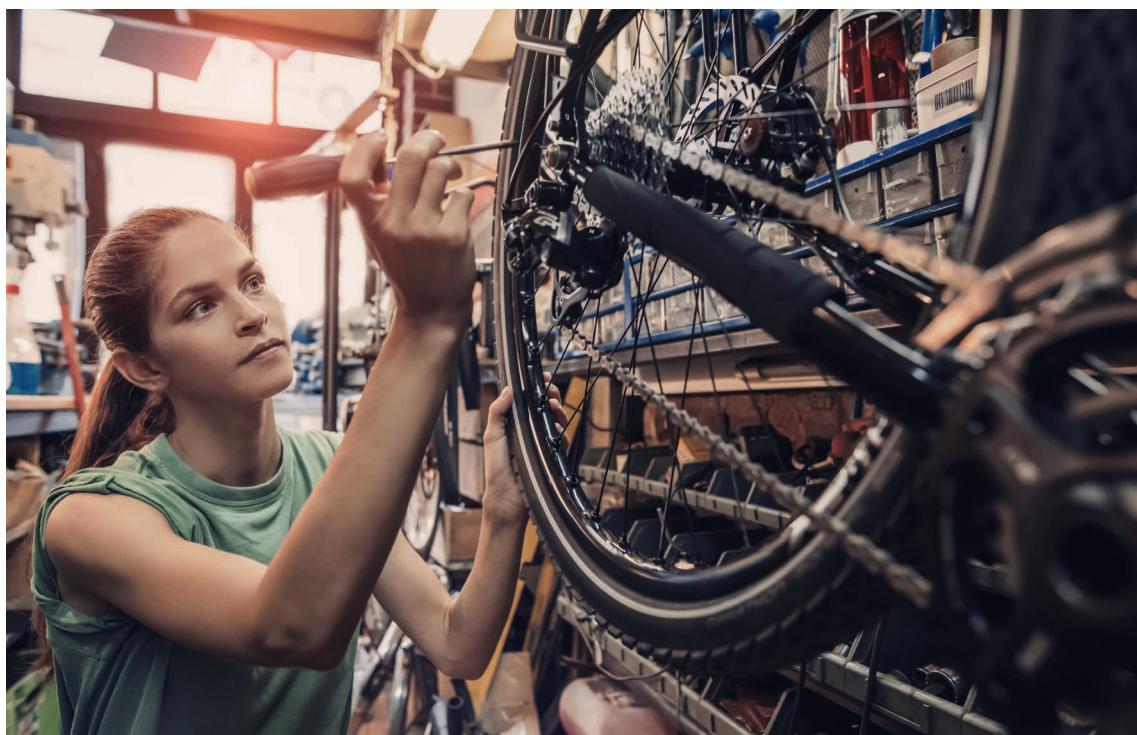
Ältere Frauen können in dieser Situation leicht in eine Zwickmühle geraten. Sie müssen sich entscheiden:

Sie übernehmen wie bislang gesellschaftlich erwünscht die informelle Pflege älterer Angehöriger und die Unterstützung ihrer Enkelkinder zugunsten der erwerbstätigen (Schwieger-)Töchter. Sie müssen also vorzeitig in Pension gehen und zahlen dafür mit Abschlägen.

Tun sie dies nicht, muss die Betreuungsleistung eingekauft oder von den jüngeren Frauen übernommen werden.

Das Resümee

Die Lösung der Betreuungsprobleme erwerbstätiger Frauen kostet öffentliches Geld: Öffentlich finanzierte Betreuungseinrichtungen für Kinder und Ältere in guter Qualität würden allen Generationen von Frauen den Erwerbszugang entscheidend erleichtern.



© Adobe Stock

5. Wie den Fachkräftebedarf decken?

Damit die Erwerbsrate annähernd gleich hoch bleiben kann, braucht es die Sicherstellung eines ausreichenden Arbeitskräfteangebots als ersten Schritt. Dies kann durch

- (1) Öffnen, also über die Hebung der sogenannten „Stillen Reserve“, vorrangig von Frauen, oder
- (2) Willkommen heißen: Zuwanderung wie auch in geringerem Ausmaß durch andere Maßnahmen wie das
- (3) (Er-)Halten: Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer:innen

erfolgen.

Am besten, weil gesellschaftlich weitestgehend anerkannt und durchführbar, wäre wohl eine Mischung aus den verschiedenen Ansätzen.

Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung aber ist nur ein halber Schritt, wenn er nicht mit umfassenden Anstrengungen einhergeht. Wichtig ist somit

- (4) Weiterdenken: Qualifikationen und Ausbildungen, die am Arbeitsmarkt nachgefragt werden.

Der Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft geht in sehr hohem Tempo voran; er verlangt, ausgelöst durch Digitalisierung, Automatisierung und den Einsatz künstlicher Intelligenz, adaptierte Qualifikationen, manchmal auch neue Ausbildungen der Arbeitnehmer:innen²⁶. Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung hilft nicht, wenn die arbeitsbereiten Arbeitnehmer:innen nicht über die gesuchten Qualifikationen verfügen oder diese in absehbarer Zeit erwerben können.

Es spricht alles dafür, die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen sowie Maßnahmen zur Arbeitsmarktpartizipation vor allem an jene zu richten, die noch lange am Arbeitsmarkt tätig sein werden, also vergleichsweise jüngere Arbeitnehmer:innen, und all jene, die mangels Arbeitsmöglichkeit durch das soziale Netz versorgt werden müssen und ihre Talente nicht nutzen können.

Und nicht zuletzt bedarf es (+) Aufbrechen: gezielte Förderung von Frauen in Männerberufe und umgekehrt. Internationale Beispiele zeigen, dass die geschlechts-spezifische Zuschreibung von Männer- und Frauenrollen in der Arbeitswelt nicht naturgegeben und somit veränderbar ist.

5.1 Öffnen oder Stille Reserve – Talente und Kompetenzen der Frauen entdecken und fördern

Wie groß ist das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial bzw. die Stille Reserve in Österreich²⁷? 2022 setzte sich die Stille Reserve²⁸ aus 156.400 Personen zusammen, wobei 72.400 Personen der nicht verfügbaren und 84.000 Personen der verfügbaren Stillen Reserve angehörten. Den Wunsch nach höheren Arbeitszeiten gaben 107.600 teilzeitarbeitende Personen an. Die Teilzeit-Unterbeschäftigung macht – aufgrund der hohen Quote – einen vergleichsweise großen Anteil des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials aus.

Im Haupterwerbsalter setzt sich das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial hingenommen hauptsächlich aus Teilzeit-Unterbeschäftigen und Arbeitslosen zusammen. Zudem sind Personen mit maximal Pflichtschulabschluss in allen Gruppen des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials überrepräsentiert. Betreuungspflichten für Kinder im gemeinsamen Haushalt sind der Hauptgrund für die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen. Das Fehlen einer mit Vollzeitarbeit kompatiblen Kinderbetreuungsinfrastruktur ist ein wesentlicher Faktor, auf den die hohe Teilzeitquote von Frauen zurückzuführen ist, insbesondere in ländlichen Regionen.

Migrant:innen sind in allen arbeitsmarktfernen Gruppen – unter den Arbeitslosen, in der Stillen Reserve und unter den sonstigen Nicht-Erwerbspersonen – überrepräsentiert. Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft bleiben besonders oft dem Arbeitsmarkt fern.

Warum suchen Frauen (aktuell) keinen Job mehr, obwohl viele erwerbstätig sein wollen?

Als die beiden Hauptgründe, warum sie keine neue Arbeit suchen, geben Betroffene an:

- Aus- und Weiterbildung und die
- Vermutung, dass es keine passende Stelle gibt.

Jede dritte Mutter sagt, dass sie aufgrund von Betreuungspflichten keine neue Arbeit suche.

Entgegen der Annahme, dass Frauen wegen der Sorgearbeit die Erwerbsarbeit verlassen, zeigen die Ergebnisse der Studie eindrucksvoll, dass es umgekehrt ist. Es sind die schlechten Arbeitsmarktchancen und die oft diskriminierenden, gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen, die den Frauen die Hoffnung nehmen, einen Job zu finden, der ihre Würde und Gesundheit nicht beeinträchtigt.

Entwicklung 2020 bis 2022 nach Geschlecht



Quelle: Daniel Schönherr (6. März 2023), WEIBLICH - ARBEITSLOS - ENTMUTIGT. Warum 38.900 Frauen die Suche nach einem Job aufgegeben haben. SORA, Studienpräsentation, AK Wien.

Denn der prinzipielle Erwerbsarbeitswunsch ist allen gemein, wenn auch die Erwerbsorientierung unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Viele von diesen Frauen widmen sich in der Arbeitslosigkeit ausschließlich der Sorgearbeit, die sie sehr positiv und erfüllend erleben, im Unterschied zu den fast durchwegs negativ erlebten Erwerbskarrieren davor.

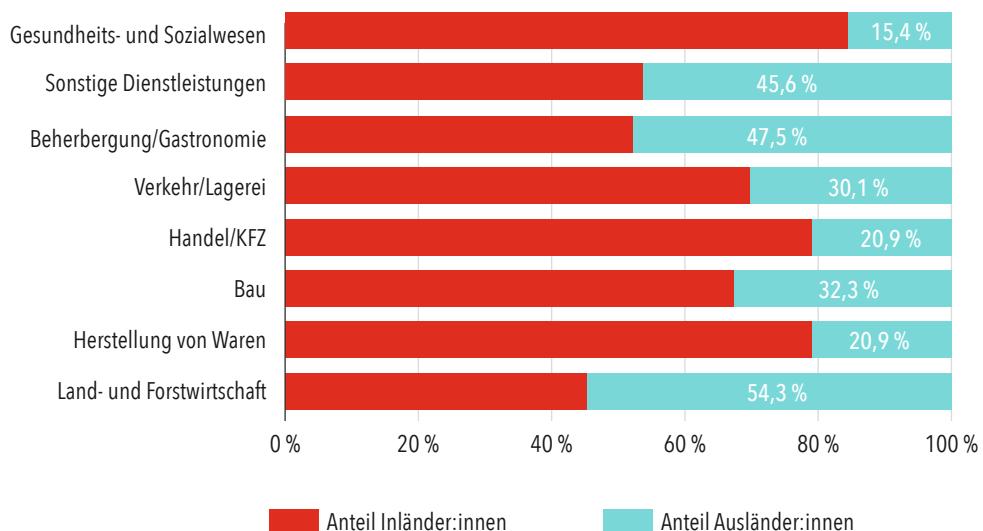
Das WIFO schlägt in seiner Studie²⁹ Maßnahmen zumindest bei zwei Gruppen vor, nämlich den Personen der ersten Zuwanderungsgeneration und Personen mit Betreuungspflichten: Während es bei Zuwanderungsgruppen vermutlich bessere Integrationsangebote und Maßnahmen gegen Dequalifizierung braucht, kann für Personen mit Betreuungspflichten der Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuungs- und Pflegeangebote für Ältere und andere Pflegebedürftige sinnvoll sein.

5.2 Willkommen heißen: Migrantinnen – ihr Beitrag und ihr Potenzial

Was für ein lehrreiches Beispiel ist doch die jüngste Zuwanderung nach Österreich: Flüchtlinge aus Kriegsgebieten sind nach Österreich gekommen. Zuerst 2015 vorrangig junge Männer aus Syrien und Afghanistan. Jung, motiviert, vielfach ohne Ausbildung. Was war die Kritik? Ungebildete Muslime, gefährlich und un-

berechenbar. Tatsächlich hat ein großer Teil mittlerweile eine Ausbildung absolviert und Arbeit gefunden³⁰. Dann kamen 2022 vorrangig Frauen aus der Ukraine: Gut gebildet, mit Kindern, schienen die Vertriebenen (beachte die Bezeichnungsänderung!) leichter eingliederbar. Wegen der in Österreich allerdings üblichen Betreuungs-Probleme von Kindern und anderen Betreuungsbedürftigen ist die Arbeitsmarktintegration der Frauen aus der Ukraine bisher nur unvollständig gelungen³¹. Was lernen wir daraus? In einer mehrheitlich skeptisch bis ablehnend eingestellten Gesellschaft ist es überaus schwierig Fuss zu fassen. Im international ausgetragenen „War for talents“ wollen alle Unternehmen und Nationalstaaten qualifizierte Migrant:innen gewinnen und jene, die am Arbeitsmarkt Integrationsanstrengungen benötigen, fernhalten.

Arbeitskräftepotenzial nach Nationalität und Branche (2023)



Quelle: Karmen Frena, AMS NÖ, Vortrag AK NÖ 14.1.2024.

In der autochthonen Bevölkerung in Österreich gibt es wachsende Vorbehalte gegenüber Migrant:innen³². Populistische Parteien lenken die politische Debatte seit Jahrzehnten auf angeblich mangelnde Integration von Migrant:innen.

Zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Österreich ist die Beteiligung von Migrant:innen am Erwerbsleben allerdings entscheidend.

Ohne fortgesetzte Zuwanderung würden wesentliche Leistungen in Wirtschaft und Gesellschaft nicht mehr ausreichend oder gar nicht mehr erbracht werden können.

Ganze Branchen leben von der Arbeitsleistung von Arbeitnehmer:innen mit Migrationshintergrund³³.

Auch aus diesem Grund erscheint es also sinnvoll und notwendig, sich besonders um die Erwerbsbeteiligung und Qualifizierung von Frauen zu kümmern.

Migrantinnen, darunter vor allem jene aus islamischen Religionsgemeinschaften, wird immer wieder unterstellt, sie würden sich nicht am Erwerbsleben in Österreich beteiligen wollen.

Daher richten wir den Blick jetzt auf diese Frauengruppe.

Generell ist einleitend zu bemerken: Gemeinsam ist allen Migrantinnen und Personen mit Migrationshintergrund in Österreich, dass sie oder ihre Eltern nicht hier geboren wurden. Dieses Merkmal jedoch sagt nichts über Qualifikation, Einstellung, Beteiligung etc. aus.

Menschen mit Migrationshintergrund sind solche, die aufgrund ihres Aufwachsens in Österreich gut mit allen Gepflogenheiten, Regeln und anderen Gemeinschaftsriten vertraut sind. Ob diese Gruppe Qualifikationen erwerben und diese einsetzen kann, sagt vielmehr über die aufnehmende Gesellschaft aus als über die Gruppe selbst. Nämlich, dass es den gestaltenden Institutionen in Österreich nur mangelhaft gelingt selbst hier geborene geschweige denn zugewanderte Menschen in die Gesellschaft zu integrieren.

Wie viele Migrantinnen leben derzeit in Österreich³⁴?

Zu Jahresbeginn 2024 lebten rund 1.038.200 im Ausland geborene Frauen in Österreich, das entspricht rund 22 % der weiblichen Gesamtbevölkerung.

46 % der im Ausland geborenen Frauen stammten aus EU-/EFTA-Staaten/GB.
54 % wurden in Drittstaaten geboren.

Die meisten im Ausland geborenen Frauen kommen aus Deutschland. Weitere wichtige Geburtsländer waren Bosnien und Herzegowina, die Türkei, Rumänien sowie Serbien.

Im Ausland geborene Frauen waren im Durchschnitt etwa gleich alt wie im Inland geborene. Migrantinnen aus Drittstaaten waren jünger als Frauen aus EU-/EFTA-Staaten/GB. In Afghanistan und Syrien geborene Frauen waren mit knapp 32 bzw. rund 28 Jahren besonders jung.

Im Jahr 2023 betrug die weibliche Nettozuwanderung rund +31.300 Frauen. Drei Viertel der Frauen mit Migrationshintergrund gehörten der „ersten Generation“ an – sie wurden selbst im Ausland geboren und zogen nach Österreich. Ein Viertel der Frauen mit Migrationshintergrund sind in Österreich geborene Nachkommen von Eltern mit ausländischem Geburtsort und gelten daher als „zweite Generation“.

Großes Gefälle im Bildungsniveau zwischen den verschiedenen Migrantinnengruppen

Frauen aus EU-/EFTA-Staaten/GB sind sehr gut qualifiziert: Mehr als ein Drittel hat einen akademischen Abschluss. Ganz anders die Situation von Migrantinnen aus Südeuropa: 3 von 5 türkischen und mehr als ein Drittel der ex-jugoslawischen Frauen verfügt nur über einen Pflichtschulabschluss.

Aus den großen Unterschieden im Bildungsniveau folgen große Unterschiede in der Beteiligung am Arbeitsmarkt.

Arbeiten in Österreich: Die Integration von Migrantinnen in den österreichischen Arbeitsmarkt

Fast zwei Drittel der Frauen mit Migrationshintergrund standen 2023 im Erwerbsleben. Niedriger war die Erwerbstätigenquote der Türkinnen (etwas mehr als die Hälfte).

Am geringsten war die Erwerbsbeteiligung von Frauen aus Syrien/Afghanistan/Irak (32,3 %).

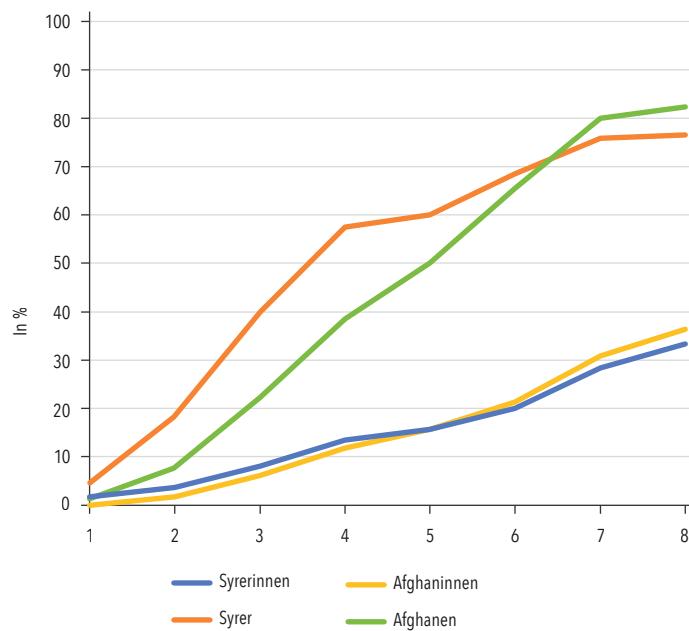
Diese geringere Erwerbsbeteiligung hat viele Gründe: Für Frauen mit geringen Deutschkenntnissen ist es häufig sehr schwierig, Arbeit zu finden. Viele Frauen aus Afghanistan oder Syrien sind als Asylwerberinnen gekommen; erst seit Kurzem besteht die zumeist nur theoretisch vorhandene Möglichkeit, nach 3 Monaten Aufenthalt im Asylwerber:innenstatus eine Arbeit aufzunehmen. Im Zuge des Familiennachzugs eingereiste Frauen aus Afghanistan oder Syrien sind zumeist erst kurze Zeit in Österreich, haben häufig kleine Kinder, und es mangelt vielen – siehe die Situation für Frauen in Afghanistan – an grundlegender Bildung bzw. Ausbildung.

Dazu kommen traditionelle, geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen, die sich gerade in der Diaspora verfestigen.

Insbesondere Vorstellungen über Familienplanung und Genderrollen stehen in engem Zusammenhang mit der Integration im Aufnahmeland und in welcher

Männliche Syrer und Afghanen werden mit der Zeit erwerbstätig, Frauen eher nicht

Beschäftigungsquote der im Jahr 2015 Zugewanderten, jeweil x Jahre nach der Zuwanderung



Quelle: Jutta Gamper, Günter Kernbeiß, Rainer Münz (2025): Erwerbsverläufe von Migrantinnen und Migranten IV, ÖIF Forschungsbericht, verfügbar unter https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/monitor/Forschungsbericht_Erwerbsverlaeufe-IV_WEB__1_.pdf. Analyse der Zuwanderungsjahrgänge 2011, 2015, 2019 und 2022.

Generation die Einwanderung erfolgte. Bei der ersten Generation sind die Normen der Herkunftsländer naturgemäß am stärksten.³⁵

Ein traditionelles Herkunftsland für Arbeitsmigrant:innen, die Türkei, wiederum zeichnet sich durch eine Migrationsbevölkerung aus, die vorrangig aus ländlicher Region in Zentralanatolien³⁶ stammt, wo aufgrund konservativer Rollenzuschreibung Frauen häufig kaum Bildung genossen haben. Das aus einer Studie entstandene Buch „The European Second Generation“ von Crul et al (aus 2012) erläutert die enormen Unterschiede³⁷ nach Bildungsgrad je nach Herkunftsregion in der Türkei in den verschiedenen europäischen Einwanderungsländern und die daraus resultierenden Erwerbsneigungen bzw. Erwerbsmöglichkeiten der Frauen. In Österreich lebende Türkinnen haben ein geringeres Bildungsniveau als jene anderer Vergleichsländer und sind in geringerem Ausmaß erwerbstätig. Über die Jahrzehnte der Migrationsgeschichte hinweg betrachtet ist jedoch ein steter Aufwärtstrend in der Erwerbsbeteiligung feststellbar.

Fast ein Drittel der weiblichen Erwerbstätigen hatte 2023 Migrationshintergrund. Zwischen den jeweiligen Branchen gab es große Unterschiede. Unternehmensdienstleistungen, wie z.B. Gebäudereinigung oder Reisebüros und Reiseveranstalter, zählten zu den Branchen mit dem höchsten Anteil an weiblichen Beschäfti-

tigten mit Migrationshintergrund (54 %), gefolgt vom Bereich Beherbergung und Gastronomie mit 44 % und Information/Kommunikation (35 %).

Die Arbeitslosenquote unter Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit war 2024 mehr als doppelt so hoch wie jene österreichischer Staatsbürgerinnen (5 %). Frauen aus Syrien und Somalia sind besonders von hoher Arbeitslosigkeit betroffen. Eine Reihe von Gründen ist dafür verantwortlich; das hohe ungenutzte Potenzial dieser Frauen gilt es zu heben.

Migrantinnen waren fast dreimal öfter als Arbeiterinnen beschäftigt als Frauen ohne Migrationshintergrund.

Teilzeitquoten von Frauen in Österreich 2023

Frauen insgesamt	ohne Migrationshintergrund	mit Migrationshintergrund	EU-Staaten vor 2004/EFTA/GB	EU-Beitrittsstaaten 2004	EU-Beitrittsstaaten 2007	ehemaliges Jugoslawien*	Türkei	Sonstige Staaten
gesamt (mit und ohne Kinder)  51,0 %	gesamt (mit und ohne Kinder)  52,3 %	gesamt (mit und ohne Kinder)  47,9 %	gesamt (mit und ohne Kinder)  43,5 %	gesamt (mit und ohne Kinder)  46,0 %	gesamt (mit und ohne Kinder)  40,1 %	gesamt (mit und ohne Kinder)  51,2 %	gesamt (mit und ohne Kinder)  55,5 %	gesamt (mit und ohne Kinder)  50,2 %
ohne Kinder  28,6 %	ohne Kinder  27,3 %	ohne Kinder  31,6 %	ohne Kinder  26,4 %	ohne Kinder  29,5 %	ohne Kinder  34,0 %	ohne Kinder  28,9 %	ohne Kinder  40,4 %	ohne Kinder  36,3 %
mit Kindern unter 15 Jahren  74,0 %	mit Kindern unter 15 Jahren  78,0 %	mit Kindern unter 15 Jahren  65,3 %	mit Kindern unter 15 Jahren  70,1 %	mit Kindern unter 15 Jahren  68,8 %	mit Kindern unter 15 Jahren  47,0 %	mit Kindern unter 15 Jahren  69,3 %	mit Kindern unter 15 Jahren  70,8 %	mit Kindern unter 15 Jahren  62,1 %
mit Kindern ab 15 Jahren  51,2 %	mit Kindern ab 15 Jahren  54,9 %	mit Kindern ab 15 Jahren  43,7 %	mit Kindern ab 15 Jahren  (x)	mit Kindern ab 15 Jahren  (x)	mit Kindern ab 15 Jahren  (x)	mit Kindern ab 15 Jahren  42,8 %	mit Kindern ab 15 Jahren  (43,2 %)	mit Kindern ab 15 Jahren  (68,5 %)

Quelle: ÖIF (2025), Migration & Integration. Frauen, verfügbar unter https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/user_upload/Statistik-Broschüre_Frauen_2025_OEIF.pdf. STATISTIK AUSTRIA, 2021 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. Bevölkerung in Privathaushalten exklusive Präsenz- und Zivildiener. Aktive Erwerbstägenquote: Anteil der Erwerbstägigen ohne Personen in Elternkarenz an der Wohnbevölkerung der jeweiligen Altersgruppe. Erwerbstätigkeit nach ILOKonzept: Erwerbstätig sind Personen ab einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von mindestens einer Stunde. Bis 2003 Klassifikation Vollzeit/Teilzeit nach Stundengrenze (bis 35 Stunden), ab 2004 Selbstzuordnung.

(*) Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet und statistisch kaum interpretierbar.

(x) Werte mit weniger als 3.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

* außerhalb der EU.

Anerkennungen von Abschlüssen³⁸

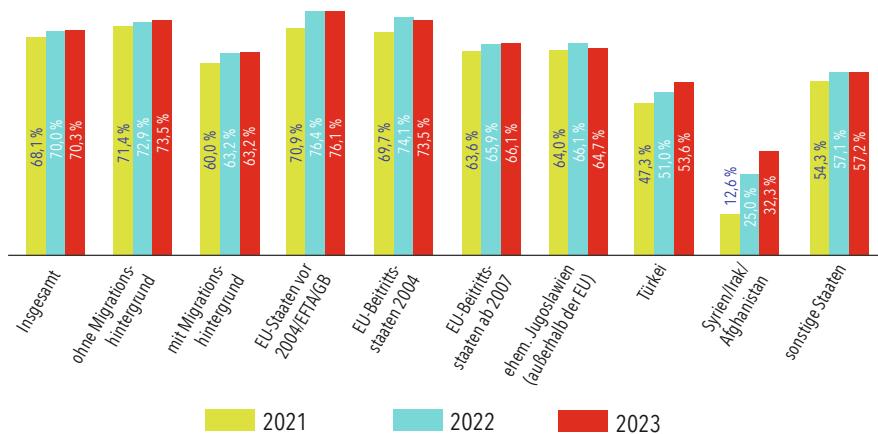
Bringen Migrantinnen Qualifikationen aus dem Ausland mit, ist es in vielen Ländern, so auch in Österreich, ein weiterhin schwieriges und aufwendiges Verfahren, diese anerkennen zu lassen.

6143 Frauen wurde im 2023/2024 ein Bildungsabschluss oder eine Berufsqualifikation anerkannt. 40 % entfielen auf die Fachrichtung „Gesundheit und Sozialwesen“.

Wie viele Personen, wie viele Frauen dies in der Gesamtgruppe Migrant:innen sind, ist derzeit nicht bekannt. Ältere Studien berichten von in etwa einem Drittel der Zugewanderten, die eine Anerkennung beantragen.

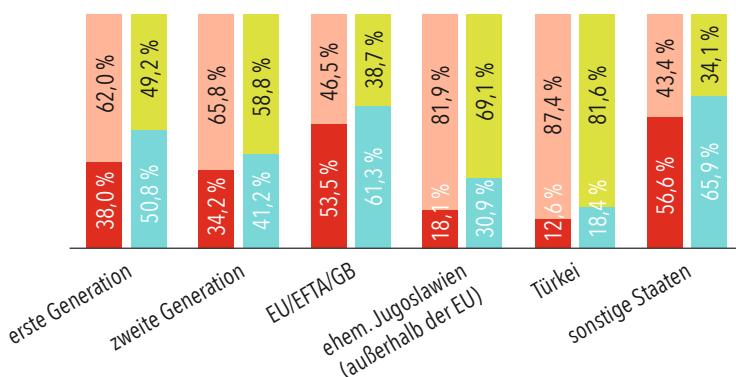
In der Einkommenslage spiegelt sich das Bild aus Bildungsniveau, Herkunftsland und beruflichem Einsatz wider: Migrantinnen verdienten rund 83 % des Nettojahreseinkommens von Österreicherinnen, und auf der untersten Stufe der Leiter sind Türkinnen mit einem rund 30 % niedrigeren Einkommen anzutreffen.

Erwerbstägenquote von Frauen nach Jahr und Migrationshintergrund



Quelle: ÖIF (2025), Migration & Integration. Frauen, verfügbar unter https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/user_upload/Statistik-Broschüre_Frauen_2025_OEIF.pdf.

Bildungsniveaus von Frauen mit Migrationshintergrund im Detail



Quelle: ÖIF (2025), Migration & Integration. Frauen, verfügbar unter https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/user_upload/Statistik-Broschüre_Frauen_2025_OEIF.pdf.

Frauen mit Migrationshintergrund öfter als Arbeiterinnen tätig

Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der im Ausland geborenen Frauen im Niedriglohnsektor. Während insgesamt 16 % der unselbstständig beschäftigten Frauen einen Stundenlohn von weniger als zwei Drittels des Median-Stundenlohns hatten, waren es bei im Ausland geborenen Frauen 32 %. Bei in EU-/EFTA-Staaten/GB geborenen Frauen war der Anteil geringer (27 %) als bei in Drittstaaten Geborenen (36 %). Am niedrigsten war der Anteil bei Frauen, die in Österreich geboren wurden (11 %).³⁹

Bildungs- und erwerbsferne Jugendliche (NEET)⁴⁰

Fast jede 10. Jugendliche (15 bis 24 Jahre) war 2023 weder erwerbstätig noch in Aus- oder Weiterbildung.

Junge Frauen mit Migrationshintergrund finden sich zu fast 14 % in dieser Situation wieder.

Die Lehre und deren Bedeutung für potenzielle Fachkräfte mit Migrationshintergrund mit oder ohne österreichische Staatsbürgerschaft

Seit vielen Jahren ist häufig von der Attraktivierung der Lehre die Rede mit dem Ziel, ausreichend potenzielle Fachkräfte vor allem im technisch-handwerklichen Bereich anzusprechen. Neben der Bewerbung einzelner Lehrberufe wird in diesem Zusammenhang vorrangig auf Berufsorientierungsmaßnahmen für junge Menschen abgestellt.

Wie wichtig es hingegen wäre, dass Betriebe sich offen zeigen für junge Menschen in herausfordernden Situationen und diesen – mit Unterstützung durch die öffentliche Hand – Chancen auf Ausbildung zugestehen, hat weniger Stellenwert. Zwar gibt es langjährig ein umfangreiches Angebot an Förderungen für Lehrausbildungen, angepasst an viele spezifische Situationen, aber der Response der Unternehmen bleibt gering.

Viele Migrant:innen und auch viele Frauen mit Migrationshintergrund sind aufgrund ihres Status und ihres Geschlechts benachteiligt. Damit Migrant:innen und die Aufnahmegerügsellschaft leichter zueinander finden, braucht es unterstützen öffentliche Maßnahmen. Dann kann eine Win-win-Situation entstehen: Österreich braucht Arbeits- und Fachkräfte, und Migrantinnen brauchen Erwerbsmöglichkeiten, die ihrer Lebenssituation entsprechen. Dies bedeutet vorrangig, dass Ausbildungsmöglichkeiten mit Kinderbetreuung, Deutscherwerb und einer Willkommenskultur einhergehen.

Wenn sich Menschen angenommen und gewollt fühlen, sind sie auch bereit, ihre Talente und Kompetenzen in eine bislang fremde Gesellschaft einzubringen. Be-

sonders für Frauen ist dabei die Unterstützung hin zu Eigenständigkeit und Eigenverantwortung ausschlaggebend.

Das Resümee

Das höchste Augenmerk ist dabei auf die sogenannte zweite Generation zu legen, die in Österreich geboren und aufgewachsen ist, aber häufig mit großen Bildungshemmissen zu kämpfen hat.

Diese zweite Generation von Migrantinnen muss dementsprechend die bevorzugte Zielgruppe von Maßnahmen zur Erwerbsintegration darstellen.

5.3 (Er-)Halten: Alternsgerechte Arbeitswelt

Seit 2000 ist das durchschnittliche Pensionsantrittsalter bei den Männern von 58,5 auf 62,4 Jahre (+3,9 Jahre) und bei den Frauen von 56,8 auf 60,4 Jahre (+3,6 Jahre) gestiegen. Allein in den letzten 10 Jahren betrug der Anstieg sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen genau 3 Jahre! Aufgrund der Angleichung des Frauenpensionsalters an jenes der Männer werden Frauen länger erwerbstätig sein, da sie erst später in Pension gehen können.

Im Jahr 2024 waren in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen 23 % der Frauen beschäftigt. Aufgrund der Anhebung des Frauenpensionsalters soll die Beschäftigtenzahl der Frauen laut einer aktuellen WIFO-Studie bis 2030 auf 138.000 ansteigen (+61.000). Im aktuellen Regierungsprogramm 2025 bis 2029⁴¹ sind Maßnahmen geplant, wie das ÄlterenBeschäftigungspaket, Korridor- und Teilpension, die weitere 33.000 Frauen in Beschäftigung halten sollen (insgesamt also 94.000).

Die Betriebe sind jedoch auf die Herausforderung, bis 2030 zusätzlich 60-64-jährige Frauen und Männer zu beschäftigen, nicht einmal annähernd vorbereitet⁴². Es gibt enorme Unterschiede zwischen den Branchen und zwischen den Betrieben. Bei den 60- bis 64-Jährigen liegt die Älterenquote in den Betrieben im Gesamtdurchschnitt über alle Branchen und Betriebe bei rund 5 %. Aber: Rund 30 % (7.400) der 24.500 mittleren und größeren Betriebe (ab 20 Arbeitnehmer:innen) beschäftigen keinen einzigen Menschen über 60, mehr als die Hälfte der Betriebe keine Frau, die älter als 60 Jahre ist.

Eine alternsgerechte Arbeitswelt ist notwendig, weil bis 2030 die Zahl älterer Arbeitskräfte und besonders vieler älterer Frauen steigt, und der produktive Einsatz durch zeitgemäße Qualifizierung gesichert werden muss, bevor wertvolle Arbeitskräfte in die Pension abgehen.

Die Schaffung einer alternsgerechten Arbeitswelt führt über die vier Handlungsfelder Führung, Gesundheit, Weiterbildung und Organisation zu einer alternsgerechten Arbeitsplatzgestaltung. Um vor allem ältere Frauen am Arbeitsmarkt gesund und gut ausgebildet zu erhalten, benötigen sie rechtzeitige Um- und Nachqualifizierung. Besonders die beschwerliche Care-Arbeit der Pflege von Angehörigen muss mit Hilfe professionell Beschäftigter erledigt werden, damit die Frauen entlastet werden.

Dringend verbessert gehören die Arbeitsbedingungen für Frauen in systemrelevanten Berufen, nicht nur als Zeichen der Wertschätzung, sondern auch um sie länger (be-)halten zu können. Dies betrifft die Arbeitszeitgestaltung über veränderte Schichtpläne oder ergonomische Unterstützung sowie die Förderung von generationenübergreifender Zusammenarbeit.

5.4 Weiterdenken: Alle qualifizieren

Es werden nicht nur sehr viele Fachkräfte fehlen, es ist auch klar, dass die vorhandenen Fachkräfte auf die aktuell notwendigen Qualifikationen aufgeschult werden müssen.

Die Digitalisierung erfasst (so gut wie) alle Berufe, Branchen und Tätigkeiten, und die Arbeitnehmer:innen müssen den Umgang damit lernen bzw. auch häufig erneuern. Die Ökologisierung gesamter Wirtschaftsprozesse verlangt ebenso zusätzliche, oft neue und veränderte Qualifikationen.

Der Einsatz künstlicher Intelligenz wird auch personenbezogene Dienstleistungen wie Pflege und Betreuung treffen⁴³.

Wir brauchen eine Qualifizierungsoffensive für ältere Arbeitnehmer:innen, um mit den technologischen Neuerungen von Digitalisierung und Ökologisierung Schritt halten zu können, und für junge (auch künftige) Arbeitnehmer:innen, damit möglichst alle ausbildungsfit oder aktuell qualifiziert ins Arbeitsleben einsteigen können.

Diese Offensive muss Zugang zu aktuellen Qualifikationen für jene ermöglichen, die Schritt halten müssen und auch wollen. Dafür ist es auch notwendig, dass die Existenz während längerer Ausbildungen gesichert wird, etwa in Form eines Qualifizierungsgeldes.

All jene Kompetenzen und Qualifikationen, die auf non-formalem Weg erworben wurden, etwa durch betriebliche Praxis, benötigen Sichtbarmachung, Erfassung, Anerkennung und Wertschätzung. Dafür gibt es eine Reihe geeigneter Instrumente, die gebündelt jene Arbeitskräfte ansprechen sollen, die bislang an den bürokratischen Hürden der österreichischen Form der Berufsbildung gescheitert sind.

Generell ist die Rolle der Unternehmen bei der Aus- und Weiterbildung zu stärken, indem Disparitäten durch einen gemeinsamen Aus- und Weiterbildungsfonds mit abgestimmten Angeboten und gemeinsamer Finanzierung (wie etwa am Beispiel der Bauakademie vorgelebt) ausgeschaltet werden sollen.

Für Frauen ist besonders wichtig, dass sie im Rahmen nicht-traditioneller Angebote angesprochen werden, die mit Care-Arbeit vereinbar sind.

5.5 Aufbrechen: Best-Practice-Beispiele für Frauenarbeit auf ungewohnten Wegen

Deutschland: Frauennetzwerke gehen in die Offensive: Klischeefrei und FrauenNetzwerk-Bau“

Die Initiative „Klischeefrei“ und das FrauenNetzwerk-Bau engagieren sich aktiv dafür, traditionelle Vorstellungen zu überwinden und Frauen eine Plattform für Austausch und Förderung zu bieten. Obwohl Frauen in verschiedenen Bereichen der Bauindustrie vertreten sind, bleibt ihr Anteil weiterhin gering. Derzeit stellen Frauen nur etwa 14 % der Beschäftigten im Baugewerbe dar, und ihr Anteil in gewerblichen Berufen liegt bei lediglich 1,9 %. Es gibt jedoch Anzeichen für Veränderungen: In den letzten zehn Jahren ist der Frauenanteil in bauhauptgewerblichen Berufen um 0,6 Prozentpunkte gestiegen, und auch der Anteil weiblicher Studierender im Fach Bauingenieurwesen nimmt kontinuierlich zu.

Der Anteil weiblicher gewerblicher Auszubildender in bauhauptgewerblichen Berufen beträgt 3,5 %. Frauen bevorzugen vermehrt Tätigkeiten in der Planung: 27 % der Beschäftigten in der Bauplanung und -überwachung sind Frauen, was im Vergleich zu vor 10 Jahren einem Anstieg von 6 Prozentpunkten entspricht. Das Fach Bauingenieurwesen verzeichnet einen Frauenanteil von 30 % unter den Studierenden. Im Bereich der Bauingenieur:innen, die hauptsächlich in Bauunternehmen arbeiten, sind 28 % weiblich, während in der öffentlichen Verwaltung der Anteil bei 46 % liegt. Dies entspricht einem Anstieg von 4 bzw. 6 Prozentpunkten innerhalb von 10 Jahren.

Das FrauenNetzwerk-Bau in Deutschland wurde vom Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB) gegründet und bietet Frauen im Bauwesen eine Plattform für Austausch und gegenseitige Förderung. Es umfasst Mentoring-Programme, Workshops und Webinare, um den Ein- und Aufstieg von Frauen in der Branche zu unterstützen.

USA: National Association of Women in Construction (NAWIC)⁴⁵

Diese Organisation bietet Frauen im Bauwesen Unterstützung durch Networking, Weiterbildung und Mentoring. NAWIC hat zahlreiche lokale Kapitel (=Standorte), die regelmäßig Veranstaltungen und Schulungen anbieten.

Großbritannien: Women in Construction (WIC)⁴⁶

Diese Initiative fördert die Beteiligung von Frauen im Bauwesen durch Netzwerke, Schulungen und Kampagnen zur Sensibilisierung für die Herausforderungen und Chancen, denen Frauen in der Branche begegnen.

Kanada: Canadian Association of Women in Construction (CAWIC)⁴⁷

In Kanada bietet CAWIC Programme zur beruflichen Entwicklung, Networking-Möglichkeiten und Mentoring, um Frauen im Bauwesen zu unterstützen. In Kanada liegt der Prozentsatz von Frauen am Bau bei 13 %.

Indien: IT Sektor setzt auf Frauen

Indien ist ein Beispiel für einen hohen und wachsenden Anteil an Frauen im IT-Sektor⁴⁸. Das Image der Informatik gilt in Indien als frauenfreundlicher Bereich wegen lukrativer Arbeitsplätze, hoher Gehälter, beruflicher Karrieren, sicherer Arbeitsumgebungen im Büro und wirtschaftlicher Unabhängigkeit. Fast 35 % der Beschäftigten im IT-Sektor in Indien sind Frauen⁴⁹.

Der IT-Sektor bemüht sich um Frauen durch öffentlichkeitswirksame Kampagnen und bietet Führungs- und Management-Programme an.

Brunei: Regierung unterstützt Frauen für den IT-Sektor

Frauen machen im Jahr 2024 etwa 34 % der Belegschaft in Information and Communication Technology (ICT) in Brunei aus.

Offizielle Regierungsinformationen heben diverse Initiativen zur Förderung von Frauen im ICT-Bereich hervor:

- Events wie Girls in ICT Day mit Panels, Dialogen und Preisverleihungen.
<https://www.aiti.gov.bn/news/2024/girls-in-ict-prize-presentation>,

- Programme zur digitalen Kompetenzförderung, auch für Seniorinnen. <https://borneobulletin.com.bn/women-play-vital-role-in-national-development>,
- die Entwicklung eines ICT Manpower Survey 2024, um künftige Personalbedarfe und Trainingsmaßnahmen zu . bn/events-and-publications/surveys/ict-manpower-survey-2024.
- In Brunei wird zudem unterstrichen, dass Frauen prominent in Führungsrollen (z. B. als CEOs in Telekommunikationsfirmen oder Vorsitzende der InfoCom Federation) präsent sind – und Auszeichnungen wie ASEAN ICT Awards oder Women of the Future im Tech-Umfeld gewinnen.

Iran⁵⁰: Frauen stark in Studien Naturwissenschaften und Ingenieurwesen vertreten

- Rund 70 % der Naturwissenschafts- und Ingenieurabsolvent:innen sind Frauen (v. a. Informatik, Chemie, Biomedizin, Bauingenieurwesen).
- Besonders viele Frauen studieren Computerwissenschaften und Ingenieurwesen.
- Die Frauen schließen ihr Studium zwar ab, sind aber am Arbeitsmarkt kaum vertreten.

Saudi-Arabien⁵¹: Frauenförderung in IT, Ingenieurwesen und Naturwissenschaften

- In den letzten 10 Jahren starker Zuwachs an Frauen in IT, Ingenieurwesen und Naturwissenschaften.
- 36,2 % Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt.
- Frauen spielen eine zentrale Rolle in den Bereichen Software Development, Cybersecurity, Data Analysis und KI. Hochschulbildung MINT: 41,6% Frauenanteil.

Das Resümee

Auch in Österreich braucht es Anstrengungen die Geschlechtergrenzen in der Arbeitswelt zu überwinden. Es gilt durchgehend Rollenklischees und kulturell geprägte Gewohnheiten zu hinterfragen und weiterzuentwickeln. In der Berufs- und Bildungsorientierung, Ausbildung und im Alltag sollte der Fokus auf Talenten und Fähigkeiten liegen – mit einem klaren Blick auf moderne Familienmodelle. Von Frauen ausgeübte Erwerbsarbeit braucht eine bessere Bewertung von Tätigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen. Erst wenn Frauen und Männer in Tätigkeiten, Berufen und Branchen ausgewogen vertreten sind, ist zu erwarten, dass sich auch der Gender-Pay-Gap schließt.

Anhang 1:

Bundesweite Mangelberufe:

1. Techniker:innen für Starkstromtechnik
2. Landmaschinenbauer:innen
3. Techniker:innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Starkstromtechnik
4. Triebfahrzeugführer:innen
5. Diplomingenieur:innen für Starkstromtechnik
6. Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:innen
7. Kalkulant:innen
8. Techniker:innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinenbau
9. Ärzt:innen
10. Dachdecker:innen
11. Techniker:innen mit höherer Ausbildung (ing.) Datenverarbeitung
12. Elektroinstallateur:innen, Elektromonteur:innen
13. Fräser:innen
14. Techniker:innen mit höherer Ausbildung (Ing.) soweit nicht anderweitig eingeordnet
15. Fernmeldemonteur:innen
16. Spengler:innen
17. Kraftfahrzeugmechaniker:innen
18. Techniker:innen für Maschinenbau
19. Dreher:innen
20. Medizinisch-technische Fachkräfte
21. Schwarzdecker:innen
22. Diplomingenieur:innen für Datenverarbeitung
23. Augenoptiker:innen
24. Schweißer:innen, Schneidbrenner:innen
25. Rohrinstallateur:innen; Rohrmonteur:innen
26. Diplomingenieur:innen für Maschinenbau
27. Karosserie-, Kühlerspengler:innen
28. Lackierer:innen
29. Diplomingenieur:innen für Schwachstrom- und Nachrichtentechnik
30. Schlosser:innen
31. Wirtschaftstreuhänder:innen
32. Techniker:innen für Feuerungs- und Gastechnik
33. Techniker:innen für Schwachstrom- und Nachrichtentechnik
34. Holzmaschinenarbeiter:innen
35. Hebammen
36. Bauspengler:innen

- 37.** Techniker:innen für Wirtschaftswesen
- 38.** Techniker:inen, soweit nicht anderweitig eingeordnet
- 39.** Lohn- und Gehaltsverrechner:innen
- 40.** Grobmechaniker:innen
- 41.** Elektromechaniker:innen
- 42.** Bau- und Möbeltischler:innen
- 43.** Huf- und Wagenschmied:innen
- 44.** Bau-, Blech-, Konstruktionsschlosser:innen
- 45.** Zimmerer:innen
- 46.** Händler:innen, Verkäufer:innen von Parfümerien, Wasch-, Haushaltsartikeln, Farben, Lacken
- 47.** Bautischler:innen
- 48.** Techniker:innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Bauwesen
- 49.** Fleischer:innen
- 50.** Diplomingenieur:innen, soweit nicht anderweitig zugeordnet
- 51.** Rauchfangkehrer:innen
- 52.** Gaststättenköch:innen
- 53.** Maschinenschlosser:innen
- 54.** Zugführer:innen, Zugschaffner:innen
- 55.** Pflasterer:innen
- 56.** Buchhalter:innen
- 57.** Diplomingenieur:innen für technische Physik, Physiker:innen
- 58.** Diplomingenieur:innen für Wirtschaftswesen
- 59.** Kunststoffverarbeiter:innen
- 60.** Händler:innen, und Verkäufer:innen von Eisen- und Metallwaren, Maschinen, Haushalts- und Küchengeräten
- 61.** Techniker:innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Schwachstrom- und Nachrichtentechnik
- 62.** Gleisbauer:innen
- 63.** Techniker:innen für Bauwesen
- 64.** Physikalisch-technische Sonderberufe
- 65.** Tiefbauer:innen
- 66.** Techniker:innen für Datenverarbeitung
- 67.** Zahntechniker:innen
- 68.** Techniker:innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Wirtschaftswesen
- 69.** Kaffeemittel-, andere Nahrungsmittelhersteller:innen
- 70.** Warenhausverkäufer:innen
- 71.** Erzieher:innen
- 72.** Bahnberufe anderer Art
- 73.** Naturblumenbinder:innen
- 74.** Bodenleger:innen

- 75.** Nicht diplomierte Krankenpfleger:innen und verwandte Berufe
- 76.** Bäcker:innen
- 77.** Zuckerbäcker:innen
- 78.** Autobuslenker:innen
- 79.** Schulbusfahrer:innen
- 80.** Berufskraftfahrer:innen, Personenbeförderung
- 81.** Straßenbahnwagenführer:innen

Quellenangaben und Ergänzungen

- 1 Wiebke Kolbe (2002): Elternschaft im Wohlfahrtsstaat. Schweden und die Bundesrepublik im Vergleich 1945-2000. Frankfurt/Main: Campus Verlag, verfügbar unter <https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=2736557>.
- 2 STATISTIK AUSTRIA (2025), Demographische Merkmale, verfügbar unter <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/demographische-merkmale>.
- 3 STATISTIK AUSTRIA, Arbeitsmarktstatistik 4. Quartal 2024, verfügbar unter https://www.statistik.at/fileadmin/publications/SB_5-8_Arbeitsmarkt-Q4-2024.pdf.
- 4 Die Erwerbstägenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen lag im Jahr 2023 bei 70,3 %, die der Männer bei 77,9 %.
- 5 STATISTIK AUSTRIA, Arbeitsmarktstatistik 4. Quartal 2024, verfügbar unter https://www.statistik.at/fileadmin/publications/SB_5-8_Arbeitsmarkt-Q4-2024.pdf.
- 6 69,2 % der Frauen im Vergleich zu 18,7 % der Männer.
- 7 STATISTIK AUSTRIA, Zeitverwendungserhebung 2021/22, verfügbar unter <https://www.statistik.at/services/tools/services/publikationen/detail/1735>.
- 8 STATISTIK AUSTRIA (2025), Demographische Merkmale, verfügbar unter <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/demographische-merkmale>; STATISTIK AUSTRIA, Zeitverwendungserhebung 2021/22, verfügbar unter <https://www.statistik.at/services/tools/services/publikationen/detail/1735>.
- 9 Die Zahl der Absolvent:innen an höheren Schulen ist seit dem Schuljahr 1986/87 von rund 32.900 pro Jahr auf rund 44.500 im Abschlussjahrgang 2013/14 angestiegen, obwohl im gleichen Zeitraum die Zahl der Jugendlichen in der Bevölkerung deutlich zurückging. Im Schuljahr 2022/23 haben 43,1 % der Jugendlichen die Reifeprüfung erfolgreich abgelegt. 2022/23 waren 60,0 % der Maturant:innen an den allgemeinbildenden höheren Schulen weiblich. STATISTIK AUSTRIA (2025): Bildung in Zahlen, verfügbar unter <https://www.statistik.at/fileadmin/publications/BiZ-2023-24.pdf>.
- 10 Die Gehaltsangaben entsprechen Bruttogehältern bzw. Bruttolöhnen beim Berufseinstieg. Datengrundlage sind die entsprechenden Mindestgehälter in Kollektivverträgen (Stand 2023). Die Angaben werden ca. alle 3 Jahre aktualisiert, verfügbar unter <https://www.gehaltskompass.at>.
- 11 STATISTIK AUSTRIA, Studienabschlüsse 2023/24, verfügbar unter <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/studienabschluesse>.

- 12 AMS Burgenland (2024), Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt, verfügbar unter <https://www.ams.at/arbeitsuchende/frauen/gleichstellung-frauen-arbeitswelt#burgenland>.
- 13 Andrea Leitner et al. (2023): Gender Segregation in Vocational Education and Occupations in the Context of Digitalisation. IHS Working Paper 36, April 2023, verfügbar unter <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6525/25/ihsworking-paper-2023-leitner-kreimer-et-al-gender-segregation-in-vocational-education.pdf>.
- 14 STATISTIK AUSTRIA, Kindertagesheimstatistik 2022/2023: Im Jahr 2022 wurden bundesweit 388.256 Kinder in Kindertagesheimen eingeschrieben.
- 15 Der Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf (VIF) wurde 2006 von der Arbeiterkammer Wien (AK Wien) entwickelt, um zu erfassen, wie viele Plätze in der Kinderbetreuung mit einer Vollzeitbeschäftigung der Eltern vereinbar sind, nähere Infos unter <https://www.oegb.at/themen/gleichstellung/kinderbetreuung/der-vif-indikator-in-oesterreich--vereinbarkeit-von-beruf-und-fa>.
- 16 STATISTIK AUSTRIA, Kindertagesheimstatistik 2024/25, erstellt am 30.09.2025, verfügbar unter <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/kindertagesheime-kinderbetreuung>.
- 17 Bundeskanzleramt (2025), Allgemeines zu pflegenden Angehörigen, verfügbar unter <https://www.oesterreich.gv.at/themen/pflege/5/Seite.360524.html>.
- 18 Martin Nagl-Cupal, Franz Kolland, Ulrike Zartler, Mayer, Hanna, Marc Bittner, Martina Maria Koller, Viktoria Parisot und Doreen Stöhr (2018): Angehörigenpflege in Österreich. Einsicht in die Situation pflegender Angehöriger und in die Entwicklung informeller Pflegenetzwerke. Juni 2018, verfügbar unter https://pflegewissenschaft.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/_pflegewissenschaft/Download_Projekte/Endbericht_Angehoerigenpflege.pdf.
- 19 Die wirtschaftsnahen Untersuchungen beruhen zumeist auf Unternehmensbefragungen. Dabei ist zu beachten, dass hier häufig Fachkräfte mit Arbeitskräften vermischt werden. Anschaulich wird das am Thema Tourismus, wo häufig Stellen mit mangelhaften Arbeitsbedingungen und Bezahlung offen sind, sodass Arbeitskräfte rasch wechseln. Die AMS-Daten sind verlässlich, bilden jedoch nur einen Teil des Arbeitsmarkts ab, da nicht alle offenen Stellen beim AMS gemeldet werden müssen.
- 20 Sozialministerium (2025), Fachkräftebarometer 2025/Q3, verfügbar unter <https://www.sozialministerium.gv.at/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktdaten/Fachkraeftebarometer.html>.
- 21 Alle weiteren Mangelberufe siehe in Anhang 1.
- 22 AMS Österreich, AMS JobBarometer, verfügbar unter <https://jobbarometer>.

- 23 Julia Bock-Schappelwein (2024): Systemrelevante Beschäftigung in Zeiten demografischer Herausforderungen, WIFO im Auftrag der AK Wien, verfügbar unter https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-3371/s_2024_systemrelevante_beschaeftigung_51607890.pdf.
- 24 Gero Kunath, Lydia Malin, Susanne Seyda, Dirk Werner (2023): Müde durch Mehrarbeit? Folgen von Personalengpässen für Beschäftigte und Handlungsbedarf für Unternehmen, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Köln, KOFA Kompakt 10/2023: Institut der deutschen Wirtschaft (IW).
- 25 Eva Auer, Vinka Mlakić (2025): Erste Effekte der Anhebung des Regelpensionsalters von Frauen. AMS Spezialthema März 2025, verfügbar unter https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr:de6c544c-da8c-49d1-8785-1cf30bbab151/AMS_Spezialthema_Arbeitsmarkt_03_2025.pdf.
- 26 Julia Bock-Schappelwein, Andrea Egger (2023): Arbeitsmarkt und Beruf 2030, AMS Report 173, verfügbar unter https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr:68454895-a5f7-4575-9885-73537b95f01d/AMS_report_173_-_Arbeitsmarkt_und_Beruf_2030.pdf.
- 27 WIFO (2023): Aktivierbare Arbeitsmarktpotentiale und „Stille Reserven“ in Österreich, verfügbar unter https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-4560/s_2023_arbeitsmarktpotenziale_70889_.pdf.
- 28 In der von Eurostat verwendeten Bezeichnung die „potential labour force“.
- 29 WIFO (2023): Aktivierbare Arbeitsmarktpotentiale und „Stille Reserven“ in Österreich, verfügbar unter https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-4560/s_2023_arbeitsmarktpotenziale_70889_.pdf.
- 30 Jutta Gamper, Günter Kernbeiß, Rainer Münz (2025): Erwerbsverläufe von Migrantinnen und Migranten IV, ÖIF Forschungsbericht, verfügbar unter https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/monitor/Forschungsbericht_Erwerbsverlaeufe-IV_WEB_1_.pdf. Österreich hat die Arbeitsmarktintegration der 2015 einem klaren Aufholpfad über die Jahre – aber (wie in den Nachbarländern) mit einer großen Lücke zwischen Männern und Frauen. Für die 2015er-Kohorte zeigt eine aktuelle Auswertung für den ÖIF: 77,9 % der Männer und 37,7 % der Frauen waren acht Jahre nach Zuwanderung (2023) zumindest an 90 Tagen im Jahr beschäftigt.
- 31 Eva Auer et al. (2024): Arbeitsmarktintegration von ukrainischen Vertriebenen – mit besonderem Schwerpunkt auf Frauen. Universität Innsbruck, verfügbar unter https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr:8a01e24e-bb21-42c7-a9f1-6e3d2b010c91/AMS_2024_Ukraine_Frauen-AM-Integration.pdf.
- 32 IPSOS, Stimmungslage in Deutschland: Aktuelles Sorgenbarometer, verfügbar unter <https://www.ipos.com/de-de/meinungsumfragen/sorgenbarometer>; Peter Hajek, Alexandra Siegl, Nina Dziendziel (2024): Integra-

- tionsbarometer. ÖIF-Integrationsbefragung, verfügbar unter https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/monitor/OeIF-Integrationsbarometer-2-2024_Final.pdf.
- 33 Karmen Frena, AMS NÖ, Vortrag AK NÖ 14.1.2024.
- 34 ÖIF (2025), Migration & Integration. Frauen, verfügbar unter https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/user_upload/Statistik-Broschuere_Frauen_2025_OEIF.pdf.
- 35 Guiseppina Autiero, Annamaria Nese (2024): Integration of immigrant women in Europe: a multifaceted approach. International Journal of Manpower, Vol. 45 No. 7 pp. 1281–1308, verfügbar unter <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2023-0243>.
- 36 Örgün Egitim Istatistikleri, Gebiet Yozgat, verfügbar unter <https://istatistik.gov.tr>.
- 37 Maurice Crul, Jens Schneider, Frans Lelie et al. (2012): The European Second Generation Compared: Does the Integration Context Matter? Amsterdam University Press, verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/j.ctt46mz12>.
- 38 AST (2025): Anerkennungs- und Bewertungsstatistik 2023/2024, verfügbar unter <https://anlaufstelle-anerkennung.at/articles/view/923>.
- 39 ÖIF (2025), Migration & Integration. Frauen, verfügbar unter https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/user_upload/Statistik-Broschuere_Frauen_2025_OEIF.pdf.
- 40 STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2023, verfügbar unter https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Arbeitsmarktstatistiken_2023_Webversion-barrierefrei.pdf.
- 41 BMB: Regierungsprogramm 2025-2029, verfügbar unter <https://www.bmb.gv.at/Themen/regierungsprogramm.html>.
- 42 Bundesarbeitskammer: Beschäftigung älterer Arbeitnehmer: Noch viel Potential in Betrieben, verfügbar unter <https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/pensionen/Beschaeftigung-aelterer-Arbeitnehmer-innen.html>.
- 43 Julia Bock-Schappelwein et al. (2025): Auswirkungen des (Nicht-)Handelns: Mögliche Kosten des altersbedingten Abgangs von Fachkräften, WIFO-Studie, verfügbar unter <https://www.wifo.ac.at/publication/427875/>.
- 44 Petra Kraus (2024): Arbeitsmarktreport 2024. Frauen am Bau. Eine statistische Analyse. Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V., verfügbar unter https://www.bauindustrie.de/fileadmin/bauindustrie.de/Media/Veroeffentlichungen/240221_Frauen_am_Bau.pdf.
- 45 The National Association of Women in Construction (NAWIC): <https://nawic.org/>.
- 46 Women in Construction Hub (wichub): <https://wichub.co.uk/>.
- 47 Canadian Association of Women in Construction (CAWIC): <https://cawic.ca/>.

- 48 Roli Varma (2019): Women in Computing Education: A Western or a Global Problem? Lessons from India. In Cracking the Digital Ceiling, eds. Carol Frieze and Jeria L. Quesenberry. Cambridge: Cambridge University Press. chapter, 299–310, verfügbar unter <https://www.cambridge.org/core/books/cracking-the-digital-ceiling/women-in-computing-education/CDE4C-4654BA68A004735FE6DF658A57D>.
- 49 The Open University (2016): Gender, Skilled Migration and IT: a comparative study of India und the UK, verfügbar unter <https://fass.open.ac.uk/research/gender-skilled-migration-and-it-comparative-study-india-and-uk>.
- 50 GESIS (2022): Studentinnenanteile in Informations- und Kommunikationstechnologie, Mathematik/Statistik/Natur- sowie Ingenieurwissenschaften im internationalen Vergleich, verfügbar unter <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/studentinnenanteile-in-informations-und-kommunikationstechnologie-mathematik-statistik-naturwissenschaften-sowie-ingenieurwissenschaften-im-internationalen-vergleich>.
- 51 Middle East Briefing (2017): Understanding Commercial Registration (CR) in Saudi Arabia, verfügbar unter <https://www.middleeastbriefing.com/#:~:text=Saudi%20Arabia%E2%80%99s%20Vision%202030%20is%20driving%20a%20transformative,industries%20such%20as%20technology%2C%20healthcare%2C%20entrepreneurship%2C%20and%20education>.



**Frauen sind Fachkräfte.
Mehr Frauen als Fachkräfte**

Dezember 2025