



WIFO 

In Auftrag gegeben von:



Integration von Frauen auf dem niederösterreichischen Arbeitsmarkt

Endbericht

**Julia Bock-Schappelwein (WIFO),
Andrea Egger, Felix Kranner,
Gabriele Schmied (abif)**

Wissenschaftliche Assistenz: Anna Albert,
Lydia Grandner, Doris Steininger

Dezember 2022

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Integration von Frauen auf dem niederösterreichischen Arbeitsmarkt

Endbericht

Julia Bock-Schappelwein (WIFO), Andrea Egger, Felix Kranner, Gabriele Schmied (abif)

Dezember 2022

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

Begutachtung: Peter Huber

Wissenschaftliche Assistenz: Anna Albert, Lydia Grandner, Doris Steininger

Der Projektbericht widmet sich der Beschäftigung von Frauen bzw. von Frauen mit Migrationshintergrund und dem Gender Gap in der Beschäftigung. Der Fokus liegt dabei auf der Beschäftigung von Frauen in Niederösterreich. Die Analyse der verschiedenen Datenquellen aus der abgestimmten Erwerbsstatistik und der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung zur Frauenbeschäftigung liefert ein umfassendes und konsistentes Bild für Niederösterreich. Die Ergebnisse bestätigen einerseits den in der Literatur seit den 1960er-Jahren beschriebenen Trend zur Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote, zeigen andererseits immer noch einen Gender Gap, der vor allem in der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund aus Drittländern sehr stark ausgeprägt ist.

INHALTSVERZEICHNIS

Verzeichnis der Übersichten	2
Verzeichnis der Abbildungen	2
I. Executive Summary	4
1. Einleitung	7
2. Literaturüberblick	8
2.1 Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit	9
2.2 Konsequenzen aus geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Beschäftigung	10
2.3 Geschlechterunterschied in der Beschäftigung spezifischer Zielgruppen	12
3. Exkurs: Rechtliche Grundlagen zum Aufenthalt und Arbeitsmarktzugang von Drittstaatsangehörigen zum österreichischen Arbeitsmarkt	13
3.1 Aufenthalt	13
3.2 Arbeitsmarktzugang	16
4. Daten und Methoden	17
5. Deskriptive Ergebnisse	18
5.1 Niederösterreich im Österreichvergleich	19
5.2 Staatsbürgerschaft und Geburtsland	22
5.3 Altersstruktur	27
5.4 Bildungsabschluss	32
5.5 Regionale Besonderheiten	34
5.6 Zugangsoptionen zum Arbeitsmarkt für Drittstaatsangehörige	39
5.7 Bewilligungspflichtige Beschäftigung	42
5.8 Fazit	44
6. Einflussfaktoren auf den Erwerbsstatus (Modellschätzung)	45
6.1 Datensatzbeschreibung	45
6.2 Schätzergebnisse	48
6.3 Fazit	51
7. Befragung von Expertinnen und Experten	51
7.1 Methode	51
7.2 Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration von Frauen in Niederösterreich	51
7.2.1 Mobilität	52
7.2.2 Kinderbetreuung	52
7.2.3 Gesundheitliche Einschränkungen	53
7.2.4 Berufsinteressen, Aus- und Weiterbildung	53
7.3 Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationshintergrund in Niederösterreich	53
7.3.1 Mobilität	54
7.3.2 Kinderbetreuung und Arbeitsteilung in der Familie	54

7.3.3	Kultur und Religion	55
7.3.4	Erste, zweite und dritte Generation	56
7.3.5	Diskriminierung	56
7.3.6	Sprachkenntnisse	57
7.3.7	Qualifikation, Matchingprobleme und Dequalifizierung	57
7.3.8	Aufenthaltsdauer, Gründe der Zuwanderung	59
7.3.9	Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten	60
7.3.10	Rechtliche Rahmenbedingungen	60
7.4	Handlungsbedarf und Verbesserungsnotwendigkeiten	61
7.4.1	Pilotprojekte	61
7.4.2	Qualifizierung und Beratung	61
7.4.3	Ausbau von Deutschkursen	63
7.4.4	Bewertung von Arbeit	63
7.4.5	Integrationsplan	63
7.5	Fazit	65
8.	Resümee	66
9.	Literaturhinweise	72
	Anhang	75
	Tabellenanhang	79

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1: Aufenthaltstitel und Aufenthaltszweck (Stand 1.3.2021)	15
Übersicht 2: Verwendete Variablen und deren Eigenschaften	46
Übersicht 3: Modelleigenschaften	48
Übersicht 4: Modellvergleiche mittels Chi-Quadrat-Test	48
Übersicht 5: Determinanten der Erwerbstätigkeit	49
Übersicht A I: Beschäftigungsquote nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft	75
Übersicht A II: Interviewpartnerinnen und Interviewpartner	76
Übersicht A III: Interviewleitfaden	77

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Niederösterreichs Position bei Erwerbs-, Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote (31.10.2019)	21
Abbildung 2: Niederösterreichs Position beim Gendergap (31.10.2019)	22
Abbildung 3: Beschäftigungsquote nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft, Geburtsland und Migrationshintergrund (2019)	24
Abbildung 4: Gendergap nach Staatsbürgerschaft, Geburtsland und Migrationshintergrund (2019)	25

Abbildung 5: Beschäftigungsquote (15-64 Jahre) nach Geschlecht und konkreter Staatsbürgerschaft (31.10.2019)	26
Abbildung 6: Gendergap in der Beschäftigungsquote (15-64 Jahre) nach konkreter Staatsbürgerschaft (31.10.2019)	26
Abbildung 7: Beschäftigungsquote nach Geschlecht und Alter (15-64 Jahre; 31.10.2019)	29
Abbildung 8: Gendergap in der Beschäftigungsquote nach Staatsbürgerschaft und Alter in Niederösterreich und in den übrigen Bundesländern (31.10.2019)	30
Abbildung 9: Gendergap in der Beschäftigungsquote nach Staatsbürgerschaft und Alter in Niederösterreich	30
Abbildung 10: Gendergap in der Beschäftigungsquote nach Geburtsland und Alter in Niederösterreich und in den übrigen Bundesländern (31.10.2019)	31
Abbildung 11: Gendergap in der Beschäftigungsquote nach Geburtsland und Alter in Niederösterreich	31
Abbildung 12: Beschäftigungsquote nach Geschlecht, Bildungsabschluss und Staatsbürgerschaft (31.10.2019; 25 bis 64 Jahre)	32
Abbildung 13: Gendergap nach Bildungsabschluss und Staatsbürgerschaft (31.10.2019)	33
Abbildung 14: Gendergap in der Beschäftigungsquote nach Staatsbürgerschaft und Bezirk in Niederösterreich (31.10.2019)	36
Abbildung 15: Beschäftigungsquote (15-64 Jahre) der Frauen nach Staatsbürgerschaft in den niederösterreichischen Bezirken (31.10.2019)	37
Abbildung 16: Beschäftigungsquote (15-64 Jahre) nach Staatsbürgerschaft und Geschlecht in den niederösterreichischen Bezirken (31.10.2019)	38
Abbildung 17: Gendergap nach Staatsbürgerschaft in den niederösterreichischen Bezirken (31.10.2019)	39
Abbildung 18: Zusammensetzung der aufrechten Aufenthaltstitel nach Aufenthaltsweg und Geschlecht (Bestand 31.12.2020)	41
Abbildung 19: Zusammensetzung der aufrechten Niederlassungsbewilligungen nach Arbeitsmarktzugang und Geschlecht (Bestand 31.12.2020)	41
Abbildung 20: Frauenanteil nach Aufenthaltsweg (Bestand 31.12.2020)	42
Abbildung 21: Struktur der bewilligungspflichtigen Beschäftigung (2019)	43
Abbildung 22: Frauenanteil unter der bewilligungspflichtigen Beschäftigung (2019)	44
Abbildung 23: Beschäftigungsquote Alter und Geschlecht in Niederösterreich (einschließlich Standardfehler)	47
Abbildung 24: 95%-Konfidenzintervalle der Regressionskoeffizienten des Modell 4	50

I. Executive Summary

Die vorliegende Studie verfolgt das Ziel, die Beschäftigungssituation von Frauen am niederösterreichischen Arbeitsmarkt darzustellen und Einflussfaktoren, Zugangshürden und mögliche Interventionsfelder aufzuzeigen. Dazu werden Literatur- und sekundärstatischen Datenanalysen verschiedener Quellen durchgeführt, wobei aus Repräsentativitätszwecken auf Arbeitsmarktdaten aus dem Vorkrisenjahr 2019 zurückgegriffen wird. In qualitativen Interviews mit ArbeitsmarktexpertInnen und BeraterInnen von Frauen-/Migrationsberatungsstellen werden weitere Zusammenhänge und Hintergründe identifiziert, die die Beschäftigung von Frauen allgemein und Migrantinnen im Speziellen hemmen.

Die Analyse der verschiedenen Datenquellen aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik und der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung zur Frauenbeschäftigung liefert ein umfassendes und konsistentes Bild für Niederösterreich. Ausgangspunkt ist, dass die Beschäftigung von Frauen in Niederösterreich im Bundesländervergleich relativ hoch ist und der Abstand zu den Männern verhältnismäßig gering ausfällt. Niederösterreich liegt laut Abgestimmter Erwerbsstatistik zum Stichtag 31.10. mit einer Frauenbeschäftigungsquote von 71,5% (Männer 78,6%) im Vorkrisenjahr 2019 im Bundesländervergleich an dritter Stelle hinter Oberösterreich und Salzburg. Was das Ausmaß des Gendergaps betrifft, also den Unterschied in der Beschäftigungsquote von Männern und Frauen, liegt Niederösterreich mit 7,1 Prozentpunkten an zweitbesten Stellen hinter Wien, das als Großstadt die niedrigste Beschäftigungsquote sowohl von Frauen als auch von Männern bei kleinstem Gendergap aufweist.

Differenziert nach Staatsbürgerschaft gestaltet sich der Befund allerdings heterogener, weil die Beschäftigungsquote von Migrantinnen (unabhängig davon, ob nach Staatsbürgerschaft, Geburtsland oder Migrationshintergrund differenziert wird) viel niedriger ist als unter Frauen, die keine Migrantinnen sind. Der Gendergap in der Beschäftigung ist bei Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, Geburtsland bzw. Migrationshintergrund fast doppelt so hoch wie bei Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Hinzu kommt noch, dass die Gruppe der Migrantinnen keine homogene Gruppe darstellen und zusätzlich noch herkunftslandspezifische Besonderheiten in der Beschäftigung und beim Gendergap auftreten.

Es lassen sich merkbare geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigungsquote am Übergang in den Arbeitsmarkt und in der Ausstiegsphase aus dem Arbeitsmarkt sowie während der Familiengründung und Kinderbetreuung ausmachen, die unter Migrantinnen noch deutlicher zutage treten. Während der Gendergap im mittleren Erwerbsalter bei Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft konstant bleibt, wird bei Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft ein deutliches Auseinanderklaffen der Beschäftigungsquote bereits im Alter ab Anfang 20 sichtbar. Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft arbeiten aufgrund von Kinderbetreuung häufig Teilzeit, wohingegen ein großer Teil der jungen Migrantinnen im Alter zwischen Mitte 20 und Mitte 30 gänzlich dem Arbeitsmarkt fernbleibt (Frauenbeschäftigungsquote im Alter von 30 Jahren: 57,9% bei Frauen ohne österreichische Staatsbürgerschaft; 85,5% bei Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft).

Beim Bildungsabschluss lässt sich der erwartbare Trend einer steigenden Beschäftigungsquote mit umso höheren Bildungsabschlüssen zwar darlegen, allerdings gestaltet sich der Befund differenzierter, sobald nach Staatsbürgerschaft unterschieden wird, insbesondere unter

hochqualifizierten Männern, die keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Sie haben eine niedrigere Beschäftigungsquote als geringqualifizierte Arbeitskräfte.

Auf regionaler Ebene determinieren neben der soziodemographischen Bevölkerungsstruktur regionsspezifische Aspekte wie Regionstyp (Stadt- versus ländliche Region) und die Strukturstärke der Region und auch die Branchenstruktur die Beschäftigungschancen von Frauen und Männern. Die Beschäftigungsquote der Frauen reichte laut Daten aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik von Statistik Austria zum Stichtag 31.10.2019 von 63,8% in der Stadt Wiener Neustadt bis hin zu 76,0% im Bezirk Zwettl, die der Männer von 67,9% in der Stadt Krems bis hin zu 82,6% ebenfalls im Bezirk Zwettl. Die Werte von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft unterscheiden sich davon nur geringfügig, wohingegen diese unter Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft zum Teil merklich niedriger ausfiel und auch viel stärker streute. Entsprechend größer war der Gendergap, der mit einer Spannweite von 24 Prozentpunkten zwischen den Bezirken fast fünfmal so groß war wie unter Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft.

Die meisten Frauen und Männer aus Drittstaaten, die in Niederösterreich leben und einen aufrechten Aufenthaltstitel haben, verfügen über einen freien Arbeitsmarktzugang. In den meisten Fällen ist dies dem Umstand geschuldet, dass sie schon länger in Niederösterreich leben. Nur wenige Frauen aus Drittstaaten in Niederösterreich haben dezidiert keinen Arbeitsmarktzugang. Bei den Beschäftigungsbewilligungen zeichnet sich Niederösterreich durch relativ viele Saisonbewilligungen aus, die seltener an Frauen gehen, weshalb auch der Frauenanteil niedriger ausfällt als im Durchschnitt der übrigen Bundesländer.

Die Ergebnisse der statistischen Modellierung der Einflussfaktoren auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit weisen komplexe Interaktionseffekte auf. Das „Geschlecht“ wird dann für den Beschäftigungsstatus relevant, sobald weitere Einflussfaktoren wie „Elternschaft“ in das Modell aufgenommen werden. Der Umstand, dass ein oder mehrere Kinder im Haushalt leben, erhöht bei Männern die Beschäftigungswahrscheinlichkeit, bei Frauen verringert sich diese hingegen stark. Ebenso liegt ein Interaktionseffekt zwischen Geschlecht und Staatsangehörigkeit vor. Spezifische Benachteiligungen ergeben sich damit, wenn mehrere Merkmale zutreffen wie etwa Mutterschaft und Herkunft aus einem Drittland.

Aus den Interviews wird ersichtlich, dass mangelnde Mobilitätsoptionen und eingeschränkte Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Frauen enorme Hindernisse für die Integration in den Arbeitsmarkt darstellen. In vielen niederösterreichischen Regionen sind weder ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten für unter Zweieinhalbjährige bzw. Ferien- und Nachmittagsbetreuung noch ausreichend Busverbindungen vorhanden, um zu Rand- und Ferienzeiten zur Arbeit zu gelangen, was wiederum Frauen trifft, die auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sind.

Bei Müttern mit Migrationshintergrund vergrößern sich durch eine oft größere Kinderanzahl, durch Sprachbarrieren und traditionelle Erwartungen an die Frauenrolle in ihren Communities die Schwierigkeiten noch zusätzlich. Die Konzentration auf einige wenige Berufe ist ein Thema, das Frauen mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen betrifft. Hinzu kommen bei den Frauen mit Migrationshintergrund oft eine geringe formale Qualifikation, teilweise auch Analphabetentum, nicht ausreichende Deutschkenntnisse oder auch Schwierigkeiten bei der

Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen. Mobilitätseinschränkungen verschärfen sich für Frauen ohne österreichischen Führerschein und verfügbaren PKW in Teilen Niederösterreichs durch mangelnde öffentliche Verbindungen zu Randzeiten. Für Frauen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die ihren früheren körperlich anstrengenden Beruf nicht mehr ausüben können, werden schlechte Deutschkenntnisse und geringe digitale Bildung zum Problem bei der Arbeitssuche.

Weitere Hindernisse sind soziokulturelle, teils religiös untermauerte, Normen, wodurch sich starke Familienorientierung, traditionelle Rollenbilder und religiöse Einstellungen vermengen, die mit den Anforderungen an Beschäftigte in Österreich kollidieren und Frauen von Erwerbsarbeit abhalten oder auf bestimmte Tätigkeitsfelder einschränken. Dazu kommen auch Vorurteile und direkte und strukturelle Diskriminierung, wobei letztere mit den Konventionen und Traditionen einhergeht und weit in die Alltagsentscheidungen und in das Zusammenleben in der Familie hineinreicht. Mit längerem Aufenthalt in Österreich bzw. der Zugehörigkeit zur zweiten oder dritten Generation werden die Hürden, wie schlechte Deutschkenntnisse, geringe formale Bildung und soziale Ab- bzw. Ausgrenzung teilweise abgebaut und die Erwerbsintegration verbessert.

Aus den quantitativen und qualitativen Befunden lassen sich eine Reihe von Interventionsfeldern identifizieren, die die Beschäftigungsintegration von Frauen unterstützen, beginnend bei der Kinderbetreuung über das Heranführen von Migrantinnen zum Arbeitsmarkt und dem Halten von Migrantinnen am Arbeitsmarkt, sobald Kinder im Haushalt leben; im „Querschnittsfokus“ sollten die Verbesserung der Bildungschancen und der Bildungsergebnisse liegen, wodurch der Bildungsberatung und der Berufsorientierung eine bedeutende Rolle zukommen. Konkrete Ansatzpunkte finden sich in der Mobilität, in der Ausgestaltung von Arbeitszeitmodellen, in einem raschen und durchgängigen Integrationspfad, in Aus- und Weiterbildungsaktivitäten, beim Übergang in den Beruf und in der Ausgestaltung der Brückenfunktion zur Community. Diese beziehen sich beispielsweise auf eine verbesserte Abstimmung öffentlicher Verkehrsverbindungen auf Arbeitszeiten oder auch im Ausbau von Querverbindungen zwischen den Regionen, auf das Ausprobieren von Arbeits(zeit)modellen, die auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielen oder auf Anpassungen oder Übersichtlichkeit beim Integrationspfad sowie auf die frühzeitige Einbindung der adressierenden spezifischen Community in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Darunter fallen aber auch eine frühe Berufs- und Bildungsberatung, Informationen über Lehrausbildungsmöglichkeiten, die Förderung von jungen Frauen in technischen Berufen bzw. in Tätigkeiten mit Technologieanteil sowie die Begleitung an den Übergängen zwischen Ausbildung und Beruf, die Möglichkeit des Erwerbens oder Nachholens eines Lehrabschlusses auch in späteren Lebensphasen und bei Zuzug.

1. Einleitung

Felix Butschek (1965, S. 21) beschrieb in einem WIFO-Monatsbericht vor fast 60 Jahren die Frauenbeschäftigung in Österreich folgendermaßen:

"Die Frau erfüllt in der modernen Gesellschaft zunehmend eine Doppelfunktion: sie wirkt im Produktionsprozeß mit und betreut gleichzeitig Haushalt und Familie. Frauenarbeit wurde zur wichtigsten Reserve des Arbeitsmarktes. Sie mildert den Arbeitskräftemangel und verhindert bisher einen Rückgang des gesamten Arbeitskräftepotenzials."

Obwohl die Frauenbeschäftigung die Pufferfunktion "als Reserve des Arbeitsmarktes" gegenwärtig zwar nicht mehr in diesem Ausmaß erfüllt wie noch in den 1960er Jahren (Bruegel, 1979; Rubery, 1988; Rubery & Rafferty, 2013), als sie in den konjunktur reagiblen Produktionsbereichen zur Abfederung von Auftragschwankungen eingesetzt wurde und sich im Rückzug in die Inaktivität ausdrückte, sobald sich das wirtschaftliche Umfeld verschlechterte, so bleibt dennoch das Spannungsfeld zwischen Erwerbs- und Familienarbeit auch heute noch ungleich aktuell. Zudem haben die Einflussfaktoren, die auf die Frauenbeschäftigung einwirken, nichts an Aktualität eingebüßt. Butschek sprach bereits vor fast 60 Jahren von "demographischen, ökonomischen und soziologischen Faktoren" (1965, S. 25), die die Frauenbeschäftigung beeinflussen und zählte beispielsweise den "Anteil der Frauen an der Gesamtbevölkerung, [...] Anteil der Unverheirateten an der weiblichen Bevölkerung im heiratsfähigen Alter oder auch die [...] durchschnittliche [...] Kinderzahl" auf. Außerdem bezog er sich auf die Einkommenssituation im Haushalt, auf die gesellschaftliche Bewertung der Frauenarbeit, die Qualifikationsstruktur und auf die Ausstattung der Haushalte mit technischen Hilfsmitteln, die sich ebenfalls auf die Frauenbeschäftigung auswirkten.

Seit Veröffentlichung dieses Berichts haben sich zwar das Qualifikationsniveau¹⁾, der Zugang in Beschäftigung²⁾ sowie der Verbleib von Frauen im Erwerbssystem massiv erhöht, dennoch sind es aber immer noch die gleichen Aspekte, die die Frauenbeschäftigung beeinflussen (Eurofound, 2016) und es sind eben großteils Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit für die Betreuung von Kindern oder Angehörigen unterbrechen. Einzig die Dauer der Unterbrechung dürfte sich durch ihre zunehmende Höherqualifizierung oder auch durch die Bereitstellung von Betreuungseinrichtungen etwas verringert haben. Dies wird aber oftmals mit der Anpassung der Arbeitszeit kompensiert.

Konkrete Hinweise, wie sich die Beschäftigung von Frauen im Vergleich zu den Männern am österreichischen Arbeitsmarkt und in den Bundesländern aktuell gestaltet, liefert beispielsweise

¹⁾ Im Jahr 2019 hatten laut Statistik Austria 17,2% der Frauen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren in Österreich eine hochschulische Ausbildung abgeschlossen (Männer: 15,8%); 1971 lag dieser Wert noch bei 1,3% (Männer 4,4%), 2001 bei 6,2% (Männer 8,8%).

²⁾ Die Beschäftigungsquote der Frauen (15 bis 59 Jahre; nicht arbeitszeitbereinigt) in Österreich ist laut Daten von Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistik Austria und WIFO von etwas weniger als 60% bis zu Beginn der 1990er Jahre (1961: 53,2%, 1991: 57,8%) auf mittlerweile 72,0% (2021) angestiegen (Männer 15-64 2021: 77,0%; 1991: 75,7%).

der "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" (rezent Bock-Schappelwein et al., 2020). Die in diesem Instrumentarium gesammelten Befunde zur Beschäftigungssituation, die auch Arbeitszeitaspekte und die Haushaltszusammensetzung berücksichtigen, bezeugen eindrucksvoll, dass es den größten Aufholbedarf bei der Frauenbeschäftigung gibt, sobald Kinder im Haushalt leben. Der Gendergap der Beschäftigungsquote, der um die Arbeitszeit bereinigt wird und den Abstand zwischen den Quoten von Frauen und Männern misst, vermittelt diesen Rückstand eindrucksvoll. Dieser verdoppelte sich im Vorkrisenjahr 2019 zulasten der Frauen beinahe von 8,8 Prozentpunkten auf 17 Prozentpunkte, sobald die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in die Beschäftigungsquote miteingerechnet wird, bzw. beträgt 16 Prozentpunkte, wenn mindestens ein Kind im Haushalt lebt. Gleichfalls merklich ausgeprägt ist der Gendergap, sobald Migrationshintergrund bzw. Herkunftsland in die Berechnung mit einfließen (Huber et al., 2010).

Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Studie, wie sich die Beschäftigung von Frauen bzw. von Frauen mit Migrationshintergrund und der Gendergap in der Beschäftigung gestalten. Der Fokus liegt dabei auf der Beschäftigung von Frauen in Niederösterreich. Konkret wird danach gefragt, wie kulturelle Hintergründe, Herkunftsland, formales Bildungsniveau, Gründe der Migration und Prozesse beim Zuzug ebenso wie soziodemographische Faktoren die Zugangschancen zum Arbeitsmarkt beeinflussen. Hieraus sollen Hemmnisse und Hürden in den Zugangschancen zum niederösterreichischen Arbeitsmarkt für Frauen, insbesondere für Frauen mit Migrationshintergrund, identifiziert und darauf basierend Handlungsempfehlungen entwickelt werden, die dazu beitragen, dass Frauen die Chance erhalten, sich nachhaltig am niederösterreichischen Arbeitsmarkt zu integrieren.

Nach einem Literaturüberblick (Kapitel 2), einem Abriss der rechtlichen Rahmenbedingungen (Kapitel 3) und einer Darstellung der verwendeten Daten und Methoden (Kapitel 4) widmet sich die Kapitel 5 konkret den Beschäftigungsmerkmalen von Frauen am niederösterreichischen Arbeitsmarkt. In Kapitel 6 liefern Modellschätzungen Aufschluss über den Einfluss und das Zusammenspiel soziodemographischer Merkmale auf die Beschäftigung. Die Erkenntnisse aus den sekundärstatistischen Datenanalysen und den Modellschätzungen werden anschließend in Kapitel 7 mit Expertinnen- und Experteninterviews mit Rechts-, Gleichstellungs- und Arbeitsmarktpolitikexpertinnen und -experten vertieft. Abschließend werden die gewonnenen Erkenntnisse zusammengefasst und Empfehlungen abgeleitet.

2. Literaturüberblick

Die bereits von Butschek (1965) angesprochene Vielzahl an soziodemographischen, wirtschaftlichen und sozialen Faktoren, die auf die Erwerbstätigkeit von Frauen einwirken, wurde auch rezent von Eurofound (2016) in ihrer Gültigkeit bestätigt. Darin wird ebenfalls dargelegt, dass nicht nur individuelle Merkmale wie Alter, abgeschlossener Ausbildung, Nationalität oder auch Arbeitserfahrung sowie familiäre Umstände und die Haushaltszusammensetzung darüber entscheiden, ob Frauen erwerbstätig sein können, sondern auch institutionelle und wirtschaftliche Rahmenbedingungen und die Ausgestaltung des politischen Systems. Zusätzlich wirken noch kulturelle Werte, Werthaltungen, Geschlechterstereotypen und Auslagerungsoptionen von haushaltsnahen Dienstleistungen auf den Arbeitsmarkt darauf ein. Obendrein sind Bisello und

Mascherini (2017) zufolge auch noch die Struktur des Arbeitsmarktes und die Zusammensetzung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter dafür bedeutend.

2.1 Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit

Der Einfluss des individuellen Alters auf die Erwerbstätigkeit gestaltet sich nach Eurofound (2016) nicht linear: Einerseits kann das individuelle Alter positiv auf die Beschäftigung (bzw. die Erwerbsbeteiligung) einwirken, andererseits negativ. Bei einer längeren Erstausbildung verzögert sich der Eintritt in den Arbeitsmarkt bzw. die Beschäftigungsaufnahme und damit erhöht sich auch das Einstiegsalter in den Arbeitsmarkt. Sofern junge Frauen und Männer unterschiedliche Ausbildungswege mit unterschiedlicher Dauer wählen und sich diese auch auf den Einstiegszeitpunkt in den Arbeitsmarkt auswirken, können daraus bereits in der Einstiegsphase in den Arbeitsmarkt geschlechtsspezifische Differenzen in der Beschäftigung resultieren. Zugleich können Unterschiede in der Beschäftigung am Übergang in die Pension auftreten, sofern das gesetzliche Pensionsantrittsalter zwischen Frauen und Männer nicht einheitlich ist, das faktische Pensionsantrittsalter variiert oder sich das Erwerbsaustrittsalter unterscheidet (Budimir & Mayrhuber, 2009; Horvath & Url, 2013).

Unterschiede in der Beschäftigung können Reinberg et al. (1995) zufolge aber nicht nur aus dem Bildungsverhalten bzw. aus Bildungswegentscheidungen resultieren, sofern die gewählte Ausbildung die Berufseinstiegsphase hinauszögert und Frauen und Männer unterschiedliche Ausbildungswege mit unterschiedlicher Dauer wählen. Die Abweichungen in der Beschäftigungsquote können auch aus dem Bildungsverhalten in der Vergangenheit resultieren, sofern daraus eine unterschiedliche Bildungsstruktur resultiert. Laut OECD (2011) steigt mit dem formalen Ausbildungsniveau die Wahrscheinlichkeit, beschäftigt zu sein; nach OECD (2011, 2016) ist der geschlechtsspezifische Unterschied in der Beschäftigungsquote zwar in allen Qualifikationsstufen sichtbar, am stärksten allerdings unter geringqualifizierten Personen, am geringsten unter hochqualifizierten Personen ausgeprägt. Mit Blick auf den Wandel im Bildungsverhalten weisen Becker et al. (2010) darauf hin, dass heutzutage in den Hochlohnländern bereits mehr Frauen als Männer eine Tertiärausbildung abschließen, was sich positiv auf die Beschäftigung von Frauen auswirkt.

Parro (2012) untersuchte den Gendergap in der formalen Bildung über mehrere Jahrzehnte hinweg und fand, dass dieser in den Nachkriegsjahrzehnten bis Mitte 1970er Jahre zunahm und dann anschließend bis in die 2000er allerdings geringer wurde. Als Gründe führt er einerseits den Strukturwandel in den Nachkriegsjahrzehnten an, wodurch neue Dienstleistungen entstanden, wofür spezifische höhere Qualifikationen benötigt wurden und wovon Frauen, insbesondere Mütter aufgrund fehlender Betreuungsinfrastruktur oder auch aufgrund von Qualifikationsdefiziten weniger stark profitieren konnten. Andererseits bewirkte die Technologisierung am Arbeitsplatz in den Jahrzehnten danach, dass insgesamt die Nachfrage nach Bildung zunahm. Frauen profitierten insbesondere in dieser zweiten Phase, als sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbesserte und es sich auch für Mütter zunehmend auszahlte, in höher qualifizierten Beschäftigungsbereichen tätig zu werden.

Gemäß Humpert und Pfeifer (2013) wirkt auch die Lohnhöhe auf die Beschäftigung bzw. Nichtbeschäftigung von Frauen ein. Insbesondere, sobald Kinder im Haushalt leben, erhöht sich der

Reservationslohn von Frauen und die angebotenen Arbeitsstunden sinken. Zudem kann auch die Arbeitserfahrung auf die Beschäftigung bzw. Beschäftigungswahrscheinlichkeit einwirken, insbesondere wenn eine starke Bindung an den Arbeitsmarkt besteht (Eurofound, 2016).

Eurofound (2016) verwies mit Blick auf die Gründe für das Missverhältnis in der Beschäftigung zwischen Frauen und Männern auch darauf, dass viele Frauen nicht in der Lage sind, am Arbeitsmarkt teilzunehmen, weil sie familiäre Verpflichtungen haben (Stichwort Betreuung und Pflege) oder auch keinen geeigneten Arbeitsplatz finden können. Berghammer und Riederer (2018) stellten beispielsweise fest, als sie die Beschäftigungsquoten von Müttern und kinderlosen Frauen im Lebensverlauf über die Geburtskohorten von 1940 bis 1979 in Österreich untersuchten, dass sich zwar ihre Beschäftigungsquote erhöhte, allerdings um den Preis der Arbeitszeitanpassung. Sie fanden, dass die Beschäftigungsquote von Müttern zwar über alle Kohorten hinweg gestiegen ist, die Ausbreitung der Teilzeitarbeit jedoch zu einem sinkenden Arbeitsvolumen von Müttern mit kleinen Kindern geführt hat und die Teilzeitbeschäftigung (zumindest bei jüngeren Kindern) vor allem von Müttern mit hohem Bildungsniveau angenommen wird und diese oftmals längerfristig andauert.

Moriconi und Rodríguez-Planas (2021) behandelten den Einfluss von Geschlechternormen auf den Gendergap in der Beschäftigung. Sie fanden einen robusten positiven Zusammenhang zwischen den progressiven Überzeugungen der Großmütter-Kohorte zu den Erwerbchancen von Frauen und Männern und der Wahrscheinlichkeit, dass Mütter mit einem kleinen Kind (0 bis 5 Jahre) arbeiten, im Vergleich zu ähnlichen Frauen ohne Kinder, wohingegen unter Männern kein solcher Zusammenhang feststellbar war.

2.2 Konsequenzen aus geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Beschäftigung

Lutz (2000) listet eine Reihe von Aspekten auf, die die Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern am Arbeitsmarkt belegen. Dazu zählt, neben der niedrigeren Beschäftigungsquote von Frauen, dass ihre Löhne geringer ausfallen. Zudem sind Frauen in höheren hierarchischen Positionen seltener anzutreffen als Männer und auch der gesellschaftliche Stellenwert von Arbeit, die hauptsächlich von Frauen erbracht wird, ist niedriger, und sie sind häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig.

Außerdem arbeiten Frauen, wie von Cuberes und Teignier (2016) angeführt, oftmals weniger Stunden als Männer und sind in vielen (oftmals besser bezahlten) Berufen seltener beschäftigt als Männer und obendrein sind sie weniger oft unternehmerisch tätig. Die Gründe dafür, dass Frauen nicht so häufig unternehmerisch tätig sind, sind ihnen zufolge vielfältig. Dazu zählt der Umstand, dass Frauen seltener einen Kredit aufnehmen, um ein Unternehmen zu finanzieren, und sofern sie unternehmerisch tätig sind, oftmals in Form von Kleinstunternehmen. Außerdem können Informationsdefizite oder auch kulturelle Umstände einer Unternehmensgründung entgegenstehen sowie fehlendes Selbstvertrauen.

Bisello und Mascherini (2017) weisen darauf hin, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigungsquote ökonomische Kosten verursachen, die aus nicht erzieltm Einkommen und nicht bezahlten Sozialschutzabgaben, dafür aber öffentlichen Leistungen an nicht-erwerbstätige Frauen resultieren. Demgegenüber kann eine bezahlte Erwerbstätigkeit nicht nur ökonomischen Nutzen erzeugen und vor Armut schützen, sondern auch das individuelle

Wohlbefinden steigern. Sie kann ein Gefühl der Zugehörigkeit generieren, Identität stiften, sozialen Status erzeugen, Netzwerke schaffen sowie Selbstwertgefühl, Autonomie und Zufriedenheit erzeugen. Cuberes und Teignier (2016) berechneten beispielsweise für die OECD-Staaten, dass Gendergaps am Arbeitsmarkt sowohl kurz- als auch längerfristig merkliche Einkommensverluste generieren (14,0% bzw. 15,4%); in Österreich sollten sich deren Berechnungen zufolge die Verluste auf 12,6% bzw. 13,9% belaufen.

OECD (2015) und EIGE (2017) versuchten den Beitrag zum BIP zu quantifizieren, der sich aus einer Angleichung der Beschäftigung bzw. Erwerbsbeteiligung realisieren ließe. Die OECD (2015) prognostizierte im Jahr 2015 mit Hilfe eines langfristigen Wachstumsmodells, dass das potentielle BIP bis 2060 in Österreich durch eine gleichmäßigere Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit um bis zu 13% gesteigert werden könnte. Angenommen wurde die Angleichung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern (höhere Erwerbsbeteiligung und geringere Teilzeitquote von Frauen, Reduktion der durch Männer geleisteten Arbeitsstunden), eine Bildungsexpansion beider Geschlechter verbunden mit einer produktiveren Nutzung der erlangten Fähigkeiten sowie höhere Geburtenzahlen. EIGE (2017) quantifizierte die wirtschaftlichen Auswirkungen einer verbesserten Gleichstellung in den Bereichen Bildung, Arbeitsmarktpartizipation und Löhne für die EU-Staaten. Sie fanden, dass eine Reduktion des geschlechtsspezifischen Unterschieds in der Erwerbsbeteiligung sowie eine Senkung der Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern und mehr technische Abschlüsse beträchtliche positive Effekte auf das BIP generieren könnten und berechneten, dass EU-weit bis 2050 bis zu 10,5 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze erwartbar wären, die zu 70% Frauen zugutekommen sollten. Außerdem sollte eine höhere Gleichstellung zu einem Anstieg des BIP pro Kopf in der EU von bis zu +9,6% bis 2050 beitragen sowie Exporte erhöhen und Importe reduzieren.

Bisello und Mascherini (2017) gaben aber zu bedenken, dass eine Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen nicht unbedingt in einem geschlechtergerechten Arbeitsmarkt mündet, wie sich beispielsweise an den Einkommensunterschieden oder an der branchen- und berufsspezifischen Segregation ablesen lässt (Zahlen dazu finden sich beispielsweise in Bock-Schappelwein et al. (2020)). Aspekte wie Arbeitsplatzqualität, Arbeitsplatzsicherheit oder auch die Ausgestaltung eines Arbeitsvertrages (z. B. befristet, unbefristet) determinieren gleichfalls die Beschäftigung, insbesondere die Qualität der Beschäftigung. Konkret fanden beispielsweise Guner et al. (2012) für Spanien, dass zwar ein Aufholprozess in der Beschäftigung von Frauen im Zeitraum zwischen 1995 und 2006 stattgefunden hat, allerdings damit häufig eine Teilzeitbeschäftigung oder eine befristete Beschäftigung verbunden waren. Besonders betroffen waren Frauen mit Kind(ern) im Kleinkindalter.

Obendrein ist auch auf die formale Überqualifikation zu achten, die nach Quintini (2011) aus personenbezogenen Aspekten oder aus dem familiären oder wirtschaftlichen Umfeld resultieren kann und soziodemographische Dimensionen wie Alter, Geschlecht, Herkunft, Sprachkenntnisse oder Familienstand sowie Arbeitszeitausmaß, Arbeitserfahrung, Branche, Betriebsgröße oder individuelle personenbezogene und soziale Kompetenzen adressiert. Formale Überqualifikation kann auch aus Vereinbarkeitsaspekten entstehen. So stellten Büchel und Battu (2003) oder Quintini (2011) fest, dass Frauen mit Betreuungspflichten die Arbeitsplatzsuche der Familienstruktur bzw. den Beschäftigungsmöglichkeiten der näheren Umgebung anpassen

(siehe dazu beispielsweise auch Egger-Subotitsch et al. (2017)). Damit steigt vor allem in ländlichen Regionen, wo es oft nur ein beschränktes Angebot an Arbeitsplätzen gibt, für Frauen das Risiko der Überqualifikation bzw. sinken ihre Chancen auf eine ausbildungsadäquate Beschäftigung.

Außerdem weisen Bisello und Mascherini (2017) darauf hin, dass bei einer Annäherung der Beschäftigungsquoten von Frauen und Männer zu überprüfen ist, ob damit tatsächlich ein Aufholprozess verbunden ist oder vielmehr Schwierigkeiten in der Männerbeschäftigung diese Annäherung begründen, weil ihre Beschäftigungsquote sinkt und sich damit die Spannweite verringert.

2.3 Geschlechterunterschied in der Beschäftigung spezifischer Zielgruppen

Huber et al. (2017) zeigen auf, dass die Abweichungen in der Beschäftigungsquote nach Geschlecht in Österreich noch zusätzlich nach Herkunftsregion variieren. Ihnen zufolge fällt die Diskrepanz in der Beschäftigungsquote nach Geschlecht unter Migrantinnen und Migranten noch deutlich größer aus als unter im Inland geborenen Personen. Zudem fanden sie deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen von Migrantinnen und Migranten sowie in Abhängigkeit von ihrem Zuwanderungsgrund, dem Alter bei der Zuwanderung nach Österreich sowie auch nach der spezifischen Herkunftsregion. Ihnen zufolge sind Personen, die im Familiennachzug nach Österreich bekommen sind, sowie Flüchtlinge bzw. jungen Menschen, die im Alter zwischen 15 und 24 Jahren nach Österreich zugewandert sind, besonders benachteiligt. Bock-Schappelwein und Huber (2015, S. 91) weisen dazu nicht nur auf die „Kombination aus besonders unvorteilhaften Migrationsbedingungen von AsylwerberInnen“ hin, sondern auch auf die besondere Benachteiligung von aus Asylgründen zugewanderten Frauen, bei denen auch längerfristig, nicht nur in den ersten Jahren ihrer Ansiedelung, Hinweise auf eine Benachteiligung bei der Arbeitsmarktintegration feststellbar sind, weshalb sie eine spezifische Zielgruppe der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik darstellen sollten. Hinsichtlich des Alters bei Zuwanderung gilt laut Bock-Schappelwein et al. (2008) auch jungen Menschen besonderes Augenmerk, die im Alter zwischen 15 und 19 Jahren zugewandert sind und migrationsbedingt eine Diskontinuität in der Bildungskarriere aufweisen, die oftmals in einem Abbruch der Schullaufbahn mündet.

Demgegenüber wirken sich nach Huber et al. (2017) adäquate Sprachkenntnisse, eine Anerkennung der formalen Qualifikation und eine bereits längere Aufenthaltsdauer in Österreich positiv auf den Integrationserfolg und damit auf die Zugangschancen zum Arbeitsmarkt aus. Allerdings fanden sie auch Anzeichen, dass vor allem jene Migrantinnen und Migranten in die Anerkennung formaler Qualifikationen und in den Spracherwerb investieren, die davon besonders profitieren. Außerdem beleuchteten sie, dass die zweite Generation zwar gegenüber der Elterngeneration bei Sprachkenntnissen, Ausbildung und Arbeitsmarktintegration Fortschritte erzielen kann, allerdings noch weiterhin Nachteile gegenüber Personen ohne Migrationshintergrund bestehen dürften.

3. Exkurs: Rechtliche Grundlagen zum Aufenthalt und Arbeitsmarktzugang von Drittstaatsangehörigen zum österreichischen Arbeitsmarkt

Dieser Abschnitt informiert über die rechtlichen Rahmenbedingungen zum Aufenthalt und über den Arbeitsmarktzugang von Drittstaatsangehörigen in Österreich, weil sich ein Teilaspekt der vorliegenden Studie der Beschäftigung von Frauen mit Migrationshintergrund widmet und Drittstaatsangehörige eine Teilmenge darin bilden (Kapitel 5).

3.1 Aufenthalt

Sobald sich Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft länger als sechs Monate in Österreich aufhalten, kommt das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) zur Anwendung³⁾. Drittstaatsangehörige benötigen ab dieser Dauer einen Aufenthaltstitel, der für einen bestimmten Zweck erteilt wird⁴⁾. Die Aufenthaltstitel unterscheiden sich nach Zeitdimension und Arbeitsmarktzugang und setzen sich bei einem zeitlich befristeten Aufenthalt in Österreich zusammen aus Aufenthaltsbewilligungen und Aufenthaltstitel zur Niederlassung:

- Aufenthaltsbewilligungen werden für einen vorübergehenden, befristeten Aufenthalt ohne Niederlassungsabsicht zu einem bestimmten (Erwerbs-)zweck ausgestellt,
- Niederlassungsbewilligungen werden für einen nicht nur vorübergehenden, aber dennoch befristeten Aufenthalt in Österreich mit teilweisen Beschränkungen im Arbeitsmarktzugang erteilt.

Jene Drittstaatsangehörigen, die bereits seit mindestens fünf Jahren ununterbrochen in Österreich leben, erhalten den zeitlich unbefristeten Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt – EU"⁵⁾. Dieser Aufenthaltstitel zeichnet sich zudem durch einen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang aus⁶⁾.

Bei den zeitlich befristeten Aufenthaltsbewilligungen und Aufenthaltstiteln zur Niederlassung gibt es zudem noch die Unterscheidung nach dem konkreten Zweck. Sowohl die Aufenthaltsbewilligungen als auch die Aufenthaltstitel zur Niederlassung kennen jeweils elf unterschiedliche konkrete Zwecke, die sich in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration (kein Arbeitsmarktzugang, beschränkter Arbeitsmarktzugang, unbeschränkter Arbeitsmarktzugang), die Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber, die Integration in betriebliche, länderübergreifende

³⁾ Eine Kurzdarstellung zur Chronologie der Zuwanderung nach Österreich findet sich beispielsweise in Biffel und Bock-Schappelwein (2013).

⁴⁾ EWR-Bürgerinnen und -bürger bzw. Schweizerinnen und Schweizer benötigen eine Anmeldebescheinigung, nach 5 Jahren erhalten sie eine Bescheinigung des Daueraufenthalts. <https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/mobilitaet-innerhalb-der-eu/>

⁵⁾ Nachdem sie auch das Modul 2 der Integrationsvereinbarung erfüllt haben. https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/aufenthalt/3/Seite.120500.html#Modul2

⁶⁾ Der Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt – EU" beinhaltet seit Jahresbeginn 2021 mit dem Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU auch aufrechte Aufenthaltstitel, die aus dem Austrittsabkommen resultieren. Britische Staatsangehörige, die ab dem 1. Jänner 2021 erstmals nach Österreich ziehen, können sich in der Regel nicht auf das Austrittsabkommen berufen. <https://bmi.gv.at/312/start.aspx>

interne Arbeitsmärkte oder hinsichtlich Einkommensvoraussetzungen unterscheiden⁷⁾. Außerdem befinden sich darunter auch Personen in Ausbildung (Schülerinnen und Schüler, Studierende)⁸⁾ oder Familienangehörige (sogenannte Familiengemeinschaften) (Übersicht 1).

Aufenthaltstitel und Aufenthaltszwecke⁹⁾

Die aufrechten Aufenthaltstitel setzen sich aus Aufenthaltsbewilligungen, Niederlassungsbewilligungen und dem Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt – EU"¹⁰⁾ zusammen.

Die Aufenthaltsbewilligungen umfassen: unternehmensintern transferierte ArbeitnehmerInnen ("ICT"), mobile unternehmensintern transferierte ArbeitnehmerInnen ("mobile ICT"), Betriebsentsandte, Selbständige, ForscherInnen, Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit, SchülerInnen, Studierende, Sozialdienstleistende, Freiwillige, Familiengemeinschaft (mit Personen mit aufrechtem Aufenthaltstitel ForscherIn – Mobilität, unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer ("ICT"), mobile unternehmensintern transferierter ArbeitnehmerInnen ("mobile ICT"), Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit, Studierende).

Die Aufenthaltstitel zur Niederlassung beinhalten: Niederlassungsbewilligung, Niederlassungsbewilligung – KünstlerInnen, Niederlassungsbewilligung – ForscherIn, Niederlassungsbewilligung – Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit, Niederlassungsbewilligung – ausgenommen Erwerbstätigkeit, Niederlassungsbewilligung – Angehöriger, "Rot-Weiß-Rot-Karte" (besonders Hochqualifizierte, Fachkräfte in Mangelberufen, sonstige (unselbständige) Schlüsselkräfte, StudienabsolventInnen, selbständige Schlüsselkräfte, Start-up Gründer, Personen mit Daueraufenthalt – EU eines anderen EU-Staates¹¹⁾), "Rot-Weiß-Rot-Karte plus", "Blaue Karte EU", Familienangehöriger.

7) Bei einigen Aufenthaltstiteln zur Niederlassung ist zudem das Modul 1 der Integrationsvereinbarung zu erfüllen. Bei Personen, die eine „Rot-Weiß-Rot-Karte“ innehaben, ist dies bereits ex lege erfüllt. https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/aufenthalt/3/Seite.120500.html#Modul1

8) Schülerinnen und Schüler sowie Studierende unterliegen den Ausländerbeschäftigungsgesetz und benötigen für die Beschäftigung eine Beschäftigungsbewilligung.

9) https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/aufenthalt/3/2.html

10) Seit dem Austritts des Vereinigten Königreichs aus der EU fällt darunter auch der Aufenthaltstitel "Artikel 50 EUV" mit den konkreten Ausprägungen "BREXIT – Daueraufenthaltsrecht" und "BREXIT – Daueraufenthaltsrecht Familienangehöriger".

11) https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/aufenthalt/3/2/2.html

Übersicht 1: **Aufenthaltstitel und Aufenthaltszweck (Stand 1.3.2021)**

Aufenthaltstitel	Aufenthaltszweck	Arbeitsmarktzugang	Aufenthaltsdauer	Integrationsvereinbarung
Aufenthaltsbewilligung	Unternehmensintern transferierte ArbeitnehmerInnen (ICT) Mobile unternehmensintern transferierte ArbeitnehmerInnen (mobile ICT) Betriebsentsandte Selbständige ForscherInnen-Mobilität Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit SchülerInnen Studierende Familiengemeinschaft*)	Abgeleitet aus dem konkreten Zweck	Vorübergehend, befristet	
	Sozialdienstleistende Freiwillige	Kein Arbeitsmarktzugang	Vorübergehend, befristet	
	"Rot-Weiß-Rot – Karte"	Beschränkt (unselbständige Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber)	2 Jahre	Modul 1
	"Rot-Weiß-Rot – Karte plus"	Unbeschränkt	3 Jahre	Modul 1
	"Blaue Karte EU"	Beschränkt (unselbständige Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber)	2 Jahre	
	Niederlassungsbewilligung (NB)	Beschränkt (selbständige Erwerbstätigkeit unbeschränkt möglich)	3 Jahre	Modul 1
	NB – Angehöriger	Kein Arbeitsmarktzugang	3 Jahre	Modul 1
	NB – ausgenommen Erwerbstätigkeit	Kein Arbeitsmarktzugang	3 Jahre	Modul 1
	NB – KünstlerInnen	Beschränkt (unselbständige bzw. selbständige Tätigkeit als KünstlerIn)	3 Jahre	Modul 1
	NB – Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit	Beschränkt (unselbständige Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber)	3 Jahre	Modul 1
Niederlassung	NB- ForscherInnen	Beschränkt (unselbständige bzw. selbständige Tätigkeit als ForscherIn)	2 Jahre	
	Familienangehöriger	Unbeschränkt	3 Jahre	Modul 1
	"Artikel 50 EUV": BREXIT, BREXIT – Familienangehöriger	Unbeschränkt		
	Daueraufenthalt – EU	Unbeschränkt	Unbefristet	Modul 2
	"Artikel 50 EUV": BREXIT – Daueraufenthaltsrecht, BREXIT – Daueraufenthaltsrecht Familienangehöriger	Unbeschränkt	Unbefristet	
	Dauer- aufenthalt			

Q: BMI (2021), https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/aufenthalt/3/Seite.120221.html. NB ... Niederlassungsbewilligung. *) nur EhegattInnen, eingetragenen PartnerInnen oder unverheirateten minderjährigen Kindern (auch Adoptivkindern und Stiefkindern) von Personen mit Aufenthaltsbewilligung
ForscherInnen-Mobilität, Unternehmensintern transferierte ArbeitnehmerInnen (ICT), Mobile unternehmensintern transferierte ArbeitnehmerInnen (mobile ICT), Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit und Studierende.

3.2 Arbeitsmarktzugang

Aus den Aufenthaltstiteln und den konkreten Aufenthaltszwecken lassen sich somit Rückschlüsse auf die Aufenthaltsdauer in Österreich sowie zum Arbeitsmarktzugang bzw. zu den Beschränkungen im Arbeitsmarktzugang ableiten. Der Arbeitsmarktzugang wird bei den eher kurzfristigen, befristeten Aufenthaltsbewilligungen aus dem konkreten Zweck des Aufenthaltstitels abgeleitet; bei Studierenden und Schülerinnen und Schülern ist der Arbeitsmarktzugang zwar nicht ausgeschlossen, unterliegt aber dem Ausländerbeschäftigungsgesetz; bei Sozialdienstleistenden und Freiwilligen ist dagegen kein Arbeitsmarktzugang vorgesehen.

Im Bereich der Aufenthaltstitel zur Niederlassung gibt es keinen Arbeitsmarktzugang für Personen, die eine Niederlassungsbewilligung als Angehöriger oder dezidiert ohne Erwerbstätigkeit ("ausgenommen Erwerbstätigkeit") erhalten haben. Der Arbeitsmarktzugang für InhaberInnen einer „Rot-Weiß-Rot-Karte“, „Blauen Karte EU“, „Niederlassungsbewilligung“, einer „NB – KünstlerInnen“, einer „NB – Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit“ sowie einer „NB – ForscherInnen“ wird auf eine spezifische Tätigkeit (unselbständige Beschäftigung, selbständige Beschäftigung), teilweise bei einem spezifischen Arbeitgeber bzw. auf einem spezifischen Beschäftigungsbereich (z. B. ForscherIn, KünstlerIn) beschränkt. InhaberInnen eines Aufenthaltstitels „Familienangehöriger“, „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“ und eines „Daueraufenthalt – EU“ haben dagegen einen unbeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt.

Für EU-Staatsangehörige gibt es seit 30. Juni 2020 keinerlei Beschränkungen am Arbeitsmarkt (Stichwort Übergangsfristen). Anerkannte Flüchtlinge haben einen unbeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. Drittstaatsangehörige, die zuwandern bzw. sich nur temporär in Österreich aufhalten, benötigen, wie bereits dargestellt, ab einem halben Jahr Aufenthalt in Österreich einen aufrechten Aufenthaltstitel, der auch einen Arbeitsmarktzugang vorsieht bzw. im Falle von Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden eine Beschäftigungsbewilligung voraussetzt. Darüber hinaus gibt es für Drittstaatsangehörige nur die weitere Option auf eine befristete Beschäftigung als Saisonarbeitskraft¹²⁾ in den Bereichen Tourismus und Landwirtschaft bzw. als Erntehelferinnen und Erntehelfer. Dafür wird eine Beschäftigungsbewilligung benötigt¹³⁾. Ebenso benötigen Asylsuchende eine Beschäftigungsbewilligung¹⁴⁾.

¹²⁾ Dafür wird außerdem ein Aufenthaltsvisum benötigt.

¹³⁾ Seit März 2022 gibt es dazu eine Ausnahme: Als Folge der kriegerischen Auseinandersetzungen in der Ukraine ab 24. Februar 2022 kommt erstmalig die Richtlinie 2001/55/EG zur Anwendung. Diese sieht Mindestnormen für die Gewährung vorübergehenden Schutzes vor und stellt damit Weichenstellungen für Aufenthalt, Arbeitsmarktzugang, Zugang zum Bildungssystem, Unterbringung, Zugang zu Sozialleistungen und medizinischer Hilfe. Hinsichtlich Arbeitsmarktzugang bedeutet dies, dass geflüchteten Personen aus der Ukraine, sobald ihnen eine blaue Aufenthaltskarte ("Ausweis für Vertriebene") ausgestellt wurde, eine Beschäftigungsbewilligung in einem vereinfachten Verfahren erteilt werden kann. <https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/gefluechtete-personen-aus-der-ukraine-einstellen#salzburg>

¹⁴⁾ Die Ausübung einer unselbständigen Beschäftigung ist frühestens drei Monate nach Erhalt der Aufenthaltsberechtigungskarte möglich. <https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/beschaeffigung-auslaendischer-arbeitskraefte#wien>

4. Daten und Methoden

In der vorliegenden Studie wird ein Mix aus quantitativen und qualitativen Analysen zur Untersuchung der Beschäftigung von Frauen verwendet. Die qualitativen Analysen beinhalten eine Literaturanalyse und leitfadengestützte Interviews mit Rechts-, Gleichstellungs- und Arbeitsmarktpolitikexpertinnen und -experten sowie Beraterinnen im arbeitsmarktpolitischen Kontext. Die quantitativen Analysen umfassen sekundärstatistische Datenanalysen und Modellschätzungen.

Die sekundärstatistischen Datenanalysen haben zum Ziel, aus einer Vielzahl von Datenbeständen Informationen zur Beschäftigung bzw. zum Arbeitsmarktzugang von Frauen am niederösterreichischen Arbeitsmarkt zusammenzufügen. Die Datenbestände zeichnen sich einerseits durch voneinander abweichende inhaltliche Schwerpunktsetzungen aus, andererseits durch unterschiedliche Erhebungsmethoden (Administrativdaten, Befragungsdaten), woraus sich vielfältige Aspekte zur Beschäftigung von Frauen auf unterschiedlichen Aggregationsebenen aufzeigen lassen. In der vorliegenden Studie werden dafür folgende vier Datenquellen verwendet:

- Abgestimmte Erwerbsstatistik,
- Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung,
- Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik,
- Statistik zur bewilligungspflichtigen Beschäftigung.

Bei der Abgestimmten Erwerbsstatistik handelt es sich um eine Datenbank von Statistik Austria, die die administrativen Registerdaten des Dachverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger (DVS), des Arbeitsmarktservice (AMS), des Melderegisters und des Bildungsstandsregisters (BSR) zusammenfasst und damit alle in Österreich wohnhaften Personen erfasst. Seit dem Jahr 2011 werden daraus Daten zu Demographie, Bildung, Erwerbstätigkeit, Pendeln sowie Haushalte und Familien jeweils zum Stichtag 31. Oktober disaggregierbar bis auf Gemeindeebene generiert (Statistik Austria, 2018). In dieser Statistik werden die Erwerbstätigenzahlen auf Personenebene publiziert und auf die österreichische Wohnbevölkerung eingeschränkt. Es wird jeweils das Hauptbeschäftigungsverhältnis einer Person gezählt und nach unselbständiger und selbständiger Beschäftigung unterschieden¹⁵). Die Erwerbstätigkeit bezieht sich jeweils auf die Referenzwoche 25. bis 31. Oktober (Statistik Austria, 2017). Die Daten zur Erwerbstätigkeit aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik werden in der vorliegenden Arbeit dazu genutzt, um auf Personenebene Einblick in die Beschäftigungssituation auf kleinräumiger Ebene in Niederösterreich zu geben. Im Vordergrund steht dabei die Frage, wie viele Personen, die in einer gegebenen regionalen Einheit leben, (unselbständig oder selbständig) erwerbstätig sind,

¹⁵) Eine Person gilt als erwerbstätig, wenn sie innerhalb der Referenzwoche mindestens eine Stunde gearbeitet hat (Statistik Austria, 2021). Für Personen, die in der Referenzwoche nicht mindestens eine Stunde gegen Entgelt gearbeitet haben, gelten eine Reihe von Regelungen, nach denen diese dennoch als erwerbstätig mit temporärer Abwesenheit gezählt werden können (z.B. Krankheit, Verletzungen, Ferien, Erholungsurlaub, Mutterschutz, Elternkarenz, Streik, Schließung, Weiterbildung, Reduktion der Wirtschaftsaktivität, Ausfälle) (Statistik Austria, 2022).

unabhängig davon, wo sie in Österreich beschäftigt sind. Konkret fließen die demographischen Merkmale Alter, Geschlecht, Staatsbürgerschaft und Geburtsland in die Analyse ein.

Informationen zu den soziodemographischen Einflussfaktoren auf die Beschäftigung werden aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria abgeleitet, die auch eine wichtige Vergleichsstatistik zur Abgestimmten Erwerbsstatistik darstellt (Statistik Austria, 2021). Diese repräsentative Stichprobenerhebung wird seit Anfang 2004 als kontinuierliche Erhebung durchgeführt, wo österreichweit pro Quartal, gleichmäßig über die Kalenderwochen verteilt, rund 22.500 Haushalte befragt werden. Darin wird die gesamte Bevölkerung in Privathaushalten nach demografischen, bildungs- und erwerbsspezifischen Kriterien dargestellt. Die Daten aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung werden in der vorliegenden Analyse dafür verwendet, um spezifische Informationen, die über die separate Betrachtung von Staatsbürgerschaft und Geburtsland hinausgeht und im Migrationshintergrund¹⁶⁾ abgebildet werden, zu nutzen. Außerdem beruht die Modellschätzung auf dieser Datengrundlage (Kapitel 6).

Die Daten aus der Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik des Bundesministeriums für Inneres liefern Informationen zum Arbeitsmarktzugang von Frauen aus Drittstaaten. Diese Statistik beruht auf Daten aus der Integrierten Fremdenapplikation (IFA) bzw. aus dem Zentralen Fremdenregister (IZR). Darin enthalten sind Informationen zu den aufrechten Aufenthaltstiteln, deren Art, den Anträgen und Erteilungen (siehe auch Kapitel 3). In der vorliegenden Analyse wird die Art der aufrechten Aufenthaltstitel dafür verwendet, um daraus Hinweise zum Arbeitsmarktzugang von Drittstaatsangehörigen ableiten zu können.

Spezifisch zur Beschäftigungssituation wird auch der Aspekt der bewilligungspflichtigen Beschäftigung berücksichtigt. Datengrundlage dafür sind die Daten des AMS Österreich zur bewilligungspflichtigen Beschäftigung. Diese unterscheidet nach regulären Beschäftigungsbewilligungen (z. B. für Schülerinnen und Schüler, Studierende) und Saisonbeschäftigungsbewilligungen. In der vorliegenden Studie werden die darin enthaltenen Informationen zu den konkreten Beschäftigungsbewilligungen berücksichtigt, um Hinweise zur Relevanz dieses spezifischen Arbeitsmarktzugangs zu erhalten.

Die Modellschätzungen liefern Aufschluss über den Einfluss und das Zusammenspiel von soziodemographischen Faktoren auf die Beschäftigungsquote.

Die Daten zur Beschäftigungssituation beziehen sich auf das Referenzjahr 2019 bzw. auf den Referenzzeitpunkt 31.10.2019; die Daten aus der Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik haben den Referenzzeitpunkt 31.12.2020.

5. Deskriptive Ergebnisse

Nachfolgend werden die Spezifika der Beschäftigungssituation von Frauen in Niederösterreich beleuchtet. Diese beziehen sich auf konkrete soziodemographische Merkmale wie Geschlecht, Alter, Bildung und Herkunft und reichen bis hin zu den Zugangsoptionen von

¹⁶⁾ Laut Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung zeichnen sich Personen mit Migrationshintergrund dadurch aus, dass beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Angehörige der ersten Generation wurden selbst im Ausland geboren, Personen der zweiten Generation sind in Österreich zur Welt gekommen.

Drittstaatsangehörigen zum Arbeitsmarkt. Aus diesem Ansatz, der sich einerseits "eng" auf die konkrete Beschäftigungssituation von Frauen ausrichtet und andererseits "breit" gefasst auch die Zugangsoptionen zum Arbeitsmarkt miteinschließt, lässt sich ein umfassendes Bild zur Beschäftigung von Frauen in Niederösterreich im Vergleich zu den übrigen Bundesländern darstellen.

Konkret abgebildet wird die Beschäftigungssituation mit der Beschäftigungsquote, die Hinweise darauf liefert, wie viele Personen in einer spezifischen Altersgruppe erwerbstätig sind, d. h. entweder unselbständig oder selbständig beschäftigt sind. Die Beschäftigungsquote bezieht sich dabei auf die Zahl der erwerbstätigen Personen in einer regionalen Einheit wie z. B. Bundesland, Bezirk oder Gemeinde an der gleichaltrigen Bevölkerung, unabhängig davon, wo in Österreich diese Person erwerbstätig ist.

Aus dem Fokus auf die Beschäftigungsquote lassen sich auch Rückschlüsse darauf ableiten, wie viele Personen erwerbsinaktiv sind, d. h. arbeitslos sind oder sich aus dem Erwerbsprozess zurückgezogen haben. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Erwerbstätigkeit, konkret gemessen über die Beschäftigungsquote, werden mit dem Gendergap beschrieben. Dieser misst den Abstand zwischen den beiden Quoten in Prozentpunkten und kann einen positiven oder negativen Wert ausweisen; ein Wert von 0 zeigt an, dass sich die Quoten voneinander nicht unterscheiden, d. h. gleich hoch ausfallen, und je größer der Wert, desto größer der Unterschied (Beispiel: Beschäftigungsquote Männer 79,7%, Beschäftigungsquote Frauen 73,2%; Gendergap 6,5 Prozentpunkte (79,7-73,2)). Ein Wert größer Null zeigt an, um wie viel höher die Beschäftigungsquote der Männer als die der Frauen ausfällt, ein Wert kleiner Null gibt an, um wieviel höher die Beschäftigungsquote der Frauen als die der Männer ausfällt.

Der Gendergap stellt damit eine Kennziffer dafür dar, ob bzw. in welchem Ausmaß sich die Beschäftigung zwischen Frauen und Männer quantitativ unterscheidet¹⁷⁾; qualitative Aspekte wie beispielsweise die Mitberücksichtigung der Arbeitszeit, bleiben jedoch in der nachfolgenden Darstellung unberücksichtigt. Dafür wird, soweit möglich, nach Staatsbürgerschaft, Geburtsland und Migrationshintergrund unterschieden, um zusätzlich noch Hinweise zur spezifischen Situation von Frauen mit Migrationshintergrund zu erhalten.

5.1 Niederösterreich im Österreichvergleich

Ehe die Beschäftigungssituation von Frauen in Niederösterreich im Detail behandelt wird, wird einleitend die Arbeitsmarktlage in Niederösterreich in den gesamtösterreichischen Kontext eingebettet. Laut Abgestimmter Erwerbsstatistik lebten zum Stichtag 31.10.2019 546.266 Frauen und 552.689 Männer im Alter zwischen 15 und 64 Jahren in Niederösterreich, d. h. 65,3% der Gesamtbevölkerung im Bundesland. Davon waren 390.730 Frauen und 434.363 Männer

¹⁷⁾ Alternativ kann auch der relative Abstand zwischen den Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern berechnet werden, der auch die relative Größe der Quoten mitberücksichtigt (z. B. Bock-Schappelwein & Sinabell, 2018; Penning, 2022). Die Ergebnisse dazu befinden sich im Anhang. Als dritte Variante könnte auch noch die Höhe der Beschäftigungsquote der Frauen in Relation zur Höhe der Beschäftigungsquote der Männer gesetzt werden, d. h. es wird der Frauenwert in % des Männerwertes ausgewiesen (zur Berechnungsmethode siehe Bock-Schappelwein et al. (2020).

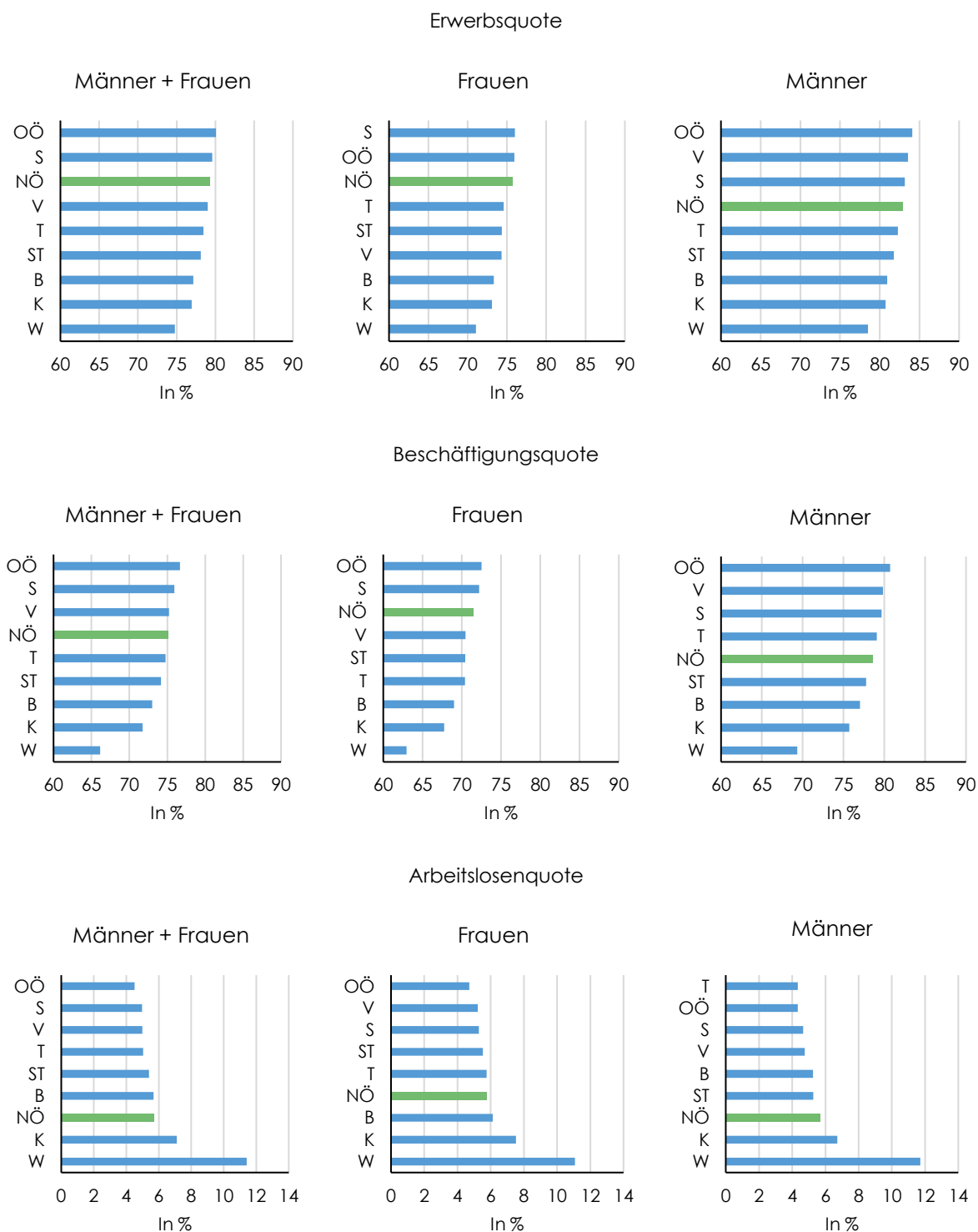
erwerbstätig sowie 22.774 Frauen und 24.082 Männer arbeitslos. Die Erwerbsquote¹⁸⁾ lag bei 79,3% (Frauen 75,7%, Männer 82,9%), die Beschäftigungsquote¹⁹⁾ bei 75,1% (Frauen 71,5%, Männer 78,6%) und die Arbeitslosenquote bei 5,7% (Frauen 5,8%, Männer 5,7%).

Im Vergleich zu den übrigen Bundesländern zeichnet sich Niederösterreich Bierbaumer et al. (2021) zufolge dadurch aus, dass es, gemessen an der Gesamtbevölkerung, hinter Wien das zweitgrößte Bundesland ist. Außerdem ist Niederösterreich im Österreichvergleich ein Bundesland mit überdurchschnittlicher Erwerbsbeteiligung und Beschäftigungsquote, aber auch mit einer höheren Arbeitslosenquote. Die Erwerbsquote war im Vorkrisenzeitpunkt 2019 in Niederösterreich mit 79,3% die dritthöchste nach Oberösterreich (80,1%) und Salzburg (79,6%), bei der Beschäftigungsquote nahm Niederösterreich mit 75,1% den vierten Platz hinter Oberösterreich (76,7%), Salzburg (75,9%) und Vorarlberg (75,2%) ein, bei der Arbeitslosenquote mit 5,7% allerdings den drittletzten Platz vor Kärnten (7,1%) und Wien (11,4%). Am niedrigsten war die Arbeitslosenquote in Oberösterreich mit 4,5% (Abbildung 1).

¹⁸⁾ Die Erwerbsquote bezieht sich auf die Summe der erwerbstätigen, d.h. unselbständig und selbständig beschäftigten, und arbeitslosen Personen an der gleichaltrigen Bevölkerung.

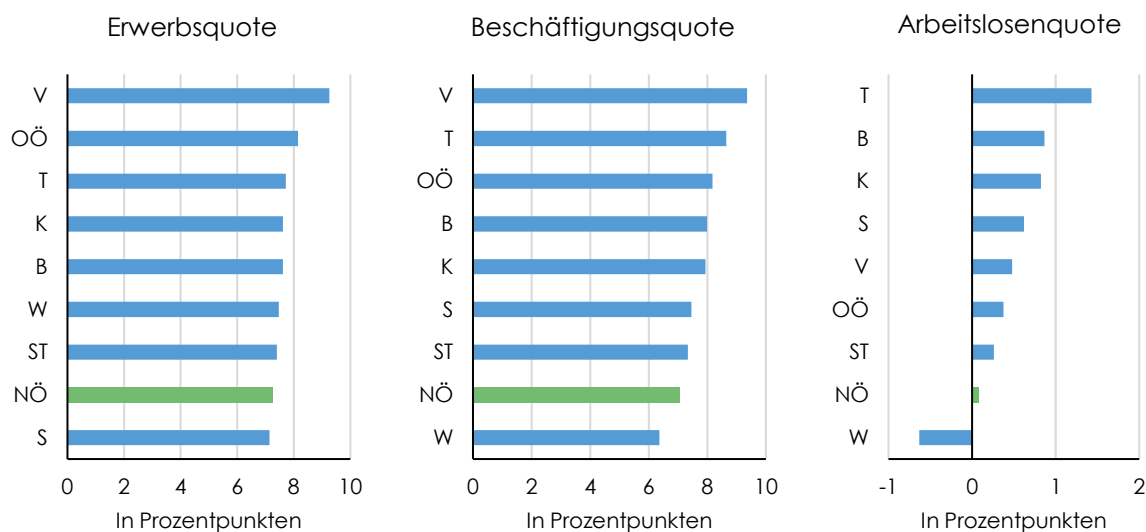
¹⁹⁾ Die Beschäftigungsquote bezieht sich auf die Summe der erwerbstätigen, d.h. unselbständig und selbständig beschäftigten Personen an der gleichaltrigen Bevölkerung.

Abbildung 1: **Niederösterreichs Position bei Erwerbs-, Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote (31.10.2019)**



Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Abbildung 2: **Niederösterreichs Position beim Gendergap (31.10.2019)**



Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen. Wert kleiner als 0 bedeutet, dass der Gendergap zulasten der Frauen ausfällt.

Differenziert nach Geschlecht zeigt sich, dass der Befund für Niederösterreich als ein Bundesland mit überdurchschnittlicher Erwerbsbeteiligung und Beschäftigungsquote etwas stärker bei Frauen als bei Männern sichtbar ist und auch bei der Arbeitslosigkeit gestaltet sich die Situation für Frauen ein wenig besser als für Männer. Die Beschäftigungsquote der Frauen in Niederösterreich war 2019 ebenso wie die Erwerbsquote die dritthöchste Quote nach Oberösterreich und Salzburg; am unteren Ende befand sich Wien. Die Arbeitslosenquote war die viert höchste. Die Beschäftigungsquote der Männer in Niederösterreich lag im Mittelfeld nach Oberösterreich, Vorarlberg, Salzburg und Tirol, und ebenso auch die Erwerbsquote, die Arbeitslosenquote war die dritthöchste nach Wien und Kärnten.

Im Vergleich zu den Männern war die Beschäftigungsquote der Frauen in Niederösterreich um 7,1 Prozentpunkte niedriger. Im Bundesländervergleich war das der zweitniedrigste Wert nach Wien; am höchsten fiel der Gendergap in Vorarlberg und Tirol aus. Ähnliches war bei der Erwerbsquote zu sehen, wo Niederösterreich ebenfalls den zweitniedrigsten Wert nach Salzburg aufwies. Bei der Arbeitslosenquote war Niederösterreich das einzige Bundesland mit nahezu keinem Gendergap (0,1 Prozentpunkte) (Abbildung 2). Diese Unterschiede sind auf eine Fülle von Einflussfaktoren zurückzuführen (Bock-Schappelwein et al., 2020) und bilden im Falle der Arbeitslosigkeit auch die Bedeutung von Saisonalität in der Beschäftigung ab wie beispielsweise in den tourismusintensiven Bundesländern Tirol oder Salzburg.

5.2 Staatsbürgerschaft und Geburtsland

Unabhängig davon, ob nach Staatsbürgerschaft, Geburtsland oder Migrationshintergrund unterschieden wird, zeigt sich ein ähnliches Bild. Es offenbart sich eine niedrigere Beschäftigungsquote von Frauen und Männern, die keine österreichische Staatsbürgerschaft haben, nicht in

Österreich geboren wurden bzw. Migrationshintergrund haben als ihre unmittelbare Vergleichsgruppe (Abbildung 3)²⁰). Dieser Befund zeigt sich in allen Bundesländern.

In Niederösterreich war den Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik zufolge nur gut jede zweite der 64.758 Frauen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft erwerbstätig (58,9%; 38.165); die Beschäftigungsquote der 481.508 Frauen im erwerbsfähigen Alter mit österreichischer Staatsbürgerschaft lag mit 73,2% um rund 14 Prozentpunkte darüber (352.565)²¹).

Unter den 65.393 Männern im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft waren 70,1% erwerbstätig (45.848), unter den 487.296 gleichaltrigen Männern mit österreichischer Staatsbürgerschaft 79,7% (388.505). Der Abstand zwischen den Beschäftigungsquoten belief sich damit auf 9,6 Prozentpunkte und zwar ebenfalls deutlich ausgeprägt, allerdings etwas weniger stark als bei den Frauen.

Dieser Befund einer deutlich höheren Beschäftigungsquote unter Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft bestätigt sich auch, sofern nicht nach Staatsbürgerschaft, sondern nach Geburtsland oder Migrationshintergrund unterschieden wird. Differenziert nach Geburtsland belief sich der Abstand bei den Frauen in Niederösterreich auf 11,2 Prozentpunkte, bei den Männern auf 6,8 Prozentpunkte, in Abhängigkeit vom Migrationshintergrund auf 6,7 bzw. 2,5 Prozentpunkte.

Verglichen mit den übrigen Bundesländern lag die Beschäftigungsquote der Frauen ohne österreichische Staatsbürgerschaft in Niederösterreich im Mittelfeld nach Salzburg, Vorarlberg, Oberösterreich und Tirol; am niedrigsten fiel ihre Beschäftigungsquote in Wien aus. Die Beschäftigungsquote der Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft war dagegen die dritthöchste nach Salzburg und Oberösterreich. Der Abstand zwischen Frauen mit österreichischer bzw. nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft war mit 14,3 Prozentpunkten verhältnismäßig hoch und wurde nur von der Steiermark (15,7 Prozentpunkte) und Wien (15,6 Prozentpunkte) übertroffen. Am niedrigsten war der Abstand in Vorarlberg und Salzburg mit rund 11 Prozentpunkten.

Bei den Männern zeigen sich dagegen im Bundesländervergleich keine nennenswerten Unterschiede im Ranking. Sowohl bei den Männern ohne österreichische Staatsbürgerschaft als auch bei jenen mit österreichischer Staatsbürgerschaft lag die Beschäftigungsquote in Niederösterreich im Bundesländervergleich im Mittelfeld. Die Spanne zwischen Männern mit österreichischer bzw. nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft im Ausmaß von 9,6 Prozentpunkten war in Niederösterreich so hoch wie in der Steiermark und wurde nur von Tirol (11,7 Prozentpunkte) und vom Burgenland (13,4 Prozentpunkte) übertroffen.

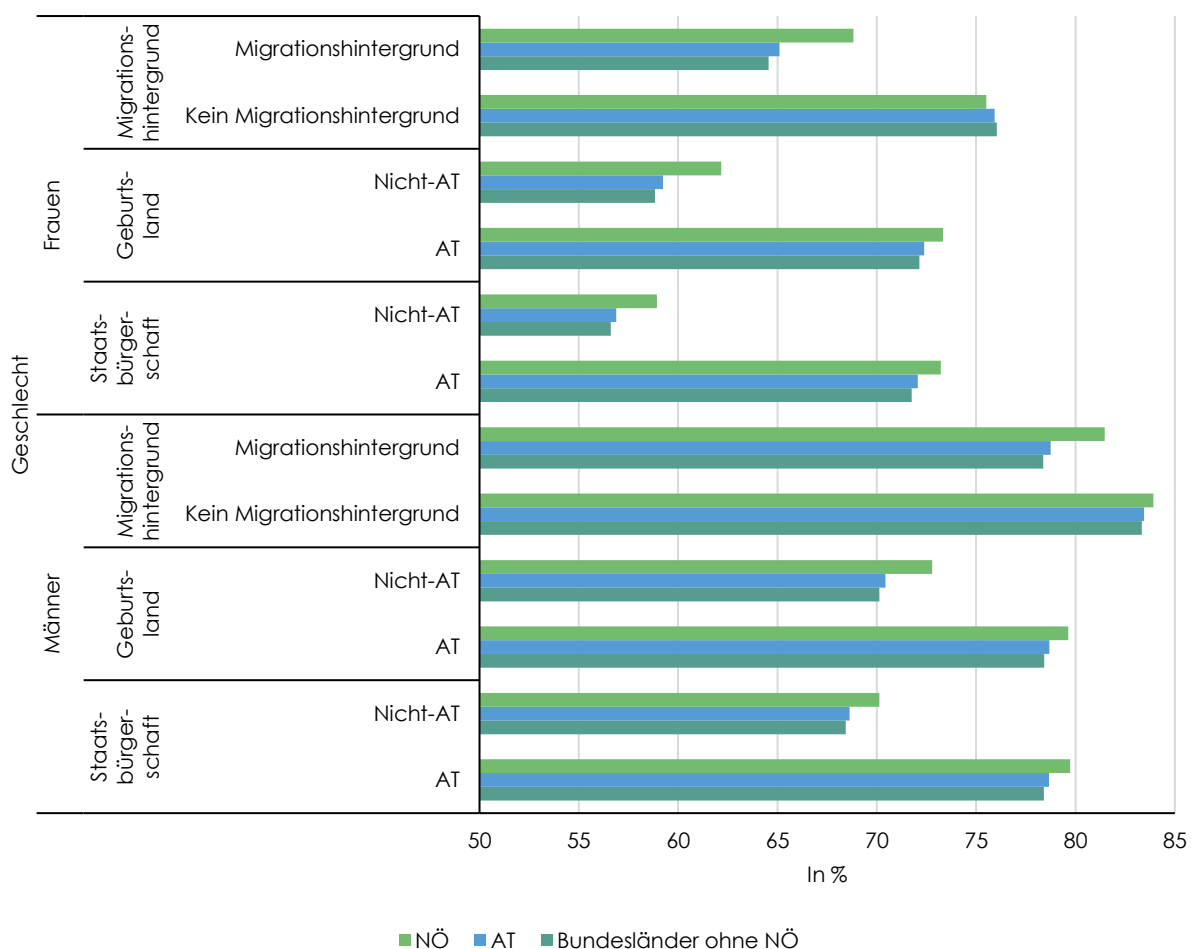
Der Gendergap in der Beschäftigungsquote fiel innerhalb der Gruppe der Migrantinnen und Migranten, unabhängig davon, ob nach Staatsbürgerschaft, Geburtsland oder

²⁰) Hier gilt es allerdings die Unterschiede zwischen spezifischen Herkunftsländern zu berücksichtigen.

²¹) Zum Stichtag 31.10.2019 lag der AusländerInnenanteil an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Niederösterreich bei 11,8% (Männer 11,8%, Frauen 11,9%; Gesamtösterreich 19,0%), unter den gleichaltrigen Erwerbstätigen bei 10,2% (Männer 10,6%, Frauen 9,8%; Gesamtösterreich 16,4%).

Migrationshintergrund unterschieden wurde, wie auch schon von Huber et al. (2017) aufgezeigt, vergleichsweise höher aus (Abbildung 4). Die Situation in Niederösterreich unterschied sich hierbei nicht wesentlich von den übrigen Bundesländern, obschon der Gendergap unter MigrantInnen in Niederösterreich etwas niedriger ausfiel als im Durchschnitt der übrigen Bundesländer, unter Personen ohne Migrationshintergrund dafür etwas höher.

Abbildung 3: **Beschäftigungsquote nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft, Geburtsland und Migrationshintergrund (2019)**

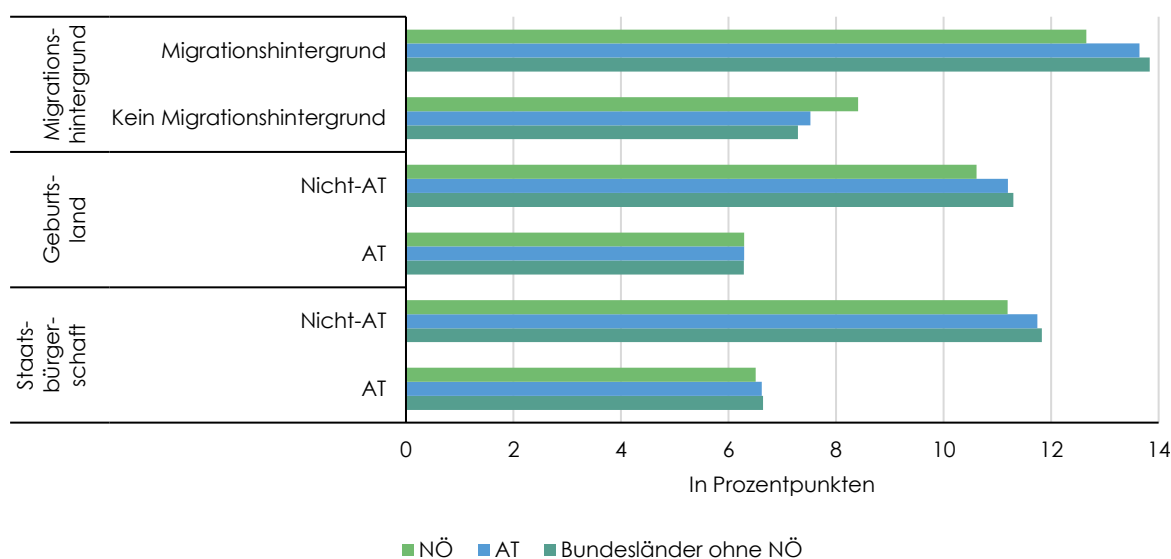


Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria (Stichtag 31.10.2019), Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt 2019), WIFO-Berechnungen.

Konkret betrug der Gendergap laut Daten aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik unter Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft in Niederösterreich 6,5 Prozentpunkte (Gesamtösterreich und Durchschnitt der übrigen Bundesländer: 6,6), wohingegen dieser unter Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft mit 11,2 Prozentpunkten dagegen fast doppelt so stark ausgeprägt war (Gesamtösterreich 11,7; Durchschnitt der übrigen Bundesländer 11,8).

Unter Personen, die nicht in Österreich geboren wurden, lag dieser bei 10,6 Prozentpunkten (Gesamtösterreich: 11,2; Durchschnitt der übrigen Bundesländer 11,3) und unter Personen mit Migrationshintergrund, belief sich dieser Wert laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria²²) auf 12,7 Prozentpunkte (Gesamtösterreich 13,6; Durchschnitt der übrigen Bundesländer 13,8). Im Vergleich zu den übrigen Bundesländern fiel der Gendergap unter Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft in Niederösterreich etwas höher aus als im Burgenland, Tirol und Salzburg.

Abbildung 4: **Gendergap nach Staatsbürgerschaft, Geburtsland und Migrationshintergrund (2019)**



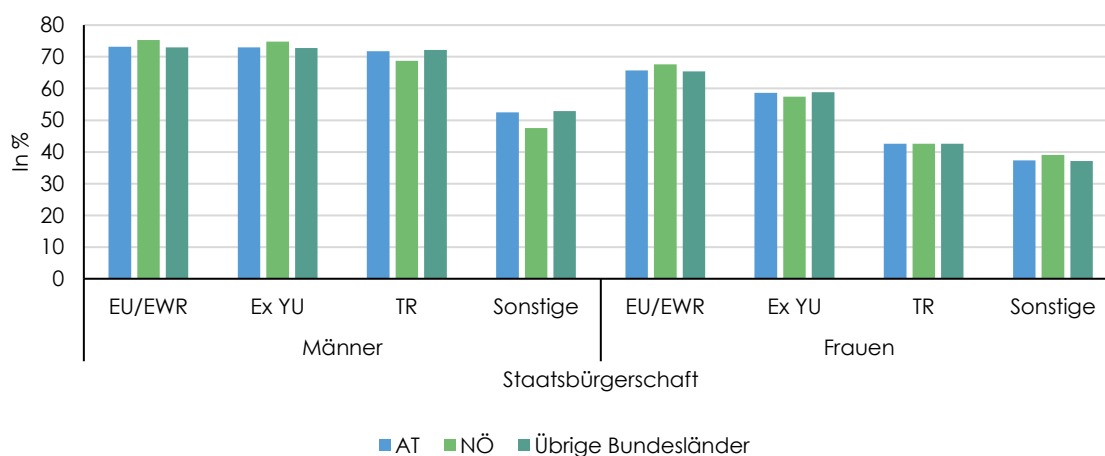
Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria (Stichtag 31.10.2019), Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt 2019), WIFO-Berechnungen.

Obendrein gibt es nicht nur Unterschiede im Gendergap nach Staatsbürgerschaft, Geburtsland oder Migrationshintergrund, sondern auch noch zusätzlich nach spezifischen Herkunftsländern. Statistik Austria (2013) zufolge haben Migrantinnen aus der Türkei eine besonders niedrige Beschäftigungsquote. Im Vorkrisenjahr 2019 belief sich laut Abgestimmter Erwerbsstatistik von Statistik Austria ihre Beschäftigungsquote in Niederösterreich auf 42,6%; nur jene von staatenlosen Frauen war noch niedriger (39,0%), wohingegen Frauen aus dem EU-/EWR-Raum ungleich häufiger erwerbstätig sind (67,6%). Diese Diskrepanz, dargestellt am Beispiel der Differenzierung nach Staatsbürgerschaft, ist auch in den übrigen Bundesländern zu erkennen (Abbildung 5).

²²) Im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung werden österreichweit pro Quartal – und gleichmäßig über die Kalenderwochen verteilt – rund 22.500 Haushalte befragt. In dieser repräsentativen Stichprobenerhebung wird die Wohnsitzbevölkerung nach demografischen, bildungs- und erwerbsspezifischen Kriterien dargestellt.

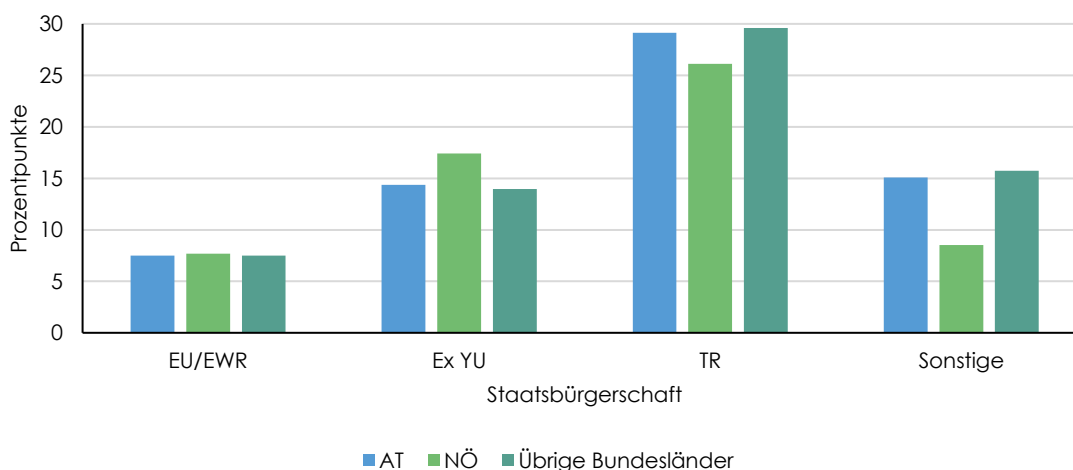
Bei den Männern ist dieses Phänomen der Unterschiede in der Höhe der Beschäftigungsquote nach spezifischen Herkunftsländern allerdings nicht so stark ausgeprägt bis auf Männer aus Drittstaaten, die eine merklich niedrigere Beschäftigungsquote aufweisen als alle übrigen Gruppen. Daraus resultiert ein merklicher Gendergap nach Herkunftsländern. Abgesehen von Personen aus dem EU/EWR-Raum, die einen ähnlich niedrigen Gendergap wie österreichische Staatsangehörigen aufwiesen, war dieser bei allen übrigen Herkunftsregionen viel deutlicher sichtbar. Bei Personen, die aus dem ehemaligen Jugoslawien stammen, fiel dieser gut doppelt so hoch aus und bei Personen aus der Türkei sogar gut viermal so hoch.

Abbildung 5: **Beschäftigungsquote (15-64 Jahre) nach Geschlecht und konkreter Staatsbürgerschaft (31.10.2019)**



Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Abbildung 6: **Gendergap in der Beschäftigungsquote (15-64 Jahre) nach konkreter Staatsbürgerschaft (31.10.2019)**



Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Dieses Grundmuster zeigt sich auch in Niederösterreich, wenngleich in Niederösterreich der Gendergap bei Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien etwas ausgeprägter war als im Durchschnitt der übrigen Bundesländern (einen relativ niedrigen Gendergap hatten Wien und Salzburg; einen ähnlich hohen Burgenland, Kärnten, Oberösterreich, Tirol und Vorarlberg), bei Personen aus der Türkei dagegen etwas schwächer zutage trat (einen relativ höheren Gendergap hatten Wien und die Steiermark; einen ähnlich hohen hatten Kärnten und Vorarlberg) (Abbildung 6).

5.3 Altersstruktur

Betrachtet nach Einzeljahren verdeutlicht sich zudem, dass merkliche geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigungsquote sowohl am Übergang in den Arbeitsmarkt als auch in der Ausstiegsphase aus dem Arbeitsmarkt auftreten und darüber hinaus in den Zeiten der Familiengründung und Kinderbetreuung ab Mitte 20 bis Ende 30 merklich sichtbar sind (Abbildung 7; siehe dazu auch Statistik Austria, 2021). Die Beschäftigungsquote der Frauen streute zum Stichtag 31.10.2019 laut Abgestimmter Erwerbsstatistik in Niederösterreich zwischen 10,2% unter den 15-Jährigen bis hin zu 87,8% unter den 45-Jährigen (übrige Bundesländer 11,2% unter den 15-Jährigen bis 83,2% unter den 46-Jährigen), die der Männer von 20,3% unter den 15-Jährigen bis 90,9% unter den 42-Jährigen (übrige Bundesländer 20,9% unter den 15-Jährigen bis 87,2% unter den 44-Jährigen).

Eingeschränkt auf die Altersgruppe der 25- bis 58-Jährigen (statt 15 bis 64 Jahre), um die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Übergangsphasen in bzw. aus dem Arbeitsmarkt auszublenden, verringerte sich laut Daten aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik der Gendergap in der Beschäftigungsquote in Niederösterreich von 7,1 auf 4,7 Prozentpunkte (Gesamtösterreich: 5,4, Durchschnitt der übrigen Bundesländer: 5,5). Von dieser Einschränkung profitierten besonders Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft, deren ohnehin schon vergleichsweise niedrigere Gendergap sich von 6,5 auf 3,6 Prozentpunkte beinahe halbierte (Gesamtösterreich und Durchschnitt der übrigen Bundesländer 3,7), wohingegen sich unter Frauen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft haben, die Diskrepanz von 11,2 auf 11,8 Prozentpunkte noch weiter erhöhte (Gesamtösterreich und Durchschnitt der übrigen Bundesländer Erhöhung von 11,7 bzw. 11,8 auf 12,2). Hierin zeigt sich, dass sich der Gendergap unter Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft hauptsächlich auf die Übergangsphasen am Arbeitsmarkt konzentriert, wohingegen die geschlechtsspezifischen Unterschiede unter Migrantinnen im Haupterwerbssalter deutlich sichtbar sind (Abbildung 9).

Beim Gendergap ist somit auffallend, dass dieser unter Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in der Eingangsphase in den Arbeitsmarkt viel weniger stark ausgeprägt ist als unter Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (Abbildung 8, Abbildung 9), was homogenere Ausbildungspfade unter Migrantinnen und Migranten vermuten lässt als unter jungen Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Allerdings setzt sich der Gendergap unter Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft auch nach Abschluss der vollzeitschulischen Ausbildung weiter fort, wohingegen dieser unter jungen Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft bis Mitte 20 fast gänzlich verschwindet. Zudem ist der Gendergap unter Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft auch viel sichtbarer in der Phase von

Familiengründung und Kinderbetreuung und auch später bereits ab einem Alter von 50 Jahren viel deutlicher erkennbar als unter Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft.

Dies lässt auf einen früheren Zeitpunkt der Familiengründung unter Migrantinnen und Migranten schließen. Beispielsweise betrug im Jahr 2020 laut Statistik Austria das durchschnittliche Alter bei der Geburt des 1. Kindes 29,7 Jahre, unter Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft 30,1 Jahre und unter jenen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft 28,4 Jahre; am niedrigsten lag dieses unter türkischen Frauen mit 25,8 Jahre. Außerdem dürfte die Anpassung der Arbeitszeit, sobald Kinder im Haushalt leben, weniger oft genützt werden und dafür die Unterbrechungsphase mit einem gänzlichen Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt länger andauern. Der Unterschied in der Beschäftigungsquote zwischen Frauen mit bzw. ohne österreichische Staatsbürgerschaft war laut Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik zum Stichtag 31.10.2019 im Alter zwischen Mitte 20 und Mitte 30 Jahren besonders stark ausgeprägt, in Niederösterreich sogar stärker als in den übrigen Bundesländern. In diesen Altersjahren war die Beschäftigungsquote der Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft um rund 30 Prozentpunkte höher als die von Frauen ohne österreichische Staatsbürgerschaft.

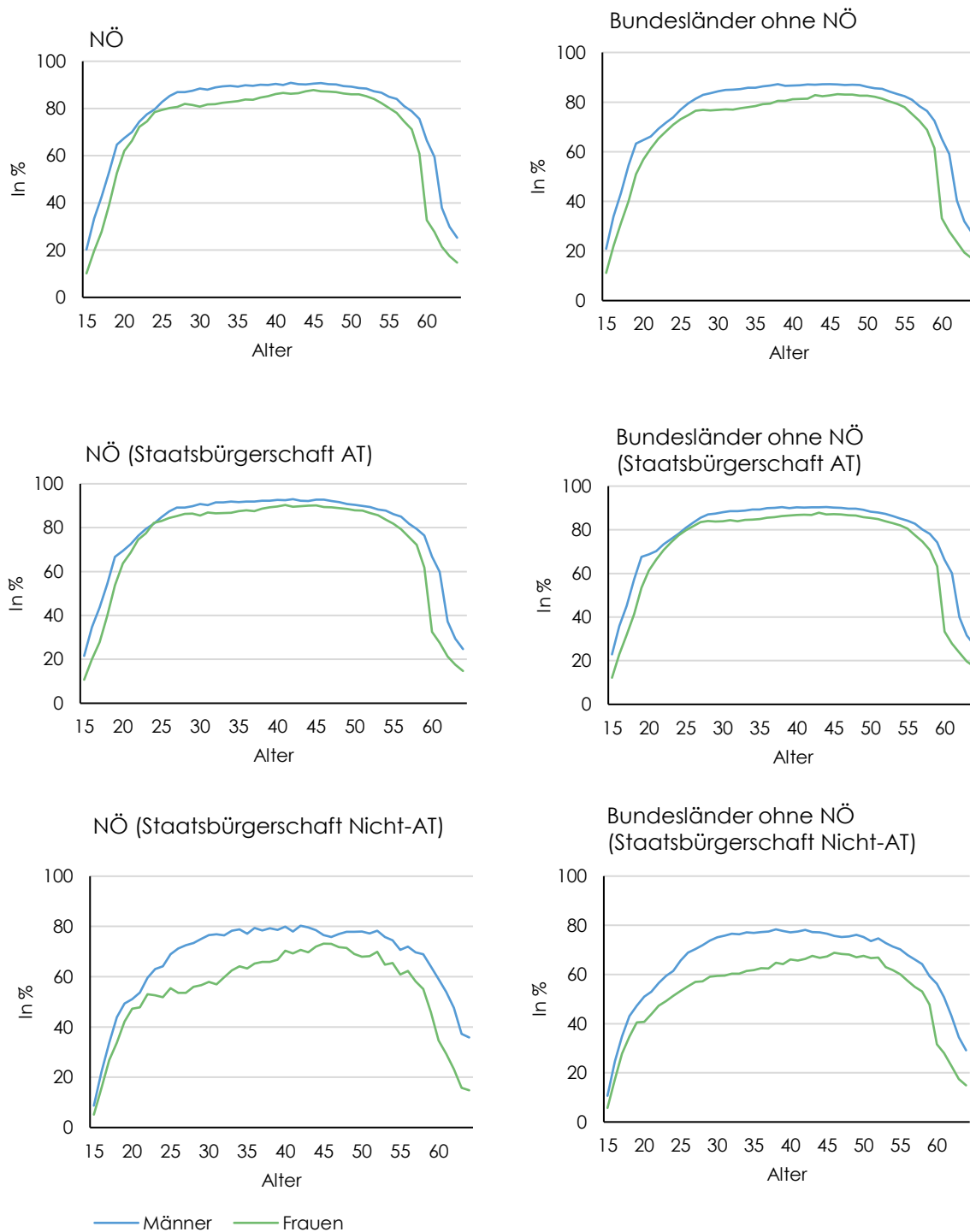
Eine ähnlich hohe Diskrepanz in der Beschäftigungsquote wie unter Frauen ohne österreichische Staatsbürgerschaft gab es beispielsweise noch zu Beginn der 2000er Jahre in Österreich, als der Teilzeitanteil unter den unselbständig beschäftigten Frauen laut Statistik Austria bei 35,3% (2001) lag; zuletzt arbeitete bereits fast jede zweite beschäftigte Frau in Österreich Teilzeit (2019: 48,5%).

Zudem ist deutlich zu erkennen, dass sich der altersspezifische Gendergap in der Beschäftigungsquote von Migrantinnen und Migranten, die in Niederösterreich leben, von den übrigen Bundesländern unterscheidet, insbesondere in der Eingangsphase in den Arbeitsmarkt und in der Phase der Familiengründung²³). In der Einstiegsphase in den Arbeitsmarkt war der Gendergap unter den Jüngeren in Niederösterreich weniger stark ausgeprägt, was auf geschlechtsspezifisch homogenere Eintrittspfade in den Arbeitsmarkt mit Blick auf die Ausbildungswege (Lehre versus vollzeitschulische Ausbildung) hindeutet (z.B. niedrigere Beschäftigungsquote der Männer ohne österreichischer Staatsbürgerschaft in Niederösterreich als etwa in Oberösterreich, Salzburg oder Vorarlberg), ab Mitte 20 dagegen stärker²⁴), was einen häufigeren Rückzug aus dem Arbeitsmarkt während der Familienphase vermuten lässt (Abbildung 8).

²³) Dieser Befund bleibt erhalten, sofern die Situation in Niederösterreich nicht nur mit allen übrigen Bundesländern, sondern auch mit allen übrigen Bundesländern außer Wien verglichen wird.

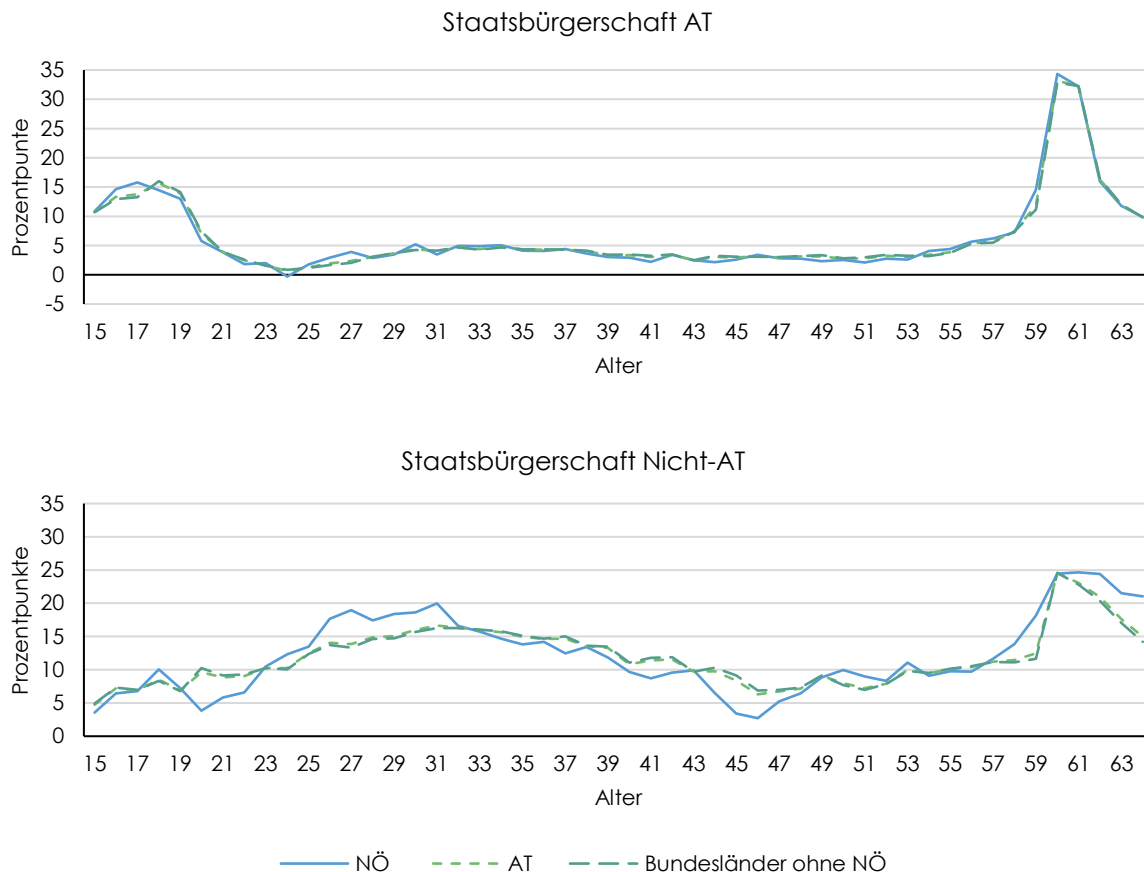
²⁴) Ein ähnlicher Befund zeigt sich, sofern nicht nach Staatsbürgerschaft, sondern nach Geburtsland unterschieden wird.

Abbildung 7: **Beschäftigungsquote nach Geschlecht und Alter (15-64 Jahre; 31.10.2019)**



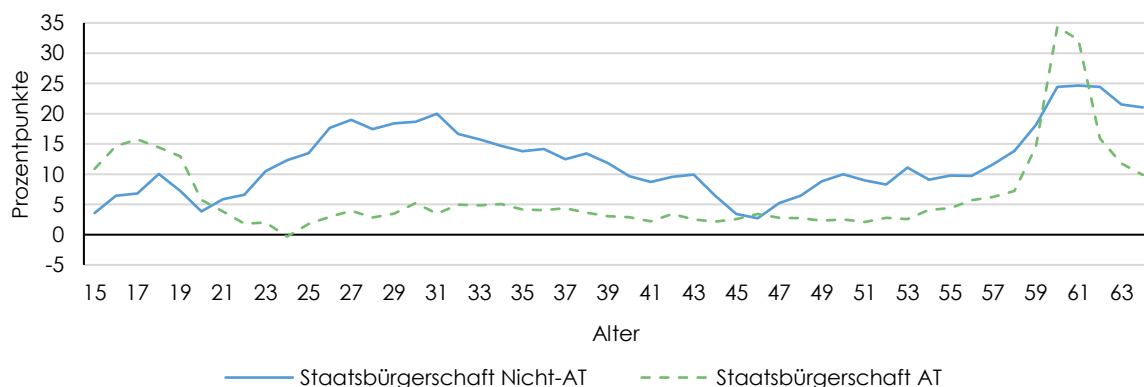
Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Abbildung 8: **Gendergap in der Beschäftigungsquote nach Staatsbürgerschaft und Alter in Niederösterreich und in den übrigen Bundesländern (31.10.2019)**



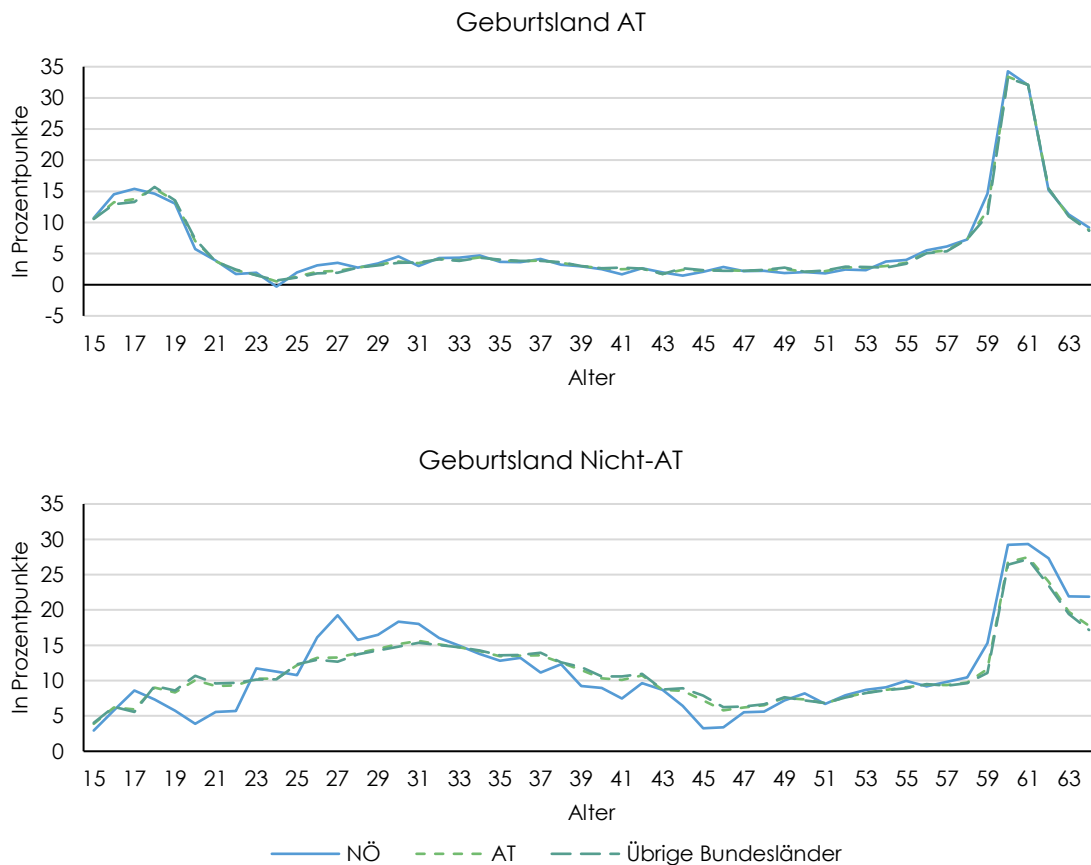
Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Abbildung 9: **Gendergap in der Beschäftigungsquote nach Staatsbürgerschaft und Alter in Niederösterreich**



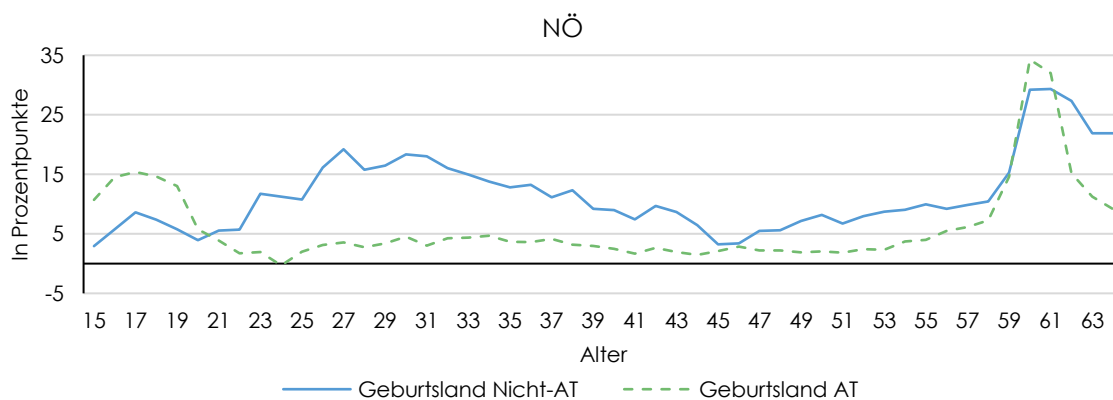
Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Abbildung 10: **Gendergap in der Beschäftigungsquote nach Geburtsland und Alter in Niederösterreich und in den übrigen Bundesländern (31.10.2019)**



Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Abbildung 11: **Gendergap in der Beschäftigungsquote nach Geburtsland und Alter in Niederösterreich**

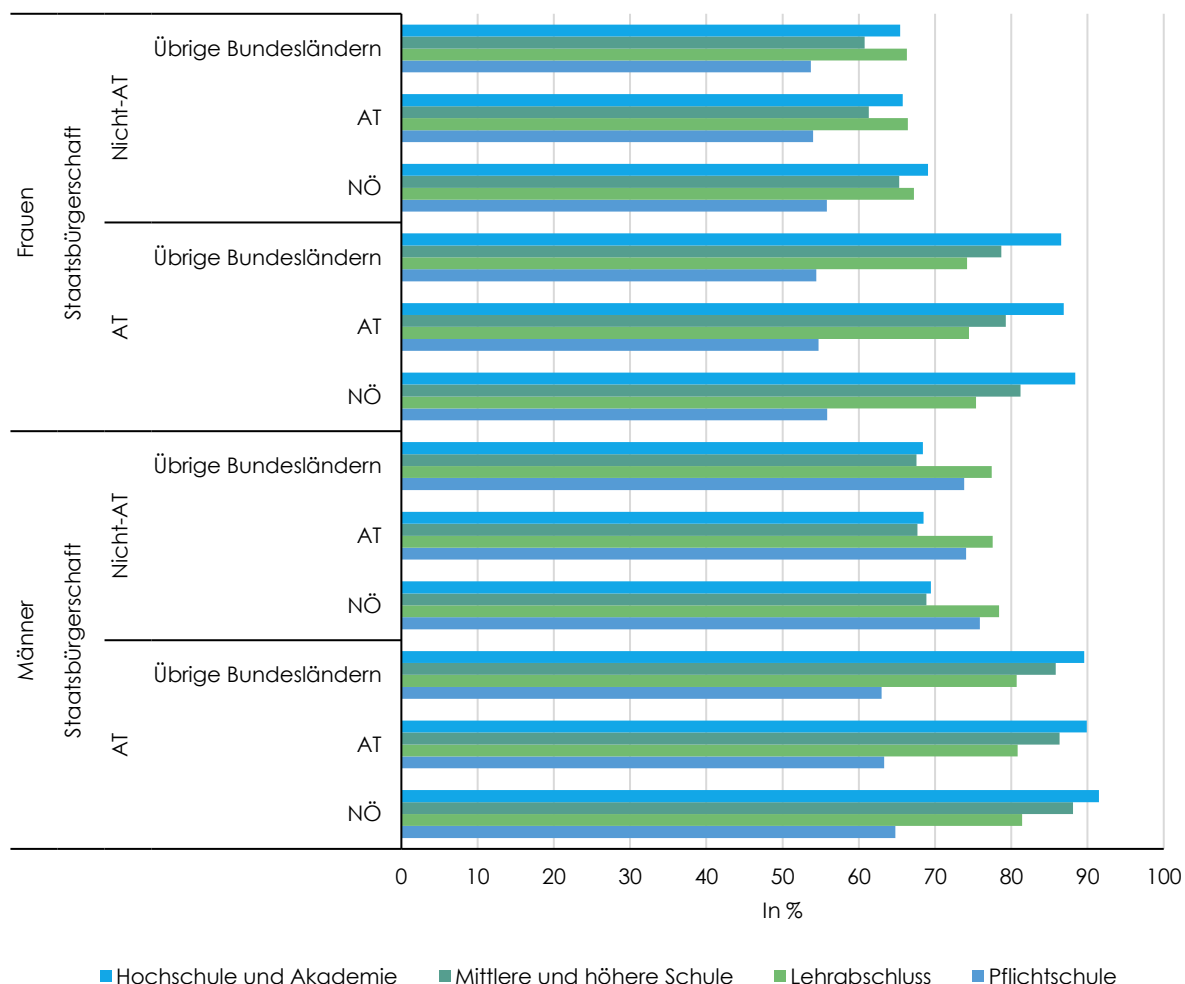


Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

5.4 Bildungsabschluss

Differenziert nach Bildungsabschluss vermitteln die Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik für das Vorkrisenjahr 2019, dass die Beschäftigungsquote umso höher lag, je höher der formale Bildungsabschluss war. Dies galt für Frauen und Männer gleichermaßen, obschon die Beschäftigungsquote der Frauen niedriger ausfiel als die der Männer. Der Gendergap wurde umso kleiner, je höher der formale Ausbildungsabschluss war. Die Beschäftigungsquote der 25- bis 64-jährigen Frauen reichte zum Stichtag 31.10.2019 laut Abgestimmter Erwerbsstatistik in Niederösterreich von 55,9% unter Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss bis hin zu 86,4% unter Personen mit Hochschulabschluss, die der gleichaltrigen Männer von 69,2% bis hin zu 89,0%. Der Gendergap verringerte sich von 13,4 Prozentpunkten unter Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss auf 2,6 Prozentpunkte unter Personen mit Hochschulabschluss.

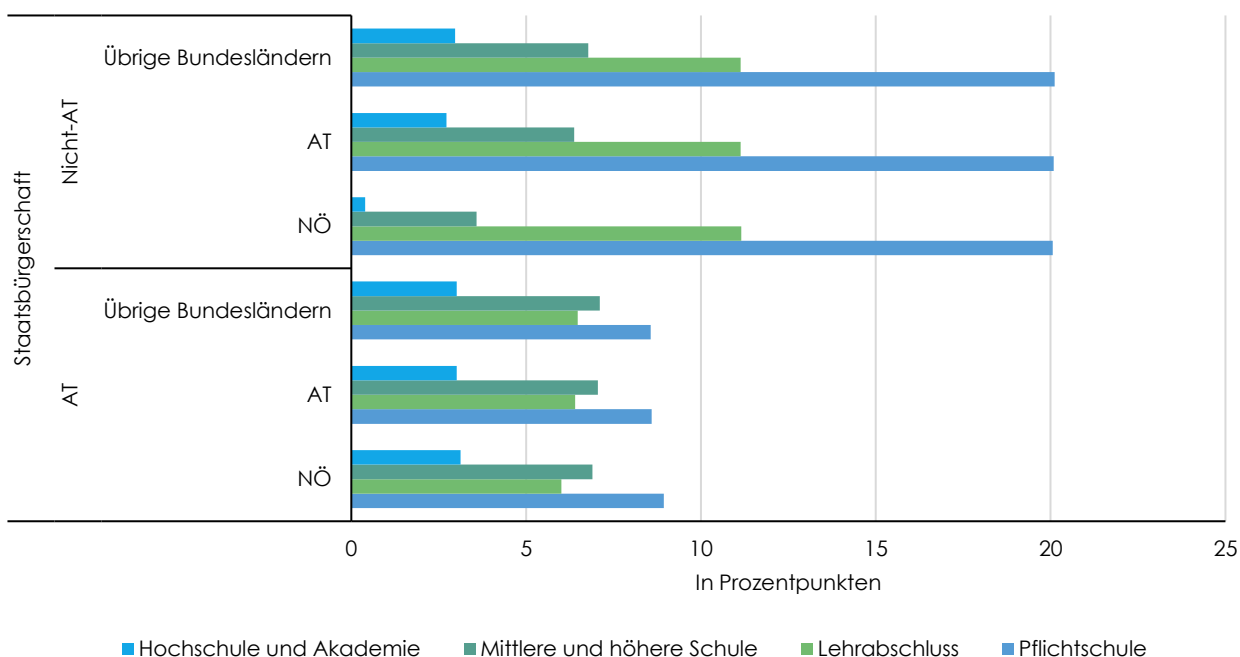
Abbildung 12: **Beschäftigungsquote nach Geschlecht, Bildungsabschluss und Staatsbürgerschaft (31.10.2019; 25 bis 64 Jahre)**



Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Allerdings gestaltet sich dieser Befund ungleich differenzierter, sobald nach Staatsbürgerschaft unterschieden wird (Abbildung 12). Hier fällt auf, dass bei Männern ohne österreichische Staatsbürgerschaft der Trend einer höheren Beschäftigungsquote bei höheren Ausbildungsabschlüssen nicht zutraf. Vielmehr lag die Beschäftigungsquote von geringqualifizierten Personen merklich über denen von hochqualifizierten Personen. Dies galt für Niederösterreich und die übrigen Bundesländer gleichermaßen. Laut Abgestimmter Erwerbsstatistik zum Stichtag 31.10.2019 betrug die Beschäftigungsquote von Männern ohne österreichische Staatsbürgerschaft, die höchstens die Pflichtschule abgeschlossen haben, 75,9%, die derer mit einer hochschulischen Ausbildung dagegen nur 69,5% (übrige Bundesländer 73,8% bzw. 68,4%). Dieser Befund korrespondiert mit den Erkenntnissen von Huber et al. (2017), die zwar nach Geburtsland differenzieren, allerdings auch finden, dass im Ausland geborene Höherqualifizierte gegenüber im Inland geborene Höherqualifizierte, gemessen an der Beschäftigungsquote, geringere Integrationsfolge haben, als Geringqualifizierte, weil sie häufiger Schwierigkeiten bei der Transferierbarkeit der erworbenen Qualifikationen haben.

Abbildung 13: **Gendergap nach Bildungsabschluss und Staatsbürgerschaft (31.10.2019)**



Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Demgegenüber erhöhte sich die Beschäftigungsquote der Frauen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in Niederösterreich mit zunehmenden Ausbildungsniveau von 55,8% auf 69,1% (übrige Bundesländer 53,7% bzw. 65,4%). Unter Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft lag die Beschäftigungsquote der Frauen in Niederösterreich nach Ausbildungsabschluss zwischen 55,9% und 88,4% (übrige Bundesländer 54,4% bzw. 86,6%), die der Männer zwischen 64,8% und 91,5% (übrige Bundesländer 63,0% bzw. 89,6%). Innerhalb der Gruppe der

Frauen zeigen sich somit keine nennenswerten Unterschiede in der Beschäftigungsintegration nach Staatsbürgerschaft innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten in Niederösterreich. Die Beschäftigungsquote ist sehr niedrig und beträgt jeweils rund 56%. Bei den geringqualifizierten Männern lag die Beschäftigungsquote nach Staatsbürgerschaft dagegen weit auseinander, obschon sie höher als bei den Frauen ausfielen. Geringqualifizierte Männer ohne österreichische Staatsbürgerschaft hatten zum Stichtag 31.10.2019 mit 75,9% eine merklich höhere Beschäftigungsquote als geringqualifizierte Männer mit österreichischer Staatsbürgerschaft mit 64,8%. Daraus resultiert auch ein ungleich höherer Gendergap unter den geringqualifizierten MigrantInnen mit gut 20 Prozentpunkten (österreichische Staatsbürgerschaft 8,9 Prozentpunkte), der auch maßgeblich ihren höheren Gendergap insgesamt über alle Ausbildungsebenen hinweg beeinflusst. Unter höher qualifizierten MigrantInnen treten dagegen nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigungsquote auf.

Beim Gendergap fällt zudem auf, dass dieser unter Personen mit Hochschulabschluss unabhängig von der Staatsbürgerschaft mit rund 3 Prozentpunkte stets fast ähnlich hoch ausfiel, außer in Niederösterreich wo es nahezu keinen Gendergap in der Beschäftigungsquote unter hochqualifizierten Personen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft haben, gab (Abbildung 13). Dies ist auf eine im Vergleich zu den übrigen Bundesländern etwas höhere Beschäftigungsquote von hochqualifizierten Frauen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft zurückzuführen (69,1% versus 65,4% in den übrigen Bundesländern), wohingegen sich bei den Männern Niederösterreich kaum von den übrigen Bundesländern unterschied (69,5% versus 68,4%).

5.5 Regionale Besonderheiten

Gleichfalls auffallend sind die teilweise markanten geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigungsquote auf regionaler Ebene in Niederösterreich²⁵). Die Beschäftigungsquote der Frauen reichte laut Daten aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik von Statistik Austria zum Stichtag 31.10.2019 von 63,8% in der Stadt Wiener Neustadt bis hin zu 76,0% im Bezirk Zwettl, die der Männer von 67,9% in der Stadt Krems bis hin zu 82,6% ebenfalls im Bezirk Zwettl. Die Werte von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft unterscheiden sich davon nur geringfügig und lagen bei den Frauen zwischen 67,5% in der Stadt Wiener Neustadt und 76,6% in Zwettl, bei den Männern zwischen 73,0% in der Stadt Krems und 82,8% in Amstetten, Scheibbs und Zwettl. Konkret reichten die Beschäftigungsquote der Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft

²⁵) Bei diesem Vergleich gilt es allerdings vorab anzumerken, dass Personen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft haben, in den Waldviertler Bezirken Zwettl, Waidhofen/Thaya, Horn und Gmünd vergleichsweise selten leben und arbeiten. Bierbaumer et al. (2021) verwiesen darauf, dass der Anteil von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft an der Bevölkerung im demographisch stark wachsenden nördlichen Industrieviertel am höchsten ist, wohingegen dieser im nördlichen Waldviertel am niedrigsten ist. Laut Abgestimmter Erwerbsstatistik belief sich zum Stichtag 31.10.2019 der AusländerInnenanteil an der Wohnbevölkerung in Niederösterreich auf 10,3% (Österreichweit: 16,6%), am höchsten fiel dieser neben den Stadtregionen Wiener Neustadt, St. Pölten und Krems in Bruck/Leitha, Baden und Mödling mit Werten zwischen rund 13% und 19% aus; am niedrigsten war dieser in den Bezirken Zwettl und Waidhofen/Thaya mit nicht einmal 3%.

von gut 75% in Zwettl, Scheibbs, Amstetten und Krems und etwas weniger als 70% in den Städten Wiener Neustadt, Krems und St. Pölten sowie Gänserndorf und Neunkirchen²⁶⁾.

Unter Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft fiel diese verglichen dazu zum Teil merklich niedriger aus und streute auch viel stärker. Die Beschäftigungsquote der Frauen ohne österreichische Staatsbürgerschaft reichte von 45,5% in Gmünd bis hin zu 69,2% in Scheibbs, die der Männer von 51,1% in der Stadt Krems bis hin zu 76,2% in Amstetten. Konkret fiel in den Bezirken Scheibbs und rund um Wien (Korneuburg, Mödling, Tulln) die Beschäftigungsquote von Frauen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft mit einem Niveau von teilweise gut 60% relativ am höchsten aus; relativ am niedrigsten lag sie im nördlichen Waldviertel (Gmünd, Waidhofen/Thaya) sowie in den Städten Wiener Neustadt und St. Pölten sowie in Neunkirchen mit Werten um bzw. unter 50%.

Der Gendergap in der Beschäftigungsquote fiel mit einer Spannweite von 24 Prozentpunkten fast fünfmal so groß aus wie unter Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft und reichte von -4,6 Prozentpunkten²⁷⁾ in der Stadt Krems bis hin zu 19,6 Prozentpunkten in Amstetten. Im Vergleich dazu betrug der Gendergap unter Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft gerade einmal 3,2 Prozentpunkte in der Stadt Krems und erreichte höchstens 8,5 Prozentpunkte in Waidhofen/Thaya.

Hierzu findet sich auch ein Befund von Statistik Austria aus dem Jahr 2013, wonach der geschlechtsspezifische Unterschied in der Beschäftigungsquote am Land, insbesondere in kleineren Gemeinden, stärker ausgeprägt ist als in der Stadt. Zudem finden sich laut Statistik Austria (2013) markante Unterschiede in der Beschäftigungsquote zwischen Migrantinnen und Migranten in mittelgroßen Gemeinden mit 5.000 bis 19.999 Einwohnerinnen und Einwohnern.

In einigen Bezirken war zudem ein markanter Unterschied im Gendergap in der Beschäftigungsquote zwischen Personen mit bzw. ohne österreichische Staatsbürgerschaft erkennbar und zwar in Stadt und Bezirk Wiener Neustadt, Amstetten, Gänserndorf, Lilienfeld, Neunkirchen und Zwettl. In diesen Bezirken fiel der Gendergap unter Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft mindestens doppelt so hoch aus wie unter Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Im Falle von der Stadt Wiener Neustadt und den Bezirken Lilienfeld und Neunkirchen ist dies auf eine besonders niedrige Beschäftigungsquote der Frauen ohne österreichische Staatsbürgerschaft zurückzuführen, im Falle vom Amstetten, Gänserndorf, Wiener Neustadt Land und Zwettl dagegen auf eine vergleichsweise hohe Beschäftigungsquote der Männer ohne österreichische Staatsbürgerschaft.

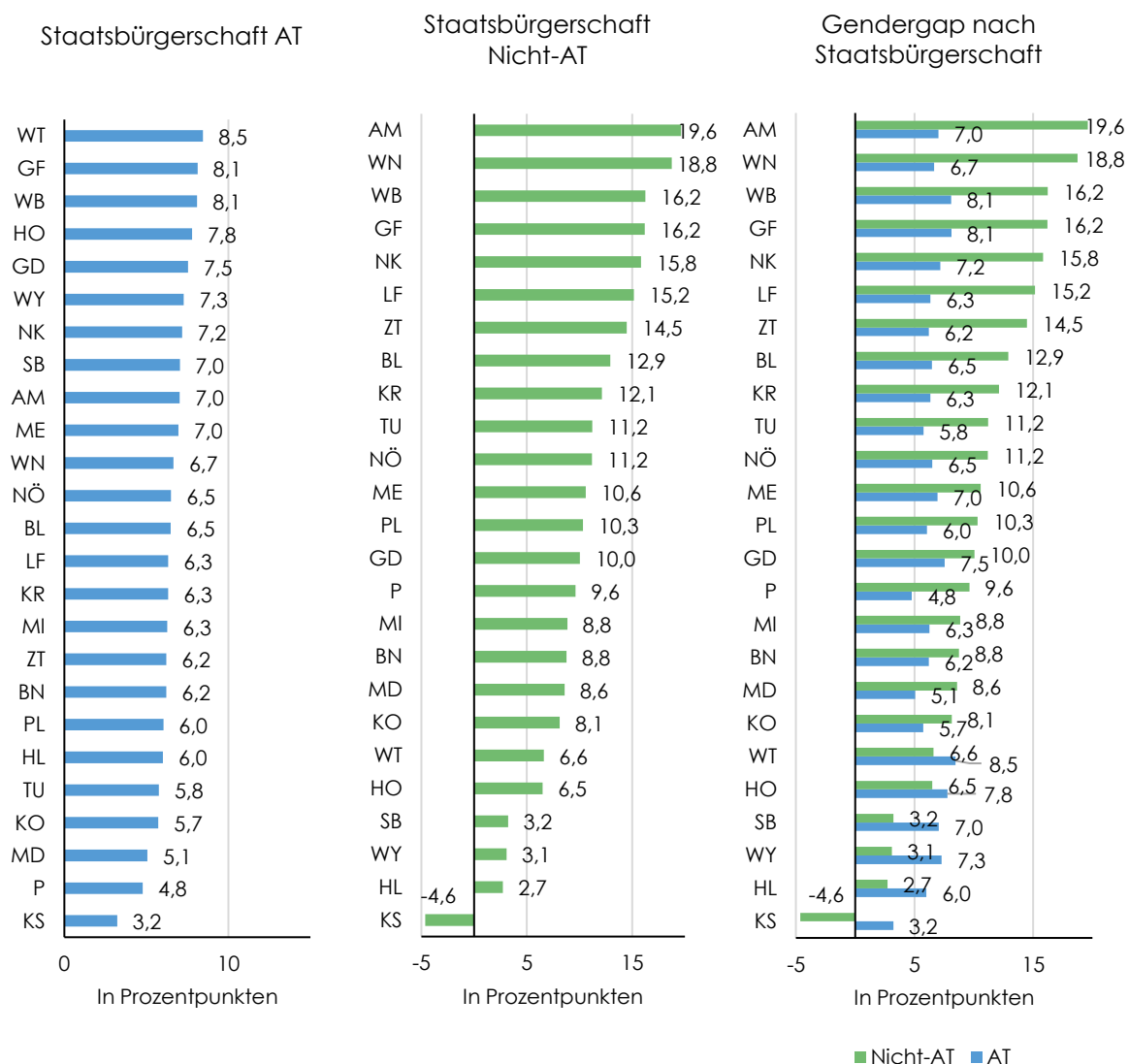
In den Bezirken Hollabrunn, Waidhofen/Ybbs, Scheibbs, Horn und Waidhofen/Thaya war der Gendergap unter Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft hingegen etwas stärker ausgeprägt als unter Personen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft haben. Mit Ausnahme von Scheibbs war dies auf eine vergleichsweise niedrige Beschäftigungsquote der Männer ohne österreichische Staatsbürgerschaft zurückzuführen, was den Abstand zur

²⁶⁾ Bierbaumer et al. (2021) zufolge ist die Beschäftigungsquote in Niederösterreich im Mostviertel und im südlichen Waldviertel am höchsten.

²⁷⁾ Ein negativer Wert weist darauf hin, dass die Beschäftigungsquote der Frauen höher ist als die Beschäftigungsquote der Männer; bei einem Wert größer 0 ist die Beschäftigungsquote der Frauen niedriger als die der Männer.

Beschäftigungsquote der Frauen verringerte, im Falle von Scheibbs auf eine besonders hohe Beschäftigungsquote der Frauen ohne österreichische Staatsbürgerschaft, was sich ebenfalls dämpfend auf den Abstand zwischen den Geschlechtern auswirkte.

Abbildung 14: **Gendergap in der Beschäftigungsquote nach Staatsbürgerschaft und Bezirk in Niederösterreich (31.10.2019)**

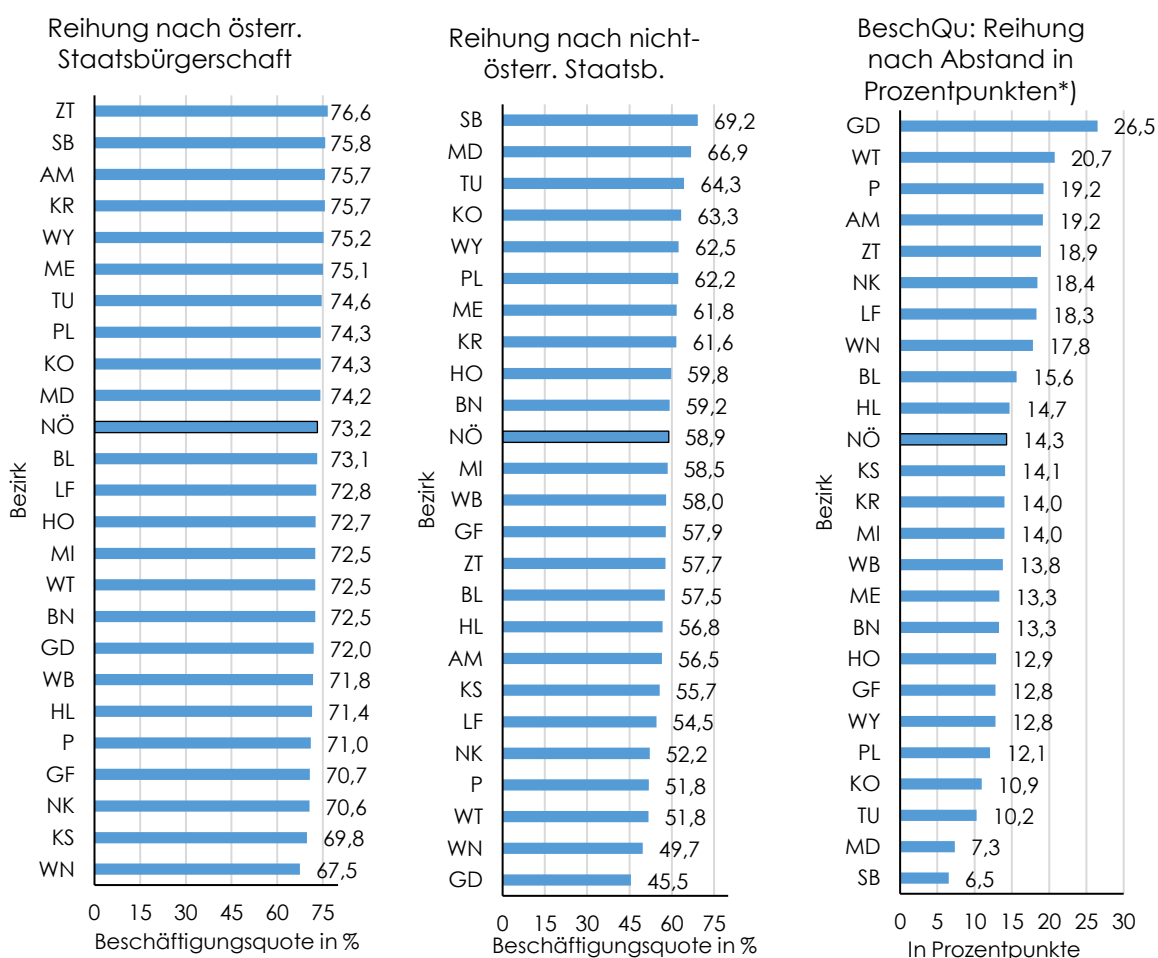


Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen. Reihung Gendergap nach Staatsbürgerschaft nach nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft.

Innerhalb der Gruppe der Frauen war die Diskrepanz in der Beschäftigungsquote nach Staatsbürgerschaft in den Städten St. Pölten und Wiener Neustadt, in den Waldviertler Bezirken Gmünd, Waidhofen/Thaya und Zwettl und in Amstetten, Lilienfeld und Neunkirchen besonders deutlich ausgeprägt; am geringsten war der Abstand in den Bezirken im Umland von Wien

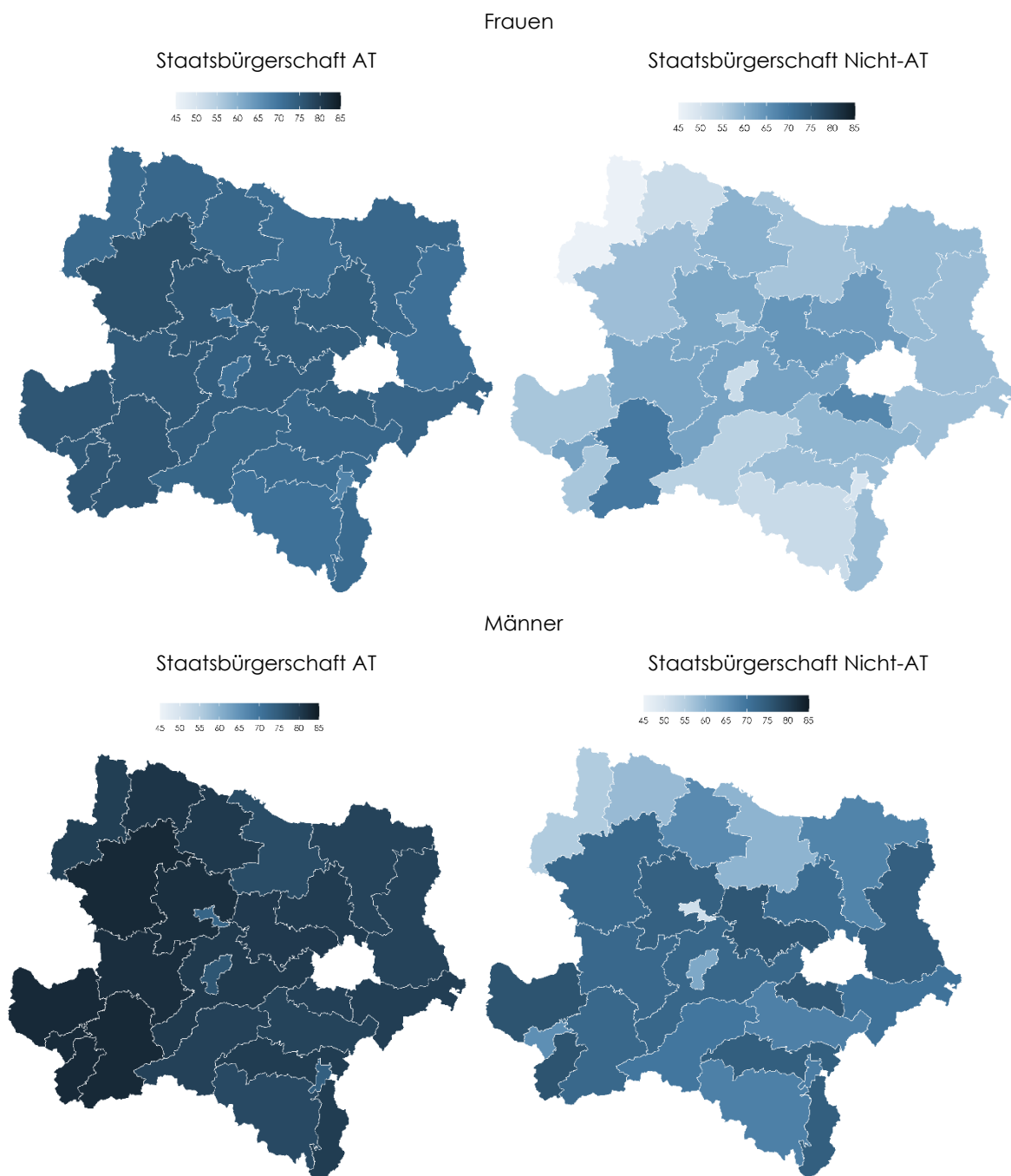
(Mödling, Tulln, Korneuburg) sowie in Scheibbs. Hierfür dürften Unterschiede in der Qualifikationsstruktur und im Bildungsverhalten ausschlaggebend sein, stadtspezifische Aspekte wie beispielsweise multiple Problemlagen darauf einwirken (Bock-Schappelwein, 2019; Bock-Schappelwein et al., 2020) bzw. die Strukturstärke der Region und auch die Branchenstruktur eine Rolle spielen oder aber teilweise auch quantitative Aspekte darauf einwirken (Hat & Stögler, 2019) wie beispielsweise in den Waldviertler Bezirken, in denen Frauen ohne österreichische Staatsbürgerschaft vergleichsweise selten leben und sofern sie dort leben, eher arbeitsmarktfremd sind.

Abbildung 15: **Beschäftigungsquote (15-64 Jahre) der Frauen nach Staatsbürgerschaft in den niederösterreichischen Bezirken (31.10.2019)**



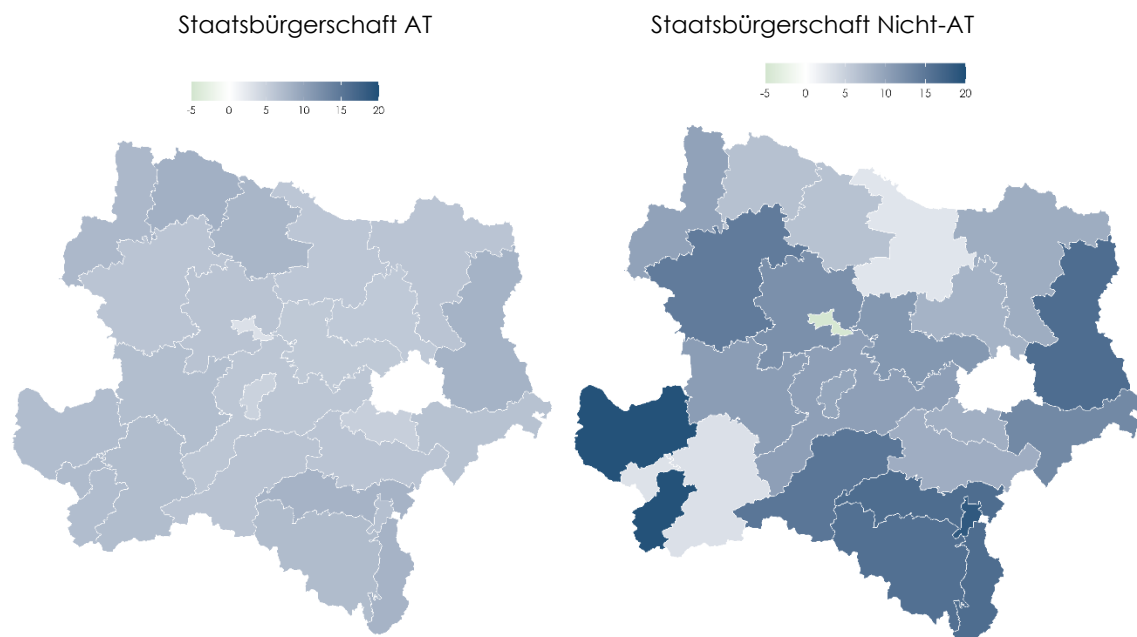
Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen. -*) Abstand zwischen Beschäftigungsquote von Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft und jener von Frauen ohne österreichische Staatsbürgerschaft.

Abbildung 16: **Beschäftigungsquote (15-64 Jahre) nach Staatsbürgerschaft und Geschlecht in den niederösterreichischen Bezirken (31.10.2019)**



Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Abbildung 17: **Gendergap nach Staatsbürgerschaft in den niederösterreichischen Bezirken (31.10.2019)**



Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

5.6 Zugangsoptionen zum Arbeitsmarkt für Drittstaatsangehörige

Informationen darüber, wie sich die Zugangsoptionen zum Arbeitsmarkt für Drittstaatsangehörige gestalten, lassen sich aus der Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik des Bundesministeriums für Inneres²⁸⁾ ableiten (zu den rechtlichen Grundlagen siehe Kapitel 3, zu den Datendetails Kapitel 4). Hierin enthalten sind die aufrechten Aufenthaltstitel von Drittstaatsgehörigen in Österreich, die sich länger als sechs Monate hier aufhalten bzw. hier leben. Differenziert nach konkretem Aufenthaltstitel und Aufenthaltszweck lassen sich Rückschlüsse auf die Aufenthaltsdauer und den Arbeitsmarktzugang ableiten: es kann zwischen einem vorübergehenden Aufenthalt in Österreich, einem befristeten und unbefristeten Aufenthalt unterschieden werden bzw. zwischen keinem, einem beschränkten sowie einem unbeschränkten Arbeitsmarktzugang.

Dieser Statistik zufolge gab es zu Jahresende 2020 480.075 Drittstaatsangehörige mit einem aufrechten Aufenthaltstitel in Österreich; die Hälfte davon entfiel auf Frauen (50,6%) (BMI, 2020). Fast zwei Drittel der Drittstaatsangehörigen mit einem aufrechten Aufenthaltstitel in Österreich verfügte über einen unbefristeten Aufenthaltstitel mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang in Österreich (Daueraufenthalt – EU; 308.895 bzw. 64,3% der aufrechten Aufenthaltstitel). Das

²⁸⁾ Diese beruht auf Daten aus der Integrierten Fremdenapplikation (IFA) bzw. aus dem Zentralen Fremdenregister (IZR).

restliche Drittel umfasste fast ausschließlich befristete Aufenthaltstitel zur Niederlassung, die ebenfalls einen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang vorsehen²⁹⁾.

Nur weitere 15.500 aufrechte Aufenthaltstitel (3,2% aller aufrechten Aufenthaltstitel) bezogen sich auf vorübergehend ausgerichtete Aufenthaltsbewilligungen, die größtenteils Schülerinnen und Schüler sowie Studierende innehatten (13.683). In Summe folgt aus der Struktur der aufrechten Aufenthaltstiteln, dass fast alle Drittstaatsangehörigen in Österreich mit einem aufrechten Aufenthaltstitel über einen unbeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt verfügten (94% der aufrechten Aufenthaltstiteln); Männer und Frauen gleichermaßen.

Auf Niederösterreich entfielen laut Sonderauswertung des Bundesministeriums für Inneres zu Jahresende 2020 55.302 aufrechte Aufenthaltstitel. Dies waren 11,5% aller aufrechten Aufenthaltstiteln. Da bereits Biffel und Bock-Schappelwein (2013) für die Jahre 2012 und 2013 für Niederösterreich einen Anteil von 11,4% ausgewiesen haben, ist davon auszugehen, dass dieser Anteil sehr stabil über die Zeit ist.

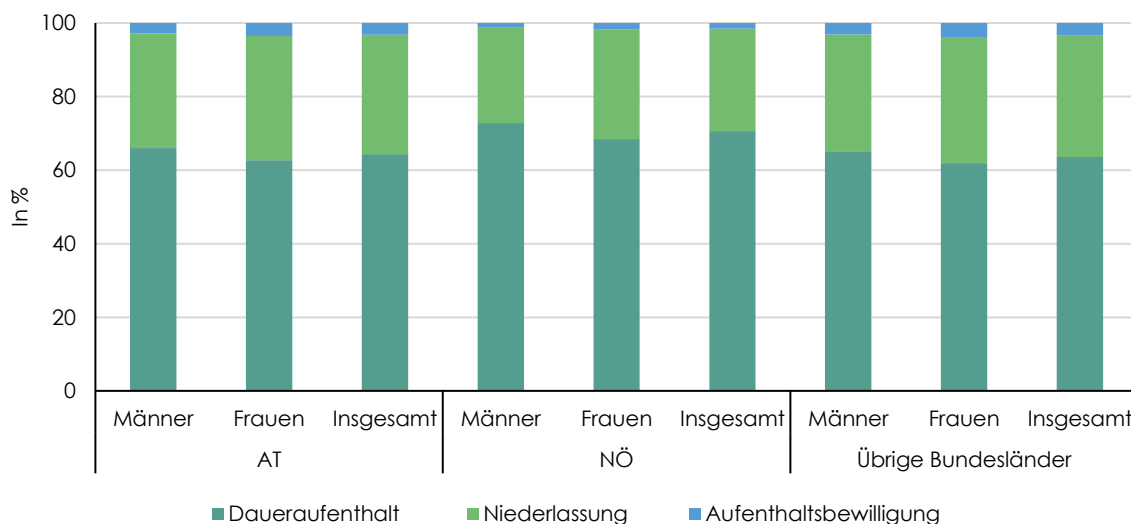
Betreffend die Zusammensetzung nach konkretem Aufenthaltstitel und Aufenthaltszweck lässt sich aus den vorliegenden Daten schließen, dass in Niederösterreich der Anteil unbefristeter Aufenthaltstitel mit freiem Arbeitsmarktzugang relativ höher ist als im Österreichdurchschnitt (70,6% versus 64,3%; Daueraufenthalt – EU) und dafür die befristeten Aufenthaltstiteln zur Niederlassung etwas geringer ausfallen. Auffallend war zudem, dass die nur vorübergehend ausgestellten Aufenthaltsbewilligungen in Niederösterreich relativ viel weniger bedeutend waren als in den übrigen Bundesländern (1,6% versus 3,2% in Gesamtösterreich bzw. 3,4% in den übrigen Bundesländern) (Abbildung 18). Grund dafür war die, im Österreichvergleich, vergleichsweise etwas niedrigere Zahl an Studierenden unter den Aufenthaltsbewilligungen, die österreichweit einen Großteil der vorübergehenden Aufenthaltsbewilligungen innehatten, wohingegen es in Niederösterreich keine größeren Universitätsstandorte gibt. Dafür hatte Niederösterreich im Österreichvergleich relativ viele Aufenthaltsbewilligungen für Betriebsentsandte oder für Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit (Au Pair-Kräfte).

Bei den befristeten Niederlassungsbewilligungen entfiel auch in Niederösterreich der überwiegende Teil auf jene Aufenthaltstitel, die einen freien Arbeitsmarktzugang vorsahen (92,8% versus 91,3% in Gesamtösterreich bzw. 91,1% in den übrigen Bundesländern). Allerdings zeichnete sich Niederösterreich auch dadurch aus, dass der Anteil der Personen ohne Arbeitsmarktzugang relativ etwas höher (3,5% versus 2,7% in Gesamtösterreich bzw. 2,6% in den übrigen Bundesländern) und beim beschränkten Arbeitsmarktzugang etwas geringer ausfiel (3,7% versus 6,0% in Gesamtösterreich bzw. 6,2% in den übrigen Bundesländern). Dies war insbesondere auf die etwas höhere Zahl an Angehörigen (z. B. Eltern, Schwieger- und Großeltern) und Personen zurückzuführen, die über eine befristete Niederlassung ohne Arbeitsmarktzugang verfügten. Dies betraf etwas häufiger Frauen, was in Niederösterreich etwas stärker als im Durchschnitt der übrigen Bundesländer auftrat (4,4% der aufrechten Niederlassungsbewilligungen von Frauen in

²⁹⁾ Die befristeten Aufenthaltstitel zur Niederlassung setzen sich beinahe ausschließlich aus den beiden Aufenthaltstiteln Familienangehöriger und "Rot-Weiß-Rot-Karte plus" zusammen (91,3% der aufrechten Niederlassungsbewilligungen).

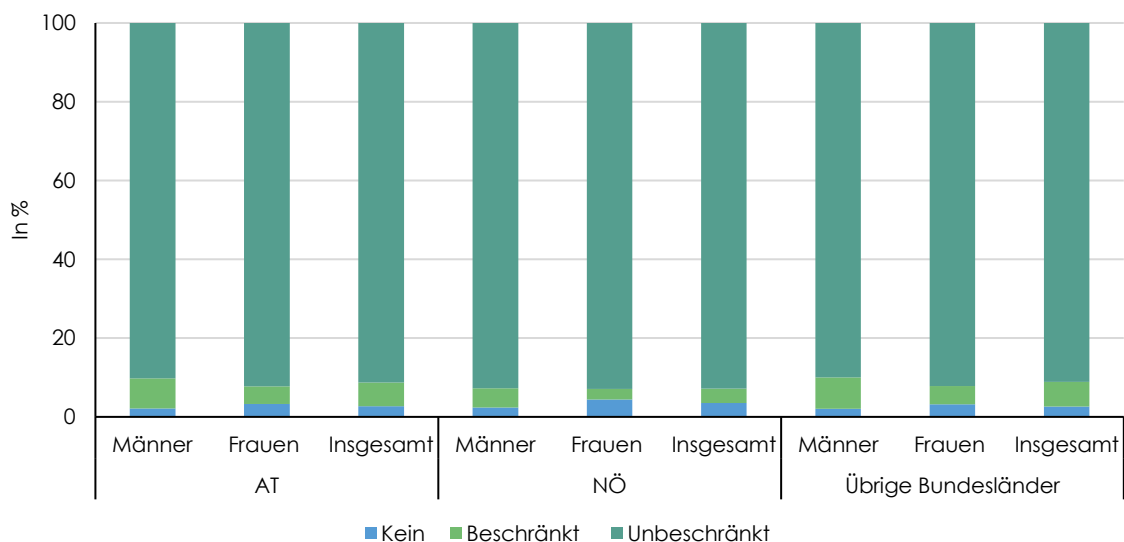
Niederösterreich; 3,3% in Gesamtösterreich, 3,2% in den übrigen Bundesländern) (Abbildung 19).

Abbildung 18: **Zusammensetzung der aufrechten Aufenthaltstitel nach Aufenthaltszweck und Geschlecht (Bestand 31.12.2020)**



Q: BMI (2020) integrierte Fremdenapplikation; Sonderauswertung des BMI zu den aufrechten Aufenthaltstiteln in Niederösterreich.

Abbildung 19: **Zusammensetzung der aufrechten Niederlassungsbewilligungen nach Arbeitsmarktzugang und Geschlecht (Bestand 31.12.2020)**

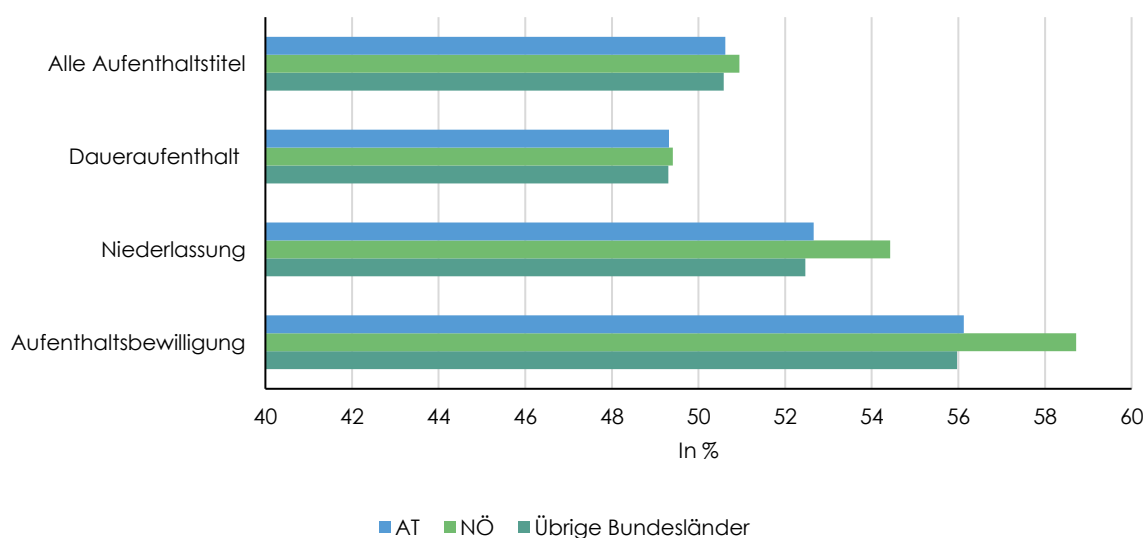


Q: BMI (2020) integrierte Fremdenapplikation; Sonderauswertung des BMI zu den aufrechten Aufenthaltstiteln in Niederösterreich.

Hinsichtlich Frauenanteils zeigen sich insgesamt kaum nennenswerte Unterschiede in der Struktur zwischen Niederösterreich, den übrigen Bundesländern und Gesamtösterreich. Der Anteil der Frauen fiel 2020 unter den vorübergehenden Aufenthaltsbewilligungen relativ etwas höher aus als unter den befristeten Niederlassungsbewilligungen und dem unbefristeten Daueraufenthalt und lag bei den Aufenthaltsbewilligungen und den Niederlassungsbewilligungen bei etwas über 50%, beim Daueraufenthalt etwas darunter.

Allerdings war der in Niederösterreich ausgeprägtere Frauenanteil bei den vorübergehenden Aufenthaltsbewilligungen und den befristeten Niederlassungsbewilligungen auffallend (Abbildung 20). Im Falle der vorübergehend ausgestellten Aufenthaltsbewilligungen war dies auf den etwas höheren Frauenanteil unter den Personen in Ausbildung (Schule, Studium) und den Sonderfällen unselbständiger Erwerbstätigkeit (einschließlich Au-Pair-Kräfte) zurückzuführen. Bei den befristeten Niederlassungsbewilligungen gab es in Niederösterreich anteilig mehr Frauen bei den Niederlassungsbewilligungen, die einen Arbeitsmarktzugang ausschließen ("ausgenommen Erwerbstätigkeit") sowie beim Aufenthaltstitel "Rot-Weiß-Rot-Karte – Fachkraft in Mangelberufen".

Abbildung 20: **Frauenanteil nach Aufenthaltswitzweck (Bestand 31.12.2020)**



Q: BMI (2020) integrierte Fremdenapplikation; Sonderauswertung des BMI zu den aufrechten Aufenthaltstiteln in Niederösterreich.

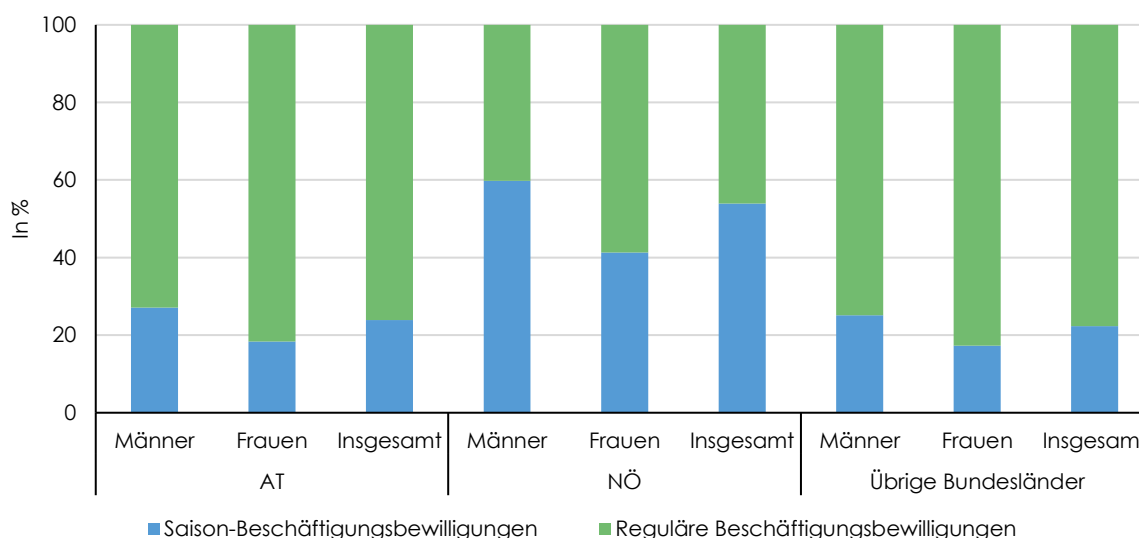
5.7 Bewilligungspflichtige Beschäftigung

Detailinformationen zu den Zugangsoptionen zum Arbeitsmarkt lassen sich aus der bewilligungspflichtigen Beschäftigung ableiten. Darin enthalten sind Beschäftigungsbewilligungen, einschließlich Saisonbeschäftigungsbewilligungen. Laut Statistik des AMS Österreich zur Ausländerbeschäftigung belief sich im Jahr 2019 österreichweit die Zahl der bewilligungspflichtig

beschäftigten ausländischen Arbeitskräfte auf 14.844 (2021: 9.642)³⁰⁾, d. h. 1,9% der ausländischen Arbeitskräfte. Davon waren rund ein Drittel Frauen. Innerhalb der bewilligungspflichtigen Beschäftigung entfiel der Großteil auf reguläre Beschäftigungsbewilligungen und rund ein weiteres Viertel auf Saisonbewilligungen. Fast die Hälfte der regulären Beschäftigungsbewilligungen erhielten Schülerinnen und Schüler sowie Studierende aus Drittstaaten. Innerhalb dieser Gruppe war der Frauenanteil mit 50,2% relativ am höchsten, bei den Saisonbewilligungen relativ am niedrigsten (27,9%).

Auf Niederösterreich entfielen 763 Beschäftigungsbewilligungen, d. s. 5,1% aller Beschäftigungsbewilligungen österreichweit, was verglichen mit dem Beschäftigungsanteil Niederösterreichs im gesamtösterreichischen Kontext (2019: 16,5%; 2021: 16,7%) als auch am Beschäftigungsanteil ausländischer Arbeitskräfte in Niederösterreich (2019: 14,4%; 2021: 14,7%) verhältnismäßig niedrig erscheint. Außerdem gab es in Niederösterreich nicht, so wie Österreichweit, überwiegend reguläre Beschäftigungsbewilligungen, sondern fast ähnlich viele Beschäftigungs- und Saisonbewilligungen, d. h. anteilig ungleich mehr Saisonbewilligungen als reguläre Beschäftigungsbewilligungen als in den übrigen Bundesländern. Dafür zeigt sich, dass reguläre Beschäftigungsbewilligungen in höherem Ausmaß Schülerinnen und Schüler sowie Studierende aus Drittstaaten innehaben (Abbildung 21).

Abbildung 21: **Struktur der bewilligungspflichtigen Beschäftigung (2019)**



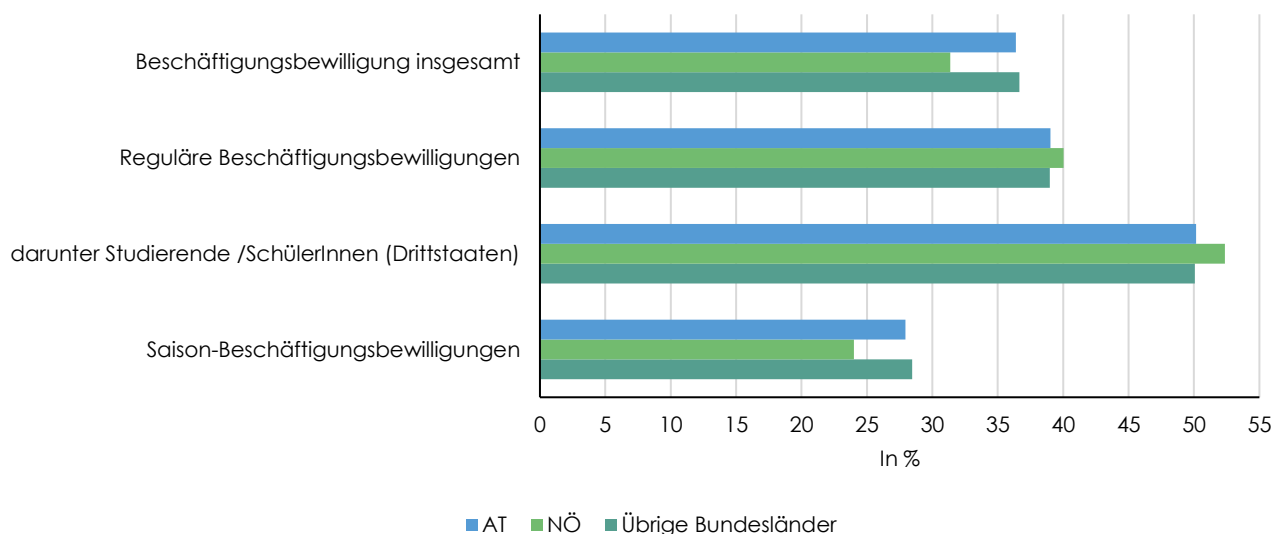
Q: AMS Sonderauswertung DWH-ABV, WIFO-Berechnungen.

Der Frauenanteil bei der bewilligungspflichtigen Beschäftigung zeichnete sich in Niederösterreich dadurch aus, dass dieser niedriger war als in den übrigen Bundesländern (31,4% versus 36,4% in Gesamtösterreich bzw. 36,6% in den übrigen Bundesländern). Dies war vor allem dem

³⁰⁾ Seit 30. Juni 2020 gibt es für EU-Staatsangehörige keinerlei Beschränkungen am Arbeitsmarkt (siehe dazu auch Kapitel 3.2).

Umstand geschuldet, dass die Saison-Beschäftigungsbewilligungen einen vergleichsweise niedrigen Frauenanteil aufwiesen und die Saisonbeschäftigung in Niederösterreich relevanter war als im übrigen Österreich. Dafür war der ohnehin hohe Frauenanteil unter den Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden sogar noch etwas höher als in den übrigen Bundesländern (Abbildung 22).

Abbildung 22: **Frauenanteil unter der bewilligungspflichtigen Beschäftigung (2019)**



Q: AMS Sonderauswertung DWH-ABV, WIFO-Berechnungen.

5.8 Fazit

Die Beschäftigungssituation von Frauen in Niederösterreich wurde aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet, um einerseits ein umfassendes Bild zur Beschäftigungssituation zu erhalten und andererseits Hinweise zu finden, wo es Hindernisse im Zugang zur Beschäftigung gibt. Ausgangspunkt ist, dass die Beschäftigung von Frauen in Niederösterreich im Bundesländervergleich relativ hoch ist und der Abstand zu den Männern verhältnismäßig gering ausfällt. Differenziert nach Staatsbürgerschaft gestaltet sich der Befund allerdings etwas heterogener, weil die Beschäftigungsquote von Migrantinnen (unabhängig davon, ob nach Staatsbürgerschaft, Geburtsland oder Migrationshintergrund differenziert wird) viel niedriger als unter Frauen, die keine Migrantinnen sind, ausfällt und auch der Gendergap in der Beschäftigung viel höher ist. Hinzu kommt noch, dass die Gruppe der Migrantinnen keine homogene Gruppe darstellen und zusätzlich noch herkunftslandspezifische Besonderheiten in der Beschäftigung und beim Gendergap auftreten.

Darüber hinaus lassen sich merkbare geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigungsquote am Übergang in den Arbeitsmarkt und in der Ausstiegsphase aus dem Arbeitsmarkt sowie während der Familiengründung und Kinderbetreuung ausmachen, die unter Migrantinnen noch deutlicher zutage treten.

Bezogen auf den Bildungsabschluss lässt sich der erwartbare Trend einer steigenden Beschäftigungsquote mit umso höheren Bildungsabschlüssen zwar darlegen, allerdings gestaltet sich der Befund differenzierter, sobald nach Staatsbürgerschaft unterschieden wird, insbesondere unter hochqualifizierten Männern, die keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Sie haben eine niedrigere Beschäftigungsquote als geringqualifizierte Arbeitskräfte.

Auf regionaler Ebene determinieren neben der Qualifikationsstruktur zudem regionspezifische Aspekte wie Regionstyp (Stadt- versus ländliche Region) oder auch die Strukturstärke der Region und die Branchenzusammensetzung die Beschäftigungschancen von Frauen und Männern, die sich teilweise in markant sich voneinander unterscheidenden Gendergap niederschlagen und teilweise auch deutliche Unterschiede in einem Bezirk erzeugen.

Die meisten Frauen und Männer aus Drittstaaten, die in Niederösterreich leben und einen aufrechten Aufenthaltstitel haben, verfügen über einen freien Arbeitsmarktzugang. In den meisten Fällen ist dies dem Umstand geschuldet, dass sie schon länger in Niederösterreich leben. Nur wenige Frauen aus Drittstaaten in Niederösterreich haben dezidiert keinen Arbeitsmarktzugang. Bei den Beschäftigungsbewilligungen zeichnet sich Niederösterreich durch relativ viele Saisonbewilligungen aus, die seltener an Frauen gehen, weshalb auch der Frauenanteil niedriger ausfällt als im Durchschnitt der übrigen Bundesländer.

6. Einflussfaktoren auf den Erwerbsstatus (Modellschätzung)

Im nachfolgenden Abschnitt wird auf Grundlage von Daten aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria eine Regressionsanalyse der Einflussfaktoren auf den Erwerbsstatus von Frauen durchgeführt und die Ergebnisse diskutiert. Die Vorgehensweise orientiert sich an der Arbeit von Hernández (2021), der ein mixed-logit Modell verwendete, um geschlechtsspezifische Unterschiede bei Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit aufzuzeigen. Mit diesem Ansatz wird eine Heterogenität zwischen den Individuen zugelassen. Ziel der Modellschätzungen ist es, mit einem möglichst einfachen und aussagekräftigen Erklärungsmodell einzelne Einflussfaktoren und Wechselwirkungen mit Personenmerkmalen, in der erster Linie dem Geschlecht, isoliert sichtbar zu machen.

6.1 Datensatzbeschreibung

Die Datengrundlage für die nachfolgende Modellschätzung bildet die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Es wurden die Datensätze der Jahre 2017, 2018 und 2019 zu einem Datensatz zusammengefasst (gepoolter Datensatz), um die Schätzung präziser zu machen. Die Eigenschaften der verwendeten Variablen werden in der nachfolgenden Übersicht zusammengefasst.

Bei der Betrachtung der Beschäftigungsquote nach Geschlecht und Alter fallen, wie bereits im Abschnitt 5.3 dargelegt, in den beiden Altersgruppen 15 bis 24 Jahre und 59 bis 64 Jahre einerseits große Schwankungen und andererseits merkbare geschlechtsspezifische Unterschiede

auf, weshalb sich die nachfolgende Regressionsanalyse zum Erwerbsstatus auf die Altersjahre 25 bis 58 beschränkt (Abbildung 23)³¹⁾.

Übersicht 2: **Verwendete Variablen und deren Eigenschaften**

Variablenname	Messniveau (Anz. Ausprägungen)	Ausprägungen (*Referenzkategorie)
Erwerbsstatus	Nominal (2)	Erwerbstätig, Nicht Erwerbstätig*
Geschlecht	Nominal (2)	Weiblich, Männlich*
Alter	Metrisch (standardisiert)	15 bis 64 Jahre: M=40,6 SD=13,9 25 bis 58 Jahre: M=42,1 SD=9,9
Höchster Bildungsabschluss	Nominal (5)	Pflichtschulabschluss / kein Pflichtschulabschluss, Lehrabschluss (Berufsschule), Berufsbildende mittlere Schule (BMS), Matura (AHS, BHS, Kolleg)*, Tertiär (Uni, FH)
Eltern	Nominal (2)	Kind im Haushalt, kein Kind im Haushalt*
Staatsbürgerschaft	Nominal (3)	Österreich*, EU / EWR, Drittstaat
Niederösterreich	Nominal (2)	Niederösterreich, Übrige Bundesländer*
Urbanisierungsgrad	Ordinal (3)	Niedrige Bevölkerungsdichte < mittlere Bev. < hohe Bev.

Q: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, gepoolter Datensatz 2017-2019, abif-Berechnungen.

Zur Untersuchung der Auswirkungen der verschiedenen demographischen Variablen auf den Erwerbsstatus wurden gemischte, logistische Regressionsmodelle ("generalized linear mixed models") berechnet (Bates et al., 2015)³²⁾. In einem ersten Schritt wurde der Erwerbsstatus für ganz Österreich modelliert. Da die Fragestellung der vorliegenden Untersuchung sich auf niederösterreichische Frauen bezieht, wurden die beiden Variablen "Geschlecht" und "Niederösterreich" in allen Modellen untersucht. Die Modelle wurden in einem stufenweisen Prozess berechnet, beginnend mit den beiden zentralen Variablen, über die Aufnahme aller Kontrollvariablen bis hin zur Ergänzung um die Interaktionseffekte (Bittmann, 2018):

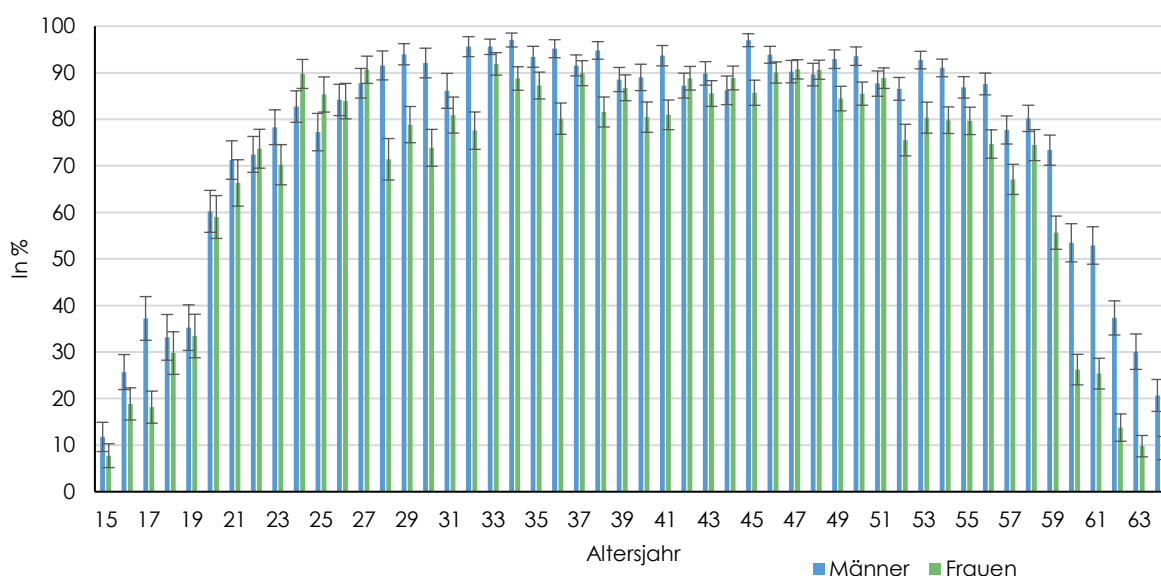
- Zunächst wurde ein Nullmodell geschätzt, welches nur die "random intercepts" auf Personenebene enthielt.

³¹⁾ Um zu überprüfen, wie sich diese Einschränkung auf die Ergebnisse auswirken würde, wurden alle Schätzungen auch ohne diese Altersrestriktion durchgeführt. Die Regressionskoeffizienten fielen größtenteils sehr ähnlich aus, nur bei den Interaktionstermen von Geschlecht und höchstem Bildungsabschluss zeigten sich Unterschiede. Im nicht-alterseingeschränkten Modell hatten die Interaktionsterme einen signifikanten Einfluss, im alterseingeschränkten Modell dagegen nicht. Dies lässt darauf schließen, dass die signifikanten Interaktionseffekte von Geschlecht und höchstem Bildungsabschluss im nicht-alterseingeschränkten Modell ein Resultat des geschlechtsspezifischen Ausbildungsverhaltens sein könnten.

³²⁾ Es wurde das R Paket "lme4" verwendet; die Schätzung von "random intercepts" für jede Person modelliert explizit die stochastische Abhängigkeit, welche durch das mehrfache Auftreten von Personen zu verschiedenen Messzeitpunkten in den Mikrozensus-Daten vorliegt.

- Anschließend wurden die beiden zentralen Variablen Geschlecht und Niederösterreich als "fixed effects" in das Modell aufgenommen (Modell 1)
- In Modell 2 wurden schließlich alle weiteren unabhängigen Variablen als "fixed effects" aufgenommen: Alter, Urbanisierungsgrad, Bildung, Staatsbürgerschaft und Eltern.
- In Modell 3 wurden Interaktionseffekte jeder unabhängigen Variable mit der Variable Niederösterreich aufgenommen.
- In Modell 4 wurden Interaktionseffekte jeder Variable mit der Variable Geschlecht aufgenommen.

Abbildung 23: **Beschäftigungsquote Alter und Geschlecht in Niederösterreich (einschließlich Standardfehler)**



Q: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, gepoolter Datensatz 2017-2019, abif-Berechnungen.

Aus der Auflistung der globalen Modelleigenschaften, wie in Übersicht 3 dargestellt, lässt sich ableiten, dass im Modellvergleich das Modell 4 am besten abschneidet (am sinkenden AIC-Wert erkennbar) und damit am geeignetsten für eine Analyse der Einflussfaktoren auf den Erwerbsstatus erscheint. Außerdem wurde die Robustheit der Modelle überprüft³³).

³³) Die Residuendiagnostik wurde mit dem R-Paket "DHARMA" durchgeführt (Hartig, 2022). Die Verteilung der Residuen wies zwar einen Knick im QQ-Graph auf, welcher auf ein geringfügiges Verteilungsproblem hindeuten könnte, war aber ansonsten unauffällig. Der "bootstrap"-basierte Ausreißertest wurde für keines der Modelle signifikant. Multikollinearität lag in keinem der Modelle ohne Interaktionsterme vor (GVIF < 2 für alle Parameter in allen Modellen ohne Interaktionsterme). Der Vergleich verschiedener Schätz-Algorithmen mittels `lme4::allFit` Prozedur zeigte konsistente Parameterschätzungen für Modell 0, 1, 2, und 4. Bei Modell 3 wiesen viele Schätz-Algorithmen Konvergenzprobleme auf,

Übersicht 3: Modelleigenschaften

	df	AIC	BIC	logLik
Modell 0	2	99.715,9	99.736,8	-49.856,0
Modell 1	4	99.630,6	99.672,3	-49.811,3
Modell 2	14	98.968,8	99.114,9	-49.470,4
Modell 3	24	98.984,9	99.235,4	-49.468,4
Modell 4	25	98.900,3	99.161,2	-49.425,1

Q: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, gepoolter Datensatz 2017-2019, abif-Berechnungen. Alterseinschränkung auf 25 bis 58 Jahre (n(obs)=252.341, n(Personen)=73.850).

Die Modellauswahl im Modellvergleich erfolgte mittels χ^2 -Tests. Das "Niederösterreich"-Interaktionsmodell (M3) erklärte die Daten nicht besser als das weniger komplexe Modell (M2). Modell 4 zeigte die beste Passung an die Daten (Übersicht 4)³⁴).

Übersicht 4: Modellvergleiche mittels Chi-Quadrat-Test

	χ^2	Δdf	p
Modell 0 vs. Modell 1	89,3	2	<0,001
Modell 1 vs. Modell 2	681,8	10	<0,001
Modell 2 vs. Modell 3	3,9	10	0,951
Modell 2 vs. Modell 4	90,5	11	<0,001

Q: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, gepoolter Datensatz 2017-2019, abif-Berechnungen. Der Vergleich von M3 und M4 ist nicht möglich, da die Modelle nicht "nested" sind.

6.2 Schätzergebnisse

Den vorliegenden Schätzergebnissen zufolge zeigt sich, dass die Chance, erwerbstätig zu sein, unter Kontrolle der jeweils anderen Variablen, signifikant von Bildungsabschluss, Staatsbürgerschaft, Region (Urbanisierungsgrad) und Elternschaft abhängen³⁵); der Geschlechtsaspekt wird dagegen erst in Kombination mit Staatsbürgerschaft und Elternschaft relevant. Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss haben im Vergleich zu Personen, die eine Matura abgeschlossen haben, eine signifikant geringere Chance, erwerbstätig zu sein, Hochschulabsolventinnen und -absolventen dagegen eine signifikant höhere Chance. Dies gilt gleichermaßen für Frauen und Männer.

vermutlich, da die Aufnahme von Interaktionseffekten mit Niederösterreich (J/N) zu einer zu schlechten Modellpassung führte.

³⁴) Die Analyse wurde auch mit auf Niederösterreich beschränkten Daten durchgeführt. Die Modellierung ergab im Hinblick auf Regressionskoeffizienten ähnliche Muster wie die österreichweite Modellierung, wobei aufgrund der geringeren Stichprobengröße größere Schätzungenauigkeiten auftraten. Aufgrund der geringen Vorhersagekraft der "Niederösterreich"-Variable in gesamt-österreichischen Modellen und der Ähnlichkeit der Regressionskoeffizienten in niederösterreichischen Modellen wurde die österreichweite Modellierung als das mächtigere Modell bevorzugt.

³⁵) Auffällig ist, dass der Regressionskoeffizient für Frauen beim Hinzufügen der Interaktionsterme in M4 nicht-signifikant wurde. Dies lässt sich durch die hohe Multikollinearität der Geschlechts-Interaktionsterme erklären und ist ein Hinweis darauf, dass die beobachteten Geschlechtsunterschiede in der Chance auf Erwerbstätigkeit sich zum Teil durch über-additive Effekte mit Drittstaatsangehörigkeit und Elternschaft erklären lassen.

Übersicht 5: Determinanten der Erwerbstätigkeit

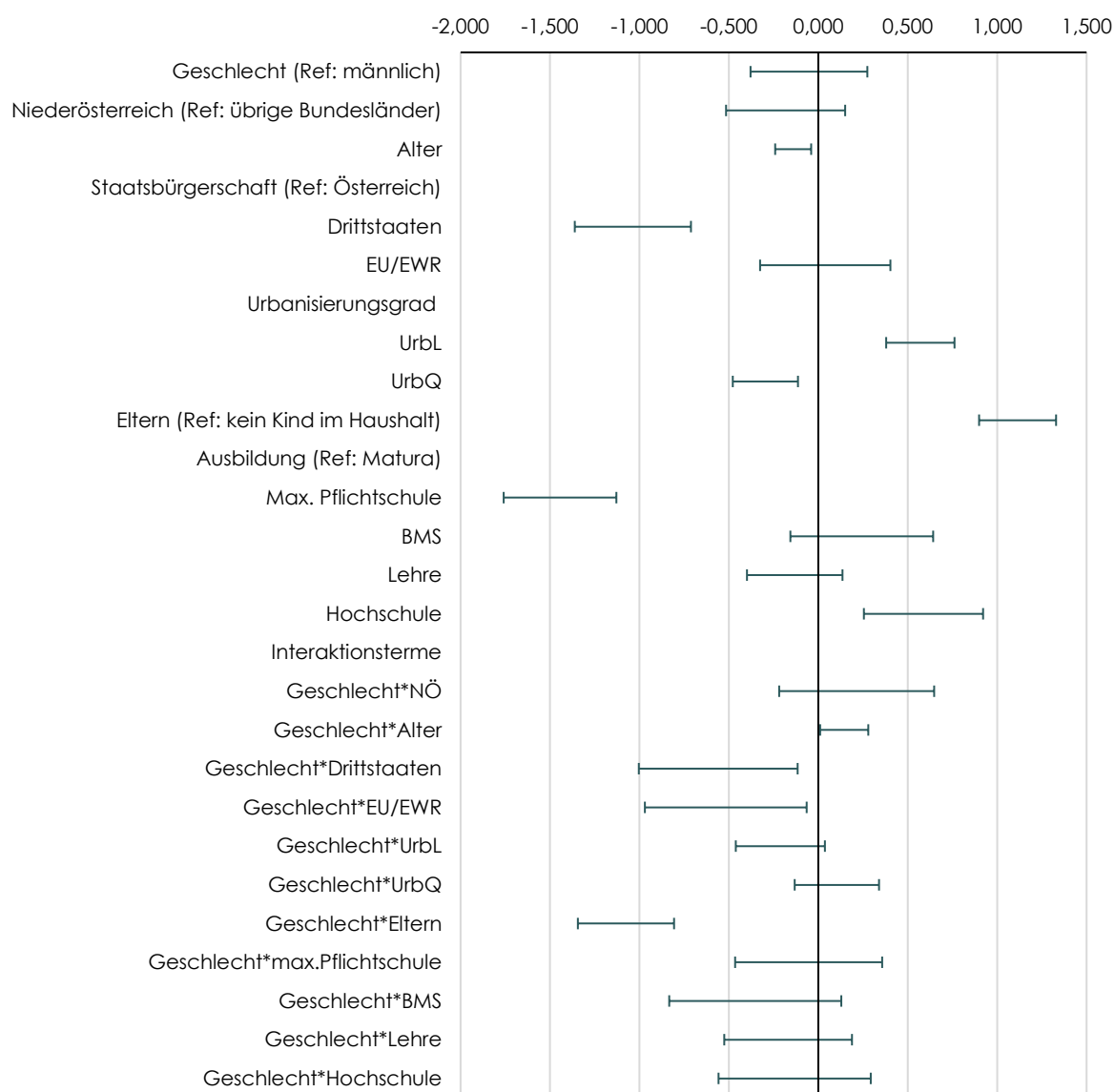
	Ref: EWT			
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	Estimate	Estimate	Estimate	Estimate
Niederösterreich (Ref: übrige Bundesländer)	0,193*	-0,053	-0,069	-0,183
Geschlecht (Ref: männlich)	-0,617**	-0,719**	-0,735**	-0,052
Alter		-0,041	-0,034	-0,140**
Staatsbürgerschaft (Ref: Österreich)				
Drittstaaten		-1,287**	-1,275**	-1,037**
EU/EWR		-0,275**	-0,233**	0,039
Urbanisierungsgrad				
Urbanisierungsgrad: Linearer Trend		0,435**	0,426**	0,571**
Urbanisierungsgrad: Quadratischer Trend		-0,233**	-0,252**	-0,296**
Eltern (Ref: kein Kind im Haushalt)		0,440**	0,431**	1,114**
Ausbildung (Ref: Matura)				
Max. Pflichtschule		-1,431**	-1,424**	-1,444**
BMS		0,024	0,053	0,243
Lehre		-0,219**	-0,197**	-0,132
Hochschule		0,525**	0,543**	0,588**
Interaktionsterm				
NÖ*Geschlecht			0,150	
NÖ*Alter			-0,059	
NÖ*Drittstaaten			-0,125	
NÖ*EU/EWR			-0,471	
NÖ*Urbanisierungsgrad			0,251	
NÖ*Eltern			0,084	
NÖ*max.Pflichtschule			-0,091	
NÖ*BMS			-0,266	
NÖ*Lehre			-0,200	
NÖ*Hochschule			-0,170	
Geschlecht*NÖ				0,215
Geschlecht*Alter				0,145**
Geschlecht*Drittstaaten				-0,559**
Geschlecht*EU/EWR				-0,517**
Geschlecht*UrbL				-0,212*
Geschlecht*UrbQ				0,104
Geschlecht*Eltern				-1,075**
Geschlecht*max.Pflichtschule				-0,054
Geschlecht*BMS				-0,352
Geschlecht*Lehre				-0,169
Geschlecht*Hochschule				-0,132

Q: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, gepoolter Datensatz 2017-2019, abif-Berechnungen.*** Signifikant bei $P \leq 0,001$, ** Signifikant bei $P \leq 0,05$, * Signifikant bei $P \leq 0,1$. Ref ... Referenzkategorie.

Außerdem sinkt mit zunehmendem Alter die Chance, erwerbstätig zu sein. Mit Blick auf die Staatsbürgerschaft ist zu erkennen, dass Personen aus Drittstaaten signifikant weniger wahrscheinlich erwerbstätig sind, wobei Frauen aus Drittstaaten zusätzlich überproportional geringe Chancen auf Erwerbstätigkeit aufwiesen. Unter EU-/EWR-Staatsangehörigen zeigen sich dagegen keine nennenswerten Unterschiede in der Erwerbstätigkeit, höchstens unter Frauen. Mit

Blick auf Kinder im Haushalt ist zu erkennen, dass die Chance, erwerbstätig zu sein, in Haushalten, in denen mindestens ein Kind lebt, signifikant höher ist als in kinderlosen Haushalten. Allerdings zeigt sich hier ein starker, über-additiver Einfluss des Geschlechts: Während Männer mit einem Kind im Haushalt eine höhere Chance auf Erwerbstätigkeit aufweisen, ist die Chance auf Erwerbstätigkeit für Frauen mit einem Kind im Haushalt überproportional geringer (Übersicht 5, Abbildung 24).

Abbildung 24: **95%-Konfidenzintervalle der Regressionskoeffizienten des Modell 4**



Q: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, gepoolter Datensatz 2017-2019, abif-Berechnungen. Intercept nicht dargestellt ($\beta_0 = 9,88$). $\beta_x < 0$ impliziert eine geringere Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein.

6.3 Fazit

Die vorliegenden Schätzergebnisse zu den Determinanten, die die Beschäftigung beeinflussen, zeigen, dass geschlechtsspezifische Aspekte in den Teilnahmechancen erst dann eine besondere Relevanz erhalten, sobald diese mit der Staatsbürgerschaft oder Elternschaft verknüpft werden. Die Wechselwirkungen zwischen Geschlecht und Drittstaatsangehörigkeit, Geschlecht und Elternschaft und den Einflussfaktor Bildung und Drittstaatsangehörigkeit wirken entscheidend auf den Beschäftigungsstatus ein. Die Ergebnisse belegen somit, dass Mütter eine deutlich geringere Chance auf Beschäftigung haben als Väter, d. h. bei Frauen der Familienzusammenhang für die Beschäftigung wichtiger ist als unter Männern. „Mutter sein“ bedeutet für Frauen eine niedrigere Beschäftigungsquote, während „Vater sein“ für Männer mit einer besonders hohen Beschäftigungswahrscheinlichkeit einhergeht. Die Interdependenzen zwischen „Geschlecht“ und Staatsbürgerschaft weisen auf Intersektionalität³⁶⁾ hin.

7. Befragung von Expertinnen und Experten

7.1 Methode

Von Mai bis August 2022 wurden 11 Interviews mit Expertinnen und Experten per Telefon oder Videokonferenz durchgeführt (eine Liste der interviewten Personen sowie der Leitfaden befinden sich im Anhang). Ihre Expertise umfasst sowohl rechtliche Aspekte und arbeitsmarktpolitische Gegebenheiten in Niederösterreich wie auch die Erfahrungen von Beratungsstellen und Frauenbeschäftigungsprojekten in Niederösterreich mit den spezifischen Herausforderungen ihrer Klientinnen am Arbeitsmarkt.

Die Gespräche dauerten etwa eine halbe Stunde bis eine Stunde und wurden aufgezeichnet und anschließend verschriftlicht. Die interviewten Personen wurden um ihre Zustimmung zur Verwendung von wörtlichen Zitaten gebeten. Diese erteilten bis auf eine Person alle Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner. Die Auswertung der Transkripte erfolgte inhalts-/themenanalytisch.

Nachfolgend werden einleitend die allgemeinen Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration von Frauen in Niederösterreich behandelt und anschließend um die spezifischen Herausforderungen, mit denen Migrantinnen konfrontiert sind, ergänzt. Danach werden Handlungsbedarf und Verbesserungsnotwendigkeiten dargelegt.

7.2 Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration von Frauen in Niederösterreich

Aus der Sicht der befragten Personen ist eine Erhöhung der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt in Niederösterreich wünschenswert, weil damit nicht nur eine Verbesserung ihrer

³⁶⁾ In der Diskriminierungsforschung gelten die drei Kategorien „sex, class, race“ als die zentralen Merkmale, auf Basis derer diskriminiert wird. Bei einer Intersektionalität tauchen Diskriminierungsformen nicht isoliert voneinander auf, sondern werden in ihren Interdependenzen und Überkreuzungen (intersections) betrachtet. Sie addieren sich nicht nur, sondern führen zu eigenständigen Diskriminierungserfahrungen. Sofern Erwerbsarbeit als zentraler Faktor von Teilhabe gesehen wird, kann von (Mehrfach-)Diskriminierung auf Basis der genannten Faktoren gesprochen werden.

finanziellen und sozialen Lage einhergeht, sondern auch das Arbeitskräfteangebot in Zeiten einer starken Arbeitskräftenachfrage erhöht wird. In den Interviews wurde darauf hingewiesen, dass sich das Arbeitsplatzangebot in Niederösterreich heterogen gestaltet und auch die Bevölkerungsstruktur regionale Spezifika aufweist. Ländliche Gemeinden und dünn besiedelte Gebiete sind in Niederösterreich ebenso anzutreffen wie städtische Strukturen. Eine Besonderheit stelle das Umland von Wien dar, in dem mehrheitlich gut ausgebildete und gut verdienende Personen leben (Bock-Schappelwein & Sinabell, 2019).

In den Interviews wurden insbesondere auf mobilitätsspezifische Barrieren sowie auf Herausforderungen, die aus unzureichender Kinderbetreuung, gesundheitlichen Einschränkungen, spezifischen Berufsinteressen und fehlender formaler Ausbildung bzw. fehlendem Zugang zu Weiterbildungsaktivitäten hingewiesen.

7.2.1 Mobilität

In Niederösterreich sind viele Arbeitsplätze von ländlichen Gebieten aus schwierig zu erreichen, was in den Interviews häufig als ein Hindernis für die Arbeitsmarktintegration von Frauen genannt wurde. Das Angebot und die Fahrplanintervalle öffentlicher Verkehrsmittel wurden als in weiten Teilen Niederösterreichs ausbaufähig erachtet. Die Fahrpläne der öffentlichen Verkehrsmittel passen nach Aussage der Interviewten nicht immer zu den in vielen Branchen üblichen Arbeits- bzw. Schichtzeiten sowohl morgens als auch abends und in der Nacht und insbesondere während der Ferienzeiten, wenn der Fahrplan noch weiter ausgedünnt wird. Außerdem wurden fehlende Querverbindungen zwischen den Bezirken bzw. Regionen wie etwa im Weinviertel angesprochen, wo beispielsweise Mistelbach von Hollabrunn aus nur über Wien zu erreichen sei. Zugleich wurde aber auch auf die fehlende Bereitschaft vieler Landbewohnerinnen hingewiesen, auch bei vorhandener Verkehrsverbindung nicht in die Großstadt Wien pendeln zu wollen.

Somit bleibt in Niederösterreich häufig nur der Individualverkehr, um die Arbeitsstelle zu erreichen. Jedoch verfügen nicht alle Frauen über einen Führerschein oder ein eigenes Auto bzw. wird das Familienauto vom Mann genutzt, der zumeist Vollzeit arbeitet. Für alleinstehende Frauen sei außerdem die Finanzierung eines Autos oft nicht bewältigbar, für einige stelle sogar die Finanzierung einer Monatskarte eine finanzielle Herausforderung dar.

7.2.2 Kinderbetreuung

Aufgrund von Betreuungsaufgaben können viele Frauen oft nur am Vormittag am Arbeitsplatz anwesend sein, jedoch würden nur wenige Arbeitsstellen diese Möglichkeit bieten. Außerdem stellen Ferienzeiten, wechselnde Wochenpläne oder der Notwendigkeit zum kurzfristigen Einspringen Frauen mit Betreuungspflichten vor weitere Herausforderungen. Die Relation von zusätzlichen privat zu finanzierenden Kinderbetreuungskosten gegenüber dem Mehrverdienst durch Ausweitung der Arbeitszeit wäre oft ungünstig. Zugleich werden in vielen Familien Betreuungstätigkeiten nach wie vor überwiegend in der ausschließlichen Zuständigkeit der Frauen gesehen.

7.2.3 Gesundheitliche Einschränkungen

Viele Kundinnen in Arbeitsmarktprojekten bzw. Beratungen im Alter ab 45 oder 50 Jahren haben nach Aussage der befragten Beraterinnen gesundheitliche Probleme, die es ihnen unmöglich machen, weiterhin in körperlich anstrengenden Berufen zu arbeiten. Beispielsweise führen zehn oder 15 Jahre Tätigkeit im Handel zu Rückenproblemen, da die Frauen schwere Kisten tragen und Waren in Regale hochheben mussten. Auch Jobs, die in der Küche oder in der Reinigung sowie in eingeschränktem Ausmaß in der Produktion angeboten werden, seien für diese Frauen nicht mehr bewältigbar. Verfügen diese Frauen nicht über ein Bildungsniveau, das für alternative Tätigkeiten ohne manuellen Schwerpunkt wie etwa Bürotätigkeiten geeignet ist, seien Alternativen schwierig zu finden.

Die Beraterinnen sagten auch aus, dass bei beratenen Frauen schon vor der COVID-19-Pandemie nicht selten psychische Probleme zu beobachten waren. Die Belastungen der COVID-Krise hätten diese Problematik noch verschärft.

7.2.4 Berufsinteressen, Aus- und Weiterbildung

Nach Aussage der Expertinnen und Experten streben junge Frauen nach wie vor überwiegend Tätigkeiten in frauendominierten Berufsfeldern an, wie im Handel, als Friseurin sowie in der Pflege oder Kinderbetreuung, wohingegen weniger traditionelle Berufe kaum im Fokus stehen.

Barrieren im Arbeitsmarktzugang sind laut den Interviews keine am Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen bzw. überhaupt eine fehlende formale Ausbildung. Gleichfalls einschränkend wirken mangelnde digitale Kenntnisse, auch bei jüngeren Frauen, die zwar ein Smartphone bedienen können, aber über keine grundlegenden Kenntnisse in Office-Programmen (Excel, Word) verfügen.

Aufschulungen stoßen nach Aussage der Befragten auf Hindernisse, da in ländlichen Gebieten in Niederösterreich, etwa im Waldviertel und Weinviertel, kaum passende Kurse angeboten werden und daher die Anfahrtswege für weiter entfernte Kurse für die Frauen nicht bewältigbar sind bzw. der dafür nötige Zeitaufwand nicht mit der Familie vereinbar ist. Weiterbildungen seien zudem für viele Frauen finanziell nicht leistbar.

7.3 Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationshintergrund in Niederösterreich

Mit Blick auf herkunftsspezifische Aspekte wurde in den Interviews wiederholt darauf hingewiesen, dass es sich bei Frauen mit Migrationshintergrund um eine heterogene Gruppe handelt, deren Mitglieder sich nach Herkunftsland, Kultur und Ausbildungsniveau sowie nach Aufenthaltsdauer in Österreich und Grund der Zuwanderung unterscheiden. Frauen mit Migrationshintergrund stehen nach Aussage der Interviewten vor den gleichen Herausforderungen, die für die Arbeitsmarktintegration aller Frauen bestehen, die sich jedoch teilweise noch verschärfen.

Nach Aussage der Interviewten lebt eine größere Anzahl von Personen mit Migrationshintergrund in St. Pölten, Mödling, Baden, in Wiener Neustadt Stadt und Land und außerdem im Westen in Amstetten. In bestimmten Regionen Niederösterreichs haben sich laut Interviewten unterschiedliche Communities etabliert, wie etwa die türkische Community, die traditionell im

Bezirk Gmünd, in Wiener Neustadt, St. Pölten und in Neunkirchen stark vertreten sei. In Horn und Waidhofen/Thaya hingegen würden sich eher Personen aus Syrien niederlassen. Generell siedeln sich nach Angabe der Befragten neu Zugewanderte eher in Gebiete an, wo sie bereits eine Community aus ihren Heimatländern vorfinden.

Nach Aussage der Interviewten bestehen zwischen den Regionen in Niederösterreich (Waldviertel, Weinviertel, Mostviertel, Industrieviertel, Zentralraum) teils große Unterschiede im Arbeitsplatzangebot für Frauen mit Migrationshintergrund. Arbeitsplätze für Migrantinnen würden vor allem größere (Industrie-)betriebe im Mostviertel, in Wiener Neustadt und in St. Pölten zur Verfügung stellen.

Die Spezifika in den Herausforderungen für Frauen mit Migrationshintergrund werden nachfolgend mit Blick auf Mobilitätseinschränkungen, Kinderbetreuung, Arbeitsteilung in der Familie, Kultur und Religion, Diskriminierung, Sprachkenntnisse, Aus- und Weiterbildung bzw. Dequalifizierung sowie auf Aufenthaltsdauer in Österreich und Grund der Zuwanderung und abschließend mit Blick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen behandelt.

7.3.1 Mobilität

Die Schwierigkeiten, die Arbeitsstellen zu erreichen, sind für viele Migrantinnen dringender, weil sie gerade in jenen Branchen überproportional oft beschäftigt sind, wie in der Reinigung, im Handel oder in der Produktion, in denen atypische Arbeitszeiten häufiger auftreten. Die Arbeitszeit beginnt zumeist frühmorgens, wenn noch keine Kinderbetreuung und kaum öffentliche Verkehrsmittel zur Verfügung stehen. Zuwanderinnen, die bereits im Heimatland einen Führerschein erworben haben, können darauf aufbauen und benötigen in Österreich lediglich eine Fahrprüfung. Frauen, die dagegen keinen Führerschein besitzen, stoßen bei Sprachbarrieren auf das Hindernis, dass der Fahrunterricht, die Theorie und die Führerscheinprüfung nur in wenigen Sprachen angeboten werden³⁷⁾.

7.3.2 Kinderbetreuung und Arbeitsteilung in der Familie

Wie die Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen in den Interviews feststellten, hat die „Herkunftskultur“³⁸⁾ eine beträchtliche Auswirkung auf die Arbeitsteilung innerhalb der Familie und die Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Frauen. Frauen werden vielfach noch stärker als ausschließlich für die Kinder und den Haushalt zuständig betrachtet, zudem sind häufig die Kinderzahl größer, die betreut werden müssen. Wird die Rolle der Frau in der Familie traditionell auf Haushalt und Kinderbetreuung beschränkt und wird es als Ideal angesehen, wenn der Mann die Familie allein ernähren kann, ist die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt eher gering.

³⁷⁾ Die Prüfung kann gegenwärtig auf Deutsch, Englisch, Kroatisch oder Slowenisch sowie in Gebärdensprache abgelegt werden: https://www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente_und_recht/fuehrerschein/1/1/Seite.040140.html In den Interviews wurde darauf hingewiesen, dass noch bis vor einigen Jahren eine höhere Anzahl an Sprachen angeboten wurde.

³⁸⁾ Wie bei der Analyse der Interviewtexte sichtbar wird, meinen die interviewten Personen mit „Herkunftskultur“ hauptsächlich die in den Familien bestehenden Rollenmuster.

Insbesondere aus der Türkei stammende Frauen seien überwiegend stark in ihre Community eingebunden, deren Mitglieder zumeist aus der gleichen Region stammen. In diesen oft ländlichen Gebieten sei Erwerbsarbeit außerhalb der Landwirtschaft insbesondere für Frauen unüblich, was sich auch auf die Erwerbsbeteiligung im Zielland auswirke. Auch Frauen aus dem Iran, dem Irak und Libyen würden sich hauptsächlich in der eigenen Community bewegen und auch nicht mit Personen aus anderen muslimischen Herkunftsländern in Kontakt kommen. Einerseits wurde ausgesagt, dass dieses Leben in der Community dazu führt, dass keine Netzwerke außerhalb der Community existieren und die Frauen auch keine private Kinderbetreuung außerhalb der Community organisieren können. Demgegenüber wurde aber auch erwähnt, dass die Community bei der Kinderbetreuung unterstützend wirken kann und den Frauen ermögliche, eine Arbeit anzunehmen. Zugleich wurde aber auch bezweifelt, dass dies ausreiche, um die Kinderbetreuung während einer Beschäftigung einschließlich Fahrzeiten zu sichern.

7.3.3 Kultur und Religion

Anders als Frauen, die ausschließlich in ihren Communities verbleiben, zeige sich eine ungleich höhere Arbeitsmarktintegration unter Frauen, die aus Ländern stammen, in denen die Frauenerwerbsbeteiligung traditionell hoch ist wie beispielsweise aus Polen, Tschechien oder aus der Slowakei. Eine hohe Motivation zur Arbeitsmarktintegration sowie zu Aus- und Weiterbildungsaktivitäten wurde auch den Syrerinnen und den Ukrainerinnen sowie den Marokkanerinnen zugeschrieben.

Kulturelle und religiöse Normen und Verhaltensvorschriften können laut Interviewten einer erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt im Wege stehen. Vor allem Regeln einiger Rechtsschulen des Islam wurden als problematisch für die Arbeitsmarktintegration geschildert. So wurde ausgesagt, dass muslimische Frauen zumeist nur eingeschränkt in Küchen eingesetzt werden können, da sie kein Schweinefleisch anfassen und nicht mit vergorenen Lebensmitteln arbeiten dürfen, wozu auch Essig oder Blätterteig zählen³⁹⁾. Die in der Zeit des Ramadans einzuhaltenden religiösen Rituale seien ein weiteres Hindernis, überdies seien Frauen traditionell für die damit verbundenen Arbeiten zuständig. In den Gesprächen wurde als eine weitere Problematik genannt, dass in muslimischen Communities die Ansicht verbreitet sei, dass Frauen nach dem Sonnenuntergang keine berufliche Tätigkeit ausüben sollen. In den Wintermonaten sei diese Vorgabe kaum einzuhalten. Dazu komme die Norm, dass Kontakt mit Männern im Beruf möglichst zu vermeiden sei.

Als eine weitere Problematik wurden Feindseligkeiten zwischen den Herkunftsnationen angesprochen, die beispielsweise dazu führen können, „(...) dass eine arabische Frau nicht in einem Friseurgeschäft arbeiten will, in dem ein Türke Chef ist. Die Gründe dafür weiß ich nicht genau. Das kommt auch immer wieder vor. Oder dass eine russische Frau nicht mit einer arabischen

³⁹⁾ Im Islam gibt es zahlreiche Verhaltensregeln, die den Gläubigen nahegelegt werden. Gläubige finden ihren individuellen Umgang mit diesen Regeln. Je nach „Rechtsschule“ können diese v.a. im Detail unterschiedlich und auch innerhalb einer Rechtsschule widersprüchlich ausfallen. Essig aus Früchten gilt als „rein“. Je nach Herstellungsprozess gilt dieser und damit verbundene Produkte in den Rechtsschulen als „unrein“. <http://www.halalwiki.net/index.php/Essig>

Frau zusammenarbeiten will“ (Galhuber). Erwähnt wurde aber auch, dass gerade aus der Türkei stammende Frauen im Sommer längere Urlaube in der Heimat planen: „Es kommen immer wieder Frauen zum Vorstellungsgespräch zu uns, die sagen, dass sie momentan keinen Job antreten können, weil sie einen Urlaub ins Heimatland gebucht haben“ (Galhuber).

7.3.4 Erste, zweite und dritte Generation

Die erste Generation zugewanderter Frauen hat nach Aussage der Befragten mit dem Erwerb der deutschen Sprache zu kämpfen und häufig noch geringe Kenntnisse über ihre Rechte und Pflichten in Österreich. Die Frauen identifizieren sich oft sehr stark mit dem Herkunftsland und der dazugehörigen Community. Angehörige der zweiten Generation sind nach Aussage der Interviewten bereits mit den österreichischen Gegebenheiten vertraut. Sie wissen etwa, wie Behördenwege anzugehen sind oder wie man eine Ausbildung absolviert. Auch Sprachprobleme sind weitestgehend überwunden. Die zweite Generation fühle sich sowohl der Herkunftskultur als auch der österreichischen Gesellschaft zugehörig. Dies könne zu Identitätsproblemen führen, da sich die gesellschaftlichen Anforderungen stark unterscheiden oder sogar widersprechen können und es daher kaum möglich sei, die Anforderungen beider Seiten zu erfüllen. In Österreich werde etwa auch von Frauen erwartet, sich am Erwerbsleben zu beteiligen. Die dritte Generation ist nach Aussage der Befragten überwiegend vollkommen integriert. Auch der Bildungsgrad steigt, wie die Expertinnen und Experten berichteten: Während etwa aus der Türkei stammende Frauen, die in den 70er Jahren als Gastarbeiterinnen oder als Ehefrauen von Gastarbeitern ins Land kamen, oft nur über einen Volksschulabschluss verfügten, besuchen ihre Enkelinnen bereits recht häufig das Gymnasium. Betont wurde auch, dass der soziale Aufstieg der Kinder und Enkelkinder für die (älteren) Frauen ein wichtiges Anliegen ist.

7.3.5 Diskriminierung

In den Interviews wurde darauf hingewiesen, dass Frauen mit im Bewerbungsschreiben klar erkennbarem Migrationshintergrund oft schlechtere Chancen haben, eine Stelle zu bekommen. Für muslimische Frauen, die Kopftuch tragen, sei dieses insbesondere in ländlichen Regionen ein Vermittlungshindernis bei Jobs mit Kontakt mit Kundinnen und Kunden. Auch kopftuchtragende Frauen, die Ausbildungen vorweisen können, die am Arbeitsmarkt nachgefragt werden, haben nach Angabe der Interviewten insbesondere im ländlichen Raum Probleme, eine Anstellung zu finden. Als Beispiel wurden Hörakustikerinnen und Optometristinnen genannt. Im städtischen Raum sei diese Problematik geringer ausgeprägt, in St. Pölten beispielsweise würden zunehmend Frauen mit Kopftuch auch im Kundinnen- und Kundenkontakt eingesetzt. Dies sei aber auch darauf zurückzuführen, dass es viele offene Stellen gibt und die Arbeitgeber daher toleranter sein müssen.

Das AMS rate laut Interviewten daher, Bewerbungsschreiben bevorzugt ohne Foto⁴⁰⁾ zu verschicken, damit die jeweilige Bewerberin im persönlichen Gespräch die Chance bekommt, die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber zu überzeugen.

7.3.6 Sprachkenntnisse

Wie die Interviewten betonten, unterscheiden sich die Anforderungen an die Deutschkenntnisse je nach Berufsbereich. Gute Deutschkenntnisse seien insbesondere bei Berufen mit Kundinnen- und Kundenkontakt unerlässlich, zusätzlich sollte der regionale Dialekt verstanden werden. Ungenügende Kenntnisse der deutschen Sprache wurden als eine häufige Barriere für die Integration in den Arbeitsmarkt identifiziert.

Das Erlernen der deutschen Sprache sei für manche gering qualifizierte Frauen, die unter Umständen Analphabetinnen sind, eine große Hürde. Die Rahmenbedingungen innerhalb der Familie und der Community, in der zumeist ausschließlich die Sprache des Herkunftslandes gesprochen wird oder auch eine negative Einstellung gegenüber der Notwendigkeit des Spracherwerbs können laut Befragten für die Frauen weitere Hindernisse darstellen, sich die notwendigen Deutschkenntnisse anzueignen. Auch nach vielen Jahren in Österreich würden manche Frauen die deutsche Sprache nicht ausreichend beherrschen und daher in gering qualifizierten Jobs tätig sein oder im Haushalt verbleiben und Familienmitglieder Dolmetschtätigkeiten übernehmen. Männer mit Migrationshintergrund hätten dagegen im Beruf oft Gelegenheit, Deutsch und die lokale Mundart zu lernen.

Durchgehend wurde das ausreichende Angebot an Sprachkursen als notwendig hervorgehoben, was jedoch laut Einschätzung der arbeitsmarktpolitischen BeraterInnen nicht immer der Fall sei. Die Zuständigkeiten für die Deutschkurse auf dem Level von A1 und A2 (für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte) seien vom AMS zum Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) verlagert worden. Mit öffentlichen Verkehrsmitteln sei ein Kursort wie St. Pölten von ländlichen Gebieten in Niederösterreich aus schwer erreichbar. Außerdem würden Kurse, die aufeinander aufbauen, in zu großen zeitlichen Abständen stattfinden, sodass die erworbenen Kenntnisse in der Zwischenzeit bereits wieder vergessen werden: „Beim ÖIF in Gmünd, da finden die Kurse A1, A2, B1, B2 vielleicht einmal im Jahr statt. Jetzt sitzen die ein Jahr da und warten auf den nächsten Kurs“ (Hiemetzberger/Neumann). Nach Auskunft bietet der ÖIF in Niederösterreich Kurse in St. Pölten, Wr. Neustadt, Baden, Amstetten, Gmünd, Neunkirchen, Bruck/Leitha, Tulln, Horn, Mödling und Scheibbs an. In der Vergangenheit hätte es gelegentlich Kursverschiebungen und selten auch Absagen aufgrund zu geringer Nachfrage gegeben, dies sei aber derzeit nicht der Fall, da die Nachfrage wieder höher sei. Kursinstitute und ÖIF haben das Interesse, dass Kurse rasch aufeinander folgen. Frauen werde auch über Einzelförderung eine Kursteilnahme bei weiteren regionalen Kursanbietern ermöglicht und auch Online-Kurse würden angeboten. Zur Beschleunigung des Kurseinstiegs werde in Zukunft das Erstgespräch, die Kursanmeldung und die Einstufung am selben Termin beim ÖIF stattfinden.

Die Covid-19-Pandemie hat diese Problematik weiter verstärkt. Kurse konnten nicht face-to-face abgehalten werden, wodurch die einen alltagstauglichen Spracherwerb fördernde Konversation der Teilnehmenden untereinander auf der Strecke blieb.

7.3.7 Qualifikation, Matchingprobleme und Dequalifizierung

Nach Angabe der Expertinnen und Experten sind die Chancen auf eine Integration in den Arbeitsmarkt in hohem Maße von der formalen Qualifikation der Frauen mit Migrationshintergrund abhängig. „Das Wichtigste ist gar nicht, wie lang sie im Land sind, sondern mit welchem

Bildungsniveau sie gekommen sind“ (Groiss). Zugewanderte Frauen mit höherem Bildungsniveau erlernen nach Aussage der Interviewten die Sprache meist rasch und haben eine hohe Motivation, sich zu integrieren. Sie finden zudem schneller Anschluss außerhalb ihrer Community und das Absolvieren von Ausbildungen bzw. Qualifizierungsmaßnahmen fällt ihnen relativ leicht. Demgegenüber finden Frauen, die keine oder nur geringe formale Qualifikationen besitzen, nur schwer Zugang zum Arbeitsmarkt. Ältere Frauen würden oft keine Berufstätigkeit anstreben. Außerdem wurde darauf hingewiesen, dass Bildung in Österreich in hohem Maße vererbt wird und die Bildungsmobilität bei Migrantinnen und Migranten geringer ausfällt als bei Österreicherinnen und Österreichern.

Allerdings stellen mobilitätsbedingte Einschränkungen aus ländlichen Gebieten bei der Erreichbarkeit von Ausbildungseinrichtungen, wie auch für einheimische Frauen, ein Hindernis für eine Qualifizierung dar. Dazu kommen Einkommenseinbußen. Für viele Frauen ist eine Qualifizierung während des Arbeitslosengeldbezugs aufgrund der Einkommenseinbußen schwer durchzuführen. „Es nützt nichts, wenn die Frau anfängt und nach einem halben Jahr hört sie auf und sagt, ich kann es mir nicht leisten und nimmt irgendeinen Job an“ (Cervenka).

Frauen mit Migrationshintergrund interessieren sich nach Aussage der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner noch stärker als Frauen ohne Migrationshintergrund insbesondere für klassische Frauenberufe. Besonders viele wünschen sich, in der Kinderbetreuung zu arbeiten. Vorstellungen aus der Herkunftskultur, welchen Beruf eine Frau ergreifen sollte, sowie religiöse Einschränkungen spielen hier eine Rolle. Der Zugang zu diesen Berufsfeldern werde jedoch erschwert, wenn die Sprachkenntnisse für die Arbeit mit Kindern oder im Büro und Einzelhandel bzw. im Kontakt mit Kundinnen und Kunden nicht ausreichen. In der Beratung sei es herausfordernd, Frauen dazu anzuregen, eine Berufswahl mit besseren Chancen am Arbeitsmarkt, besserer Bezahlung und besseren Aufstiegsmöglichkeiten zu treffen. Als Berufsfelder, in denen Frauen mit Migrationshintergrund häufig tätig sind, wurden der Reinigungsbereich, der Handel, die Land- und Forstwirtschaft und der Tourismusbereich genannt. Zudem seien Migrantinnen oft bei Arbeitskräfteüberlassern beschäftigt. Als Ausnahme wurde mehrfach erwähnt, dass syrische Frauen oft bereits im Heimatland „frauenuntypische“ Studien und Ausbildungen absolviert haben. Genannt wurden Chemie, Physik sowie Mathematik. Tätigkeiten in diesen Bereichen seien aber zumeist auch schwierig mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren, da es selten Teilzeitangebote gebe.

Migrantinnen und Migranten entwickeln nach Angabe der Interviewten aber auch eigene Berufskulturen, da in bestimmten Bereichen bereits Netzwerke vorhanden seien, an die neu Zugewanderte dann anschließen können. Als Beispiele wurde der Schnellimbissbereich bei türkischen Zuwanderinnen und Zuwanderern genannt. Diese Geschäftsfelder würden aber eher den Männern offenstehen, während die Frauen in den traditionell weiblich konnotierten Berufen verharren würden.

In den Interviews wurde angesprochen, dass Frauen, die in ihren Heimatländern formal höhere Ausbildungen bzw. Studienabschlüsse erworben haben, häufig in Österreich nicht in den entsprechenden Berufen arbeiten können, weil die Ausbildungen nicht anerkannt werden und die

Nostrifizierung hohe Kosten verursache⁴¹). Die Zeitspanne, die die Nostrifizierung dauere, sei zwar verkürzt worden, es bestehe aber diesbezüglich nach wie vor Verbesserungsbedarf. Nach Aussage der Interviewten führt diese Situation dazu, dass formal ausgebildete Migrantinnen häufig dequalifiziert beschäftigt sind. Dadurch gehe viel Wissen verloren, das am österreichischen Arbeitsmarkt benötigt werde. So wurde ein Beispiel von einer Frau aus Serbien genannt, deren abgeschlossenes Chemiestudium nicht einmal als HTL-Abschluss gewertet wurde. Bei manchen Berufen sei die Ausbildung in den Heimatländern jedoch tatsächlich nicht den österreichischen Standards angemessen. Als Beispiel wurde der Beruf Friseurin genannt, der im arabischen Raum lediglich eine zweimonatige praktische Ausbildung vorsehe. Ausbildungen wie Rechtswissenschaften oder soziale Arbeit, die auf das Herkunftsland zugeschnitten sind und damit nicht transferierbar sind, seien in Österreich ebenfalls nicht verwertbar. Teilweise würden auch Zeugnisse und Unterlagen fehlen, da sie auf der Flucht nicht mitgeführt werden konnten. Darüber hinaus fehle formal qualifizierten Personen oftmals die notwendigen Sprachkenntnisse, um eine entsprechende berufliche Position ausfüllen zu können. „Wenn die Ausbildung im Ausland abgeschlossen ist, ist das schon erschwerend, zum einen die ganzen Anerkennungen und Nostrifizierungen, und dann verlangen wir in Österreich auf Expertenebene akzentfreies Deutsch“ (Kücükyasar).

Die Befragten wiesen auf die besondere Situation von Frauen (und Männern) aus EU-Ländern hin, die rasch eine Arbeitsstelle finden müssen, da sie eine Anmeldebescheinigung benötigen⁴²). Dies führe dazu, dass sie auch Jobs annehmen würden, die nicht ihrer formalen Qualifikation entsprechen. Zudem müsse so rasch wie möglich Geld verdient werden, um Fixkosten bestreiten und/oder Geld nach Hause schicken zu können.

7.3.8 Aufenthaltsdauer, Gründe der Zuwanderung

Aus der Sicht der Interviewten entscheiden die Aufenthaltsdauer in Österreich und die Gründe der Zuwanderung über die Arbeitsmarktintegration. Arbeitsmigrantinnen und –migranten, die am Arbeitsmarkt Fuß fassen wollen, bringen oft eine hohe Motivation mit, die Sprache zu erlernen und haben nicht allzu große Schwierigkeiten mit der Integration.

Für Flüchtlinge stellt die Integration in Österreich zumeist dagegen eine große Herausforderung dar, da Fluchtmigration ungeplant und überstürzt erfolgt und oftmals mit traumatischen Erfahrungen einhergeht. Dennoch seien Flüchtlinge sehr oft hoch motiviert, eine Ausbildung zu absolvieren und eine Arbeitsstelle zu suchen. Soweit schon Erfahrungen mit den aus der Ukraine geflüchteten Frauen bestehen, wurden diese als sehr engagiert und oft auch formal gut ausgebildet erlebt. Jedoch würden sie eher kurzfristige Beschäftigungsmöglichkeiten anstreben, da sie erwarten, wieder in ihre Heimat zurückkehren zu können. Allerdings verfügen viele Ukrainerinnen nach Einschätzung der Interviewten meistens über keine Deutschkenntnisse und auch nur über geringe Englischkenntnisse, was eine Arbeitsmarktintegration bzw. ausbildungsadäquate Beschäftigung erschwert.

⁴¹) Die Nostrifizierungstaxe beträgt derzeit 150 Euro und ist im Voraus zu entrichten. Dazu kommen Gebühren und Verwaltungsabgaben: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/Anerkennung/Nostrifizierung.html>

⁴²) https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/aufenthalt/4/2/Seite.120810.html

Bei Frauen, die über Familiennachzug bzw. Familienzusammenführung nach Österreich zugewandert sind, wären Arbeitsmarktintegration oder das Erlernen der Sprache eher zweitrangig. Älteren Zuwanderinnen fiel es grundsätzlich schwerer als jüngeren, sich auf die Gegebenheiten in Österreich einzustellen. Verbreitet sei auch die Praxis, im Urlaub in ihrem Heimatland eine Ehefrau zu suchen, die oft keinerlei Bezug zum Zielland habe und aus ähnlicher ländlicher Region wie der Mann bzw. dessen Familie stamme. Besonders sei das in der türkischen Community der Fall. Flotzinger et al. (2021) weisen darauf hin, dass junge Musliminnen in Österreich gelegentlich auf Retraditionalisierung treffen, da Communities hierzulande die Modernisierung im ursprünglichen Heimatland nicht übernommen haben.

7.3.9 Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten

Die Befragten wiesen darauf hin, dass es für in Österreich Ankommende insbesondere in ländlichen Regionen aufgrund der zurückzulegenden Entfernungen oftmals schwierig ist, Beratungsleistungen, beispielsweise des österreichischen Integrationsfonds, zu erhalten. „Frauen aus dem Weinviertel müssten oft nach St. Pölten fahren, um wichtige Informationen zu bekommen. Wien wäre näher, aber die Beratungsstellen dort sind oft mit den regionalen Möglichkeiten nicht vertraut“ (Groiss). In Bezug auf die Migrantinnenberatung gibt es in Wien ein umfangreiches Angebot beim Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF), das auch für in Niederösterreich wohnhafte Migrantinnen offen steht. Persönliche Beratung werde dort von dem niederösterreichischen BeraterInnenteam durchgeführt (ÖIF-ExpertIn).

7.3.10 Rechtliche Rahmenbedingungen

Die gesetzliche Lage wurde von den Interviewten als komplex und schwer durchschaubar beschrieben. Umso schwieriger sei es für Zuwanderinnen und Zuwanderer, sich darin zurechtzufinden: „Man braucht Hartnäckigkeit und Beharrlichkeit, dass man sich da durchfragt. Und eine gewisse Selbstsicherheit, die manche nicht haben und Frauen noch weniger“ (Cervenka).

Aus den Interviews ist zu schließen, dass Behördenwege und Anträge für diverse Sozialleistungen nicht nur Menschen ohne formale Bildung zu schaffen machen. „Die Behördenwege, da greift nicht eine Hand in die andere, sondern ein Stein stellt sich vor den nächsten“ (Reithner). Selbst die Beraterinnen haben Mühe, die Amtswege zu durchschauen: „Ich kann mir nicht vorstellen, dass man das ohne Hilfe schafft, ich habe sogar selber gekämpft bei manchen Anträgen. Sozialhilfeanträge, Zuschüsse, da müssen wir uns manchmal noch durcharbeiten. Wie sollen die das alles wissen?“ (Hiemetzberger/Neumann).

Auch würden die bürokratischen Prozeduren zu viel Zeit beanspruchen. Als Beispiel wurde die Situation der ukrainischen Flüchtlinge genannt: „(...) das AMS hat nichts tun können, bevor die nicht eine blaue Karte gekriegt haben, die blaue Karte hat wieder das Innenministerium nicht auf die Schnelle ausgestellt, da vergeht so viel Zeit“ (Cervenka).

Insgesamt sind die rechtlichen Rahmenbedingungen für verschiedene Arten von Zuwanderung für (arbeitsmarktpolitische) BeraterInnen schwer überblickbar, andererseits gibt es spezialisierte Beratungsstellen bzw. Projekte. Von Seiten des/der ÖIF-ExpertIn wird angemerkt, dass MigrantInnen vermeintlich manchmal als eine Gruppe wahrgenommen würden, diese aber unter ganz unterschiedliche gesetzliche Bestimmungen fallen können.

7.4 Handlungsbedarf und Verbesserungsnotwendigkeiten

Abgeleitet aus den Herausforderungen, denen Frauen bei der Arbeitsmarktintegration gegenüberstehen, werden nachfolgend der Handlungsbedarf und die Verbesserungsnotwendigkeiten von den ExpertInnen konkretisiert. Diese reichen von Pilotprojekten über Qualifizierung und Beratung einschließlich des Ausbaus von Deutschkursen und einem Integrationsplan bis hin zur Bewertung von Arbeit.

7.4.1 Pilotprojekte

In den Interviews wurde vorgeschlagen, Forschungsprojekte und Arbeitsgruppen zu initiieren, um Teilzeitmodelle auch in für Frauen untypischen Berufen zu erarbeiten, etwa im Produktionsbereich oder auch in kleineren Betrieben wie in Kfz-Werkstätten. Derartige Initiativen könnten nicht nur den Frauenanteil in diesen Berufen erhöhen, sondern auch die Anzahl an Männern erhöhen, die Elternkarenz in Anspruch nehmen und danach ihre Arbeitszeit reduzieren.

7.4.2 Qualifizierung und Beratung

Um den Bildungsdefiziten entgegenzuwirken und die Arbeitsmarktchancen von Frauen zu erhöhen, müssten Aus- und Weiterbildungsaktivitäten sowie Beschäftigungsinitiativen noch intensiver gefördert bzw. forciert werden. Beschäftigungsprojekte, die Frauen über den zweiten Arbeitsmarkt an den ersten Arbeitsmarkt heranführen, könnten einerseits neu zugewanderte Frauen unterstützen, sofern die Betreuungszeit ausreichend lang ist, am besten ein Jahr, um in Österreich „anzukommen“. Andererseits können derartige Projekte auch dazu dienen, Migrantinnen dabei zu unterstützen, selbständig und unabhängig zu werden und Sozialkontakte aufzubauen. „Das Selbstwertgefühl versetzt Berge. Frauen mit vielen Kindern, auch Alleinerzieherinnen, ich glaube, dass das wirklich guttut, und ich hoffe, dass es (...) ähnliche Projekte sehr lange gibt, die solche Ziele haben“ (Gettinger). Die Weiterführung und der Ausbau von Angeboten, die den Frauen Gelegenheit geben, Sozialkontakte außerhalb ihrer Community zu pflegen, wurde befürwortet. Begegnungscafés könnten zudem den Spracherwerb fördern.

Die (Fortführung der) Förderung von Projekten, die Frauen ein umfassendes Angebot inklusive psychosozialer Betreuung, der Möglichkeit Deutsch zu lernen und sich auf Deutsch zu unterhalten sowie einen Safe Space und einen offenen Raum bieten, wurde als zielführend erachtet. Insbesondere sei es wichtig, Frauen, die in ihren Heimatländern in ihren Rechten stark eingeschränkt waren, dabei zu unterstützen, ihre Rechte wahrzunehmen, indem ihnen Kenntnisse der österreichischen Rechtslage vermittelt werden, etwa dass eine Frau ihren Ehemann nicht um Erlaubnis bitten muss, um einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Die Frauenberufszentren, die in allen Regionen vorhanden sind, seien laut Auskunft der interviewten Personen eine wertvolle Anlaufstelle für Frauen mit Migrationshintergrund und bieten individuelle Betreuung, angepasst an die individuelle Situation. Vorgeschlagen wurde, Informationsinitiativen ins Leben zu rufen, die Frauen darüber aufklären, welche Berufe außer den klassischen Frauenberufen noch in Frage kommen könnten. Dafür könnten Role Models eingesetzt werden: Bereits heute arbeiten (wenige) Migrantinnen beispielsweise als Installateurin oder in der Lagerlogistik. Es wurde vorgeschlagen, dieses Thema in Integrationskursen und in Deutschkursen vermehrt anzusprechen. Auch entsprechende Kampagnen über Social Media Kanäle

sowie in der Schule wurden befürwortet. Informationskampagnen im Fernsehen wurden als weniger geeignet eingestuft, da diese die Zielgruppe nur schlecht erreichen würden. Angeregt wurde auch, im Beratungskontext verstärkt Migrantinnen einzusetzen, welche ebenfalls als Role Model dienen könnten. Außerdem wurde die Fortführung und der Ausbau von Projekten begrüßt, die Frauen das Erlernen handwerklich orientierter Berufe ermöglichen.

Aus der Sicht der Beraterinnen besteht ein Bedarf an Aus- und Weiterbildungsangeboten vor Ort. Anzudenken wäre auch eine Reduktion der Mindestanzahl an Teilnehmenden, um Wartezeiten zu verringern. Die Interviewten regten auch an, lebenslanges Lernen verstärkt zu fördern und insbesondere Möglichkeiten zu schaffen, Qualifizierungen direkt in den Betrieben zu erwerben. Gerade ältere Arbeitskräfte, nicht nur solche mit Migrationshintergrund, würden sich eigeninitiativ aufgrund der hohen Kosten nur wenig weiterbilden und im Falle eines Jobverlusts würden ihre Fähigkeiten nicht mehr nachgefragt. Auch arbeitslos gewordene Migrantinnen, deren geringe Deutschkenntnisse in ihrem bisherigen Job toleriert wurden, benötigen aus der Sicht der Befragten verstärkt Unterstützung. Initiativen zur Aus- und Weiterbildung gerade bei älteren Migrantinnen könnten überdies dem Fachkräftemangel entgegenwirken. „Ich kann nicht sagen, alle ab 60 sind beim Arbeitsamt“ (Groiss). Befürwortet wurde in den Interviews auch ein unkomplizierter Zugang zu praxisorientierten EDV-Kursen, die im Arbeitsleben verwertbar sind.

Lobend erwähnt wurden in den Interviews die Angebote des AMS, die jeweils an die regionalen Bedingungen angepasst seien. Insbesondere seien mehr finanzielle Förderungen für Berufstätige notwendig, da die meisten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen des AMS ausschließlich arbeitslosen Personen zur Verfügung stehen. Spezifisch wurde die Arbeitsplatznahe-Qualifizierung "AQUA"⁴³⁾ sehr positiv bewertet und seine Weiterführung befürwortet, allerdings sollten aus der Sicht der Befragten die Kosten für die Betriebe möglichst gering gehalten werden, um eine Beteiligung zu fördern.

In der Arbeitsvermittlung ist es laut den Interviews unerlässlich, Arbeitsmarktintegration langfristig zu denken und Qualifizierung einzusetzen, damit sich die Arbeitsmarktintegration nachhaltig gestaltet. Wichtig ist aus der Sicht der interviewten Expertinnen und Experten auch die Förderung von Beratungseinrichtungen, deren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine gute Kenntnis der lokalen Beschäftigungsmöglichkeiten und ausreichende Erfahrung mit der Zielgruppe mitbringen. In den Interviews wurde auch angeregt, bei Integrationsprogrammen Trainerinnen einzusetzen, die sehr gute Kenntnisse über die jeweilige Community besitzen oder idealerweise selbst aus dieser Community stammen.

Auch bestehe ein Bedarf an kostenlosen Angeboten, die Kinder mit Migrationshintergrund beim Lernen unterstützen, da Nachhilfe für die Familien zumeist nicht leistbar sei und die Mütter ihre Kinder kaum selbst beim Lernen unterstützen können.

Die Interviewten sehen als eine große Herausforderung, nicht beim AMS gemeldete Frauen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Diese Personen könnten am besten

⁴³⁾ <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus-und-weiterbildung-/arbeitsplatznahe-qualifizierung--aqua->

über ihre Communities und spezielle (Pilot-)projekte erreicht werden. In derartigen Projekten müsse allerdings besonders darauf geachtet werden, eine Vertrauensbasis zu schaffen. Es wurden ausdrücklich Projekte empfohlen, die sehr „breit“ angelegt sind und neben der Arbeitsmarktintegration beispielsweise auch auf die Gesundheit fokussieren, da gesundheitliche Einschränkungen häufig ein Hindernis für die Integration in den Arbeitsmarkt seien.

Außerdem wurden in den Interviews Förderungen für Frauen angesprochen, die einen Ausbildungsabbruch aufgrund finanzieller Probleme verhindern.

7.4.3 Ausbau von Deutschkursen

Es wurde mehrfach in den Interviews die Dringlichkeit angesprochen, dass kostenlose Deutschkurse auf höherem Niveau benötigt werden. Nach Aussage der Interviewten sind Deutschkenntnisse auf B2-Niveau sowie mündliche Kommunikationskompetenzen notwendig, um eine Ausbildung bewältigen zu können. „(...) da müsste man sagen, dieses Niveau ist bei uns notwendig, und dann muss man aber auch die Strukturen zur Verfügung stellen“ (Cervenka). Gerade formal gering qualifizierten Migrantinnen und Analphabetinnen benötigen nach Aussage der Befragten verstärkt Unterstützung.

Bei den Deutschkursen wurde empfohlen, den Zugang nicht nach Aufenthaltsstatus zu differenzieren, sondern davon unabhängig anzubieten. Aus Sicht der Befragten sollten auch die regionalen Zugangsmöglichkeiten zu Kursen bedacht werden und Kurse des AMS bundeslandübergreifend besucht werden können. Digitale Formate sollten ebenso angedacht werden, obschon auch angemerkt wurde, dass eine fehlende Infrastrukturausstattung der Teilnahme entgegenstehen kann. Im Förderbereich des ÖIF werden zum Teil bereits solche Angebote gemacht.

Zudem wurde angeregt, spezielle Kurse für bestimmte Arbeitsbereiche in der jeweiligen Fachsprache anzubieten, in denen die beispielsweise in der Gastronomie und im Lebensmittelbereich benötigten Vokabeln gelernt werden.

7.4.4 Bewertung von Arbeit

Berufe, in denen traditionell mehr Frauen beschäftigt sind, die aber einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten, etwa in der Pflege und in der Kinderbetreuung, sollten aus der Sicht der Befragten besser entlohnt werden. Es benötige eine Aufwertung dieser wichtigen Tätigkeiten. „IT wird hoch bezahlt, und dort, wo du mit Menschen zu tun hast, da kann's um Leben und Tod gehen, das wird nicht gut bezahlt“ (Hiemetzberger/Neumann). Nur darauf zu setzen, mehr Frauen für technische Berufe zu begeistern, sei nicht zielführend.

7.4.5 Integrationsplan

Die soziale und wirtschaftliche Integration erfolgt nach Aussage der Interviewten vielfach über Vereine. Jedoch existiere keine einheitliche Strategie oder Abfolge bei der sozialen Integration für Zuwanderinnen und Zuwanderer in Österreich. Gegenwärtig herrsche ein „Kompetenzwettbewerb zwischen Bund und Ländern, teilweise Gemeinden“ (Figerl). Es wurde in den Interviews die Formulierung eines für ganz Österreich verbindlichen und einheitlichen Integrations-Leitfadens

befürwortet sowie eine Anlaufstelle für neu zugewanderte Personen und eine Informationsplattform ähnlich der „Welcome App Germany“⁴⁴⁾.

Der Integrationsprozess sollte aus Sicht der Befragten sofort nach dem Ankommen in Österreich einsetzen und stufenweise nach einem vorgegebenen Plan erfolgen. Eine Integrationsschulung sollte einen Werte- und Kulturunterricht sowie Sprachkurse als auch Informationen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen beinhalten. Mit diesem Instrument sollte der Grundstein für eine nachhaltige und rasche Arbeitsmarktintegration geschaffen werden.

Außerdem wurde vorgeschlagen, im Rahmen des Integrationsplans grundlegende Informationen über die österreichischen Gesetze und Behörden zu vermitteln, ebenso über die Rechte und Pflichten für Einwohnerinnen und Einwohner. Als Beispiel wurde mehrmals die freie Meinungsäußerung und die Rechte von Frauen genannt, ihren Beruf selbst wählen und die Entscheidung für eine Berufstätigkeit selbst treffen zu können. In den verpflichtenden Wert- und Orientierungskursen für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte sowie in den Prüfungsmodulen zur Integrationsvereinbarung für ZuwanderInnen mit bestimmten Aufenthaltstiteln sind bereits solche Themen enthalten. Letzteres muss innerhalb von zwei Jahren absolviert werden. U.a. benötigen InhaberInnen von Rot-Weiß-Rot-Karten keine Prüfung.

Wichtig wäre nach Ansicht der Befragten auch, übliche Verhaltensregeln im Beruf zu erläutern, etwa zur Trennung von Privatleben und Beruf, Verhalten im Betrieb sowie beruflicher Kommunikation. Informationen über das österreichische Arbeitsrecht zur Verfügung zu stellen wurde ebenfalls als notwendig erachtet, da befürchtet wurde, dass Arbeitgeber das Unwissen der Migrantinnen diesbezüglich ausnutzen könnten. Es wurde ausgesagt, dass es Fälle gebe, dass Migrantinnen als Hilfskräfte angestellt würden, obwohl ihre Leistung einem höheren Niveau entspreche, oder dass ihnen Informationen über ihre Urlaubsansprüche vorenthalten würden. Auch Lohndumping wurde angesprochen. Diese Informationen könnten entweder im Rahmen von Integrationskursen oder auch in Projektform vermittelt werden.

Wie aus den Interviews ablesbar, wären Integrationsmaßnahmen auch in den Unternehmen, in denen Migrantinnen beschäftigt werden, wünschenswert. Vorgesetzte sowie Kolleginnen und Kollegen sollten vor allem am Beginn Unterstützung geben, und dies sollte organisiert unter Berücksichtigung sowohl des Top-Down- als auch des Bottom-Up-Ansatzes erfolgen. In diesem Zusammenhang wurde überdies angeregt, Beratungen für Unternehmen zur Verfügung zu stellen, um zu erreichen, dass mehr Migrantinnen (und Migranten) beschäftigt werden.

Eine weitere Anregung besagt, dass Maßnahmen ergriffen werden sollten, um der Isolation bestimmter Migrantinnen- und Migrantengruppen in bestimmten Stadtvierteln oder Wohnhäusern entgegenzuwirken. Der ausschließliche Verbleib in den Communities, vor allem der Frauen, sei

⁴⁴⁾ <https://deutschland.welcome-app-germany.de/de/>

In Österreich unterstützt die App „Meine Integration“ (ÖIF) das Lernen des Bereiches „Werte und Orientierung“ für die Integrationsprüfung. Informationen rund um Integrations- und Sprachprüfungen finden sich in verschiedenen Sprachen unter <https://www.integrationsfonds.at/> bzw. am Sprachportal. Allgemeine Informationen zu verschiedenen Aufenthalts- und Niederlassungsmöglichkeiten sind auf Englisch und Deutsch unter https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/aufenthalt.html abrufbar bzw. speziell aufbereitet für (potenzielle) ZuwanderInnen unter [migration.gv.at](https://www.migration.gv.at) ebenfalls in Englisch und Deutsch.

der Integration nicht förderlich und führe überdies häufig zu Konflikten mit der einheimischen Bevölkerung. Zudem wäre es laut Interviews wünschenswert, den Migrantinnen Gelegenheit zu geben, sich am Leben in der Gemeinde zu beteiligen, etwa durch die Mitgliedschaft in Vereinen oder durch Ehrenamt.

7.5 Fazit

Bezirke, die in der Abgestimmten Erwerbsstatistik durch eine niedrige Beschäftigungsquote bei Frauen mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft auffallen, werden auch in den Interviews als Bezirke genannt, in denen sich verstärkt migrantische Communities aus der Türkei angesiedelt haben: Gmünd und Neunkirchen sowie die Städte St. Pölten und Wiener Neustadt. In Horn und Waidhofen/Thaya hingegen würden sich eher Personen aus Syrien ansiedeln. Relativ am niedrigsten lag die Beschäftigungsquote von Frauen mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft im nördlichen Waldviertel (Gmünd, Waidhofen/Thaya) sowie in den Städten Wiener Neustadt und St. Pölten sowie in Neunkirchen mit Werten um bzw. unter 50%. In den Bezirken Scheibbs und rund um Wien (Korneuburg, Mödling, Tulln), in denen die Beschäftigungsquote von Frauen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft mit einem Niveau von teilweise gut 60% relativ am höchsten ausfiel, gestaltet sich die Wirtschaftsstruktur heterogener. Zudem sind Firmen laut Aussagen aus den Interviews in den Regionen rund um Wien auch aufgeschlossener, Personen mit Migrationshintergrund und eventueller kurzer Beschäftigungsdauer aufzunehmen, was auch der spezifischen Branchenstruktur geschuldet sein dürfte.

Aus den Interviews ist zudem ersichtlich, dass mangelnde Mobilität und eingeschränkte Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Frauen enorme Hindernisse für die Integration in den Arbeitsmarkt darstellen. Bei Müttern mit Migrationshintergrund vergrößern sich durch eine oft größere Kinderanzahl, durch Sprachbarrieren und traditionelle Erwartungen an die Frauenrolle in ihren Communities die Schwierigkeiten noch zusätzlich. Die traditionellen Rollenzuschreibungen treffen in Österreich auf einen Wohlfahrtsstaat, in dem die Gestaltung der Sozialleistungen historisch am male-breadwinner-female-homemaker-Modell (Kreimer, 2000) gesamtgesellschaftlicher Arbeitsteilung ausgerichtet sind. Die über die Ehe abgeleiteten Ansprüche über das Sozialsicherungssystem greifen weitgehend, solange diese aufrechterhalten wird. Die ExpertInnen weisen allerdings auf die Abhängigkeit von Frauen in diesem Modell hin⁴⁵). Die Konzentration auf einige wenige Berufe ist ein Thema, das Frauen mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen betrifft und ein seit Jahren relativ stabiles Phänomen am Arbeitsmarkt darstellt (Fritsch, 2018). Hinzu kommen bei den Frauen mit Migrationshintergrund oft eine geringe formale Qualifikation, teilweise auch Analphabetentum, nicht ausreichende Deutschkenntnisse oder auch Schwierigkeiten bei der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen. Mobilitätseinschränkungen verschärfen sich für Frauen ohne österreichischen Führerschein und verfügbaren PKW in Teilen Niederösterreichs durch mangelnde öffentliche Verbindungen zu Randzeiten. Für Frauen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die ihren früheren körperlich anstrengenden Beruf nicht mehr ausüben können, werden schlechte Deutschkenntnisse und geringe digitale

⁴⁵) Mehrheitlich hat sich in Österreich das Zuverdiener-, gefolgt vom Zweiverdienermodell gegenüber dem Einverdienermodell in Haushalten mit Kindern durchgesetzt, wobei ZuverdienerInnen weitgehend die Mütter sind (BKA, 2021, S. 836).

Bildung zum Problem bei der Arbeitssuche. Weitere Hindernisse sind soziokulturelle, teils religiös untermauerte, Normen, die mit den Anforderungen an Beschäftigte in Österreich kollidieren und Frauen von Erwerbsarbeit abhalten oder auf bestimmte Tätigkeitsfelder einschränken. Zudem kommen auch Vorurteile und individuelle und institutionelle Diskriminierung seitens der Arbeitgeber vor. Mit längerem Aufenthalt in Österreich bzw. der Zugehörigkeit zur zweiten oder dritten Generation werden die Hürden, wie schlechte Deutschkenntnisse, geringe formale Bildung und soziale Ab- bzw. Ausgrenzung teilweise abgebaut und die Erwerbsintegration verbessert.

Daher sind einerseits Initiativen zur Bildung und Weiterbildung aus der Sicht der Interviewten notwendig, ebenso wie langfristige Projekte des zweiten Arbeitsmarkts. Mindestens als ebenso wichtig wurde aber die Schaffung eines einheitlichen Integrationsplans, der für alle Bundesländer und alle Migrantinnen gleichermaßen gültig ist, bewertet. Dieser Wunsch nach Vereinheitlichung und Vereinfachung dürfte den unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten zur Niederlassung in Österreich geschuldet sein. Flüchtende Menschen, Drittstaatsangehörige mit mittelfristen oder langfristigen Aufenthalts- und Erwerbsabsichten durchlaufen unterschiedliche formale Prozesse, wobei die soziale Integration über Sprache, Wert- und Orientierungskurse durch das Integrationsgesetz seit 2017 für Personen mit langfristigen Aufenthaltsabsichten für neu zuwandernden Personen ähnliche Bedingungen bzw. Anforderungen zur Mitwirkung an Integration schafft.

Der Isolation in den Communities gerade von Frauen sollte möglichst entgegenwirkt werden. Wie auch bei Heileman (2022) erwähnt, fehlt eine Brückenfunktion zwischen den Frauen in abgegrenzten Communities und arbeitsmarktpolitischen Organisationen. Die bürokratischen Hindernisse auf dem Weg zu einer vollwertigen Teilhabe an der österreichischen Gesellschaft und am österreichischen Arbeitsmarkt sollten aus der Sicht der Expertinnen und Experten reduziert werden oder zumindest eine Möglichkeit gefunden werden, die Regelungen neu Zugewanderten auf eine klare und verständliche Weise zu vermitteln.

8. Resümee

Die vorliegende Studie verfolgt das Ziel, die Beschäftigungssituation von Frauen am niederösterreichischen Arbeitsmarkt darzustellen und Einflussfaktoren, Zugangshürden und mögliche Interventionsfelder aufzuzeigen. Dazu werden Literatur- und sekundärstatischen Datenanalysen verschiedener Quellen durchgeführt, wobei aus Repräsentativitätszwecken auf Arbeitsmarktdaten aus dem Vorkrisenjahr 2019 zurückgegriffen wird. In qualitativen Interviews mit ArbeitsmarktexpertInnen und BeraterInnen von Frauen-/Migrationsberatungsstellen werden weitere Zusammenhänge und Hintergründe identifiziert, die die Beschäftigung von Frauen allgemein und Migrantinnen im Speziellen hemmen.

Die Analyse der verschiedenen Datenquellen aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik und der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung zur Frauenbeschäftigung liefert ein umfassendes und konsistentes Bild für Niederösterreich. Die Ergebnisse bestätigen einerseits den in der Literatur seit den 1960ern beschriebenen Trend zur Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote, zeigen andererseits immer noch einen Gendergap, der vor allem in der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund aus Drittstaaten sehr stark ausgeprägt ist. Wird nicht nur die

Beschäftigungsquote, sondern das Stundenausmaß der Erwerbstätigkeit in der Berechnung von Gleichstellung am Arbeitsmarkt herangezogen, ist der Gendergap doppelt so hoch.

Beschäftigungsquote von Frauen in Niederösterreich

Niederösterreich liegt laut Abgestimmter Erwerbsstatistik zum Stichtag 31.10. mit ein Frauenbeschäftigungsquote von 71,5% (Männer 78,6%) im Vorkrisenjahr 2019 im Bundesländervergleich an dritter Stelle hinter Oberösterreich und Salzburg. Was das Ausmaß des Gendergaps betrifft, also den Unterschied in der Beschäftigungsquote von Männern und Frauen, liegt Niederösterreich mit 7,1 Prozentpunkten an zweitbesten Stelle hinter Wien, das als Großstadt die niedrigste Beschäftigungsquote sowohl von Frauen als auch von Männern bei kleinstem Gendergap aufweist. Der Gendergap ist bei Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, Geburtsland bzw. Migrationshintergrund fast doppelt so hoch wie bei Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft, obschon dieser in Niederösterreich marginal kleiner ausfällt als in den übrigen Bundesländern.

Regionsspezifika

Auf regionaler Ebene determinieren neben der soziodemographischen Bevölkerungsstruktur regionsspezifische Aspekte wie Regionstyp (Stadt- versus ländliche Region) und die Strukturstärke der Region und auch die Branchenstruktur die Beschäftigungschancen von Frauen und Männern. Teilweise schlagen sich diese in unterschiedlich großen Gendergaps auf Bezirksebene nieder. Während der Gendergap bei der autochthonen Bevölkerung zwischen den Bezirken wenig streut, gibt es große Unterschiede in den Gendergaps zwischen den Bezirken bei der Bevölkerungsgruppe mit ausländischer Staatsbürgerschaft. In den Bezirken Amstetten, Wiener Neustadt (Stadt und Land), Gänserndorf, Neunkirchen Lilienfeld und Zwettl liegt dieser bei rund 15 bis 20 Prozentpunkten. Lediglich in der Stadt Krems sowie in den Bezirken Hollabrunn, Waidhofen/Ybbs, Scheibbs, Horn und Waidhofen/Thaya war der Gendergap unter Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft stärker ausgeprägt als unter Personen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft haben.

Besonders niedrig, nämlich nur bei 45 bis rund 50% lag die Beschäftigungsquote von Frauen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in den Bezirken Gmünd und Waidhofen/Thaya sowie in den Städten Wiener Neustadt und St. Pölten. Nach Beraterinnenangaben ist die türkische Community in den Bezirken Gmünd und Neunkirchen sowie in den Städten Wiener Neustadt und St. Pölten stark vertreten. In Horn und Waidhofen/Thaya siedeln sich in den letzten Jahren eher Personen aus Syrien an.

Einflussfaktoren auf die Beschäftigung von Frauen

Die Ergebnisse der statistischen Modellierung der Einflussfaktoren auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit weisen komplexe Interaktionseffekte auf. Das „Geschlecht“ wird dann für den Beschäftigungsstatus relevant, sobald weitere Einflussfaktoren wie „Elternschaft“ in das Modell aufgenommen werden. Der Umstand, dass ein oder mehrere Kinder im Haushalt leben, erhöht bei Männern die Beschäftigungswahrscheinlichkeit, bei Frauen verringert sich diese hingegen stark. Ebenso liegt ein Interaktionseffekt zwischen Geschlecht und Staatsangehörigkeit vor.

Spezifische Benachteiligungen ergeben sich damit, wenn mehrere Merkmale zutreffen wie etwa Mutterschaft und Herkunft aus einem Drittland.

Elternschaft und traditionelle Rollenverteilung

Frauen übernehmen mehrheitlich die Kinderbetreuung und unentgeltliche Care-Arbeit im Haushalt. Mangelnde externe Kinderbetreuungsmöglichkeiten gleichen hauptsächlich Mütter und nicht die Väter aus. In vielen niederösterreichischen Regionen sind weder ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten für unter Zweieinhalbjährige bzw. Ferien- und Nachmittagsbetreuung noch ausreichend Busverbindungen vorhanden, um zu Rand- und Ferienzeiten zur Arbeit zu gelangen, was wiederum Frauen trifft, die auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sind.

Alter und Migrationshintergrund

Während der Gendergap im mittleren Erwerbsalter bei Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft konstant bleibt, wird bei Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft ein deutliches Auseinanderklaffen der Beschäftigungsquote bereits im Alter ab Anfang 20 sichtbar. Besonders unter Frauen mit türkischer Staatsbürgerschaft ist die Beschäftigungsquote gering. Sie bekommen zumeist im jüngeren Alter Kinder und in der Folge auch mehr Kinder als Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft.

Während Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft aufgrund von Kinderbetreuung häufig Teilzeit arbeiten, bleibt ein großer Teil der jungen Migrantinnen im Alter zwischen Mitte 20 und Mitte 30 gänzlich dem Arbeitsmarkt fern (Frauenbeschäftigungsquote im Alter von 30 Jahren: 57,9% bei Frauen ohne österreichische Staatsbürgerschaft; 85,5% bei Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft). Ein Teil der jungen Migrantinnen schafft den Einstieg in die Erwerbsarbeit bereits vor der Familiengründung nicht, was sich ungünstig auf den späteren Erwerbsverlauf auswirkt.

Am höchsten ist die Beschäftigungsquote mit etwa 45 Jahren bei beiden Frauengruppen. Dieser fällt bei der Gruppe der Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft etwas stärker bis hin zum Pensionsalter ab. In den Interviews wurde berichtet, dass ältere Frauen mit Migrationshintergrund vermehrt Tätigkeiten in körperlich belastenden Berufen nachgehen wie etwa im Handel und in der Reinigung, die auf Dauer zu gesundheitlichen Problemen im Stütz- und Bewegungsapparat führen. Die Reintegration in die Erwerbsarbeit gestaltet sich bei eingeschränkter körperlicher Belastbarkeit in Kombination mit wenig formaler und digitaler Bildung schwierig, sofern sie im bisher ausgeübten Beruf nicht mehr tätig sein können, weshalb eine vorausschauende Präventionsarbeit zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beitragen kann.

Herkunftskultur bzw. Herkunftsregion und traditionelle Rollenbilder

Unabhängig davon, ob nach Staatsbürgerschaft, Geburtsland oder Migrationshintergrund unterschieden wird, zeigt sich ein ähnliches Bild, wonach allochthonen Frauen eine deutlich geringere Beschäftigungsquote aufweisen als autochthone. Besonders niedrig fällt diese unter Frauen aus Drittstaaten und aus der Türkei aus.

Bei älteren Zuwanderinnen, die durchaus schon lang in Österreich leben, allerdings ausschließlich in ihren muttersprachigen Communities verbleiben, hemmen fehlende Schulbildung bzw. Berufserfahrung und fehlende Deutschkenntnisse die Arbeitsmarktintegration. Dies ist auch bei aktuellem Familiennachzug der Fall, wenn etwa türkische Männer der zweiten Generation Frauen aus der Türkei, eventuell aus ländlichen Regionen, nach Österreich holen und diese hier eher in der Community bleiben bzw. sofort Familie gründen.

Weiters können religiöse und kulturelle Hintergründe die Arbeitsmarktintegration hemmen, wobei sich starke Familienorientierung, traditionelle Rollenbilder und religiöse Einstellungen vermengen. Bestimmte Strömungen innerhalb des Islam legen diesen so aus, dass Frauen für Haushalt und Kinder zuständig sind, Männer die Einkünfte für die Familie sichern sollen und Frauen nur im Notfall einer Erwerbsarbeit nachgehen sollten. Diese sollte wiederum eingeschränkt auf bestimmte Tätigkeiten wie Kinderbetreuung, Unterricht oder medizinische Tätigkeiten sein, nur bei Tageslicht ausgeübt werden und mit genügend Abstand zu Männern und unter Einhaltung des Ramadans.

Die traditionellen Rollenbilder sind bei zugewanderten Personen aus ländlichen Regionen und Personen mit geringer formaler Schulbildung laut den Aussagen aus den Interviews stärker vertreten. Die Familienorientierung der Frauen und die Familienkultur, innerhalb derer Frauen verortet sind, sind zentral für die Erwerbstätigkeit. Selbst die Einstellung der Großmütter hat einen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit der Enkelinnen, sobald diese Mütter werden. Gleichfalls kann die Community auch bei der Beschäftigungsaufnahme unterstützen, wenn diese die Kinderbetreuung übernimmt.

Arbeitsmarktzugang durch Aufenthaltstitel

Die Analyse der aufrechten Aufenthaltstitel ergibt, dass die allermeisten Migrantinnen, auch Frauen aus Drittstaaten, über einen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang in Niederösterreich verfügen. Lediglich 3,5% Prozent der befristeten Niederlassungsbewilligungen für Männer und Frauen in Niederösterreich sehen keinen Arbeitsmarktzugang vor. Diese im Österreichvergleich geringfügig höhere Zahl (2,7% in Gesamtösterreich) war insbesondere auf die etwas höhere Zahl an Angehörigen (z. B. Eltern, Schwieger- und Großeltern) zurückzuführen. Dies betraf etwas häufiger Frauen, was in Niederösterreich etwas stärker als im Durchschnitt der übrigen Bundesländer auftrat (4,4% der aufrechten Niederlassungsbewilligungen von Frauen in Niederösterreich; 3,3% in Gesamtösterreich). Einschränkungen beim Arbeitsmarktzugang können somit nur sehr eingeschränkt als Erklärung für eine niedrige Beschäftigungsquote herangezogen werden.

Diskriminierung

Frauen sind von verschiedenen Arten von Diskriminierung betroffen. Die strukturelle Diskriminierung, die der Gesellschaft immanent ist, geht mit den Konventionen und Traditionen einher, dass Männer in höherem Ausmaß erwerbstätig und somit sozial besser abgesichert sind. Diese reicht weit in die Alltagsentscheidungen und in das Zusammenleben in der Familie hinein. Frauen mit Migrationshintergrund sind häufig verstärkt betroffen, was zu einer erheblichen Abhängigkeit von Partner bzw. Partnereinkommen führt. In den Interviews wurde darüber hinaus von direkter Diskriminierung bei Bewerbungen von Frauen mit Kopftuch im ländlichen Raum

berichtet. Nach dem Gleichbehandlungsgebot für die Privatwirtschaft darf niemand aus Gründen des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Orientierung benachteiligt werden. Niederschwellige Information über die bestehende Rechtslage zur Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgebot in der Privatwirtschaft) als auch über die Angebote der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitsuchende hilfreich, um ein Bewusstsein für Diskriminierung zu schaffen, dieser vorzubeugen und Unterstützungsangebote bekannter zu machen.

Bildungsabschluss und berufliche Ausbildung

Differenziert nach Bildungsabschluss zeigen die Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik für das Vorkrisenjahr 2019, dass die Beschäftigungsquote umso höher lag, je höher der formale Bildungsabschluss war. Dies galt für Frauen und Männer gleichermaßen, obschon die Beschäftigungsquote der Frauen niedriger ausfiel als die der Männer. Der Gendergap wurde umso kleiner, je höher der formale Ausbildungsabschluss war. Von den ExpertInnen wird in den Interviews fehlende formale Ausbildung bzw. (Berufs-)Bildung als wesentliches Hemmnis bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen identifiziert, die sich über die Generation „vererbt“. Umgekehrt wird aber auch in den Interviews erwähnt, dass Mütter mit Migrationserfahrung besonders viel Wert auf die Schulbildung ihrer Töchter legen. Beim Übergang von der Schule ins Arbeitsleben besteht in der Gruppe der jungen Migrantinnen noch erhebliches Potenzial, ebenso bei der Berufswahlentscheidung (siehe dazu beispielsweise auch Oppl et al., 2021). Die Aussicht auf einen niedrigen Erwerbslohn und unattraktive Arbeitsbedingungen bei Müttern ohne Berufsausbildung bzw. in Niedriglohnbereichen steht den Kinderbetreuungskosten gegenüber.

Integrations- und Sprachkurse

Die Arbeitsmarktintegrationschancen werden wesentlich von den Sprachkenntnissen determiniert. Daher ist es gerade für Neuankommende in Österreich unerlässlich, ihnen zeitnah Sprachkurse anzubieten, um eine friktionsfreie soziale und wirtschaftliche Integration zu ermöglichen (Bock-Schappelwein & Huber, 2022). Allerdings wurde in den Interviews angesprochen, dass die Verfügbarkeit von Sprachkursen, insbesondere auf regionaler Ebene, ausbaufähig ist und auch die Wartezeiten zwischen den Kursen wurden als kritisch erachtet.

Interventionsfelder für Verbesserung

Abgesehen von den unmittelbaren positiven Effekten der Erwerbstätigkeit der Frauen auf die Einkommenssituation und die soziale Absicherung wirkt die Erwerbstätigkeit im längerfristigen Fokus der (Alters-)armut und der sozialen Isolation von Frauen entgegen. Daher ist eine höhere Beschäftigungsintegration von Frauen wünschenswert. Niederösterreich hat, ebenso wie alle übrigen Bundesländer den größten Aufholbedarf in Bezug auf Gleichstellung, sobald Kinder im Haushalt leben. Das grundlegende und hartnäckige Problem der ungleichen Verteilung von Care-Arbeit, das die meisten Frauen mit Kindern betrifft, kann an vielen Angelpunkten der Gesellschaft adressiert werden. Dazu zählen im Falle von Zuwanderinnen aus Drittstaaten das zielgerichtete Heranführen an den Arbeitsmarkt bzw. bei der Gruppe der Zuwanderinnen insgesamt, dass sie sich nicht gänzlich aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen, sobald Kinder im Haushalt

leben. Verbesserung der Bildungschancen und der Bildungsergebnisse, entsprechende Berufsausbildung und ein friktionsfreier Übergang und Verbleib im Berufsleben sind gleichfalls zentral, weshalb der Bildungsberatung und der Berufsorientierung eine bedeutende Rolle zukommen.

Mobilität

Aufgrund mangelnder öffentlicher Verkehrsverbindungen und Querverbindungen zwischen den Regionen bzw. an den Tagesrandzeiten bzw. in den Ferien lassen sich Ansatzpunkte etwa in einer verbesserten Abstimmung öffentlicher Verkehrsverbindungen auf Arbeitszeiten oder auch im Ausbau von Querverbindungen zwischen den Regionen finden. Anzudenken wären aber auch Alternativen wie Fahrgemeinschaften, Ruf-Busse, Werksbusse, Mobilitätsberatung, Rad-/E-Bike-Förderung in den Regionen und Mobilitätskonzepte, die die Lebensrealitäten von Müttern (Schulbeginn, Frühdienst in Produktion und Reinigung) oder Frauen, die an den Tagesrandzeiten bzw. am Wochenende arbeiten, miteinbeziehen. Das möglicherweise spätere Mobilitätsproblem sollte bereits bei der (Frauen-/Wohn-)beratung mitbedacht werden.

Arbeitszeit

Arbeits(zeit)modelle, die auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielen, die auch in männerdominierten Sparten ausprobiert werden, könnten mit experimentellen Zugängen und Projekten in Unternehmen gefördert werden. Die Berücksichtigung von Arbeitszeitwünschen begünstigt nicht nur die betroffenen Arbeitskräfte, sondern fördert auch die Attraktivität des Arbeitgebers.

Rascher und durchgängiger Integrationspfad

Es gibt in Niederösterreich ein breites Sprach- und Integrationskursangebot und auch viele (kleine) Beratungsstellen. Sprachkurse stehen aber dennoch nicht immer dann zur Verfügung, wenn sie gebraucht werden bzw. es entstehen zwischen den Kursen Pausen. Verbesserungsmöglichkeiten bei der Abstimmung zwischen AMS, Integrationsfonds und Anbietern, der Einsatz von Modellen wie Blended Learning, die Unterstützung lokaler Lerngruppen mit Freiwilligen, kleine Gruppengrößen oder Zusammenlegungen etc. sind mit den jeweiligen zuständigen VertreterInnen bzw. ExpertInnen zu erörtern. Die verpflichtenden Wert- und Orientierungskurse haben jedenfalls zu einer Erhöhung der Teilnahme von Frauen geführt. Als wünschenswert wird ein bundesweit einheitlicher, abgestimmter Integrationspfad, unterstützt durch eine Welcome-App erachtet. Beteiligte Organisationen sollten bereits auf den jeweils nächsten Schritt vorbereiten, um den Prozess effizienter zu gestalten. Aufklärung im Rahmen von Beratung und Kursen sollte auch Information in Bezug auf Konsequenzen im Ein- und Zuverdienstmodell bei Trennung enthalten. Langfristige arbeitsmarktintegrative Angebote, v. a. arbeitsplatznahe Qualifizierung und die Möglichkeit einer Lehrausbildung sind neben Alphabetisierungs- und Deutschkursen wichtige Angebote zur Arbeitsmarktintegration. Bei den Kursangeboten gilt es zudem auch die Lage der Kurszeiten zu berücksichtigen, die einerseits abgestimmt sind mit öffentlichen Verkehrsverbindungen und andererseits auch Betreuungszeiten berücksichtigen.

Bildung, Ausbildung und Übergang in den Beruf

Trotz zahlreicher Bemühungen und auch zunehmend höherer Bildungsabschlüsse ist die vertikale und auch die horizontale Segregation am Arbeitsmarkt ausgeprägt. Frühe Berufs- und Bildungsberatung, Informationen über die Lehrausbildungsmöglichkeiten, Förderung von jungen Frauen in technischen Berufen bzw. Tätigkeiten mit Technologieanteil sowie Begleitung an den Übergängen zwischen Ausbildung und Beruf, Möglichkeit auf das Erwerben oder Nachholen eines Lehrabschlusses auch in späteren Lebensphasen und bei Zuzug sind nach wie vor wichtige Elemente zur Förderung. Bildung wird als wichtiges Mittel zur Veränderung traditioneller Rollenbilder gesehen. Besonderes Augenmerk sollte jungen Menschen gelten, die im Alter zwischen 15 und 19 bzw. 24 Jahren zugewandert sind, damit sie ihre Bildungskarriere fortsetzen können.

Brückenfunktion zu Communities

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die eine spezifische Community adressieren, benötigen ihre Einbindung ab der Konzeption. In Beschäftigungsprojekten und SÖBs herrscht großes Knowhow in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration, aber es werden auch die Grenzen deutlich. Ansatzpunkt könnten hier Erfahrungen aus Projekten mit aufsuchender Beratung und muttersprachlichen Angeboten sein, um Anknüpfungspunkte an die Communities zu finden und Initiativen gemeinsam zu erarbeiten und Potenziale zu nutzen. Zugleich gilt es die interkulturellen Kompetenzen der BetreuerInnen zu stärken.

9. Literaturhinweise

- Bates, D., Mächler, M., Bolker, B. & Walker, S. (2015). Fitting Linear Mixed-Effects Models Using lme4. *Journal of Statistical Software*, 67(1), 1–48. <https://doi.org/10.18637/jss.v067.i01>
- Becker, G. S., Hubbard, W. H. J. & Murphy, K. M. (2010). Explaining the Worldwide Boom in Higher Education of Women. *Journal of Human Capital*, 4(3), 203–241. <https://doi.org/10.1086/657914>
- Berghammer, C. & Riederer, B. (2018). *The Part-Time Revolution: Changes in the Parenthood Effect on Women's Employment in Austria* (Vienna Institute of Demography Working Papers Nr. 04/2018). Austrian Academy of Sciences (ÖAW), Vienna Institute of Demography (VID). <https://doi.org/10.1553/0x003ccd40>
- Bierbaumer, J., Bilek-Steindl, S., Bock-Schappelwein, J., Charos, A., Huber, P., Klien, M., Pitlik, H. & Schwarz, G. (2021). *Niederösterreich – Morgen*. WIFO. <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/66887>
- Biffi, G. & Bock-Schappelwein, J. (2013). *Zur Niederlassung von Ausländerinnen und Ausländern in Österreich* [WIFO-Gutachtenserie]. WIFO. https://www.wifo.ac.at/pubma-datensaeetze?detail-view=yes&publikation_id=2622
- Bisello, M. & Mascherini, M. (2017). The Gender Employment Gap: Costs and Policy Responses. *Intereconomics*, 52(1), 24–27. <https://doi.org/10.1007/s10272-017-0638-y>
- Bittmann, F. (2018). *Einführung in die Logistische Regression mit Stata*. http://felix-bittmann.de/downloads/artikel/einfuehrung_logit_regression_mit_Stata.pdf
- BKA (2021). 6. Österreichischer Familienbericht 2009–2019. Bundeskanzleramt / Frauen, Familie, Jugend und Integration, Wien.
- BMI (2020). *Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik*. https://www.bmi.gv.at/312/statistiken/files/nag_jahr/Niederlassungs-_und_Aufenthaltsstatistik_Jahresstatistik_2020.pdf
- BMI (2021). *Hinweise zur Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik, Fremdenpolizei und Visawesen. Version 1.20 vom 01.03.2021*. Wien. https://www.bmi.gv.at/312/statistiken/files/Hinweise_zur_Statistik_Fassung_Maerz_2021_BF_20210330.pdf

- Bock-Schappelwein, J. (2019). *Nachhaltige Personalbewirtschaftung*. WIFO. <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/69582>
- Bock-Schappelwein, J., Bremberger, C. & Huber, P. (2008). *Zuwanderung von Hochqualifizierten nach Österreich, Studie des WIFO im Rahmen des Österreichischen Forschungsdialogs für das BMWF*, Wien.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T. & Huemer, U. (2020). *Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnis in Österreich – Aktualisierung 2020*. WIFO. <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/66683>
- Bock-Schappelwein, J. & Huber, P. (2015). *Auswirkungen einer Erleichterung des Arbeitsmarktzugangs für Asylsuchende in Österreich*. WIFO-Gutachtenserie. Wien.
- Bock-Schappelwein, J. & Huber, P. (2022). *Flüchtlinge aus der Ukraine. Erwartete Entwicklung und Herausforderungen*. WIFO Research Briefs 8/2022, Wien.
- Bock-Schappelwein, J. & Sinabell, F. (2018). *Genderindex. Arbeitsmarktlage und Lebenssituation von Frauen und Männern auf regionaler Ebene in Österreich* [WIFO-Gutachtenserie]. WIFO.
- Bruegel, I. (1979). *Women as a Reserve Army of Labour: A Note on Recent British Experience*. *Feminist Review*, 3(1), 12–23. <https://doi.org/10.1057/fr.1979.18>
- Büchel, F. & Battu, H. (2003). *The Theory of Differential Overqualification: Does it Work?* *Scottish Journal of Political Economy*, 50(1), 1–16. <https://doi.org/10.1111/1467-9485.00251>
- Budimir, K. & Mayrhuber, C. (2009). *Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand. Veränderungen im Zuge der Pensionsreformen seit 2000* [WIFO-Gutachtenserie]. WIFO.
- Butschek, F. (1965). *Frauenbeschäftigung in Österreich*. *WIFO-Monatsberichte*, 38(1), 21–27.
- Cuberes, D. & Teignier, M. (2016). *Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate*. *Journal of Human Capital*, 10(1), 1–32. <https://doi.org/10.1086/683847>
- Egger-Subotitsch, A., Schneeweiß, S. & Liebeswar, C. (2017). *Dequalifizierung durch Qualifizierung? Ausbildungen unter dem Ausbildungsniveau und Auswirkungen auf die Berufskarriere*. Arbeitsmarktservice Österreich (AMS).
- Fritsch, N.S. (2018). *Arbeitsmarkt, Berufe und Geschlecht in Österreich*. *Sozialwissenschaftliche Rundschau*. 58 (3), 307–327.
- EIGE (2017). *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. Report on the empirical application of the model*.
- Eurofound (2016). *The gender employment gap: Challenges and solutions*. Publications Office of the European Union.
- Flotzinger, M., Liebeswar, C., Schmied, G., Stark, M. & Steiner, K. (2021): *Gewalterfahrungen von Frauen mit Migrationshintergrund im Kontext von Covid-19*. ÖIF Forschungsbericht. Österreichischer Integrationsfonds - Fonds zur Integration von Flüchtlingen und MigrantInnen (Hrsg.). Wien. <https://www.integrationsfonds.at/mediathek/publikationen/publikation/gewalterfahrungen-von-frauen-mit-migrationshintergrund-9125>
- Guner, N., Kaya, E. & Sánchez-Marcos, V. (2012). *Gender gaps in Spain: Policies and outcomes over the last three decades*. IZA DP, 6812.
- Hartig, F. (2022). *DHARMA: Residual Diagnostics for Hierarchical (Multi-Level / Mixed) Regression Models*. R package version 0.4.5. <https://hCRAN.R-project.org/package=DHARMA>
- Hat, K. & Stöglehner, G. (2019). *How Resilient is Growth? Resilience Assessment of Austrian Municipalities on the Basis of Census Data from 1971 to 2011*. *Sustainability*, 11(6). <https://doi.org/10.3390/su11061818>
- Heilemann, S. (2022). *Integration von Migrantinnen in Österreich - Politiken und Maßnahmen*. IOM Migration UN, Nationaler Kontaktpunkt Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk Internationale Organisation für Migration.
- Hernández, J. E. R. (2021). *Factors determining labor underutilization in Spain by gender before and after the economic crisis*. *Economic and Industrial Democracy*, 42(1), 92–115. <https://doi.org/10.1177/0143831X17752266>
- Horvath, T. & Url, T. (2013). *Bridging-Renten als Überbrückung für Einkommensausfälle vor dem Pensionsantritt* [WIFO-Gutachtenserie]. WIFO.
- Huber, P., Horvath, T. & Bock-Schappelwein, J. (2017). *Österreich 2025: Österreich als Zuwanderungsland* [WIFO-Gutachtenserie]. WIFO.

- Huber, P., Nowotny, K. & Bock-Schappelwein, J. (2010). Qualification Structure, Over- and Underqualification of the Foreign Born in Austria and the EU. *FIW – Research Centre International Economics*. <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/41226>
- Humpert, S. & Pfeifer, C. (2013). Explaining age and gender differences in employment rates: A labor supply-side perspective. *Journal for Labour Market Research*, 46(1), 1–17. <https://doi.org/10.1007/s12651-012-0108-8>
- Jensen, P.H., Møberg, R. J., Och, R. & Pfau-Effinger, B. (2017) Explaining differences in women's working time in European cities, *European Societies*, 19:2, 138-156, DOI: 10.1080/14616696.2016.1268700
- Kreimer, M. (2000). Der österreichische Wohlfahrtsstaat und die Frauen. Beitrag zur Sektionsveranstaltung der Sektionf Frauenfoschung auf dem Jubiläumskongress der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie.
- Lutz, H. (2000). Frauen im Spannungsfeld zwischen Mutterschaft und Erwerbstätigkeit. *WIFO-Monatsberichte*, 73(5), 341–350.
- Moriconi, S. & Rodríguez-Planas, N. (2021). Gender Norms and the Motherhood Employment Gap. *IZA DP*, 14898.
- OECD (2011). *Education at a Glance*. OECD Publishing.
- OECD (2015). *OECD Economic Surveys: Austria 2015*. OECD Publishing.
- OECD (2016). *Education at a Glance*. OECD Publishing.
- Oppl, S., Steiner, K., Dürr, A. & Kranner, S. (2021): Erhebung und Konzeptentwicklung zur Erreichbarkeit von Jugendlichen sowie Eltern in Bezug auf die berufliche Orientierung in Niederösterreich mit Bezug auf das Operationelle Programm 2021-2027 und im Rahmen der NÖ ESF+ Arbeitsmarktstrategie 2021-2027. Wien, Krems.
- Parro, F. (2012). International Evidence on the Gender Gap in Education over the Past Six Decades: A Puzzle and an Answer to It. *Journal of Human Capital*, 6(2), 150–185. <https://doi.org/10.1086/666849>
- Pennings, S. M. (2022). A Gender Employment Gap Index (GEGI). A Simple Measure of the Economic Gains from Closing Gender Employment Gaps, with an Application to the Pacific Islands. *World Bank Policy Research Working Paper*, 9942. <http://hdl.handle.net/10986/37062>
- Quintini, G. (2011). *Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature* (Nr. 121). OECD Publishing.
- Reinberg, A., Fischer, G. & Tessaring, M. (1995). Auswirkungen der Bildungsexpansion auf die Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 28(3), 300–322.
- Rubery, J. (Hrsg.). (1988). *Women and Recession*. Routledge.
- Rubery, J. & Rafferty, A. (2013). Women and recession revisited. *Work, Employment and Society*, 27(3), 414–432. <https://doi.org/10.1177/0950017012460314>
- Statistik Austria (2013). *Registerbasierte Statistiken. Bevölkerung (RS), Erwerbstätigkeit (RS). Kalenderjahr 2013*. (Schnellbericht 10.5). Wien.
- Statistik Austria (2017). *Methodenhandbuch zu den Erwerbsmerkmalen der Abgestimmten Erwerbsstatistik sowie der Registerzählung*. Wien.
- Statistik Austria (2018). *Abgestimmte Erwerbsstatistik und Arbeitsstättenzählung 2016. Ergebnisse und Analysen*. Wien
- Statistik Austria (2021). *Abgestimmte Erwerbsstatistik und Arbeitsstättenzählung 2019. Ergebnisse und Analysen*. Wien.
- Statistik Austria (2022). *Standard-Dokumentation Metainformationen zur Abgestimmte Erwerbsstatistik und Erwerbsstatistik der Registerzählung 2011*. Wien.

Anhang

Übersicht A I: Beschäftigungsquote nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft

	Männer	Frauen	Gendergap		Männer	Frauen	Gendergap	
			In Prozent- punkten	In %			In Prozent- punkten	In %
	Staatsbürgerschaft AT				Staatsbürgerschaft Nicht-AT			
AT	78,7	72,1	6,6	4,4	68,6	56,9	11,7	9,4
Bundesländer ohne NÖ	78,4	71,8	6,6	4,4	68,4	56,6	11,8	9,5
NÖ	79,7	73,2	6,5	4,3	70,1	58,9	11,2	8,7
KS	73,0	69,8	3,2	2,3	51,1	55,7	-4,6	-4,3
P	75,8	71,0	4,8	3,3	61,4	51,8	9,6	8,5
WY	82,5	75,2	7,3	4,6	65,5	62,5	3,1	2,4
WN	74,2	67,5	6,7	4,7	68,4	49,7	18,8	15,9
AM	82,8	75,7	7,0	4,4	76,2	56,5	19,6	14,8
BN	78,7	72,5	6,2	4,1	68,0	59,2	8,8	6,9
BL	79,6	73,1	6,5	4,2	70,4	57,5	12,9	10,1
GF	78,8	70,7	8,1	5,4	74,1	57,9	16,2	12,3
GD	79,6	72,0	7,5	5,0	55,6	45,5	10,0	9,9
HL	77,4	71,4	6,0	4,0	59,5	56,8	2,7	2,3
HO	80,4	72,7	7,8	5,1	66,3	59,8	6,5	5,2
KO	80,0	74,3	5,7	3,7	71,5	63,3	8,1	6,0
KR	82,0	75,7	6,3	4,0	73,8	61,6	12,1	9,0
LF	79,2	72,8	6,3	4,2	69,7	54,5	15,2	12,2
ME	82,0	75,1	7,0	4,4	72,4	61,8	10,6	7,9
MI	78,8	72,5	6,3	4,1	67,4	58,5	8,8	7,0
MD	79,3	74,2	5,1	3,3	75,5	66,9	8,6	6,0
NK	77,8	70,6	7,2	4,8	68,0	52,2	15,8	13,2
PL	80,3	74,3	6,0	3,9	72,6	62,2	10,3	7,7
SB	82,8	75,8	7,0	4,4	72,5	69,2	3,2	2,3
TU	80,4	74,6	5,8	3,7	75,6	64,3	11,2	8,0
WT	81,0	72,5	8,5	5,5	58,4	51,8	6,6	6,0
WB	79,9	71,8	8,1	5,3	74,3	58,0	16,2	12,3
ZT	82,8	76,6	6,2	3,9	72,2	57,7	14,5	11,2
	Geburtsland AT				Geburtsland Nicht-AT			
AT	78,7	72,4	6,3	4,2	70,4	59,2	11,2	8,6
NÖ	79,6	73,3	6,3	4,1	72,8	62,2	10,6	7,9
Bundesländer ohne NÖ	78,4	72,1	6,3	4,2	70,1	58,8	11,3	8,8
	Kein Migrationshintergrund				Migrationshintergrund			
AT	83,5	75,9	7,5	4,7	78,7	65,1	13,6	9,5
NÖ	83,9	75,5	8,4	5,3	81,5	68,8	12,7	8,4
Bundesländer ohne NÖ	83,3	76,0	7,3	4,6	78,4	64,5	13,8	9,7

Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria (Stichtag 31.10.2019), Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt 2019), WIFO-Berechnungen.

Übersicht A II: Interviewpartnerinnen und Interviewpartner

Organisation	Person
abz*austria	Isabella Groiss
Amstetten/ UNIDA	Mag. ^a Julia Galhuber
Arbeiterkammer Niederösterreich	Dr. Jürgen Figerl
Arbeiterkammer Niederösterreich	MMag. ^a Claudia Cervenka
Arbeitsmarktservice Niederösterreich	Mag. ^a Maria Aigner
Arbeitsmarktservice Wiener Neustadt	Mag. Mevlüt Kücükycasar
Fair St. Pölten	Mag. ^a Johanna Reithner
FBZ/ Mentor	Mag. ^a Gertraud Steiner
FIT Mentor	Mag. ^a Michaela Gettinger
Frauenberatung Waldviertel	Mag. ^a Birgit Stangl
Leb mit Bunttex	Hertha Hiemetzberger, Sabine Neumann
Österreichischer Integrationsfonds	ExpertIn, N.N.

Übersicht A III: Interviewleitfaden

Wie würden Sie (allgemein) die spezifischen Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration von Frauen in Niederösterreich beschreiben?

Wie würden Sie die spezifischen Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationshintergrund in Niederösterreich beschreiben? (Im Vergleich zu Männern mit und Frauen ohne Migrationshintergrund?)

- Sind Aufenthaltsdauer, die Gründe der Zuwanderung (z.B. Arbeitsmigration, Familienzusammenführung, Bildungsmigration, Flucht) und auch das Alter bei der Zuwanderung relevante Faktoren, inwiefern?
- Welche Rolle spielen Herkunftskultur, Bildung, Familiensituation, Sprachkenntnisse/Anerkennung (Gibt es spezifische Gruppen, die nicht am Erwerbsleben teilnehmen? Was sind die Gründe dafür?)
- Welche Unterschiede sind für Angehörige der 2./3. Generation im Vergleich zur 1. Generation festzustellen?

Sehen Sie spezifische Matchingprobleme zwischen den Skills der Frauen und der Nachfrage am Arbeitsmarkt bzw. auch der regionalen Verfügbarkeit? (Skill-Mismatch, Region) - Gibt es spezifische Branchen, Unternehmen etc., die vermehrt Frauen mit Migrationshintergrund beschäftigen? (Communities: Was zeichnet diese Community aus, gibt es spezifische Herausforderungen?)

Lassen sich regionale Spezifika ausmachen? Wo gelingt die Arbeitsmarktintegration eher, wo gestaltet sie sich schwieriger? Woran kann dies liegen?

In Niederösterreich lebende Migrantinnen: inwieweit spielen Arbeitsmarktzugangsbeschränkungen überhaupt eine Rolle für die Zielgruppe, oder sind nicht andere Faktoren ausschlaggebend, die den Zugang / Verbleib am Arbeitsmarkt determinieren?

Wie würden Sie den Einfluss der rechtlichen Rahmenbedingungen (Stichwort NAG (Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz), Arbeitsmarktzugang) auf die Möglichkeiten der Integration in den (niederösterreichischen) Arbeitsmarkt für diese Frauen einschätzen? (Aufenthaltsstatus, Aufenthaltsbewilligung, befristete Niederlassung, unbefristeter Daueraufenthalt, Arbeitsmarktzugang/Beschäftigungsbewilligung)

- Differenziert nach Aufenthaltsdauer in Österreich / Aufenthaltswitzweck
- Welche Rolle spielen befristete Niederlassungsbewilligungen, die dezidiert keinen Arbeitsmarktzugang vorsehen?
- (Berater*innen: Welche Fälle fallen auf? Welche Schwierigkeiten haben die Personen? Wie könnten diese (rechtlich) gelöst werden? Welche Fälle kommen gar nicht in die Beratung/sind unsichtbar?)
- Sehen Sie Handlungsbedarf hinsichtlich der rechtlichen Voraussetzungen, um eine langfristige Integration von Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt zu fördern? Welchen genau?

Wo sehen Sie, an den Integrationsprozess denkend, Verbesserungsnotwendigkeiten? (bei der Heranführung an Beschäftigung? Beim Verbleib in Beschäftigung? Existenzsichernde (Vollzeit-)beschäftigung?) Wie könnten z.B. Übergänge erleichtert werden?

(Nachfragen der einzelnen Migrationstypen: Arbeitsmigration, Familiennachzug, Flucht, Bildungsmigration?)

Welche arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wären dazu geeignet, die angesprochenen Barrieren zu reduzieren? (Sowohl für schon länger in Österreich lebende Frauen als auch für neu ankommende Frauen)

Sollten darüber hinaus Maßnahmen, um Frauen mit Migrationshintergrund den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, gesetzt werden? Wie könnte ein möglicher Integrationsplan mit dem Ziel des Übergangs in die Erwerbstätigkeit aussehen? (konkret im Detail nachfragen)

Möchten Sie noch etwas zum Thema ergänzen, was bisher noch nicht angesprochen wurde?

Tabellenanhang

Auf den folgenden Seiten werden die Grunddaten, die in die Abbildungen 1 bis 22 einfließen, tabellarisch dargestellt.

Verzeichnis des Übersichten

Übersicht A 1: Niederösterreichs Position bei Erwerbs-, Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote	80
Übersicht A 2: Niederösterreichs Position bei Erwerbs-, Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote	80
Übersicht A 3: Beschäftigungsquote nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft, Geburtsland und Migrationshintergrund	80
Übersicht A 4: Gendergap der Beschäftigung nach Staatsbürgerschaft, Geburtsland und Migrationshintergrund	81
Übersicht A 5: Beschäftigungsquote nach Geschlecht und konkreter Staatsbürgerschaft	81
Übersicht A 6: Gendergap in der Beschäftigungsquote nach konkreter Staatsbürgerschaft	81
Übersicht A 7: Beschäftigungsquote nach Geschlecht und Alter	82
Übersicht A 8: Gendergap in der Beschäftigungsquote nach Staatsbürgerschaft und Alter in Niederösterreich und in den übrigen Bundesländern	83
Übersicht A 9: Beschäftigungsquote nach Geschlecht, Bildungsabschluss und Staatsbürgerschaft	84
Übersicht A 10: Gendergap nach Bildungsabschluss und Staatsbürgerschaft	84
Übersicht A 11: Gendergap in der Beschäftigungsquote nach Staatsbürgerschaft und Bezirk in Niederösterreich	85
Übersicht A 12: Beschäftigungsquote der Frauen nach Staatsbürgerschaft in den niederösterreichischen Bezirken	86
Übersicht A 13: Beschäftigungsquote nach Staatsbürgerschaft und Geschlecht in den niederösterreichischen Bezirken	87
Übersicht A 14: Zusammensetzung der aufrechten Aufenthaltstitel nach Aufenthaltsweg und Geschlecht	88
Übersicht A 15: Zusammensetzung der aufrechten Niederlassungsbewilligungen nach Arbeitsmarktzugang und Geschlecht	88
Übersicht A 16: Frauenanteil nach Aufenthaltsweg	88
Übersicht A 17: Struktur der bewilligungspflichtigen Beschäftigung	89
Übersicht A 18: Frauenanteil unter der bewilligungspflichtigen Beschäftigung	89

Übersicht A 1: **Niederösterreichs Position bei Erwerbs-, Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote**
15 bis 64 Jahre (31.10.2019)

	Beschäftigungsquote in %			Erwerbsquote in %			Arbeitslosenquote in %		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Burgenland	77,0	69,0	73,0	80,9	73,3	77,1	5,3	6,1	5,7
Kärnten	75,7	67,8	71,7	80,7	73,1	76,9	6,7	7,5	7,1
Niederösterreich	78,6	71,5	75,1	82,9	75,7	79,3	5,7	5,8	5,7
Oberösterreich	80,7	72,5	76,7	84,1	75,9	80,1	4,3	4,7	4,5
Salzburg	79,6	72,2	75,9	83,2	76,0	79,6	4,7	5,3	5,0
Steiermark	77,8	70,4	74,2	81,8	74,4	78,1	5,3	5,5	5,4
Tirol	79,1	70,4	74,8	82,3	74,6	78,5	4,3	5,8	5,0
Vorarlberg	79,8	70,5	75,2	83,6	74,3	79,0	4,8	5,2	5,0
Wien	69,3	63,0	66,1	78,5	71,0	74,8	11,7	11,1	11,4

Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Übersicht A 2: **Niederösterreichs Position bei Erwerbs-, Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote**
15 bis 64 Jahre (31.10.2019)

	Gendergap in Prozentpunkten		
	Beschäftigungsquote	Erwerbsquote	Arbeitslosenquote
Burgenland	8,0	7,6	0,9
Kärnten	7,9	7,6	0,8
Niederösterreich	7,1	7,3	0,1
Oberösterreich	8,2	8,2	0,4
Salzburg	7,5	7,1	0,6
Steiermark	7,3	7,4	0,3
Tirol	8,7	7,7	1,4
Vorarlberg	9,4	9,3	0,5
Wien	6,4	7,5	-0,6

Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen. Wert kleiner als 0 bedeutet, dass der Gendergap zulasten der Frauen ausfällt.

Übersicht A 3: **Beschäftigungsquote nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft, Geburtsland und Migrationshintergrund**
15 bis 64 Jahre (2019)

	Beschäftigungsquote in %					
	Staatsbürgerschaft		Geburtsland		Migrationshintergrund	
	Österreich	Nicht-Österreich	Österreich	Nicht-Österreich	Kein Migrationshintergrund	Migrationshintergrund
Frauen						
Österreich	72,1	56,9	72,4	59,2	75,9	65,1
Niederösterreich	73,2	58,9	73,3	62,2	75,5	68,8
Bundesländer ohne Niederösterreich	71,8	56,6	72,1	58,8	76,0	64,5
Männer						
Österreich	78,7	68,6	78,7	70,4	83,5	78,7
Niederösterreich	79,7	70,1	79,6	72,8	83,9	81,5
Bundesländer ohne Niederösterreich	78,4	68,4	78,4	70,1	83,3	78,4

Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria (Stichtag 31.10.2019), Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt 2019), WIFO-Berechnungen.

Übersicht A 4: Gendergap der Beschäftigung nach Staatsbürgerschaft, Geburtsland und Migrationshintergrund

15 bis 64 Jahre (2019)

	Gendergap der Beschäftigung in Prozentpunkten					
	Staatsbürgerschaft		Geburtsland		Migrationshintergrund	
	Österreich	Nicht-Österreich	Österreich	Nicht-Österreich	Kein Migrationshintergrund	Migrationshintergrund
Österreich	6,6	11,7	6,3	11,2	7,5	13,6
Niederösterreich Bundesländer ohne Niederösterreich	6,5	11,2	6,3	10,6	8,4	12,7
	6,6	11,8	6,3	11,3	7,3	13,8

Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria (Stichtag 31.10.2019), Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt 2019), WIFO-Berechnungen.

Übersicht A 5: Beschäftigungsquote nach Geschlecht und konkreter Staatsbürgerschaft

15 bis 64 Jahre (31.10. 2019)

	Beschäftigungsquote in %							
	Männer				Frauen			
	EU/EWR	Ex YU	TR	Sonstige	EU/EWR	Ex YU	TR	Sonstige
Österreich	73,2	73,0	71,7	52,4	65,7	58,6	42,6	37,3
Niederösterreich	75,3	74,8	68,7	47,5	67,6	57,4	42,6	39,0
Übrige Bundesländer	72,9	72,8	72,2	52,9	65,4	58,8	42,6	37,2

Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Übersicht A 6: Gendergap in der Beschäftigungsquote nach konkreter Staatsbürgerschaft

15 bis 64 Jahre (31.10. 2019)

	Gendergap in Prozentpunkten			
	EU/EWR	Ex YU	TR	Sonstige
Österreich	7,5	14,4	29,1	15,1
Niederösterreich	7,7	17,4	26,1	8,5
Übrige Bundesländer	7,5	14,0	29,6	15,7

Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Übersicht A 7: Beschäftigungsquote nach Geschlecht und Alter

15 bis 64 Jahre (31.10. 2019)

Alter in Jahren	Beschäftigungsquote in %											
	Männer						Frauen					
	Insgesamt		Staatsbürgerschaft Österreich		Staatsbürgerschaft Nicht-Österreich		Insgesamt		Staatsbürgerschaft Österreich		Staatsbürgerschaft Nicht-Österreich	
	Nieder- öster- reich	Bundes- länder ohne Nie- deröster- reich	Nieder- öster- reich	Bundes- länder ohne Nie- deröster- reich	Nie- derös- ter- reich	Bundes- länder ohne Nie- deröster- reich	Nie- derös- ter- reich	Bundes- länder ohne Nie- deröster- reich	Nie- derös- ter- reich	Bundes- länder ohne Nie- deröster- reich	Nie- derös- ter- reich	Bundes- länder ohne Nie- deröster- reich
15	20,3	20,9	21,6	22,9	8,7	10,7	10,2	11,2	10,7	12,2	5,1	5,7
16	33,4	34,0	34,7	35,9	22,2	24,7	19,7	22,0	20,1	22,9	15,8	17,4
17	42,5	43,4	43,6	45,1	33,6	34,8	27,7	31,2	27,8	31,8	26,8	27,8
18	53,2	54,6	54,3	57,2	43,8	43,1	39,3	40,1	39,9	41,2	33,8	34,8
19	64,7	63,3	66,7	67,6	49,4	47,3	52,6	50,9	53,7	53,4	42,2	40,5
20	67,4	64,7	69,5	68,8	51,1	51,0	62,0	56,9	63,7	61,3	47,3	40,8
21	70,1	66,1	72,4	70,3	53,7	52,9	66,3	61,3	68,6	66,4	47,8	43,8
22	74,4	69,2	76,3	73,3	59,6	56,5	72,2	65,3	74,5	70,7	53,0	47,3
23	77,5	71,7	79,4	75,8	63,1	59,4	74,5	68,1	77,4	74,2	52,6	49,2
24	79,6	73,9	81,8	78,2	64,2	61,4	78,4	70,9	82,1	77,3	51,9	51,4
25	82,8	77,0	84,8	80,9	69,0	65,7	79,4	73,1	83,0	79,7	55,5	53,3
26	85,3	79,5	87,4	83,3	71,2	68,9	80,2	74,8	84,4	81,6	53,5	55,2
27	86,9	81,4	89,2	85,5	72,6	70,3	80,7	76,5	85,3	83,5	53,6	57,0
28	87,0	82,9	89,2	87,1	73,4	71,9	82,0	76,8	86,3	84,0	56,0	57,2
29	87,5	83,5	89,8	87,5	75,0	73,8	81,5	76,7	86,4	83,8	56,6	59,1
30	88,4	84,4	90,7	88,1	76,5	75,1	80,8	76,9	85,5	83,9	57,9	59,4
31	88,0	84,9	90,3	88,6	76,9	75,8	81,7	77,1	86,9	84,5	56,9	59,6
32	88,9	85,1	91,5	88,6	76,5	76,6	81,8	77,0	86,5	83,9	59,8	60,3
33	89,3	85,2	91,6	88,8	78,3	76,4	82,4	77,5	86,7	84,6	62,5	60,4
34	89,6	85,8	91,9	89,3	78,9	77,2	82,7	78,0	86,8	84,6	64,2	61,4
35	89,2	85,7	91,7	89,3	77,1	76,9	83,1	78,4	87,5	84,9	63,3	61,7
36	89,8	86,4	92,0	89,9	79,4	77,3	83,8	79,2	87,9	85,6	65,3	62,6
37	89,6	86,7	91,9	90,1	78,4	77,5	83,7	79,4	87,5	85,8	65,9	62,5
38	90,1	87,2	92,3	90,4	79,3	78,4	84,6	80,4	88,6	86,2	65,9	64,7
39	89,9	86,6	92,3	90,0	78,6	77,7	85,2	80,5	89,2	86,5	66,7	64,2
40	90,4	86,7	92,6	90,2	80,0	77,1	86,1	81,1	89,7	86,7	70,3	66,1
41	89,9	86,8	92,5	90,2	78,0	77,5	86,6	81,3	90,3	86,9	69,3	65,7
42	90,9	87,1	93,0	90,2	80,3	78,2	86,3	81,4	89,6	86,8	70,7	66,3
43	90,2	87,0	92,3	90,3	79,6	77,3	86,4	82,8	89,8	87,8	69,7	67,6
44	90,2	87,2	92,2	90,4	78,5	77,1	87,3	82,4	90,0	87,1	72,0	66,8
45	90,6	87,2	92,8	90,2	76,6	76,5	87,8	82,7	90,2	87,2	73,2	67,4
46	90,7	87,1	92,8	90,1	75,8	75,7	87,3	83,2	89,4	87,0	73,1	68,8
47	90,3	86,9	92,1	89,7	77,0	75,3	87,2	83,1	89,3	86,6	71,8	68,3
48	90,2	87,0	91,6	89,7	77,8	75,4	87,0	83,1	88,9	86,5	71,4	68,1
49	89,5	86,9	90,8	89,2	77,9	76,2	86,4	82,6	88,5	85,8	69,1	67,0
50	89,2	86,1	90,4	88,2	77,9	75,2	86,0	82,6	87,9	85,4	68,0	67,5
51	88,7	85,6	89,9	87,9	77,2	73,6	86,0	82,1	87,8	84,9	68,2	66,6
52	88,5	85,3	89,5	87,2	78,3	74,7	85,2	81,4	86,7	83,8	70,0	66,9
53	87,3	84,3	88,3	86,3	75,9	72,8	84,1	80,3	85,7	83,0	64,8	63,0
54	86,7	83,2	87,8	85,2	74,5	71,3	82,3	79,3	83,7	82,0	65,4	61,8
55	85,0	82,4	86,2	84,2	70,7	70,2	80,3	78,0	81,8	80,5	60,9	60,1
56	84,1	80,9	85,0	82,8	72,0	67,9	78,1	75,2	79,3	77,5	62,3	57,4
57	81,0	78,4	81,8	80,1	69,8	66,1	74,5	72,4	75,6	74,6	58,1	55,0
58	78,8	76,5	79,5	78,1	69,0	64,2	71,2	68,8	72,2	70,7	55,1	53,1
59	75,5	72,5	76,4	74,3	64,0	59,3	60,8	61,5	61,9	63,2	45,9	47,7
60	66,4	65,1	66,9	66,3	59,0	56,2	32,7	33,2	32,6	33,4	34,6	31,6
61	59,4	59,1	59,8	60,1	53,9	50,8	27,7	27,9	27,6	27,9	29,3	28,0
62	37,9	40,4	37,3	40,1	47,6	43,1	21,4	23,6	21,3	23,6	23,2	22,8
63	29,9	32,0	29,4	31,7	37,3	34,5	17,5	19,4	17,6	19,7	15,8	17,5
64	25,3	27,4	24,6	27,2	35,8	29,1	14,7	17,1	14,7	17,4	14,8	14,9

Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Übersicht A 8: **Gendergap in der Beschäftigungsquote nach Staatsbürgerschaft und Alter in Niederösterreich und in den übrigen Bundesländern**

15 bis 64 Jahre (31.10. 2019)

Alter	Gendergap der Beschäftigung in Prozentpunkten					
	Staatsbürgerschaft Österreich			Staatsbürgerschaft Nicht-Österreich		
	Niederösterreich	Österreich	Bundesländer ohne Niederösterreich	Niederösterreich	Österreich	Bundesländer ohne Niederösterreich
15 Jahre	10,7	10,6	10,6	2,9	3,9	4,0
16 Jahre	14,5	13,2	12,9	5,8	6,2	6,3
17 Jahre	15,4	13,7	13,3	8,6	5,9	5,6
18 Jahre	14,6	15,5	15,7	7,4	9,0	9,2
19 Jahre	13,0	13,4	13,6	5,7	8,3	8,6
20 Jahre	5,7	7,0	7,3	3,9	10,0	10,7
21 Jahre	3,9	3,8	3,7	5,6	9,2	9,6
22 Jahre	1,7	2,3	2,5	5,7	9,3	9,7
23 Jahre	1,9	1,6	1,5	11,7	10,3	10,2
24 Jahre	-0,3	0,5	0,7	11,3	10,3	10,2
25 Jahre	2,0	1,3	1,1	10,8	12,2	12,3
26 Jahre	3,1	2,1	1,8	16,1	13,2	13,0
27 Jahre	3,5	2,2	1,9	19,2	13,3	12,7
28 Jahre	2,7	2,8	2,8	15,7	13,9	13,7
29 Jahre	3,4	3,2	3,1	16,5	14,5	14,3
30 Jahre	4,5	3,7	3,5	18,4	15,2	14,8
31 Jahre	3,0	3,4	3,6	18,0	15,6	15,3
32 Jahre	4,3	4,1	4,1	16,0	15,1	15,0
33 Jahre	4,4	3,9	3,8	15,0	14,7	14,7
34 Jahre	4,7	4,4	4,3	13,8	14,2	14,2
35 Jahre	3,6	3,9	4,0	12,8	13,5	13,6
36 Jahre	3,6	3,8	3,8	13,2	13,6	13,6
37 Jahre	4,2	3,9	3,8	11,1	13,6	14,0
38 Jahre	3,2	3,5	3,6	12,3	12,5	12,6
39 Jahre	2,9	3,0	3,0	9,2	11,5	11,9
40 Jahre	2,5	2,6	2,7	9,0	10,3	10,6
41 Jahre	1,7	2,5	2,7	7,5	10,1	10,6
42 Jahre	2,6	2,6	2,6	9,7	10,7	11,0
43 Jahre	2,0	1,7	1,7	8,7	8,7	8,7
44 Jahre	1,4	2,4	2,6	6,4	8,5	8,9
45 Jahre	2,1	2,3	2,3	3,2	7,2	7,9
46 Jahre	2,9	2,4	2,2	3,4	5,8	6,2
47 Jahre	2,2	2,2	2,2	5,5	6,2	6,3
48 Jahre	2,2	2,4	2,4	5,6	6,5	6,7
49 Jahre	1,9	2,5	2,7	7,2	7,6	7,7
50 Jahre	2,0	2,1	2,1	8,2	7,3	7,2
51 Jahre	1,8	2,2	2,3	6,7	6,8	6,8
52 Jahre	2,4	2,8	2,9	7,9	7,6	7,6
53 Jahre	2,3	2,8	2,9	8,7	8,3	8,2
54 Jahre	3,7	3,0	2,8	9,1	8,7	8,6
55 Jahre	4,0	3,5	3,4	9,9	9,0	8,9
56 Jahre	5,5	5,2	5,1	9,2	9,4	9,5
57 Jahre	6,1	5,5	5,4	9,8	9,4	9,3
58 Jahre	7,3	7,3	7,3	10,4	9,7	9,7
59 Jahre	14,6	11,9	11,1	15,3	11,7	11,1
60 Jahre	34,3	33,4	33,2	29,2	26,7	26,4
61 Jahre	32,0	32,1	32,1	29,3	27,5	27,2
62 Jahre	15,2	15,4	15,4	27,3	24,0	23,5
63 Jahre	11,3	11,0	11,0	21,9	19,8	19,4
64 Jahre	9,2	8,8	8,7	21,9	17,8	17,2

Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Übersicht A 9: Beschäftigungsquote nach Geschlecht, Bildungsabschluss und Staatsbürgerschaft

25 bis 64 Jahre (31.10. 2019)

	Beschäftigungsquote in %											
	Männer						Frauen					
	Staatsbürgerschaft: Österreich			Staatsbürgerschaft: Nicht-Österreich			Staatsbürgerschaft: Österreich			Staatsbürgerschaft: Nicht-Österreich		
	Nieder-österreich	Österreich	Nicht-Österreich	Nieder-österreich	Österreich	Nicht-Österreich	Nieder-österreich	Österreich	Nicht-Österreich	Nieder-österreich	Österreich	Nicht-Österreich
Pflichtschule	64,8	63,3	63,0	75,9	74,1	73,8	55,9	54,7	54,4	55,8	54,0	53,7
Lehrabschluss	81,4	80,8	80,7	78,4	77,6	77,4	75,4	74,4	74,2	67,2	66,4	66,3
Mittlere und höhere Schule	88,1	86,3	85,8	68,9	67,7	67,6	81,2	79,3	78,7	65,3	61,3	60,8
Hochschule und Akademie	91,5	89,9	89,6	69,5	68,5	68,4	88,4	86,9	86,6	69,1	65,8	65,4

Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria (Stichtag 31.10.2019), Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt 2019), WIFO-Berechnungen.

Übersicht A 10: Gendergap nach Bildungsabschluss und Staatsbürgerschaft

25 bis 64 Jahre (31.10. 2019)

	Gendergap der Beschäftigung in Prozentpunkten					
	Staatsbürgerschaft: Österreich			Staatsbürgerschaft: Nicht-Österreich		
	Niederösterreich	Österreich	Nicht-Österreich	Niederösterreich	Österreich	Nicht-Österreich
Pflichtschule	8,9	8,6	8,6	20,1	20,1	20,1
Lehrabschluss	6,0	6,4	6,5	11,2	11,1	11,1
Mittlere und höhere Schule	6,9	7,0	7,1	3,6	6,4	6,8
Hochschule und Akademie	3,1	3,0	3,0	0,4	2,7	3,0

Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria (Stichtag 31.10.2019), Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt 2019), WIFO-Berechnungen.

Übersicht A 11: Gendergap in der Beschäftigungsquote nach Staatsbürgerschaft und Bezirk in Niederösterreich

15 bis 64 Jahre (31.10. 2019)

Bezirk	Gendergap der Beschäftigung in Prozentpunkten	
	Staatsbürgerschaft	
	Österreich	Nicht-Österreich
Krems an der Donau (Stadt)	3,2	-4,6
Sankt Pölten (Stadt)	4,8	9,6
Waidhofen an der Ybbs (Stadt)	7,3	3,1
Wiener Neustadt (Stadt)	6,7	18,8
Amstetten	7,0	19,6
Baden	6,2	8,8
Bruck an der Leitha	6,5	12,9
Gänserndorf	8,1	16,2
Gmünd	7,5	10,0
Hollabrunn	6,0	2,7
Horn	7,8	6,5
Korneuburg	5,7	8,1
Krems (Land)	6,3	12,1
Lilienfeld	6,3	15,2
Melk	7,0	10,6
Mistelbach	6,3	8,8
Mödling	5,1	8,6
Neunkirchen	7,2	15,8
Sankt Pölten (Land)	6,0	10,3
Scheibbs	7,0	3,2
Tulln	5,8	11,2
Waidhofen an der Thaya	8,5	6,6
Wiener Neustadt (Land)	8,1	16,2
Zwettl	6,2	14,5

Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Übersicht A 12: **Beschäftigungsquote der Frauen nach Staatsbürgerschaft in den niederösterreichischen Bezirken**

15 bis 64 Jahre (31.10. 2019)

Bezirk	Beschäftigungsquote in % Staatsbürgerschaft		Differenz der Beschäftigungsquoten nach Staatsbürgerschaft in Prozentpunkten
	Österreich	Nicht-Österreich	
Krems an der Donau (Stadt)	69,8	55,7	14,1
Sankt Pölten (Stadt)	71,0	51,8	19,2
Waidhofen an der Ybbs (Stadt)	75,2	62,5	12,8
Wiener Neustadt (Stadt)	67,5	49,7	17,8
Amstetten	75,7	56,5	19,2
Baden	72,5	59,2	13,3
Bruck an der Leitha	73,1	57,5	15,6
Gänserndorf	70,7	57,9	12,8
Gmünd	72,0	45,5	26,5
Hollabrunn	71,4	56,8	14,7
Horn	72,7	59,8	12,9
Korneuburg	74,3	63,3	10,9
Krems (Land)	75,7	61,6	14,0
Lilienfeld	72,8	54,5	18,3
Melk	75,1	61,8	13,3
Mistelbach	72,5	58,5	14,0
Mödling	74,2	66,9	7,3
Neunkirchen	70,6	52,2	18,4
Sankt Pölten (Land)	74,3	62,2	12,1
Scheibbs	75,8	69,2	6,5
Tulln	74,6	64,3	10,2
Waidhofen an der Thaya	72,5	51,8	20,7
Wiener Neustadt (Land)	71,8	58,0	13,8
Zwettl	76,6	57,7	18,9

Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Übersicht A 13: **Beschäftigungsquote nach Staatsbürgerschaft und Geschlecht in den niederösterreichischen Bezirken**

15 bis 64 Jahre (31.10. 2019)

Bezirk	Beschäftigungsquote in %			
	Männer		Frauen	
	Staatsbürgerschaft		Staatsbürgerschaft	
	Österreich	Nicht-Österreich	Österreich	Nicht-Österreich
Krems an der Donau (Stadt)	73,0	51,1	55,7	67,2
Sankt Pölten (Stadt)	75,8	61,4	51,8	67,3
Waidhofen an der Ybbs (Stadt)	82,5	65,5	62,5	74,2
Wiener Neustadt (Stadt)	74,2	68,4	49,7	63,8
Amstetten	82,8	76,2	56,5	74,1
Baden	78,7	68,0	59,2	70,3
Bruck an der Leitha	79,6	70,4	57,5	70,1
Gänserndorf	78,8	74,1	57,9	69,0
Gmünd	79,6	55,6	45,5	70,3
Hollabrunn	77,4	59,5	56,8	70,4
Horn	80,4	66,3	59,8	71,9
Korneuburg	80,0	71,5	63,3	73,0
Krems (Land)	82,0	73,8	61,6	74,8
Lilienfeld	79,2	69,7	54,5	70,8
Melk	82,0	72,4	61,8	74,0
Mistelbach	78,8	67,4	58,5	71,4
Mödling	79,3	75,5	66,9	73,1
Neunkirchen	77,8	68,0	52,2	68,7
Sankt Pölten (Land)	80,3	72,6	62,2	73,1
Scheibbs	82,8	72,5	69,2	75,3
Tulln	80,4	75,6	64,3	73,2
Waidhofen an der Thaya	81,0	58,4	51,8	71,8
Wiener Neustadt (Land)	79,9	74,3	58,0	70,3
Zwettl	82,8	72,2	57,7	76,0

Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik, STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Übersicht A 14: Zusammensetzung der aufrechten Aufenthaltstitel nach Aufenthaltszweck und Geschlecht

(31.12.2020)

	Verteilung nach Aufenthaltszweck in %								
	Österreich			Niederösterreich			Bundesländer ohne Niederösterreich		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Aufenthaltsbewilligung	2,9	3,6	3,2	1,3	1,8	1,6	3,1	3,8	3,4
Niederlassung	31,1	33,7	32,4	25,9	29,7	27,8	31,8	34,3	33,0
Daueraufenthalt	66,0	62,7	64,3	72,8	68,5	70,6	65,2	61,9	63,5
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: BMI (2020) integrierte Fremdenapplikation; Sonderauswertung des BMI zu den aufrechten Aufenthaltstiteln in Niederösterreich.

Übersicht A 15: Zusammensetzung der aufrechten Niederlassungsbewilligungen nach Arbeitsmarktzugang und Geschlecht

(31.12.2020)

	Zusammensetzung nach Arbeitsmarktzugang in %								
	Österreich			Niederösterreich			Bundesländer ohne Niederösterreich		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Kein	2,1	3,3	2,7	2,4	4,4	3,5	2,1	3,2	2,6
Beschränkt	7,7	4,5	6,0	4,9	2,6	3,7	8,0	4,7	6,2
Unbeschränkt	90,2	92,2	91,3	92,7	92,9	92,8	89,9	92,2	91,1
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: BMI (2020) integrierte Fremdenapplikation; Sonderauswertung des BMI zu den aufrechten Aufenthaltstiteln in Niederösterreich.

Übersicht A 16: Frauenanteil nach Aufenthaltszweck

(31.12.2020)

	Frauenanteil nach Aufenthaltszweck in %		
	Österreich	Niederösterreich	Bundesländer ohne Niederösterreich
Aufenthaltsbewilligung	56,1	58,7	56,0
Niederlassung	52,7	54,4	52,5
Daueraufenthalt	49,3	49,4	49,3
Insgesamt	50,6	50,9	50,6

Q: BMI (2020) integrierte Fremdenapplikation; Sonderauswertung des BMI zu den aufrechten Aufenthaltstiteln in Niederösterreich.

Übersicht A 17: **Struktur der bewilligungspflichtigen Beschäftigung**
(2019)

	Struktur der bewilligungspflichtigen Beschäftigung in %								
	Österreich			Niederösterreich			Bundesländer ohne Niederösterreich		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Saison-Beschäftigungsbewilligungen	27,1	18,4	23,9	59,8	41,3	54,0	25,2	17,3	22,3
Reguläre Beschäftigungsbewilligungen	72,9	81,6	76,1	40,2	58,7	46,0	74,8	82,7	77,7
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: AMS Sonderauswertung DWH-ABV, WIFO-Berechnungen.

Übersicht A 18: **Frauenanteil unter der bewilligungspflichtigen Beschäftigung**
(2019)

	Frauenanteil in %		
	Österreich	Niederösterreich	Bundesländer ohne Niederösterreich
Saison-Beschäftigungsbewilligungen	27,9	24,0	28,5
darunter Studierende /SchülerInnen (Drittstaaten)	50,2	52,4	50,1
Reguläre Beschäftigungsbewilligungen	39,0	40,0	39,0
Beschäftigungsbewilligung insgesamt	36,4	31,4	36,6

Q: AMS Sonderauswertung DWH-ABV, WIFO-Berechnungen.