

VERANSTALTUNGSBERICHT

# Trendbarometer Migration und Asyl 2025

**Rekrutierung von Fachkräften und Arbeitsmarktintegration:  
Genderspezifische Herausforderungen und Lösungsansätze**

# Überblick der Veranstaltung

Die Veranstaltung widmete sich aktuellen migrationspolitischen Herausforderungen im Bereich Arbeitsmarkt aus einer Gender-Perspektive.

Die Grundlage der Veranstaltung stellte der kürzlich veröffentlichte „EMN Österreich Asyl- und Migrationsüberblick 2024“ dar, der einen umfassenden Überblick über migrations- und asylrelevante Entwicklungen sowie zentrale Diskussionen des Jahres 2024 bietet. Angeregt von der im Bericht dargestellten Empfehlung des Rechnungshofes, dass die Rekrutierung von Frauen im Rot-Weiß-Rot –Kartensystem stärker gefördert werden sollte, nahm die Veranstaltung die Themen Rekrutierung von Fachkräften, Anerkennung und Dequalifizierung von Migrantinnen in den Blick.

Folgende Fragen wurden bei der Veranstaltung erörtert:

- Welche Berufsbereiche, in denen ein Mangel an Arbeitskräften herrscht, sind von zugewanderten Frauen dominiert, und in welchen sind Frauen unterrepräsentiert?
- Welche Maßnahmen existieren, um Frauen aus Drittstaaten erfolgreich zu rekrutieren und zu halten?
- Wie ist die Erwerbssituation und wie sind die Arbeitsbedingungen von Migrantinnen am österreichischen Arbeitsmarkt?
- Was sind die Ursachen des unausgeschöpften Arbeitsmarktpotentials von Frauen aus Drittstaaten in Österreich?
- Welche Maßnahmen existieren, um die Arbeitsmarktintegration (und den Arbeitsmarktschutz) von Frauen mit Migrationshintergrund effektiv zu fördern?



**26. Juni 2025**



**Online – MS  
Teams**

# Tagesordnung

## Begrüßung

- **Marian Benbow Pfisterer**, Missionschefin, IOM Österreich

## **Input: Entwicklungen im Bereich der regulären Migration und Arbeitsmarktintegration aus einer Geschlechterperspektive**

basierend auf dem EMN Österreich Asyl- und Migrationsüberblick 2024

- **Aurelia Streit**, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, IOM Österreich

## Fachinputs

### **Input 1: Rekrutierung von Fachkräften nach Österreich**

- **Georg Kirchmair**, Referent, Wirtschaftskammer Österreich

### **Input 2: Rekrutierung von weiblichen Fachkräften – Perspektive aus Deutschland**

- **Tanja Fendel**, Senior Researcher, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

### **Input 3: Geschlechterspezifische Herausforderungen bei Anerkennung/Nostrifikation am Beispiel der Pflege**

- **Aleksandra Panek**, Koordination, Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST)/ Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen

### **Input 4: Dequalifizierung-Diskriminierung als Migrantin und Frau am Arbeitsmarkt**

- **Clara Holzinger**, Postdoc Researcher, Universität Wien

## Q&A

## Pause

## Vertiefende Gruppendiskussionen & zentrale Ergebnisse

- **Gruppe 1:** Faire und geschlechtersensible Rekrutierung von Fachkräften
- **Gruppe 2:** Geschlechterspezifische Herausforderungen bei der Anerkennung/Nostrifikation
- **Gruppe 3:** Dequalifizierung und Diskriminierung von Migrantinnen

## Zusammenfassung & Verabschiedung

- **Saskia Heilemann**, Leiterin der Abteilung für Migrationsforschung und -recht, IOM Österreich

## Moderation

- **Leila Hadj Abdou**, Stellvertretende Leiterin der Abteilung für Migrationsforschung und -recht, IOM Österreich

## Kernaussagen

### Aurelia Streit

Wissenschaftliche Mitarbeiterin,  
IOM Österreich

- Im Bereich reguläre Migration standen 2024 der Fachkräftemangel, Reformen des Rot-Weiß-Rot-Kartensystems sowie die Anerkennung ausländischer Qualifikationen und die gezielte Anwerbung von Drittstaatsangehörigen im Vordergrund.
- Bei Vertriebenen aus der Ukraine wurde die rechtliche Voraussetzung für den Umstieg in das reguläre Niederlassungsregime (Rot-Weiß-Rot Karte plus) ab Oktober 2024 unter bestimmten Bedingungen geschaffen.
- Im Bereich Integration gab es einen Fokus auf den Schutz und die Integration gewaltbetroffener Frauen mit Migrations- oder Fluchthintergrund, u. a. durch Kooperationen von AMS, Gewaltschutzzentren und mehrsprachigen Informationskampagnen in Arztpraxen.



## Kernaussagen

### Georg Kirchmair

Referent,  
Wirtschaftskammer Österreich

- Die WKÖ reagiert mit der Internationalen Fachkräfteoffensive (IFO) auf den demographisch bedingten Fachkräftemangel und agiert als Vermittler zwischen Betrieben und Fachkräften aus dem Ausland.
- Rekrutierungsaktivitäten konzentrieren sich auf aktuell fünf Fokusländer, Philippinen, Indonesien, Albanien, Kosovo und Brasilien.
- Maßnahmen umfassen Recruiting-Events, Eignungstests, Beratung, Betriebsintegration und Informationsarbeit.
- Die Mangelberufsliste dient als strategische Orientierung für die Auswahl von Branchen mit hohem Bedarf, u.a. der Gesundheitsbereich, Tourismus und IT.
- Anerkennungsverfahren ausländischer Qualifikationen sind oft langwierig und bürokratisch; eine landesweit standardisierte Anerkennung würde Abhilfe schaffen.



## Kernaussagen

### Tanja Fendel

Senior Researcher,  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

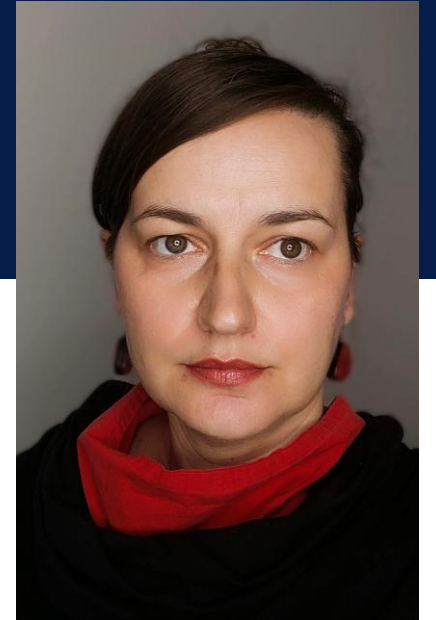


- Frauen mit Migrationshintergrund verfügen zu hohen Anteilen über qualifizierte Abschlüsse und stellen ein zentrales Potential zur Reduzierung des Fachkräftemangels in den europäischen Ländern dar.
- Für sie ergeben sich aufgrund migrations- und geschlechtsspezifischer Barrieren multiple Benachteiligungen der Arbeitsmarktintegration.
- Ihre Förderung u.a. im Bereich der Bildungspartizipation, Netzwerkbildung sowie dem Ausbau von Kinderbetreuungsmaßnahmen und dem Abbau von Barrieren diese in Anspruch zu nehmen, kommt eine hohe Relevanz zu.

## Kernaussagen

### Aleksandra Panek

Koordination, Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST)/ Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen



- Verfahren zur Anerkennung und Nostrifikation sind komplex, langwierig und ressourcenintensiv – besonders in reglementierten Berufen wie der Pflege.
- Frauen sind besonders betroffen, da sie häufiger in Berufen mit Anerkennungspflicht tätig sind (z. B. Gesundheitsberufe).
- 60% der Personen, welche die AST aufsuchen sind weiblich, meist jünger als 40, aus Drittstaaten und mit akademischem Hintergrund.
- Herausforderungen stellen die unterschiedlichen Zuständigkeiten je nach Bundesland, hohe Kosten, zeitlicher Aufwand, und fehlende Einheitlichkeit dar.

## Kernaussagen

### Clara Holzinger

Postdoc Researcher,  
Universität Wien



- Studien zeigen, dass Frauen häufiger von “Dequalifizierung” betroffen sind und genderspezifische Unterschiede bestehen.
- Vermehrte Care-Arbeit aufgrund fehlender (familiärer) Unterstützungsstrukturen sowie migrationsspezifischer Herausforderungen wirkt sich negativ auf Beschäftigungssituation aus und erschwert auch Requalifizierungsmaßnahmen.
- Strukturell wirkt sich zudem die ungedeckte Nachfrage nach Arbeitskräften im niedrig entlohnten Care-Bereich aus, in dem Migrantinnen überproportional häufig beschäftigt sind.

## Gruppendiskussion

# Herausforderungen und geschlechtersensible Lösungsansätze für faire Rekrutierung, Bindung von Fachkräften, und Arbeitsmarktintegration: SPRACHE

- Es braucht einen differenzierteren Blick auf die Frage von Deutschkenntnissen, um Dequalifizierung aktiv entgegenzuwirken.
- Sprachliche Anforderungen werden häufig nicht differenziert genug bewertet und spiegeln die tatsächliche berufliche Kompetenz oft nicht realistisch wider.
- Hohe sprachliche Anforderungen stellen besonders für Personen mit familiären Verpflichtungen und gleichzeitiger Vollzeitbeschäftigung eine Hürde dar. Dies betrifft beispielsweise Fachkräfte aus den Philippinen, die überwiegend Frauen sind. Vorgeschlagen wird daher eine flexiblere, alltagsnahe Sprachförderung sowie realistisch angepasste Anforderungen im Hinblick auf Sprachkenntnisse.
- 24-Stunden-Betreuungskräfte haben aufgrund ihrer Arbeitsvorgaben und dem Arbeitsablauf kaum Zugang zu Deutschkursen und Beratungsangeboten.
- In sozialen Berufen, die in der Regel mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden, sind höhere Deutschanforderungen wichtiger als in männerdominierten Berufen, was Migrantinnen überproportional benachteiligt.

## Gruppendiskussion

# Herausforderungen und geschlechtersensible Lösungsansätze für faire Rekrutierung, Bindung von Fachkräften, und Arbeitsmarktintegration: ANERKENNUNG

- Verbesserung bei Anerkennungsverfahren würde einer potenziellen Beschäftigung unter der Qualifikation von zugewanderten Menschen vorbeugen.
- Weibliche Fachkräfte würden hier vor allem von Verbesserungen bei Anerkennungsverfahren ausländischer Qualifikationen im Gesundheits- und Pflegebereich profitieren.
- Dequalifizierung, die eng mit fehlender Anerkennung von im Ausland erworbenen Personen, zusammenhängt, kann bei Betroffenen zu psychischen Belastungen führen; mentale Gesundheit muss im Anerkennungsprozess stärker mitgedacht werden.
- Die Anerkennung informeller Kompetenzen würde Dequalifizierung aktiv entgegenwirken.

## Gruppendiskussion

# Herausforderungen und Lösungsansätze für faire Rekrutierung, Bindung von Fachkräften, und Arbeitsmarktintegration: SELBSTWIRKSAMKEIT, FINANZIELLE ABSICHERUNG, UND VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

- Peer-Mentoring-Modelle wie „Frauen fragen Frauen“ stärken Selbstwirksamkeit und Vernetzung von Migrantinnen im Integrationsprozess.
- Es braucht einen verstärkten Fokus auf die Qualifizierung und Integration bereits im Land lebender Migrantinnen– ergänzt durch finanzielle Absicherung während Aus- und Weiterbildungen.
- Um vermehrt ausländische Frauen zu rekrutieren, sollte in Stellenausschreibungen auf die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowie auf sozialrechtliche Standards (z. B. Sozialversicherungen, Regelungen zum Mutterschutz) in Österreich hingewiesen werden.
- Kinderbetreuung muss integraler Bestandteil arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sein – idealerweise direkt vor Ort und auch für (noch) nicht erwerbstätige Personen zugänglich.
- Der regionale Ausbau von Kinderbetreuung – insbesondere für unter 3-Jährige – kann einen wichtigen strukturellen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration leisten.

Herzlichen Dank für Ihr Interesse an der  
Veranstaltung!

Wir freuen uns Sie bei einem unserer anderen  
Veranstaltungen wieder begrüßen zu dürfen.



**[emnaustria@iom.int](mailto:emnaustria@iom.int)**



**[www.emn.at](http://www.emn.at)**