



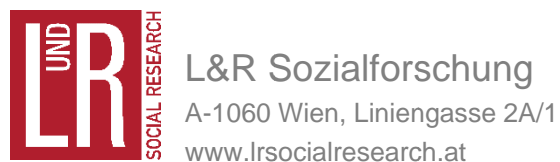
Chancengleichheit für Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt

Hindernisse – Herausforderungen – Lösungsansätze

Projektleitung AMS:
Claudia Felix und Ina Freudenschuß

Projektleitung L&R Sozialforschung:
Claudia Sorger

Autor/innen: Katharina Aufhauser, Nadja Bergmann,
Helga Reichert, Andreas Riesenfelder, Claudia Sorger und Petra Wetzel



Wien, November 2020

Impressum

Arbeitsmarktservice

Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts

Treustraße 35-43

1200 Wien

Telefon: +43 50 904 199



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung: Hintergrund und Fokus der vorliegenden Studie	5
1.1	Fokus der vorliegenden Studie	7
2	Überblick über das Forschungsdesign	9
2.1	Interviews mit Frauen mit Behinderungen und ExpertInneninterviews	9
2.2	Arbeitsmarktdaten der begünstigt behinderten Personen	12
2.3	Arbeitsplatzbezogene finanzielle Förderungen und Beihilfen des SMS	13
2.4	Förderungen in Form von Arbeitsmarktprojekten	14
3	Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt: Vielschichtige Ausgangssituationen und Erfahrungen	15
3.1	Behinderungen und die Anforderungen am Arbeitsmarkt – ein Widerspruch?	16
3.2	Vorurteile, Stigmatisierung und Diskriminierung	18
3.3	Schulbildung, weitere Ausbildungswege und Berufswahl	19
3.4	Angebote der Bildungs- und Berufsorientierung	21
3.5	Beratung und Unterstützung bei der Arbeitssuche	22
3.6	Reha-Maßnahmen	29
3.7	Umgang mit Begutachtungen	30
3.8	Jobsuche und Bewerbungsprozess	33
3.9	Unternehmen: Unterstützung und Hindernisse am Arbeitsplatz	36
3.10	Persönliche Assistenz	38
3.11	Behindertenpass und Begünstigtenstatus	40
3.12	Zweiter Arbeitsmarkt und Tagesstrukturen	41
3.13	Frauenspezifische Aspekte	43
3.14	Finanzielle Situation	46
3.15	Wenige Angebote für Menschen mit psychischen Erkrankungen	47
3.16	Unterschiede nach Behinderungsarten	49
3.17	Vorschläge und Lösungsansätze	50
3.18	Fallgeschichten	57
4	Arbeitsmarktlage von begünstigt behinderten Frauen und Männern im Vergleich	64
4.1	Lage der unselbständig und selbständig Beschäftigten	64
4.2	Arbeitskräftepotenzial der begünstigt Behinderten	68
4.2.1	Branchenverteilung der begünstigt behinderten Frauen und Männer	69
4.3	Arbeitslosenquote der begünstigt Behinderten	70
4.4	Erwerbsquoten der begünstigt Behinderten	72
4.5	Einkommen und geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede (Gender Pay Gap)	74
4.6	AMS-KundInnen mit dem Status begünstigt Behinderte	77
4.6.1	Überblick nach Sozialkategorien	77
4.6.2	Höhe der Tagsätze	81
4.6.3	Integration in Maßnahmen	82

5	Arbeitsplatzbezogene finanzielle Förderungen und Beihilfen sowie Arbeitsmarktprojekte des SMS im Überblick	84
5.1	Individualförderungen	84
5.1.1	Lohnförderungen: Entgelt- und Arbeitsplatzsicherungsbeihilfen im Zeitraum 2017 bis 1. Halbjahr 2019	86
5.2	Arbeitsmarktprojekte	89
6	Schlussfolgerungen	92
6.1	Arbeitsmarktlage von Frauen mit Behinderungen mit Begünstigtenstatus	92
6.2	Frauenanteil in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und an finanziellen Förderungen	95
6.3	Vorschläge und Lösungsansätze aus frauenspezifischer Perspektive	95
7	Quellen und Literatur	98
8	Definitionen	100
9	Tabellenanhang	102
9.1	Unselbständig Beschäftigte	102
9.2	Selbständig Beschäftigte	105
9.3	Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung	107
9.4	Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter insgesamt und begünstigt Behinderte	112
9.5	Erwerbsquoten	115
9.6	Erwerbstätigenquoten (Beschäftigtenquoten)	116
9.8	Arbeitslosenbestand	130
9.9	Arbeitslosenquoten	131
9.10	AMS-Daten	135
9.11	SMS-Daten	166

1 Einleitung: Hintergrund und Fokus der vorliegenden Studie

Die Möglichkeiten einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen zu können, sind sehr ungleich zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen verteilt und zwischen Frauen und Männern mit Behinderungen besteht noch ein zusätzliches Gefälle: So zeigen die Zahlen der Statistik Austria, die im Rahmen des Mikrozensus 2015 erhoben wurden, dass die Erwerbsquote von Menschen mit Beeinträchtigungen¹ mit minus 20,5 Prozentpunkten deutlich unter jener von Personen ohne Beeinträchtigungen liegen (BMASK 2016). Insbesondere Frauen mit Beeinträchtigungen sind aufgrund von Mehrfachdiskriminierung seltener in den Erwerbsprozess integriert als Männer (Frauen: 53,1% erwerbstätig oder arbeitslos; Männer: 58,5%). Viele Menschen mit Behinderungen – und davon wiederum besonders viele Frauen – haben sich aufgrund der schwierigen Situation aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen bzw. niemals daran partizipiert (Österreichischer Behindertenrat 2018) und scheinen daher auch in Arbeitslosenstatistiken nicht auf. Hinzu kommt, dass mindestens 23.500 Personen mit Beeinträchtigungen als arbeitsunfähig gelten und damit von arbeitsmarktbezogenen Unterstützungsmaßnahmen ausgeschlossen sind (Österreichischer Behindertenrat et al 2019).

Die (wenigen) **Studien bzw. Publikationen**, die es zu diesem Thema in Österreich gibt (Witt-Löw & Breiter 2006, König 2006, Buchinger & Gschwandtner 2007, Paierl 2009, Grünbichler & Andree 2009, Österreichischer Behindertenrat 2018, Sorger & Bergmann 2020) zeigen aus unterschiedlichem Blickwinkel, wie und wo sich die Nachteile für Frauen mit Behinderungen manifestieren können:

- Etwa bei den **einschränkenden und starren Rollenerwartungen ab Kindesalter** an und damit verbundenen eingeschränkten Ausbildungsmöglichkeiten (Witt-Löw & Breiter 2006, Buchinger & Gschwandtner 2007, Paierl 2009, Grünbichler & Andree 2009, Bergmann & Sorger 2020), die häufig mit einer Entmutigung der jungen Frauen einhergeht, überhaupt einen Beruf zu ergreifen (Buchinger & Gschwandtner 2007) bzw. dem Festlegen auf wenige passend erscheinende Ausbildungswege, häufig in niedrigqualifizierten Bereichen,
- in einer **Unterrepräsentation von Frauen mit Behinderungen in der beruflichen Ausbildung** (Europäische Kommission 2013) sowie in beruflichen Rehabilitationseinrichtungen, die auch damit in Zusammenhang gesehen wird, dass diese stark an männlichen Berufsinteressen ausgerichtet sind, während umgekehrt ein hoher Anteil von Frauen in Angeboten mit geringem Ausbildungsniveau zu verzeichnen ist, etwa in Werkstätten (Paierl 2009),
- in der Beobachtung, dass **Beratungen und Unterstützungen nicht immer an den Bedürfnissen und Möglichkeiten von Frauen angepasst** sind (Paierl 2009, Sorger, & Bergmann 2020) bzw. die BeraterInnen selbst oft traditionelle Rollenvorstellungen haben. Außerhalb von Wien wird zudem das Fehlen spezifischer Angebote für Frauen mit Behinderungen angesprochen und auch in Wien nur vereinzelt bzw. zu bestimmten Themen gesehen (Österreichischer Behindertenrat 2018) oder

¹ Ausgangspunkt des Frageprogramms waren zwei Fragen („Sind Sie im Alltagsleben aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung eingeschränkt?“ und „Haben Sie diese Beeinträchtigung schon länger als ein halbes Jahr?“) mit denen Personen mit lang andauernden Beeinträchtigungen identifiziert wurden. Der Begriff „lang andauernd“ bezieht sich dabei auf eine Zeitspanne von mindestens sechs Monaten. Das zugrunde liegende Konzept von gesundheitlichen Beeinträchtigungen ist sehr weit gefasst. Es reicht von körperlichen Schädigungen, wie sensorischen Problemen (zum Beispiel subjektiv empfundene Sehbeeinträchtigung trotz Brille) und Gehbeeinträchtigungen bis hin zu psychischen Problemen oder Lernbehinderungen.

- in der Tatsache, dass die **Doppel- und Dreifachbelastung oft „übersehen“** wird und damit Angebote bzw. Arbeitsplätze nicht in Anspruch genommen werden können (Österreichischer Behindertenrat 2018, Witt-Löw & Breiter 2006).

Dies sind einige der Gründe, die für die niedrige Beschäftigungsbeteiligung der Frauen verantwortlich sind und zu ihrem oft nicht existenzsichernden Einkommen beitragen. Die **Armutgefährdung** von Frauen mit Behinderungen wird als sehr hoch eingeschätzt, besonders für bestimmte Gruppen wie etwa Frauen mit Lernschwierigkeiten oder Frauen mit chronischen Erkrankungen.

Die bestehende Benachteiligung von Menschen und insbesondere von Frauen mit Behinderungen in vielen Lebensbereichen wird auch vom UN-Behindertenausschuss thematisiert. Dieser stellte im Rahmen der Staatenprüfung im Jahr 2013 fest, dass Gleichheit zwischen Frauen und Männern im Kontext von Behinderung noch nicht erreicht wurde.

Allgemein ist im Zusammenhang mit dem Thema Behinderung zu berücksichtigen, dass eine Behinderung immer in Wechselwirkung zwischen einer Person und ihrem Umfeld zu verstehen ist, in der eher förderliche oder hinderliche Bedingungen herrschen. Mit der UN-Behindertenrechtskonvention, die seit 26. Oktober 2008 in Österreich in Kraft ist, wurde behindertenpolitisch ein „Paradigmenwechsel vom medizinischen zum **menschenrechtlichen Modell von Behinderung auf internationaler Ebene**“ vollzogen (Degener 2010: 63). Gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention ist eine Person also erst dann „behindert“, wenn Barrieren in der Umwelt sie an der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben hindern (Österreichischer Behindertenrat et al 2019). Dies spiegelt sich beispielsweise auch in der Definition der World Health Organisation (WHO) wider, die verschiedenen Bereiche nennt, die eine Behinderung bedingen können.

“Disabilities is an umbrella term, covering impairments, activity limitations, and participation restrictions. An impairment is a problem in body function or structure; an activity limitation is a difficulty encountered by an individual in executing a task or action; while a participation restriction is a problem experienced by an individual in involvement in life situations.” (WHO 2019)

Dem menschenrechtlichen Modell von Behinderung folgend können Menschen mit Behinderungen also auch als “TrägerInnen unveräußerlicher Menschenrechte” angesehen werden (Österreichischer Behindertenrat et al 2019). In Österreich wird konzeptionell auf die internationalen Begrifflichkeiten zurückgegriffen, während von den jeweiligen Behörden spezifische administrierbare Aspekte gewählt werden. Dies wird im sogenannten Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) besonders deutlich, in dem Behinderung in § 3 vor allem im Kontext der Erschwerung der „Teilhabe am Arbeitsleben“ folgendermaßen definiert wird:

„Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.“ (BKA 2019)

Diese Definition ist dann von Bedeutung, wenn es um die Feststellung des Grades der Minderung der Erwerbstätigkeit geht. Für die vorliegende Studie sind die Definitionen im Rahmen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG) sowie jene zum Begriff „Begünstigte Behinderte“ und den Behindertenpass-BezieherInnen relevant. Es war jedoch ein zentrales Anliegen, im Zuge der Studienumsetzung und des vorliegenden Berichtes auf einen Behinderungsbegriff zu fokussieren, der nicht die Defizite von Menschen in den Mittelpunkt rückt, sondern einen **Bezug zum Kontext des sozialen Umfelds herstellt** (AAU 2005). Die Bedeutung des Zusammenspiels von Mensch und Umwelt, also der **Konstruierbarkeit von Behinderung** durch bestimmte Bedingungen im Umfeld eines Menschen wird an den beispielhaft angeführten Definitionen deutlich. Im vorliegenden Bericht wird in erster Linie der Begriff „Frauen mit Behinderungen“ verwendet, mit dem zum Ausdruck gebracht werden soll, dass es um Frauen wie andere auch geht und dass die Behinderung nur eine

Eigenschaft von vielen anderen darstellt. Entsprechende Sensibilität mit Zuschreibungen „von außen“ wurde auch in einem aktuellen Forschungsprojekt (Sorger & Bergmann 2020) unter dem Titel „Frauen, die behindert werden“ eingefordert. Damit soll zum Ausdruck gebracht werden, dass nicht in erster Linie die Behinderung behindert, sondern das Umfeld.

Zudem ist auch die **große Heterogenität innerhalb der Gruppen von Frauen mit Behinderungen** festzuhalten: Die Art der Behinderung, der Bildungshintergrund, das Alter, ein Migrationshintergrund, der Wohnort – die Möglichkeiten und Bedingungen differenzieren ungleichmäßig und ein zu allgemeiner Blick verdeckt damit auch unterschiedliche Lebensrealitäten, Barrieren und Potentiale.

1.1 Fokus der vorliegenden Studie

Vor dem skizzierten Hintergrund soll ein möglichst **differenzierter Gesamtblick auf die Situation von Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt** und den oft schwierigen Zugang zu Bildungs- und Berufswegen geworfen werden.

Dazu war es uns in erster Linie wichtig, den **betroffenen Frauen selbst das Wort zu geben**. Mittels qualitativer Interviews haben wir mit ihnen über ihren Werdegang, ihre Ausbildung, ihre beruflichen Stationen, ihre Erfahrungen mit Ausbildungseinrichtungen, mit dem Arbeitsmarktservice (kurz: AMS), mit Assistenzleistungen und Behörden gesprochen, über ihre Vorstellungen, Wünsche und Forderungen. Insgesamt 40 Frauen unterschiedlichen Alters, mit unterschiedlichem Bildungs- und Berufshintergrund und unterschiedlichen Behinderungsarten haben uns quer durch Österreich Einblick in ihre Situation gewährt. Das Gesamtprojekt wurde vom AMS in Auftrag gegeben und finanziert und zusätzlich beteiligte sich die MA 57 – Frauenservice der Stadt Wien in Form einer Kooperation und Finanzierung eines weiteren qualitativen Moduls an diesem Forschungsprojekt. Zusätzlich zu den im Forschungsprojekt ursprünglich vorgesehenen 20 Interviews mit Frauen mit Behinderung konnten dadurch weitere 20 Interviews mit Frauen mit Behinderungen in Wien durchgeführt und gemeinsam ausgewertet werden.

Die ausgewerteten Interviews stellen ein wichtiges Fundament für den Bericht dar. Wir wollen uns daher an erster Stelle bei unseren Interviewpartnerinnen bedanken!

Außerdem möchten wir uns bei allen **Personen aus den unterschiedlichen Organisationen** bedanken, deren Expertise ebenfalls in Form von Interviews erhoben wurde und in den Bericht eingeflossen ist.

Je nach Lebensweg wurde deutlich, wo **aus Sicht der Betroffenen positive Unterstützung und Ermutigung** erlebt wurde – sei es im privaten Umfeld, der Schule, Ausbildungseinrichtungen, Unternehmen oder professioneller Unterstützung – und mit **welchen Diskriminierungen, Stigmatisierungen und Vorurteilen** die Betroffenen konfrontiert waren und sind bzw. welche **Mechanismen** dazu führen, dass eine Arbeitsmarktintegration als schwierig oder unmöglich gesehen wird. Auch hier wurde zwischen dem privaten aber auch gesellschaftlichem Umfeld sowie professionellen Einrichtungen wie dem AMS oder anderen Behörden und Unternehmen unterschieden.

Diese Erfahrungen werden in Kapitel 3 aufbereitet und bilden gewissermaßen das Kernstück des vorliegenden Berichts. Die Darstellung einzelner Fallbeispiele (in Kapitel 3.18) soll zusätzlich veranschaulichen, wie sich die vorgefundenen Umstände auf das Leben der Interviewpartnerinnen ausgewirkt haben. Zudem fließen in Kapitel 3 die Erkenntnisse von Personen aus verschiedenen Institutionen aus dem Bereich „Behinderung und Arbeit“ ein, die ebenfalls befragt wurden, um einen umfassenden Blick aus Sicht der Behindertenhilfe und der Interessenvertretungen, aber auch dem Arbeitsmarktservice selbst zu bekommen.

Neben etwaigen Hindernissen und Herausforderungen war das Thema der möglichen Lösungsansätze zentral. Da der Bericht im Auftrag des Arbeitsmarktservice (AMS) erstellt wurde, erschien es uns besonders wichtig, **die Angebote des AMS zu reflektieren** und hier Handlungsoptionen für das AMS zu erarbeiten bzw. auch für die **Schnittstelle AMS zu anderen AkteurlInnen**, insbesondere den Unternehmen sowie anderen zuständigen Behörden und Interessensvertretungen der Menschen mit Behinderungen.

Neben dem qualitativen Schwerpunkt der Studie wurde auf Basis der bestehenden – leider eingeschränkten – Datenlage auch eine **umfangreiche quantitative Analyse vorgenommen**. Der Fokus der Studie liegt auf der Erwerbssituation von Frauen mit Behinderungen und bei der quantitativen Analyse auf Frauen mit dem Status „Begünstigte Behinderte“.

In Österreich gab es im Jahr 2017 (zum Stichtag 31.12.2017) 105.490 **begünstigt Behinderte**. Der Anteil der begünstigt Behinderten liegt weit unter dem Anteil der Personen, die angeben, eine Behinderung zu haben, da nicht jede Person mit Behinderung auch gleichzeitig den Status einer begünstigt behinderten Person beantragt, erhält oder diesen wünscht/benötigt und in die Mikrozensususerhebung auch Personen im Pensionsalter beinhaltet sind. Was das **Geschlechterverhältnis** betrifft, ist in allen Bundesländern der Anteil der männlichen begünstigt Behinderten höher als jener der weiblichen (Werte zwischen 52,3% und 61,6%). In Bezug auf die **Erwerbstätigkeit** zeigt sich auch in der Gruppe der begünstigt Behinderten, dass der Anteil der erwerbstätigen Männer in allen Bundesländern höher ist als jener der Frauen (SMS 2017).

Über die Gesamtzahl zu Erwerbstätigkeit bzw. Arbeitslosigkeit von Frauen mit Behinderungen kann keine verbindliche Aussage getroffen werden. Die Auswertung der vorhandenen Daten ist daher auch in einem Gesamtkontext zu sehen, in dem speziell Frauen mit Behinderungen in geringerem Ausmaß als Männer in der Statistik aufscheinen, da sie seltener als Männer Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen. Außerdem befinden sich viele Frauen mit Behinderungen nicht aktiv auf Arbeitsuche (vgl. AMS 2018).² Die aktuellsten verfügbaren Zahlen sind in **Kapitel 4** aufbereitet.

Zusätzlich werden **arbeitsplatzbezogenen finanzielle Förderungen und Beihilfen des Sozialministeriumsservice** (kurz: SMS) aufbereitet, um hier – soweit dies die Daten zulassen – ebenfalls geschlechtsspezifische Inanspruchnahmen aufzeigen zu können. Individual- und Lohnförderungen sowie ausgewählte Arbeitsmarktprojekte (etwa Job- oder Jugendcoaching) wurden hier analysiert. Die Ergebnisse finden sich in **Kapitel 5**.

Ziel der geplanten Studie war es, die Erwerbssituation von Frauen mit Behinderungen in Österreich auf quantitativer sowie qualitativer Ebene zu analysieren und darüber hinaus **Lösungsansätze** aufzuzeigen. Insbesondere wenn es um die Entwicklung von Lösungsansätzen zur besseren Integration von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt geht, ist es wichtig, auch „statistisch unsichtbare“ Personengruppen einzubeziehen. **Kapitel 6** versucht daher, eine möglichst große Bandbreite an Lösungsvorschlägen anzubieten.

² Die Mikrozensususerhebung von 2008 belegt eine Nicht-Erwerbstätigkeit von Frauen mit körperlicher Beeinträchtigung von 52% im Vergleich zu nur 30% der Frauen ohne Beeinträchtigung.

2 Überblick über das Forschungsdesign

Das vorrangige Forschungsziel der vorliegenden Studie ist es, die Erwerbssituation von Frauen mit Behinderung(en) darzustellen und Aussagen zu Arbeitsmarktindikatoren wie Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Einkommen und Arbeitszeit zu treffen bzw. diese Aussagen vor dem Hintergrund verschiedener weiterer (soziodemografischer) Merkmale (Alter, Bildungsgrad, Grad der Behinderung etc.) zu interpretieren. Für eine möglichst umfassende Darstellung der Situation von Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt, zur Erfassung von Problemfeldern und Identifizierung von Lösungsansätzen kommen quantitative als auch qualitative Methoden zur Anwendung.

- Das qualitative Modul basiert auf ausführlichen Interviews mit Frauen mit Behinderungen, die sich in der Berufseinstiegsphase, auf Arbeitsuche, in RehaGeld-Bezug oder in Erwerbstätigkeit befinden. Außerdem wurden Interviews mit ExpertInnen zum Thema „Erwerbssituation von Frauen mit Behinderungen“ geführt.
- Im quantitativen Modul wurde eine detaillierte Analyse von (Mikro-)Daten wie der Beschäftigungsstatistik, Daten zu begünstigten Behinderten sowie Daten zur passiven und aktiven Arbeitsmarktpolitik, die u.a. vom BMASGK, dem AMS und dem SMS zur Verfügung gestellt werden, vorgenommen. Die ursprünglich geplante detaillierte Analyse der Daten von Behindertenpass-BezieherInnen konnte leider nicht realisiert werden, weil die personenbezogenen Daten der Behindertenpass-BezieherInnen aufgrund datenschutzrechtlicher Vorbehalte der zuständigen Verwaltungsbehörde nicht übermittelt wurden.

2.1 Interviews mit Frauen mit Behinderungen und ExpertInneninterviews

Im Zeitraum zwischen Oktober 2019 und März 2020 wurden insgesamt **40 Interviews mit Frauen mit Behinderungen**, die in unterschiedlichen Bundesländern leben, geführt und transkribiert. Die Dauer der Interviews betrug zwischen 45 und 90 Minuten und die Interviews wurden größtenteils face-to-face durchgeführt, nur drei Interviews wurden telefonisch geführt³.

Wir möchten uns an dieser Stelle ganz herzlich bei den Frauen bedanken, die ihre Zeit für die Interviews zur Verfügung gestellt haben und die uns Einblick in ihre facettenreichen und teilweise schwierigen Bildungs- und Erwerbszugang gegeben haben.

Die Erfassung der Erwerbssituation von Frauen mit Behinderung(en) adressiert ein breites Feld an potentiellen Themenbereichen und im Rahmen der Erstellung eines Leitfadens zur Strukturierung der Interviews fand eine inhaltliche Fokussierung auf folgende Aspekte statt, die für die Erwerbsintegration von zentraler Relevanz sind wie:

- Aus- und Weiterbildung
- Berufsorientierung
- Arbeitssuche/Berufseinstieg
- Berufserfahrungen und
- Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit.

Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen wurde auf folgende Aspekte geachtet:

³ Zwei dieser Interviews wurden im März 2020 während des durch die Covid-19-Pandemie verursachten Lock-downs geführt.

- Einbindung von Frauen mit unterschiedlichen Behinderungsarten
- Unterschiedliche Stadien des Erwerbsprozesses (Berufseinstieg, Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, etc.)
- Unterschiede im Ausbildungsstatus
- Einbeziehung von Frauen mit und ohne AMS-Erfahrung

Während es im quantitativen Teil der Studie im Wesentlichen um die Auswertung der verfügbaren Daten zu begünstigt Behinderten im Sinne Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) geht und im ursprünglichen Studiendesign auch die Daten der Behindertenpassbezieherinnen analysiert hätten werden sollen, stellten diese beiden Stati keine Voraussetzung für die Teilnahme an der Studie dar. Gesucht wurde nach „Frauen mit Behinderungen / gesundheitlichen Einschränkungen, die sich in Ausbildung, in der Berufseinstiegsphase, auf Arbeitssuche oder bereits in Erwerbstätigkeit befinden“. Der Aufruf wurde über Organisationen der Behindertenhilfe und -vertretung ausgeschickt.

Zusätzlich wurde eine Peer-Expertin miteinbezogen, die den Aufruf zu den Interviews vor allem über soziale Netzwerke verbreitete und so einen großen Anteil an der Umsetzung der Studie hatte.⁴

In Tabelle 1 findet sich ein Überblick über die Interviewpartnerinnen mit Angaben zu Alter, Ausbildung, Erwerbsstatus und Behinderungsart. Die befragten Frauen waren zwischen 28 und 57 Jahre alt. Der Ausbildungsstatus reicht von Pflichtschule bis Universitätsabschluss, wobei im Vergleich zur Grundgesamtheit ein deutlicher Überhang bei den Universitäts- bzw. FH-Absolventinnen besteht. Die interviewten Frauen befanden sich in unterschiedlichen Positionen auf dem Arbeitsmarkt: Arbeitsplatz am regulären Arbeitsmarkt, Bezug von Berufsunfähigkeitspension, Bezug von RehaGeld, Tätigkeit in einem Beschäftigungsprojekt und Arbeitssuche (mit und ohne AMS-Bezug).

Die Behinderungsarten, die von den Frauen benannt wurden, waren Lernschwierigkeiten (6 Interviews), psychische Erkrankungen (8 Interviews), chronische Erkrankungen (6 Interviews), Mobilitätseinschränkungen (Rollstuhl oder Rollator) (12 Interviews bzw. körperliche Einschränkung (1 Interview), Sehbehinderung (5 Interviews) sowie Gehörlosigkeit bzw. Hörbehinderung (2 Interviews).

Tabelle 1: Überblick über Interviews mit Frauen mit Behinderungen

	Alter	Ausbildung	Erwerbsstatus	Behinderungsart
Int_W1	42 Jahre	Matura	Erwerbstätig	Mobilitätseinschränkung (Rollstuhl)
Int_W2	28 Jahre	Matura, derzeit: FH-Studium (nebenberuflich)	Erwerbstätig	Mobilitätseinschränkung (Rollstuhl)
Int_W3	37 Jahre	FH Studium	Erwerbstätig	Sehbehinderung
Int_W4	60 Jahre	Studium	Selbständig erwerbstätig	Mobilitätseinschränkung (Rollstuhl)
Int_W5	41 Jahre	Studium	Erwerbstätig	Mobilitätseinschränkung
Int_W6	31 Jahre	Studium	Erwerbstätig	Chronische Erkrankung
Int_W7	53 Jahre	Matura	Berufsunfähigkeitspension	Psychische Erkrankung
Int_W8	31 Jahre	Studium	Erwerbstätig	Sehbehinderung
Int_W9	32 Jahre	Matura	RehaGeldbezug	Psychische Erkrankung
Int_W10	39 Jahre	Lehrabschluss, derzeit: Studium (nebenberuflich)	Arbeitssuche (Bezug von Arbeitslosengeld)	Gehörlosigkeit
Int_W11	30 Jahre	Matura und Kolleg (derzeit Studium)	Arbeitssuche	Sehbehinderung
Int_W12	28 Jahre	Pflichtschule	Erwerbsunfähigkeit / AMS-Bezug	Chronische Erkrankung
Int_W13	36 Jahre	Studium	Arbeitssuche (Selbständigkeit)	Chronische Erkrankung
Int_W14	36 Jahre	Studium	Erwerbstätig	Psychische Erkrankung
Int_W15	46 Jahre	Lehrabschluss	Beschäftigungsprojekt	Psychische Erkrankung
Int_W16	38 Jahre	Studium	Erwerbstätig	Chronische Erkrankung
Int_W17	34 Jahre	Studium	Erwerbstätig	Sehbehinderung
Int_W18	35 Jahre	Pflichtschule	Beschäftigungsprojekt	Lernschwierigkeiten

⁴ Vielen Dank an dieser Stelle an Brigitte Heller, Vorsitzende des Vereins Lichterkette (<https://www.lichterkette.at/>)

	Alter	Ausbildung	Erwerbsstatus	Behinderungsart
Int_W19	45 Jahre	Handelsschule	Erwerbstätig	Mobilitätseinschränkung (Rollstuhl)
Int_W20	45 Jahre	Studium	Rehageldbezug	Psychische Erkrankung
Int_W21	32 Jahre	HAK, Pädagogische Hochschule	Erwerbstätig	Mobilitätseinschränkung (Rollstuhl)
Int_W22	33 Jahre	Pflichtschule	Arbeitssuche	Lernschwierigkeiten
Int_W23	28 Jahre	Matura	Erwerbstätig	Mobilitätseinschränkung (Rollstuhl)
Int_W24	34 Jahre	Pflichtschule	Arbeitssuche	Lernschwierigkeiten
Int_Ö25	57 Jahre	Studium	Erwerbstätig	Mobilitätseinschränkung (Rollator)
Int_Ö26	47 Jahre	HBLA	Berufsunfähigkeitspension und Erwerbstätigkeit	Mobilitätseinschränkung (Rollstuhl)
Int_Ö27	48 Jahre	Pflichtschule	Arbeitssuche	Lernschwierigkeiten
Int_Ö28	40 Jahre	FH Studium	Erwerbstätigkeit	Sehbehinderung
Int_Ö29	35 Jahre	Studium	Erwerbstätig	Mobilitätseinschränkung
Int_Ö30	25 Jahre	Lehrabschluss	Arbeitssuche	Lernschwierigkeiten
Int_Ö31	31 Jahre	Studium	Erwerbstätig	Chronische Erkrankung
Int_Ö32	29 Jahre	Pflichtschule	Arbeitssuche	Psychische Erkrankung
Int_Ö33	33 Jahre	Studium	Studium	Mobilitätseinschränkung
Int_Ö34	42 Jahre	Matura	Arbeitssuche	Chronische Erkrankung
Int_Ö35	40 Jahre	Pflichtschule	Erwerbstätig	Lernschwierigkeiten
Int_Ö36	46 Jahre	Pflichtschule	Erwerbstätig	Hörbehinderung
Int_Ö37	33 Jahre	Studium	Arbeitssuche	Psychische Erkrankung
Int_Ö38	50 Jahre	Matura	Arbeitssuche	Psychische Erkrankungen
Int_Ö39	55 Jahre	FH-Studium	Selbständigkeit	Mobilitätseinschränkung (Rollstuhl)
Int_Ö40	55 Jahre	Matura	Arbeitssuche	Körperliche Einschränkung

Quelle: L&R Datafile 'Chancengleichheit von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt', 2020, n=40

Das in dieser Form gewonnene umfangreiche Textmaterial wurde mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (1995) ausgewertet. Dieser Methode folgend, wurden die Texte schrittweise bearbeitet, wobei die Themen, die vorab bei der Erstellung der Leitfäden festgelegt worden waren, eine erste Analysegrundlage bildeten. Zur Auswertung wurde die Analysesoftware MAXQDA genutzt, die sich für die systematische Auswertung und Interpretation von Textdaten eignet und damit eine gute Grundlage für die Kategorisierung und reflexive Bearbeitung des Textmaterials bot. Zusätzlich zu dieser Auswertung wurden fünf Interviews zu „Fallgeschichten“ zusammengefasst, um exemplarisch die Komplexität der Lebens- und Arbeitsrealität als auch die Vielfalt der Lebenslagen von Frauen mit Behinderungen „greifbar“ zu machen. Ein Zitat einer Interviewpartnerin dazu:

„Manche denken, die Behinderung ist wie ein Stempel. Alle sind gleich, aber so ist es nicht. Jeder hat eine eigene Persönlichkeit. (...) Wir sind nicht alle gleich.“ (I10_Wien)

Zusätzlich wurden ExpertInnen aus Organisationen, die im Bereich „Behinderung und Arbeit“ tätig sind, befragt, um einen umfassenden Blick aus Sicht der Behindertenhilfe und der Interessenvertretungen zu bekommen. Insgesamt wurden 13 ExpertInneninterviews mit VertreterInnen folgender Institutionen geführt:

- Österreichischer Behindertenrat: <https://www.behindertenrat.at/>
- Sozialministeriumsservice
- FEM Süd Frauenassistenz <http://www.frauenassistenz.at/>
- ÖZIV Bundesverband: <https://www.oeziv.org/>
- Equalizent <https://www.equalizent.com/>
- Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung: <https://www.koordinationsstelle.at/>
- WAG Assistenzgenossenschaft: <https://www.wag.or.at/>
- ABAk Arbeitsassistenz: <http://www.abak.at/>
- BBRZ Wien: <https://www.bbrz.at/>
- KOST Steiermark: <https://www.kost-steiermark.at/>
- Lebenshilfe Soziale Dienste GmbH Steiermark: <https://lebenshilfen-sd.at/>
- Chance B: <https://www.chanceb-gruppe.at/>
- AMS: <https://www.ams.at/>

Für die Interviews wurde vorab ein Leitfaden erstellt, der die Gespräche inhaltlich nach folgenden Themenfeldern strukturierte:

- Herausforderungen und Problemstellungen von Frauen mit Behinderungen in den unterschiedlichen Phasen des Erwerbslebens
- Unterstützungsangebote und Möglichkeiten für Frauen mit Behinderungen im Erwerbsleben
- Entwicklungen und Trends am Arbeitsmarkt, die Frauen mit Behinderung(en) in besonderer Weise betreffen
- Optimierungs-/Unterstützungsbedarf für Frauen mit Behinderungen in Bezug auf das Erwerbsleben
- Ideen/mögliche Lösungsansätze in Richtung AMS und SMS zur besseren Erwerbsintegration von Frauen mit Behinderungen

Die Interviews wurden persönlich oder telefonisch geführt, aufgezeichnet und anschließend wörtlich transkribiert und mittels Inhaltsanalyse ausgewertet.

Wir bedanken uns herzlich bei allen InterviewpartnerInnen aus diesen Organisationen, die uns ihre Zeit für die Studie zur Verfügung gestellt haben.

2.2 Arbeitsmarktdaten der begünstigt behinderten Personen

Begünstigte Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) sind Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%⁵. Einen Antrag auf den Status einer begünstigt behinderten Person kann beim Sozialministeriumsservice (SMS) gestellt werden, Voraussetzung ist das Feststellen des Grades der Behinderung durch ärztliche Sachverständige. Begünstigt behinderte Personen erhalten u.a. erhöhten Kündigungsschutz, Förderungen im beruflichen Bereich, Zusatzurlaub (sofern im Kollektivvertrag, Dienstrecht oder Betriebsvereinbarungen vorgesehen), steuerliche Vergünstigungen sowie Fahrpreisermäßigungen (SMS 2019).

Soweit es die administrativen Daten erlaubten, wurde die Arbeitsmarktlage von Frauen und Männern mit Behinderung mit Hilfe personenbezogener Daten analysiert. Dabei wurden einerseits **beschäftigte Menschen mit Behinderung auf Basis von personenbezogenen SMS-Informationen** (begünstigt Behinderte) und andererseits **arbeitslose AMS-KundInnen mit Behinderung auf Basis von AMS-Informationen**⁶ identifiziert.

Ein personenbezogener Abgleich von Zuordnungen zwischen den beiden „Datenwelten“ SMS und AMS wurde vermieden, da es in Einzelfällen zu Abweichungen zwischen den beiden Bereichen kommen kann.

Personenbezogene Analysen zu Frauen mit Behinderung

Auf Ebene der Erwerbssituation wurden SMS-Daten der Jahre 2010 bis 2018 und Beschäftigungsdaten so verbunden, dass das Volumen selbständiger und unselbständiger Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nach Geschlecht, Altersgruppen und Bundesland dargestellt werden konnte.

⁵ <https://ams.brz.gv.at/arbeitsundbehinderung/data/11.html>

⁶ Für die AMS-KundInnen erfolgte die Zuordnung anhand der Codes „I“ - Begünstigte Personen nach BeinstG u./o. OFG; „L“ - Begünstigte Personen nach LBehG; „B“ - Beides (I und L)

Unter Hinzunahme der Gruppe der arbeitslosen Personen wurde in einem nächsten Schritt für begünstigt behinderte Personen das Arbeitskräftepotenzial für die Jahre 2010 bis 2018 nach Geschlecht, Alter und Branchenstrukturen errechnet.

Darauf aufbauend wurden entsprechend der Logik der Registerarbeitslosigkeit Arbeitslosenquoten für begünstigt behinderte Frauen und Männer errechnet und in weiterer Folge nach Altersgruppen und Regionen differenziert aufgearbeitet.

In weiterer Folge wurden für die Jahre 2010 bis 2018 Erwerbsquoten von begünstigt behinderten Frauen und Männern errechnet und den Quoten der Gesamtbevölkerung im Erwerbsalter gegenübergestellt.

In einem letzten Schritt wurden auf Basis von Beitragsgrundlagen personenbezogene Einkommensanalysen differenziert nach Geschlecht, begünstigter Behinderung und Altersgruppen getätigt. In weiterer Folge wurde der Gender Pay Gap von Menschen mit Behinderungen errechnet und dem gesamten Gender Pay Gap gegenübergestellt.

Personenbezogene Analysen zu arbeitsuchenden Frauen mit Behinderung

Auf Ebene der Arbeitslosigkeit wurden personenbezogene Verwaltungsdaten des AMS der Jahre 2012 bis 2018 unter Einbezug auf die Einträge im Statusfeld Begünstigung so aufbereitet, dass genderspezifische Auswertungen zum Bestand an arbeitslosen Menschen mit Behinderung, Altersgruppen, Ausbildung, Langzeitbeschäftigungslosigkeit und arbeitsmarktferner Lage möglich wurden. In weiterer Folge wurde die genderspezifische Analyse der Höhe des AMS-Leistungsbezugs von Menschen mit Behinderung vorgenommen.

Darüber hinaus wurde eine geschlechtsspezifische Analyse der Einbindung von Menschen mit Behinderung in Maßnahmen des AMS vorgenommen. Ausgehend von den Maßnahmenarten Beschäftigung, Qualifizierung und Unterstützung wurden Inanspruchnahmen berechnet und mit der Gruppe aller weiblicher KundInnen verglichen. Durch Analyse der Förderkosten wurde zuletzt der Gender Gap des Förderbudgets berechnet.

2.3 Arbeitsplatzbezogene finanzielle Förderungen und Beihilfen des SMS

Die arbeitsplatzbezogenen finanziellen Förderungen und Beihilfen des Sozialministeriumservice (SMS)⁷ sollen es Menschen mit Behinderung(en) erleichtern, eine Beschäftigung zu finden, auszuüben und so zur Gleichstellung in der Arbeitswelt beitragen.

Konkret gewährt das SMS Menschen mit Behinderung(en) verschiedene Beihilfen und arbeitsplatzbezogene Förderungen, welche aus den Mitteln der Ausgleichstaxe finanziert werden (siehe SMS Geschäftsberichte 2018 und 2017, sowie <https://sozialministeriumservice.at>). Diese sogenannten Individualförderungen sind in vier Bereichen möglich:

- **Arbeit und Ausbildung:** Darunter fallen beispielsweise Schulungskosten, Ausbildungsbeihilfen, die Übernahme von Gebärdensprachdolmetschkosten etc.
- **Mobilitätsförderungen:** Sie beinhalten u.a. Orientierungs- und Mobilitätstrainings, Anschaffung eines Assistenzhundes, Erlangung einer Lenkerberechtigung, etc.
- **Selbstständige UnternehmerInnen:** Diese Förderungen dienen Selbstständigen mit einem Grad der Behinderung von 50% als Hilfe zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit, zur

⁷ <https://www.sozialministeriumservice.at/>

Unterstützung bei behinderungsbedingten Mehraufwänden oder als Anreiz zur Barrierefreiheit von Unternehmen.

- **Lohnförderungen:** Diese können in Form einer Inklusionsförderung, einer InklusionsförderungPlus, eines Inklusionsbonus für Lehrlinge, eines Entgeltzuschusses, eines Arbeitsplatzsicherungszuschusses sowie eines Überbrückungszuschusses für Selbständige gewährt werden.

Die Daten wurden – soweit vorhanden – nach Geschlecht, Alter und Bildungsniveau zur Verfügung gestellt. Auf dieser Basis erfolgten genderspezifische Analysen von SMS-Förderfällen sowie geförderten Personen, um Aussagen zu unterschiedlichen Zugangsmustern sowie Nutzungsverhalten zu erhalten.

2.4 Förderungen in Form von Arbeitsmarktprojekten

Neben arbeitsplatzbezogenen finanziellen Förderungen und Beihilfen besteht eine breite Palette an Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung(en) in Form von Arbeitsmarktprojekten. Ziel ist es, auch hier den Einstieg in den Arbeitsmarkt und die Sicherung bestehender Arbeitsplätze zu ermöglichen. Ein Großteil der Projekte ist im Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) zusammengefasst (siehe dazu www.neba.at, www.sozialministeriumservice.at/Arbeitsmarktprojekte/Arbeitsmarktprojekte.de.html) für die uns weitere Informationen, u. a. nach Geschlecht, zur Verfügung gestellt wurden. Konkret handelt es sich um folgende Maßnahmen:

- **Arbeitsassistenz:** Sie bieten Begleitung bei der beruflichen (Erst-)Integration und unterstützen bei Konflikten und Schwierigkeiten am Arbeitsplatz.
- **Jobcoaching:** Im Rahmen von Jobcoaching erfolgt eine Ein- oder Umschulung von MitarbeiterInnen durch externe Betreuende, um die Betriebe zu entlasten.
- **Berufsausbildungsassistenz:** Sie unterstützt Jugendliche bei der betrieblichen und schulischen Ausbildung im Rahmen einer verlängerten Lehrausbildung oder beim Erwerb einer Teilqualifikation in einem Lehrberuf.
- **Jugendcoaching:** Das Jugendcoaching unterstützt Jugendliche ab Ende der Schulpflicht an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf.
- **Produktionsschule⁸:** Die Produktionsschulen ermöglichen Jugendlichen, über einen (Wieder-)Einstieg in eine Ausbildung, höhere Qualifikationen zu erlangen, um so die Arbeitsmarktintegration zu erleichtern.
- **Technische Assistenz** pauschaliert⁹, also die Adaptierung von Arbeitsplätzen mit blinden- und sehbehindertenspezifischen Hilfsmitteln.

Budgetäre Informationen können ebenfalls nur in aggregierter Form dargestellt werden, d.h. beispielsweise im Fall der NEBA-Förderangebote auf Ebene der Träger. Sofern es die Daten erlauben, erfolgte auch hierzu eine genderspezifische Analyse, um die Höhe der Förderbudgets für männliche und weibliche TeilnehmerInnen zu ermitteln.

⁸ Das Angebot der Produktionsschulen wurde ab Beginn 2020 in AusbildungsFit (AFit) umbenannt.

⁹ Informationen ausschließlich in Bezug auf (Dauer von) Teilnahmen; keine weiteren Informationen zu Bundesland oder Alter.

3 Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt: Vielschichtige Ausgangssituationen und Erfahrungen

In den mit insgesamt 40 Frauen geführten Interviews spiegelt sich eine große Vielfalt an Lebenslagen, an Behinderungsarten, an Bildungsqualifikationen und an Arbeitsmarktlagen wider. Genau diese Vielfalt macht es auch schwierig, einfache Antworten und Lösungsansätze für die Problematiken zu finden, mit denen Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt konfrontiert sind.

Ein erster Schritt zu einer Verbesserung wäre es jedenfalls in vielen Fällen, die individuelle Person mit ihren Fähigkeiten und Kenntnissen zu betrachten und nicht die Behinderung als alles überdeckendes Merkmal wirken zu lassen. Je nach Behinderungsart ergeben sich sowohl objektive als auch gesellschaftlich konstruierte Ausschlussmechanismen, die den Zugang zu bestimmten Berufen und Bereichen verunmöglichen. Sowohl bei der Suche nach InterviewpartnerInnen als auch bei den geführten Interviews kristallisierte sich jedenfalls heraus, dass jene Frauen, die am ersten Arbeitsmarkt erfolgreich reüssieren können, meist über ein hohes Ausbildungsniveau verfügen.

„Ich glaube auch, wenn ich nicht die akademische Ausbildung hätte, hätte ich massive Probleme am Arbeitsmarkt. Weil, was kann ich denn! Alles was manuell ist...ich könnte nicht mal an der Kasse stehen. So ein Kassajob wäre für mich gar nicht möglich, weil ich die Münzen nicht erkennen kann.“ (Int_W8)

„Ohne einer wirklichen Ausbildung hast du keine Chance. Ist schon so schwierig und wenn du dann noch eine Einschränkung auch hast.“ (Int_Ö28)

Zwar gäbe es auch viele arbeitslose Akademikerinnen mit Behinderung, aber oft ist eine akademische Ausbildung eine wichtige Voraussetzung für Jobs in bestimmten Bereichen, in denen es leichter ist, als Frau mit Behinderung einen Arbeitsplatz zu finden. Als Beispiele wurden etwa Juristinnen oder Sozialberufe in Beratungsstellen, in NGOs oder in Projekten für Menschen mit Behinderungen (etwa Rollstuhlfahrerinnen, die Menschen mit Lernschwierigkeiten beraten) genannt.

Als „Trend“ für Menschen mit Behinderungen wurde auch der Weg in die Selbständigkeit genannt, etwa im Sportbereich als TrainerIn, Online-Business, IT, selbständige Lebens- und Sozialberaterinnen, HeilmasseurInnen oder Consulting.

Für Frauen ohne weiterführende Ausbildung ist es sehr schwer, einen Arbeitsplatz am regulären Arbeitsmarkt zu finden, auch weil viele Tätigkeiten im niedrigqualifizierten Bereich aufgrund von körperlichen Einschränkungen nicht in Frage kommen.

„Ich bin beim AMS gemeldet, bin seit 2015 arbeitslos und ich habe vom AMS noch keine einzige Stelle bekommen. Jetzt dort wo ich in den Kurs bin, gefällt mir das auch nicht zu 100%. Da gab es zwei Mal die Möglichkeit, dass wir uns bewerben können und dass sie uns Hilfe bei der Bewerbung geben, aber da haben die nur gesagt, „setzen Sie sich zum Computer und suchen Sie einfach.“ Mir gehen schon die Ideen aus, wenn man so lange arbeitslos ist und ich weiß nicht mehr, wo ich schauen soll. Sozialbereich ist schwer. Ich habe Küchenhilfe gelernt, aber ich kann es mit meinem Rücken nicht ausüben. Jetzt habe ich ehrlich gesagt keine Ausbildung und das nimmt keiner. Heutzutage braucht man auch zum Kloputzen eine Ausbildung. Es ist so schwer.“ (Int_W22)

Befragt nach den Entwicklungen am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen, waren durchaus ambivalente Aussagen zu hören. Für die einen hat sich die Situation in eine positive Richtung entwickelt, da es mehr Verständnis und Aufklärung geben würde und da Anforderungen angepasst werden können. Etwa dass Büroarbeit – wenn es beispielsweise um den Zugang von Menschen mit Hörbehinderungen geht – mittlerweile nicht nur aus Telefonieren bestehe, sondern sehr viel Online erledigt werden könne. Auf der anderen Seite wurde argumentiert, dass der Druck am Arbeitsmarkt gestiegen sei und es dadurch für alle Beschäftigten, aber besonders für Beschäftigte mit Behinderungen schwieriger geworden sei, diese gestiegenen Anforderungen zu erfüllen. Das hätte auch mit den erschwerten Bedin-

gungen bei den Begutachtungen zu tun und auch dem erhöhten Druck, der seitens des AMS wahrgenommen wird.

„Wo früher noch mehr Chancen auf eine Invalidität sind oder wo früher 50% war, kriegt man heute 30% bei den gleichen Erkrankungen. Und das ist tatsächlich ein Drama. Also es ist viel, viel, viel viel schlimmer. Der Druck ist viel schlimmer, das AMS macht viel mehr Druck. Auch weil die es ja weitergeben, weil sie verpflichtet sind. Ich sag jetzt nicht unbedingt, es ist ein Vorwurf ans AMS, die haben ja selber Vorgaben, an die sie sich halten müssen.“ (Int_W16)

Als hinderlich für die Integration von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt wurde oftmals der generell hohe Leistungsdruck genannt.

„Also der Leistungsdruck ist ja sehr hoch. Und ich habe auch selbst bemerkt, als ich damals den Verein hatte, ja, also dass es echt schwierig ist, Menschen mit Behinderungen einzustellen, weil man sich halt denkt, man braucht einfach so Allroundgenies am besten, die alles können und viel Zeit haben. Und keine Kinder haben.“ (Int_W17)

„Aber mittlerweile ist es so, dass sie gar nicht erst aufgenommen werden. Früher hat es gewisse Stellen geben, die man kontaktieren hat können, wo es sicher noch Plätze gegeben hat. Das hat sich massiv verändert und verschlechtert.“ (Int_W7)

Wichtig wäre es, das Augenmerk nicht auf die Defizite zu legen, sondern auf die vorhandenen Fähigkeiten der einzelnen Personen. Und obwohl sich viel verbessert hat, gibt es immer noch zu wenige Berufsmöglichkeiten für Menschen mit bestimmten Behinderungsarten.

„Zumindest dieser Gedanke, dass die Leute, die eine bestimmte Behinderung haben, nicht in solchen Berufen arbeiten sollen. Zum Beispiel ah, sie ist hörbehindert und kann nicht telefonieren. Okay, aber Büroarbeiten bestehen aus Buchhaltung, aus Computer, aus Schreiben und Telefon. Aber muss es unbedingt das sein? Man kann diese Aufgabe weggeben.“ (Int_W10)

Der Vergleich zwischen Wien und den anderen Bundesländern wurde vor allem von jenen thematisiert, die für Ausbildung, Arbeit oder aus anderen Gründen nach Wien gezogen sind. In Wien wären andere Unterstützungsstrukturen und eine andere Infrastruktur vorhanden als in ländlichen Regionen. Einerseits sei es „am Land“ schwieriger, weil man dort „eine Exotin“ sei, auf der anderen Seite berichteten Frauen aus ländlichen Regionen von einer Nachbarschaftshilfe, die es in dieser Form in der Stadt eher nicht geben würde. Die vorhandene Infrastruktur durch öffentlichen Verkehr und Kinderbetreuung würde aber in Wien Vieles in der Alltagsorganisation vereinfachen.

3.1 Behinderungen und die Anforderungen am Arbeitsmarkt – ein Widerspruch?

Als generell schwierig für Frauen mit Behinderung stellt sich der Standard der Vollzeitarbeit dar. Für die wenigsten kommt eine Vollzeitbeschäftigung in Frage, aufgrund der körperlichen Einschränkungen, der psychischen Belastung und/oder des zusätzlichen zeitlichen Aufwands, der mit einer Behinderung oftmals einhergeht, etwa um den Arbeitsweg zurückzulegen.

„Aber dieser Arbeitsweg war für mich wirklich schwierig. Ich sage immer, ich muss immer schon arbeiten, bevor ich in die Arbeit komme. [...] dieses Gehen mit Stock und da musst du so konzentriert sein. Das ist einfach so eine anstrengende Tätigkeit, dass es für mich auch schon zur Arbeit dazuzählt. Natürlich unbezahlt. Jetzt mache ich das ganz pragmatisch, weil ich nur zwei Tage die Woche da bin, dass ich mit dem Taxi fahre. Die Kinder zu Hause fordern mich zu 100 Prozent und die Arbeit natürlich auch.“ (Int_Ö28)

„Also ich glaube geringfügig wäre machbar für mich, aber ich glaube maximal 4 Stunden am Tag könnte ich schaffen...das wäre meine Kapazität.“ (Int_W20)

„Oft ist es wirklich das Hauptproblem bei der Stellenausschreibung die Belastbarkeit. Das wird oft sehr, sehr groß geschrieben. Was auch oft eine große Hürde ist, das erlebe ich vor allem bei Personen, die oft eine Burnout gehabt hatten und auf einer psychosozialen Reha waren oder schon länger unterwegs waren, dass sie gesagt haben, ich will nicht mehr Vollzeit arbeiten, ich will keinen All-Inclusive mehr haben, ich will mit 30 Stunden Teilzeit arbeiten. Das ist oft wirklich ein Riesenproblem, wenn sie sich bewerben.“ (Int_W5)

Homeoffice wäre für manche Interviewpartnerin eine Möglichkeit, die allerdings zum Zeitpunkt der Interviews seitens der Arbeitgeber nicht ermöglicht wird. Für Frauen, die Kinder zu versorgen haben, stellt sich die zeitliche Belastung noch einmal schwieriger dar.

Die meisten Interviewpartnerinnen arbeiten daher Teilzeit, um sich ihre Kräfte einzuteilen und nehmen dafür ein reduziertes Einkommen in Kauf.

„Und da glaub ich, dass 20 Stunden wirklich das Maß sind, das ich schaffen kann. Ich glaub alles andere wäre schon zu viel. Weil jetzt, nach den letzten 2 Wochen hab' ich schon bemerkt, dass ich nach Hause komm und dann fertig bin. Also dann kann ich schon noch ein bissl Haushalt machen, aber nicht mehr.“ (Int_Ö37)

„Ich arbeite jetzt 30 Stunden. Ja das ist gut so für mich. Also ich glaub mehr wär' dann schon zu viel, weil es jetzt doch auch vorkommt, dass ich Überstunden hab'.“ (Int_W14)

„Und wenn man die Fahrzeit auch noch dazurechnet, ist man eh schon 40 Stunden unterwegs. Somit passt das auch, dass man trotzdem eine Freizeit hat und sich auch jobmäßig verwirklichen kann.“ (Int_W2)

Eine Möglichkeit der reduzierten Arbeitszeit, die in diesem Zusammenhang auch angesprochen wurde, ist die Wiedereingliederungsteilzeit¹⁰. So konnte etwa eine Interviewpartnerin mit einer psychischen Erkrankung nach dem Krankenstand und nach einer Beratung bei fit2work mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren, dass sie zuerst mit 15 Wochenstunden wieder einsteigt und dann die Arbeitszeit nach und nach steigert.

Eine andere Interviewpartnerin, die einen hochqualifizierten Beruf ausübt, arbeitet – als eine der wenigen Interviewpartnerinnen – Vollzeit und leistet auch noch zusätzlich Überstunden. Vor allem das lange Sitzen vor dem Computer bedeutet für sie eine besondere Anstrengung. Eine Arbeitszeitreduktion könnte sie sich aufgrund dieser Belastung gut vorstellen, wird aber seitens des Betriebes nicht ermöglicht.

„Das geht bei uns nicht. Entweder Vollzeit oder gar nicht. Sonst wäre es natürlich wünschenswert gewesen, weniger zu arbeiten.“ (Int_Ö33)

Die Ermöglichung eines Teilzeitkrankenstandes sei auch zur Nachsorge nach Reha-Aufenthalten wichtig, um nicht in die gleichen Problematiken der Überlastung zurückzufallen und um mit den ArbeitgeberInnen eine flexible Anpassung der Arbeitsbedingungen umsetzen zu können.

Andererseits kann auch eine zu geringe Stundenzahl ein Problem darstellen, nämlich wenn es um die finanzielle Absicherung geht. So berichtet etwa eine Interviewpartnerin, dass ihr seitens des AMS sehr oft Jobangebote mit wenigen Stunden angeboten werden, die sie aber ablehnen muss, weil das Einkommen dann nicht ausreichen würde, um das Leben mit zwei Kindern zu finanzieren.

Steigende Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt und zunehmender Leistungsdruck machen es für Frauen mit Behinderungen schwer, einen Job am ersten Arbeitsmarkt zu finden. Hinzu kommt, dass es für die meisten Frauen mit Behinderungen nicht machbar ist, einer Vollzeitarbeit nachzugehen. Zum einen gibt es bei vielen Behinderungsarten eine Belastungsgrenze, die auf Dauer nicht überschritten werden sollte und zum anderen sind Frauen mit Behinderungen, die Kinder haben, mit zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert.

¹⁰ <https://www.arbeiterkammer.at/wiedereingliederungsteilzeit>

3.2 Vorurteile, Stigmatisierung und Diskriminierung

Vorurteile und Stigmatisierung von Menschen mit Behinderungen werden sehr häufig in den Interviews thematisiert und fast alle Interviewpartnerinnen berichten von entsprechenden Erfahrungen. Als zentrale Hindernisse für die gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben werden sehr oft fehlendes Wissen, unzureichende Aufklärung und falsche Vorstellungen über Behinderungen und deren Auswirkungen genannt, beispielsweise Sicherheitsaspekte bei gehörlosen Personen oder eine Gefährdung, die von Menschen mit psychischen Erkrankungen ausgeht. Aber auch eindeutige Fälle von Diskriminierung werden beschrieben, etwa wenn einer Beschäftigten vorgerechnet wird, wie lange sie für ihre Klogänge benötigt:

„[...] hat mich der Chef irgendwann mal zu einem Gespräch gebeten und hat mir dann so gesagt: Ja wenn du dir vorstellst, wie oft du aufs Klo im Arbeitsalltag gehst...okay, du brauchst 20 Minuten...wenn du denkst, du gehst zweimal, das sind 40 Minuten, d.h. du bist vom Arbeitsplatz weg und eine Kollegin ist vom Arbeitsplatz weg, das sind so und so viele Euros und das sind auf 3 oder 5 Tage die Woche so und so viel in der Woche. Und ich soll mir bitte überlegen, dass ich mir in der Firma einen Rollstuhl nehme, weil quasi dieses Hin- und Her ist quasi zu teuer.“ (Int_W2)

Sehr oft werden mangelnde Kenntnisse der ArbeitgeberInnen über gesetzliche Rahmenbedingungen als Hindernis für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen angeführt, wie beispielsweise die Annahme, Personen mit Behinderungen wären schwer zu kündigen oder auch falsche Vorstellungen über räumliche Barrierefreiheit.

„Und ich glaube, dass viel von der Diskriminierung von potenziellen Arbeitgebern direkt ausgeht, hat immer noch mit Unwissenheit und zu wenig Kontakt zu tun.“ (Int_W8)

Als grundsätzliche Problematik wird auch thematisiert, dass Menschen mit Behinderungen als homogene Gruppe gesehen werden, ohne zu differenzieren zwischen Art oder Grad der Behinderung und vor allem zwischen den jeweiligen persönlichen Fähigkeiten und Kenntnissen. Darum hätten es auch Menschen mit Behinderung mit guter Ausbildung oft schwer, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden, weil die Behinderung die positiven Aspekte überdeckt.

„Manche denken, die Behinderung ist wie ein Stempel. Alle sind gleich, aber so ist es nicht. Jeder hat eine eigene Persönlichkeit, jeder hat eine andere Art ins Leben zurückzukommen. Wir sind nicht alle gleich.“ (Int_W10)

Auch am Arbeitsplatz erleben Menschen mit Behinderungen Benachteiligungen, wenn es etwa um Karriereentwicklungen geht. Davon berichten auch mehrere Interviewpartnerinnen, wie etwa eine Juristin im öffentlichen Dienst, deren Beförderungen sich im Vergleich zur Kollegin ohne Behinderung länger hinauszögerten:

„Ich bin auch sehr viel später pragmatisiert worden als die andere Kollegin, aber im Grunde ist es irgendwann trotzdem gelungen. [...] Als die Leitungsposition dann aber wieder einmal frei war, haben sie mir diese nicht gegeben und ich glaube schon, dass da meine Behinderung eine Rolle gespielt hat.“ (Int_Ö25)

Aber Behinderungen können nicht nur dazu führen, dass Karriereentwicklungen sich schwieriger gestalten, sondern auch dass der Verlust des Arbeitsplatzes droht, wenn sich die gesundheitliche Situation verschlechtert bzw. von den Vorgesetzten verstärkt wahrgenommen wird:

„Und hab dann nach 2 Jahren den Job verloren, weil der Chef gemeint hat, das geht jetzt nimmer, weil er kann sich das nicht anschauen, sozusagen wie ich mich in diesem Altsiedlungshaus hoch quäle in den 3. Stock und da hat's keinen Lift gegeben. Ja, und bin dann gekündigt worden und dann war's schwierig bei mir, also sehr schwierig einen Job zu finden.“ (Int_Ö39)

„Sage ich - ich war gerade bei der Physio...ja was ist da los. Sage ich - für das habe ich eigentlich meinen Behindertenpass, für das kriegt ihr die Förderung. Kurze Zeit später ist sie gekommen und hat gesagt, ich kann gehen, ja der Vertrag wird nicht verlängert.“ (Int_Ö40)

Stigmatisierung und Diskriminierung unterscheiden sich auch nach der Behinderungsart und in Abhängigkeit davon, ob es sich um sichtbare oder unsichtbare Behinderungen handelt. Frauen mit Lernschwierigkeiten haben es dabei besonders schwer, ernst genommen zu

werden und von dieser Seite kommt besonders häufig der Wunsch nach einem selbstbestimmten Leben zum Ausdruck. Aber auch Frauen mit einem hohen Ausbildungsniveau haben damit zu kämpfen, dass sie einen Arbeitsplatz finden, der ihrer Ausbildung entspricht, da die Behinderung bzw. die Wahrnehmung der Behinderung die Qualifikationen überdeckt.

Fast alle Frauen mit Behinderungen, mit denen Interviews geführt wurden, berichten von Vorurteilen mit denen ihnen begegnet wurde und die dazu führen, dass ihre Jobchancen – selbst bei hohem Ausbildungsniveau – oft sehr eingeschränkt sind, da vor allem ihre Defizite wahrgenommen werden. Auch über diskriminierende Erfahrungen am Arbeitsplatz oder bei Bewerbungsgesprächen erzählten die Frauen, die auch negative Auswirkungen auf ihr Selbstbild und einen negativen Effekt auf ihre Arbeitsmarktintegration haben.

3.3 Schulbildung, weitere Ausbildungswege und Berufswahl

Frauen mit Behinderungen sind mit einer Vielzahl von Benachteiligungen im Bildungsbereich konfrontiert. Diese Tatsache wird von ExpertInnen auch als ein Grund dafür gesehen, dass das Bildungsniveau von Personen mit Behinderungen im Allgemeinen, aber besonders von Frauen mit Behinderungen niedriger ist als das der Gesamtbevölkerung. Bis zum Ende der Volksschule würde die Integration gut gelingen, danach seien die Jugendlichen oft auf sich allein gestellt. Dies ist einer der Gründe, warum vielen nicht der Weg zur Matura, geschweige denn an eine Hochschule gelingt. Dies kann auch damit begründet werden, dass keine durchgehenden Unterstützungsstrukturen und -angebote vorhanden sind und in diesem Zusammenhang wird insbesondere auf die Lücke im Sekundarbereich hingewiesen, die geschlossen werden müsste. Außerdem orten ExpertInnen einen Bedarf an Berufspraktika am regulären Arbeitsmarkt, die eine schrittweise Heranführung an den Arbeitsmarkt ermöglichen würden.

Einige der Interviewpartnerinnen sind für die Ausbildung nach Wien gekommen, weil es in ihrer Heimatregion keine barrierefreien Schulen gegeben hat oder weil spezifische Ausbildungsstätten nur in Wien vorhanden sind. Thematisiert wurde in den Erzählungen der Interviewpartnerinnen zu ihrer schulischen Laufbahn auch die zentrale Entscheidung zwischen schulischen „Spezialeinrichtungen“ und regulärem Schulwesen.

„Meine Eltern, meine Freunde in der Sandkiste...es war nie anders. Und diese Normalität, dieses...Schau auf das was du kannst und stell das zur Verfügung und den Rest, der ein relativ kleiner war, machen halt die anderen. Der erste wirkliche Flash war die Volksschule. Da musste ich in eine Spezialeinrichtung und das hat mir überhaupt nicht gepasst. Dann habe ich meine Eltern gelöchert, ich will dorthin wo meine Freunde sind. Und dann hat der Papi gesagt, ich kann dir jetzt vier Jahre nicht helfen, da musst du durch. Und dann hat sich eben auch gezeigt, dass ich ganz normal lerne. Weil ich den Kontakt mit meinen Sandkastenfreunden hatte, haben meine Eltern gewusst, was der Stand zu sein hat und ich habe halt mit denen mitgelernt. Und dann war klar, mit allen anderen ins Gymnasium.“ (nt_W4)

Zur Frage der Sonderschulen gibt es konträre Standpunkte und der „Sonderschulstatus“ wird von einem Teil der Befragten abgelehnt. Sie sind froh, den Weg in die regulären Schulen geschafft zu haben und die die meisten der befragten Interviewpartnerinnen berichten von positiven Erfahrungen mit regulären Schulen.

„Sicher ist es ein Thema, weil es sichtbar ist, weil ich nicht turnen oder laufen kann. Ich war zwar immer dabei, habe aber nicht alles mitmachen können. Das war dann am Gymnasium genauso. Also schwimmen ist gegangen, das war super, allerdings in dem Alter auch mit viel Scham und so verbunden. Aber es ist alles eigentlich gut gegangen.“ (Int_Ö33)

Meist mussten sich die Familien – und vor allem waren es die Mütter – vehement dafür einsetzen, dass die Regelschule besucht werden konnte.

„Ich bin in einem ganz kleinen Dorf in Oberösterreich aufgewachsen und meine Mutter hat es erreichen können, dass ich dort in die normale Volksschule gehen durfte. Es ist ihr ge-

lungen, weil sie hartnäckig war und der Direktor wollte keinen Wickel haben und so war der einfachere Weg für den Direktor, dass er mich aufnimmt.“ (Int_Ö25)

„Weil es gibt zwar Pro Mente zum Beispiel auch, die schauen wegen dem Arbeitsmarkt und einem Arbeitsplatz, das ist aber nie das Gleiche wie die Mütter, die sich wirklich dahinterklemmen und massiv Druck machen. Das kann man dann wirklich den Müttern auch verdanken. Aber sonst ist die Sonderschule der direkte Weg in die Werkstätte und wenn du mal in einer Werkstätte bist, kommst kaum mehr raus.“ (Int_Ö39)

Wie die biografischen Schilderungen der Frauen belegen, ist der Ausbildungsweg – abgesehen von engagierten Eltern – auch von einzelnen Personen wie etwa engagierten LehrerInnen abhängig, die Bildungswege und -möglichkeiten aufzeigen und die sie dazu ermutigen, diese Wege auch zu gehen. Oft wird diese Unterstützung und Förderung durch einzelne Personen als „Glücksfall“ beschrieben, der den persönlichen Weg zum Positiven verändert hat.

„Und ich hatte in dem Sinn Glück. Meine Volksschullehrerin war 5 Jahre vor der Pensionierung und sie hat gesagt - sie hat das noch nie ausprobiert, wenn es schief geht, kann sie es sowieso abbrechen. Also ja...das ist gut gegangen.“ (I11_Wien)

„Und da gab es einen Priester, der gemeint hat, ich soll unbedingt eine weiterführende Ausbildung machen. Der hat mich schon fasziniert. Wie ich dann nach Linz in die geschützte Werkstätte gekommen bin, habe ich mich dann relativ rasch beim Abendgymnasium angemeldet. In Linz gibt's ein Abendgymnasium für Erwachsene, das ist eine normale öffentliche Schule und dahin bin ich dann gegangen, die dauert 4 ½ Jahre. Und da habe ich dann maturiert. Da habe ich dann sogar das letzte halbe Jahr in der geschützten Werkstätte und im Wohnheim bleiben können. Das ist in Österreich offiziell nicht genehmigt, aber die Mitarbeiter haben das einfach so gemacht. Da habe ich Glück gehabt. Und dann habe ich Jus studiert und da habe ich ein Stipendium bekommen.“ (Int_Ö25)

Auch wenn diese Wege als durchwegs positiv beschrieben werden, musste der aufgrund der Behinderung erschwerte Alltag oft durch vermehrte Anstrengungen kompensiert werden, wie eine Interviewpartnerin mit einer Sehbehinderung berichtet.

„Ich war auch recht gut in der Schule und so - du kommst ja eh mit und so...Im Nachhinein denke ich, das ist eigentlich ein Wahnsinn, was ich an Kompensation machen musste, indem ich mich wirklich immer nachmittags hingesetzt habe, abgeschrieben, kopiert etc.“ (Int_W8)

Interviewpartnerinnen berichten auch, dass sie auf die Hilfe von SchulkollegInnen angewiesen waren, weil es zum damaligen Zeitpunkt noch keine Möglichkeit für eine Assistenz im Schulbereich gegeben hätte.

„Ich habe das eigentlich alles ohne Unterstützung gemanagt, weil es das noch nicht gegeben hat. Was ich im Nachhinein schade finde, weil wenn es diese gegeben hätte, hätte ich die Assistenz in Anspruch genommen.“ (Int_Ö29)

Auch der **Zugang zu weiterführenden Ausbildungen** wurde thematisiert. Ausschlussgründe aufgrund von Sinnesbeeinträchtigungen etwa würden nicht immer klar kommuniziert und sind auch oft nicht nachvollziehbar.

„Also ich habe im Maturajahr und dem Jahr danach an der FH [...] für Logopädie beworben. Und im ersten Jahr stand nur, dass man einen Hörtest machen muss. Und im Jahr darauf, also ich wollte mich wieder bewerben, konnte mich nicht mehr bewerben, weil in den Grundvoraussetzungen gestanden ist, volle Sinnesleistung, 100prozentiges Vorhandensein aller Sinnesleistungen. Ich bin im Jahr davor in die letzte Runde gekommen bis zum Bewerbungsgespräch und dann waren halt auch so Fragen wie - wir haben Glastüren, was passiert, wenn sie dagegen laufen. Was soll passieren. Ich habe die Frage einfach nicht verstanden. Und dann bin ich im Laufe des Gesprächs gesagt - ah, sie haben ein Problem damit, dass ich sie verklagen könnte, weil die Glastüre nicht gekennzeichnet ist oder so. Naja dann klebt man halt einen Aufkleber drauf, es gibt ja auch für Vögel sowas, ist ja nicht so schlimm. Also ich habe das Problem nicht verstanden.“ (Int_W11)

„Aber ich glaube schon, dass es Tendenzen gibt, wo manche Leute einfach aus dem Bewerbungsverfahren rausfallen. Man kann sich seine Schüler aussuchen. Ich weiß zum Beispiel von einer Kollegin, die im Rollstuhl sitzt, die hat sich überlegt berufsbegleitend Sozialpädagogik nachzumachen. Sie kann nicht, weil sie im Rollstuhl sitzt und es gibt keine adaptierten Verfahren. Vor allem, es gibt ja auch noch Arbeitsassistenten. Wenn man zum Beispiel die Dokumentation nicht machen kann, weil jemand querschnittsgelähmt ist und den Stift nicht halten, ja mein Gott, dann hat er halt eine Arbeitsassistentin und sagt an was diese schreiben soll. Also es gibt Möglichkeiten und natürlich im Sozialbereich ist es nochmal

schwieriger zu sagen, es gibt die Arbeitsassistenten, die wirklich Arm und Bein, Augen was auch immer ist, weil man davon ausgeht, sobald jemand was übernimmt für einen, kann man nicht mehr die pädagogische Arbeit leisten. Also es wird immer Kompetenz ab-gesprochen.“ (Int_W11)

Eine konkrete Idee einer Interviewpartnerin war, dass bei der Auflistung der Anforderungen in Berufs- und Ausbildungsbeschreibungen, auch überlegt werden könnte, was entfällt, wenn einzelne Fähigkeiten aufgrund einer Behinderung nicht möglich sind.

Eine andere Interviewpartnerin mit einer Sehbehinderung erzählt ebenfalls von Vorbehalten aufgrund ihrer Behinderung, die für sie als Auswahlkriterium für eine Ausbildung nicht nachvollziehbar waren. Sie hat sich vor längerer Zeit für eine Ausbildung als Ergotherapeutin beworben, aber es wurde ihr mit Skepsis begegnet:

„[...] und hab dann halt diese ganzen Tests gemacht, und praktisch, und dann hat es halt ein Gespräch, ein persönliches, gegeben, und bei diesem Gespräch hat die Leiterin dieser Ausbildung zu mir gesagt „Aber glauben sie, dass sie, als Behinderte Person anderen Menschen mit Beeinträchtigungen überhaupt sozusagen, behandeln können?“ Da hab ich mir dann gedacht, bin ich im falschen Film? Und ich mein, natürlich ist mir ganz klar, dass ich gewisse Dinge wahrscheinlich jetzt nicht so gut machen kann, was weiß ich, nach einem Unfall, wenn man genau schauen muss, wie die Bewegungsmuster sind usw, aber ich glaub, dass ich in gewissen Bereichen wahrscheinlich das alles ehr gut machen kann, ja.“ (Int_W17)

Das Bildungsniveau von Personen mit Behinderungen im Allgemeinen, aber besonders von Frauen mit Behinderungen ist weit niedriger als das der Gesamtbevölkerung, was vor allem auch daran liegt, dass Österreich von einem integrativen Schulsystem für alle Bildungsstufen und Bildungsformen weit entfernt ist.

3.4 Angebote der Bildungs- und Berufsorientierung

Angebote der Bildungs- und Berufsorientierung spielen eine ganz wesentliche Rolle, wenn es um die Entwicklung von Ausbildungs- und Berufsperspektiven von Menschen mit Behinderungen geht. In diesem Kontext muss berücksichtigt werden, dass Angebote, die in der jüngeren Vergangenheit geschaffen wurden, wie etwa das Jugendcoaching, sich aufgrund der Altersstruktur der Interviewpartnerinnen nur zu einem sehr geringen Anteil in den Interviews widerspiegeln. Mit dem Jugendcoaching wurde von Seiten des BMASK eine Strategie eingeschlagen, um Jugendliche unter 19 Jahren möglichst im Bildungs- bzw. Ausbildungssystem zu halten oder systemferne Jugendliche in diese Systeme zu reintegrieren (vgl. Steiner et al 2013, Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen 2018).

Viele Interviewpartnerinnen berichten, dass es für sie sehr schwierig war, einen Überblick über die bestehenden Unterstützungsleistungen und Angebote zu bekommen. Oft würden auch die Eltern alleine gelassen, wenn es darum geht, zu überlegen, welche Ausbildungswege für ihre Kinder möglich sind. Ohne das große Engagement der Eltern – meist der Mütter – wäre es oft gar nicht möglich gewesen, dass Kinder eine weiterführende Schule besuchen. Eine der Interviewpartnerinnen erzählt, dass sie jüngst bei einem ihrer Kinder eine ähnliche Erfahrung gemacht hat.

„[...] aber ich hab dann zu ihr gesagt, wissen Sie, ich komm aus dem Bereich und ich weiß einfach, dass es mit der Schule und so halt dann einfach schwierig ist, dass man dann eine geeignete Schule findet und so, und sie sagt zu mir „Na ja, also solche Kinder gehen eh nicht in eine weiterführende Schule.“ Sie hat mein Kind noch nie gesehen! Sie hat das Kind nie gesehen, sie weiß überhaupt nichts. Und dann denk ich mir, SOLICHE Leute sitzen dann an der Entscheidung, was mit Kindern passiert.“ (Int_W17)

Um eine höhere Ausbildung zu machen, müsste man „sehr viel kämpfen“, wie eine Befragte mit einer Hörbehinderung feststellt. Für bestimmte Behinderungsarten würden meist eine sehr eingeschränkte Auswahl an Berufen vorgeschlagen und als aussichtsreich dargestellt.

„Das heißt, es ging nicht darum, welche Talente wir haben, was wir wollen, sondern viel mehr, was zu uns passt.“ (Int_W10)

Von jenen befragten Frauen, die Angebote der Bildungs- und Berufsorientierung in Anspruch genommen haben, wurden diese als wenig unterstützend erlebt. Hier wurde auch die Ansicht vertreten, dass man Jugendlichen mit Behinderungen eine längere Phase der Berufsorientierung zugestehen sollte, weil durch die Behinderung andere Aspekte auch eine Rolle spielen:

„Ich persönlich finde überhaupt nichts dabei, wenn Jugendliche mit einer Behinderung länger orientierungslos sind. Weil ich glaube, dass die psychische Auseinandersetzung mit der Behinderung durchaus mal Vorrang hat vor dem Berufsweg. Ich glaube, das ist auch etwas, dass die Arbeitsassistenzen teilweise erleben. Ich finde es vollkommen nachvollziehbar. Ich weiß, es steht immer die Angst dahinter, dass man den Absprung versäumt, tatsächlich ins Berufsleben zu kommen.“ (Int_W3)

Die Angebote der Berufsorientierung wurden von einigen auch sehr einschränkend wahrgenommen, etwa wenn es darum geht, welche Ausbildungsangebote für geeignet gehalten werden (wie schon weiter oben zur den Ausbildungswegen ausgeführt wurde), etwa wenn das Ergebnis der Berufsorientierungsberatung bei blinden Menschen dann MasseurIn oder Bürokauffrau/mann gewesen sei.

Als hilfreich wurden MentorInnenprojekte erwähnt, bei denen Personen mit einer spezifischen Behinderung aus ihrem Berufsalltag berichten.

„Es hat schon auch blinde Sozialarbeiter gegeben. Da war ich ja nicht die erste. Und das war schon gut, mit ihr zu reden, wie sie das so macht.“ (Int_Ö28)

Im Zusammenhang mit Berufsorientierung wurde auch über geschlechtsspezifische Zuschreibungen berichtet, etwa dass bei Frauen mit körperlichen Behinderungen oft eine Festschreibung auf Bürotätigkeiten stattfände, unabhängig davon wie die persönlichen Interessen gelagert sind.

„Da wird viel zu wenig auf andere Begabungen und Fähigkeiten geschaut und viel zu wenig auf weitere Berufsfelder. LehrerInnen mit Behinderung gibt es ganz wenige. Es wird einfach ganz viel eingeengt, weil das klassische Bild von der Sekretärin mit Behinderung noch so verhaftet ist.“ (Int_W23)

Die Angebote der Bildungs- und Berufsorientierung wurden rückblickend von den befragten Frauen als nicht sehr förderlich wahrgenommen. Außerdem wurde das bestehende Angebot als unübersichtlich eingeschätzt, das bei jungen Menschen ein hohes Engagement der Eltern erforderlich mache, um höhere Ausbildungen zu ermöglichen. Von jenen, die Beratungen zur Bildungs- und Berufsorientierung wahrgenommen haben, wurden diese teilweise als einschränkend wahrgenommen. Aus ExpertInnensicht würden Genderaspekte nach wie vor zu wenig berücksichtigt und die spezifischen Angebote für Mädchen würden fehlen.

3.5 Beratung und Unterstützung bei der Arbeitssuche

Immer wieder wurde in den Interviews der Mangel an passenden Unterstützungs- und Beratungsangeboten thematisiert, vor allem in folgenden Bereichen:

- Angebote für Menschen mit psychischen Erkrankungen
- Mangel an DolmetscherInnen für Hörbeeinträchtigte
- Jobcoaching für Menschen mit Lernschwierigkeiten
- Schwachstellen bei persönlicher Assistenz: Menschen mit Lernschwierigkeiten, für die Pflegegeldstufe 1 und 2, für gehörlose Menschen sowie bundeslandspezifische Regelungen abseits des Arbeitsplatzes

Die Vielzahl an Angeboten und Regelungen würde eine spezialisierte und spezifische Beratung nötig machen (Case Management), um adäquate Unterstützung zu bekommen. Es muss allerdings hervorgehoben werden, dass es in Wien eine vielfältige Beratungslandschaft

gibt, die in anderen Regionen in dieser Form nicht existiert, wie etwa die WAG (Assistenzgenossenschaft¹¹). Als sehr wichtiger Ansatz hat sich in diesem Zusammenhang die Peer-Beratung erwiesen, der auch von der WAG verfolgt wird.

„Und da ist unser Ansatz die Peer-Beratung in der Assistenz, das heißt, dass Menschen mit Behinderung, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben für andere Menschen mit Behinderungen da sein können, ich glaube das ist ganz wichtig. Ich möchte jetzt aber natürlich nicht, dass jedes Unternehmen einen Peer-Berater anstellt, aber dass schon über das Thema Behinderung nachgedacht wird. Und dass man sich Expertinnen ins Haus holt, die im besten Falle wirklich selbst eine Behinderung haben und nicht nur fachgesimpelt wird wie vor 20, 30 Jahren. Das sollte nicht mehr sein. Und es gibt ja genug Menschen die Sensibilisierungsarbeit leisten, Workshops anbieten, die auch fachliche Inputs liefern können, da gibt es genug Angebot.“ (Int_W1)

Die WAG wurde in mehreren Interviews als wichtige Unterstützungsfunktion genannt, die den Zugang zum Arbeitsmarkt und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen erleichtert hätte.

„[...] jetzt seit Ende 2016 habe ich das Service von der WAG, von der Assistenzgenossenschaft in Anspruch genommen. Die mir erstmal beim Lift geholfen haben, die Assistenten und jetzt bei der FH mit dabei sind. Weil, wenn ich das von der WAG nicht gewusst hätte...ich habe einfach mal recherchiert, was es gibt. Sonst hätte ich mich nie für eine zweites Studium entschieden. Wenn ich das nicht gewusst und keine Assistenz bekommen hätte, wäre ich vermutlich auch noch beim [Firmenname], weil mir dort natürlich die Kollegen geholfen haben. Aber jetzt durch die Assistenz kann ich natürlich selber entscheiden.“ (Int_W2)

Vor allem bei Behinderungen und Erkrankungen, die plötzlich auftreten, würde eine Beratung fehlen. Zwar stehe zuerst die medizinische Behandlung im Vordergrund, aber dann müssten relativ schnell auch andere Angebote greifen, im Sinne einer umfassenden Rehabilitation.

Auch wenn es prinzipiell viele Beratungs- und Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderungen gibt, wurde vielfach das Fehlen einer **zentralen Info- und Beratungsdrehscheibe** moniert. Eine solche Anlaufstelle, die über alle Angebote informiert, wäre wichtig, weil es sehr aufwändig und teilweise schwierig ist, die vielen verschiedenen Informationen und Möglichkeiten zusammenzutragen. Sehr viel von diesen Aufgaben würde an Vereine ausgelagert, die „*qualitativ sehr unterschiedliche Arbeit liefern*“ würden (Int_W3).

Beispiele für Angebote, die genannt wurden, waren „*Integration Wien*“, die allerdings nur über „*begrenzte Beratungsmöglichkeiten*“ verfügen würden. Auch der FSW (Fonds Soziales Wien) wurde genannt, explizit das „*Beratungszentrum Behinderung*“, die aber nur für einen Teilbereich zuständig wären. Auch die Beratung und die Eignungstests (etwa für Ausbildungen) von fit2work, vermittelt über das AMS wurden genannt. Auch die Nachbarschaftszentren, das AMS oder WienWork würden Information anbieten, aber was fehlen würde, sei ein „*One-Stop-Shop*“:

„One-Stop-Shop für alle Infos die ich brauche, sowohl für Unternehmerinnen als auch für Bewerberinnen oder potentielle Arbeitnehmerinnen wäre von Vorteil.“ (Int_W1)

Eine Anlaufstelle „*wo man echt Information kriegt und nämlich für jeden Bereich*“ könnte – so wurde vorgeschlagen – auch beim Sozialministeriumsservice angesiedelt sein. Auch die Möglichkeiten zum Austausch mit Betroffenen wurden als notwendige Angebotsstruktur angesprochen.

Den befragten ExpertInnen zufolge wären auch frauenspezifische Beratungseinrichtungen von enormer Bedeutung, um Frauen in ihren spezifischen Problemlagen Unterstützung anbieten zu können wie beispielsweise die Fem Süd Frauenassistenz¹² und Ninlil¹³.

Die **Rolle des AMS** beim Thema Frauen mit Behinderungen wurde in mehrfacher Hinsicht thematisiert. Zum einen wurden die befragten Frauen danach gefragt, ob sie im Zuge ihres Ausbildungs- und Berufsweges in Kontakt mit dem AMS waren, ob sie Angebote in Anspruch

¹¹ <https://www.wag.or.at/>

¹² <http://www.frauenassistenz.at/>

¹³ <https://www.ninlil.at/>

genommen haben und wie sie diesen Kontakt bzw. eine in Anspruch genommene Beratung oder Unterstützung beurteilen. Zum anderen wurden die Frauen auch gefragt, welche Wünsche und Vorschläge sie an das AMS haben.

Die Möglichkeiten des AMS zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt wurden meist als sehr eingeschränkt beschrieben. Mehrere befragte Frauen äußerten die Ansicht, dass schon viel früher in der Bildungs- und Erwerbsbiografie angesetzt werden müsste. Ein Ausbau der Berufsorientierung und Möglichkeiten für Praktika wurden als Ansatzpunkte genannt. Und vor allem die Sensibilisierung von Menschen zum Thema Behinderung in unterschiedlichen Bereichen.

„Ich glaube, wenn man beim AMS ansetzt, ist es schon zu spät. Da muss vorher angesetzt werden, schon in den Schulen bei der Berufsorientierung, bei den Möglichkeiten Praktika zu machen. Dass man erklärt, Rollstuhlfahrer ist nicht gleich Rollstuhlfahrer, also dass es da einfach Abstufungen gibt. Dass man erklärt, Rollstuhlfahrer heißt nicht automatisch geistig beeinträchtigt. Da muss es viel mehr Sensibilisierungsarbeit geben, sowohl gesellschaftlich und öffentlich, als auch bei den KundInnen selber, die vielleicht auch ihr ganzes Leben nur gehört haben, mehr als Büro wird nicht drinnen sein. Und da fangen wir aber schon mit dem Kindergarten an. Also wenn man erst beim AMS beginnt, dann ist es eigentlich schon zu spät.“ (Int_Ö29)

Die Erfahrungen mit dem AMS unterscheiden sich sehr stark nach den vorhandenen Qualifikationen. So organisieren sich Akademikerinnen meist selbständig und nehmen ihre AMS-Termine wahr, um Auflagen zu erfüllen. Von konkreten Hilfestellungen, die sie bekommen hätten, wird kaum berichtet.

„Als Akademikerin lassen sie einen in Ruh. Also sie helfen einem nicht wirklich. Wie ich einmal gemeint habe, ich muss den Job aufgeben und was anderes suchen, war dann eher so die Aussage - ja, sie können zu beliebig anderen großen Firmen gehen mit ihren Qualifikationen. Also da war das Thema Behinderung gar nicht das Thema.“ (Int_Ö33)

„[...] weil ich ja fertig war mit dem Studium und da hab' ich schon festgestellt, dass man mich ganz anders behandelt hat, und ich hör das auch immer wieder in meinen Beratungen, ich mach ja Peer Beratungen auch, dass man da wirklich anders behandelt wird, also ich hab mir das nicht gerade eingeblendet. Und beim zweiten Mal hat es dann geheißen, na ja sie werden eh schnell was finden, wir werden uns eh nicht oft sehen.“ (Int_Ö39)

„Also eigentlich mit dem AMS hab' ich nur Positives erlebt, aber ich glaub, das war wegen meinem Studienabschluss. Also ich bin hingekommen, sie haben gesehen ich bin Magister und da wars automatisch so, dass sie mich eigentlich gut behandelt haben bzw. auch sehr nachsichtig waren. Bevor ich noch auf der Uni gearbeitet hab im Forschungsprojekt war ich auch beim AMS gemeldet. Da war das auch so, dass sie nur irgendwann gesagt haben, na ja, nach einer Zeit, na ja, jetzt sollten sie schon einen Kurs machen oder so, dass sie irgendwas machen. Da hab' ich dann auch irgendeinen Englischkurs gemacht. Aber es war nie so, dass ich irgendwie Druck verspürt hätte oder eben die unangenehmen Gespräche – gar nicht.“ (Int_W14)

Für Menschen mit Behinderungen, die lediglich über Pflichtschulabschluss verfügen, sind die Möglichkeiten am ersten Arbeitsmarkt sehr eingeschränkt und am ehesten ergeben sich Arbeitsmöglichkeiten am zweiten Arbeitsmarkt oder in Tagesstrukturen. Das heißt aber nicht, dass es nicht den Wunsch danach gibt, am ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, denn die Perspektive ein Leben lang in einer Werkstatt zu arbeiten, wird von einigen InterviewpartnerInnen nicht als erstrebenswert angesehen.

Öfters wurde von der Notwendigkeit der Sensibilisierung der AMS-BeraterInnen gesprochen, über mehr Wissen zu spezifischen Behinderungsarten und auch Verständnis für die Situation von Menschen mit Behinderungen.

„Sich auch damit auseinanderzusetzen, dass sich BewerberInnen ohnedies nicht über einen Kamm scheren lassen und dass sie sich das einfach immer wieder im Zuge von Case-Management anschauen müssen.“ (Int_W4)

3.5.1 Stereotype Berufsvorstellungen und eingeschränkte Berufsmöglichkeiten

Auch im Zusammenhang mit dem AMS berichteten Interviewpartnerinnen, dass sie oft mit **stereotypen Berufsvorstellungen und Berufsmöglichkeiten** konfrontiert wurden, etwa, dass jemand im Rollstuhl automatisch mit einer Arbeit in einem Büro in Verbindung gebracht wird:

„Aber mir kommt vor, dass sehr oft und schnell kombiniert wird - aha, sitzt im Rollstuhl, also kann er was im Büro und am Computer was machen und das wars dann. Und so schaut auch das Angebot des AMS aus.“ (Int_Ö29)

Zum anderen wurde auch die Erfahrung gemacht, dass das Wissen über die beruflichen Möglichkeiten von Menschen mit bestimmten Behinderungen nicht vorhanden ist und konkreten Berufsvorstellungen in der AMS-Beratung mit Skepsis begegnet wurde. So wollte eine Interviewpartnerin mit Sehbehinderung, die schon damals viel mit dem PC gearbeitet hat, eine Programmierausbildung in Richtung barrierefreies Internet machen:

„[...] der Berater hat mir damals gesagt, was wollen sie mit ihrer Sehbehinderung, wie tun sie da denn überhaupt? Wie tun sie denn da mit dem PC, ja? Und woher, mein PC ist wirklich mein wichtigstes Arbeitsmittel, also sie haben wirklich überhaupt keine Ahnung gehabt, also was die Leute wirklich machen können.“ (Int_W17)

Mit den folgenden beiden Beispielen soll illustriert werden, wie Schwierigkeiten im Kontakt mit dem AMS von Frauen mit Behinderungen in den Interviews beschrieben wurden:

Fallbeispiel: Gehörlose Frau

Eine gehörlose Interviewpartnerin (Frau U.), die sich über Lippenlesen verständigen und auch sprechen kann, berichtet von mehreren negativen Erfahrungen mit dem AMS. Da sie sprechende Personen über Lippenlesen verstehen kann und unterstützt durch regelmäßiges Training auch sprechen kann, wurde ihre Schwerhörigkeit nicht immer (an)erkannt und es wurden ihr mehrmals Deutschkurse angeboten. Wenn sie dann argumentierte, dass sie keinen Deutschkurs benötigen würde, weil ihre Deutschkenntnisse perfekt sind und sie eine Hörbehinderung hat, wurde ihr mehrere Male auch mit der Streichung von Geldleistungen gedroht. Darüber hinaus musste sie auch andere Kurse besuchen, die nicht ihrer Qualifikation entsprechen.

„Ich kann sehr gut sprechen, aber leider haben manche Betreuer beim Arbeitsamt so ein Vorurteil: Gehörlose können nicht reden, Gehörlose können nichts verstehen, oder brauchen Begleitung. Und ich komme alleine, bin sehr selbstständig und da haben sie gedacht - ah, sie sind eine Ausländerin, sie müssen einen Deutschkurs machen. [...] Es gab natürlich gewisse Schwierigkeiten. Sie drohten mir mit einer Sperre. Zum Glück, ich bin zu dem Kurs, erklärte dem Lehrer die Situation. Der sagte, ich soll mir keine Sorgen machen, ich muss nicht kommen und er wird die Information an das Arbeitsamt weitergeben.“ (Int_W10)

Für Frau U. stellen Kurse, die sie absolvieren muss, eine zusätzliche Belastung in ihrem Lebensalltag dar, vor allem, wenn es sich um Grundkurse handelt, die ihr keine zusätzliche Qualifikation einbringen, denn dann muss sie zusätzlich zur Familie und ihrem Studium auch noch den Kurs in ihrem Alltag unterbringen. Obwohl sie einen Lehrabschluss als Bäckerin hat und auch jahrelang in diesem Beruf gearbeitet hat, wurden ihr immer wieder Stellen als Hilfskraft in Bäckereien angeboten.

„Als Hilfskraft, weil sie sich nicht vorstellen konnte, dass jemand mit einer Behinderung eine gute Arbeit machen kann. Natürlich war es schwierig zu erklären, aber ich hatte Glück, weil ich eine Lehre abgeschlossen habe. Man hat das Recht zu sagen, ich bin ein Gelernter, ich bin keine Hilfskraft. Und ich wurde eingeladen zu Bäckereien als Hilfsarbeiter...aber nein, ich bin eine Gelernte, das ist die Hälfte von meinem Einkommen. Ein Hilfsarbeiter bekommt 1.200 Euro netto und ich sollte eigentlich 1.900 verdienen laut Arbeiterkammer. Ich bin zur Beraterin und sagte, das geht nicht. Also immer wieder bekam ich solche Arbeitsstellen als Hilfskraft, Reinigung, Pizzerien...ja das machen alle Gehörlosen.“ (Int_W10)

Frau U. berichtet auch über Versuche seitens des AMS, ihr Arbeitsplätze am zweiten Arbeitsmarkt zu vermitteln, was für sie aber nie in Frage kam, weil sie immer Arbeitsplätze am

ersten Arbeitsmarkt hatte. Sie müsse dabei – aus Angst vor Kürzungen – immer „sehr vorsichtig“ sein, und sie hätte ihre „Termine immer wahrgenommen“. Währenddessen hat sie ihre weiterführende Ausbildung weitergemacht und sich selbständig auf Jobsuche begeben.

Seit sie von einem anderen Bundesland nach Wien gezogen ist, sind die Erfahrungen mit dem AMS besser geworden. Problematisch ist für sie aber nach wie vor, wenn ihr Stellen mit weniger als 30 Wochenstunden angeboten werden, etwa mit 15 Stunden pro Woche, weil sie als Alleinerzieherin mit zwei Kindern auf ein gewisses Mindesteinkommen angewiesen ist. Und weiterhin problematisch ist, dass ihr Kurse angeboten werden, die nicht ihrem Qualifikationsniveau entsprechen, wie etwa ein Kurs über kaufmännische Grundkenntnisse, den sie nicht benötigt, da sie auch eine kaufmännische Lehre abgeschlossen hat. Zum anderen hatte sie bei anderen Kursen, die für sie inhaltlich interessant waren, Probleme mit den KursleiterInnen, die auf ihre Behinderung – obwohl sie selbst mehrmals darauf aufmerksam gemacht hat – keine Rücksicht genommen haben. So hat ein Kursleiter im Gehen etwas angesagt, so dass sie sein Gesicht nicht sehen konnte.

„Ich habe mir gedacht, macht er das mit Absicht. Ich weiß nicht, was die für eine Ausbildung haben, aber ich muss sagen, sehr schlecht. [...] Sie sind immer herumgegangen...und ich sage, ich bin gehörlos...ja, ja, ja...Es waren eh nur zwei Monate. Also mit AMS Kursen habe ich leider keine gute Erfahrung gemacht.“ (Int_W10)

Frau U. meinte, dass die TrainerInnen zwar im Umgang mit nicht-deutschsprachigen Personen sensibilisiert wären, aber nicht mit gehörlosen Menschen. Auch mit BeraterInnen und in der Infozone des AMS sei es ihr mehrmals passiert, dass auf ihre Hörbehinderung keine Rücksicht genommen wurde.

„[...] .es gibt manche Berater, die nicht verstehen, dass man eine Behinderung hat. Zum Beispiel sagen sie zu mir – „Sie müssen zuhören!“ Ich sage wie, nochmal...und die dreht sich um sagt, „ja Sie müssen zuhören!“ [...] Auch unten bei der Info Zone. Da gibt es eine Karte, ganz groß in blau, Leute mit Beeinträchtigung. Und dann komme ich zu der Person...“ja, Sie müssen zuhören!“...solche Dinge erlebt man. Aber das sind Behördenprobleme, nicht nur beim AMS.“ (Int_W10)

Zum Zeitpunkt des Interviews (Herbst/Winter 2019) ist Frau U. bereits seit Mai 2019 arbeitslos und würde, falls sie bis Februar 2020 keine Arbeitsstelle gefunden hat, in den Notstandshilfebezug kommen. Sie bewirbt sich laufend, aber hat zum Zeitpunkt des Interviews bisher nur Absagen bekommen.

Auf die Frage nach den RehaberaterInnen beim AMS meinte Frau U., dass es für sie keinen Unterschied machen würde, ob sie zu einer RehaberaterIn kommen würde oder nicht und sie würde sich sehr bemühen, alle Anforderungen zu erfüllen. Für sie bedeutet es meist zusätzlichen Aufwand, dass sie immer wieder ihre Situation erklären muss und auch begründen muss, warum sie keine Begleitung mitnimmt, weil sie ja selbständig sprechen kann. In der Kommunikation mit dem AMS versucht sie möglichst Vieles über das Onlineservice eAMS zu erledigen.¹⁴

„Aber ich habe es immer geschafft, die Situation irgendwie zu meistern. Es war schwierig, weil ich musste es auch erklären.“ (Int_W10)

Fallbeispiel: Frau mit Sehbehinderung

Frau M. hat eine Sehbehinderung und berichtete über ihren Weg der Berufsorientierung, den sie von Anfang an als sehr einschränkend wahrgenommen hat. So wurde ihr schon in der AHS Oberstufe vermittelt, dass eine Lehrstelle, die mit körperlicher Arbeit verbunden ist (etwa Zuckerbäckerin), für sie nicht machbar sei.

Mit der Rehaberatung beim AMS hat sie schlechte Erfahrungen gemacht. Ihr war nach der Matura klar, dass sie eine weiterführende Ausbildung machen will und bei der Beratung beim

¹⁴ <https://www.ams.at/arbeitsuchende/arbeitslos-was-tun/eams-konto--ein-konto--viele-vorteile>

AMS wurde ihr eine Stelle als Telefonistin vorgeschlagen. Auch die Beratung bei der Arbeitsassistentin beim Blindenverband hat sie nicht als hilfreich wahrgenommen.

Frau M. hat sich dann selbst ein freiwilliges soziales Jahr organisiert und danach eine sozialpädagogische Ausbildung an einem Kolleg absolviert. Danach war sie erneut beim AMS, wo ihr wieder eine Stelle als Telefonistin vorgeschlagen wurde.

„Dann kam wieder das Angebot mit der Telefonistin. Dann habe ich gesagt, ich habe eine sozialpädagogische Ausbildung und ich möchte auch in dem Beruf arbeiten. Dann kam sie mit Pflege. Wo ich gesagt habe, das ist keine sozialpädagogische Tätigkeit. Das ist zwar im Sozialbereich, aber ich darf nicht pflegen, weil ich darf nicht zu schwer heben. Und dann hat sie mir eine Assistentin im Kindergarten angeboten. Genau...das war schon nach dem Kolleg. Da musste ich ja monatlich hingehen und war jedes Mal eine Tortur.“ (Int_W11)

Als Frau M. dann schon im Notstandshilfebezug war, musste sie an einem BBRZ-Kurs teilnehmen. In den ersten Wochen waren dort eine Reihe von Tests auf Pflichtschulniveau vorgesehen, bei denen sie – abgesehen vom optischen Test – überall sehr gut abgeschnitten hat.

„Und ich habe immer wieder gesagt, was ich alles gemacht habe. Ich habe ja ur viele Praktika in der Ausbildung gemacht. Ich war damals 22. Und man musste dann auch immer wieder Dinge präsentieren und wie man umgeht in einem Bewerbungsgespräch. Also ich war einfach fehl am Platz.“ (Int_W11)

Auch wenn es sich um einzelne Beispiele handelt und die interviewten Frauen auch positive Erfahrungen mit dem AMS gemacht haben, können doch grundsätzlich Schlüsse daraus gezogen werden, vor allem wenn es um die Sensibilisierung und das Bewusstsein um das Thema geht.

3.5.2 AMS-Kurse

So wie in den Fällen von Frau M. und Frau U. wurde auch von anderen Interviewpartnerinnen berichtet, dass sie Kurse besuchen mussten, die ihnen nicht sehr sinnvoll erschienen sind.

„Ich kann mich gar nicht erinnern. Ja ich war in einem Deutschkurs, wo man das ABC gelernt hat. Und dann war ich halt mit Problemjugendlichen in einer Gruppe. Das ganze System ist irgendwie falsch.“ (Int_W12)

„Weil wie gesagt, wenn ich jeden Tag diese Kurse machen muss. Ich kenne Leute, die sind schon viele Jahre beim AMS und haben Ausbildungen en masse. Also die haben drei, vier Ausbildungen hinter sich, aber keinen Job. Das ist auch sinnlos und eine Vergeudung von Geldern. Vielleicht wäre es doch erstmal zu klären, was jemand wirklich will.“ (Int_W13)

„Also das ist wirklich ja auch eine Belastung und stressig und dann andererseits auch, dass es einfach so Kurse gibt wo man eigentlich nicht wirklich was macht. Dass man nur herum sitzt oder keine Ahnung, oder irgendwas recherchiert oder so.“ (Int_W14)

Die tägliche Anwesenheit in Kursen kann für Menschen mit chronischen Erkrankungen – und noch mehr für jene, die Kinder zu versorgen haben – eine schwierige Herausforderung darstellen.

„Die Sache ist einfach die, dass ich nicht mehr täglich absitzen kann. Es geht eben wieder darum, von Montag bis Freitag da zu sein. Und auch wenn es mir nicht gut geht, müsste ich wieder einen Befund vom Arzt haben und da wieder extra hinrennen und gerade das geht ja nicht. Deswegen ist da diese Schwierigkeit, es geht nur um diese Anwesenheitspflichten. Also wenn das wegfallen würde, würde das nicht nur für mich, sondern sehr viele Leute, eine unglaubliche Erleichterung sein.“ (Int_W13)

Auch wenn die AMS-BetreuerInnen als „sehr bemüht“ wahrgenommen werden, so wird die Zubuchung zu Kursen, die den befragten Frauen „unnötig“ im Sinne von nicht zielführend für die Verbesserung ihrer Arbeitsmarktsituation empfunden. In diesem Zusammenhang wird sehr häufig von der Notwendigkeit einer individuellen Förderung gesprochen, die an die spezifische Situation angepasst ist:

„Sicher ist es Blödsinn, wenn man jede Schulung, die jemand machen will, fördert, aber jeden in ein Bewerbungstraining zu schicken, ist halt auch nicht zielführend.“ (Int_W9)

„Aber natürlich vom AMS, die haben sich auch abgeputzt, weil externe Sachen zahlen die ja gar nicht. Man kriegt Bewerbungstrainings im Haus oder so. Beim AMS hat man keine Chance, dass man wirklich eine Unterstützung bekommt.“ (Int_W9)

3.5.3 Beratung durch das AMS

Von einigen wurden auch die Reha-BeraterInnen erwähnt, wobei die Erfahrungen unterschiedlich gelagert sind, zum einen werden die Reha-BeraterInnen als „gut informiert“ (Int_Ö28) bezeichnet.

„Sehr unterschiedlich. Es sind auch sehr viele Personen, die auch beim Reha-Berater waren. Manche Reha-Berater sind bestens geschult, haben extrem gutes Knowhow. Bei manchem, da wissen sie oft selber nicht mehr weiter.“ (Int_W5)

Zum anderen wurde auch die Arbeit der Reha-BeraterInnen von einigen als sehr ernüchternd betrachtet, da einerseits die Möglichkeiten begrenzt wären und andererseits die Fragestellungen bzw. Situationen in denen sich die KundInnen befänden, sehr komplex.

„Ja wenn kein Angebot da ist, was sollen die RehaberaterInnen machen! Die können ja auch nicht zaubern.“ (Int_Ö29)

„Und Rehaprogramm bedeutet, man wird eigentlich in Ruhe gelassen. Also man muss nichts Großartiges leisten in der Hinsicht. Man hat seine Pflichttermine, die man absolviert und dorthin geht. Das ist es. Schulungen werden nicht vorgeschlagen. Das Problem ist, nach so langer Zeit weiß man oft nicht mehr, was man machen soll. Gut wäre vielleicht gewesen, indem man sich selber ausprobieren darf und auf neue Fähigkeiten und Talente kommt. Da nützen einem Kurse auch nicht unbedingt.“ (Int_W13)

Der Begriff der Rehabilitation wurde von einer Interviewpartnerin auch in Abhängigkeit von der Art der Behinderung interpretiert. Wenn jemand einen Antrag auf Invaliditätspension stellt, dann würden die meisten in die Gesundheitsstraße und in den Bezug von Reha-Geld kommen. Welche Rehabilitationsmaßnahmen gesetzt würde, würde auch von der Art der Behinderung abhängen. Im Bereich Sehbehinderung und Blindheit wären keine medizinischen Maßnahmen zu setzen, sondern hier würde eher auf eine soziale Rehabilitation gesetzt, bei der Skills erlernt werden, um im Alltag besser zurecht zu kommen, wie etwa Mobilitätstraining oder der Umgang mit technischen Hilfsmitteln wie Sprachausgabe.

Die AMS-BeraterInnen wären auch mit sehr komplexen Situationen konfrontiert, auf die es keine einfachen Antworten gäbe. Eine Interviewpartnerin beschreibt, dass es aufgrund ihrer chronischen Erkrankung, die in Schüben verläuft, immer wieder zu Ausfallzeiten kommen würde und sie die Ruhezeiten immer gut einplanen muss, wenn sie berufliche Einsätze hat:

„Wenn ich aber einen fixen Job hätte, der jeden Tage wäre, dann wäre auch die Chance, dass ich irgendwann ausfallen würde, relativ hoch.“ (Int_W6)

Vor allem Betroffene im Bereich der psychischen Erkrankungen wünschen sich eine bessere Schulung der AMS-BeraterInnen und auch mehr Geld für spezielle Programme zur Unterstützung von Frauen mit Behinderungen.

„Eben durch die Erfahrungen die ich jetzt wieder gemacht habe, da sind Berater aus unterschiedlichsten Geschäftsstellen in Wien zusammengekommen. Da habe ich ein Sensibilisierungstraining gemacht und ich war schockiert von der sozialen Kälte, die sich natürlich auf Grund des Drucks entwickelt.“ (Int_W7)

„(...) ich kann mich erinnern, wie ich dann eben nach dieser langjährigen Berufstätigkeit arbeitslos war, bin ich zu dem damaligen Reha-Berater gegangen, da hab ich dann schon einen Rollstuhl gehabt, und ich komm rein und er schaut mich ganz entsetzt an, wo ich mir gedacht hab, hat der noch nie einen Rollstuhl gesehen, und dann sagt er zu mir „Ähm, da muss ich jetzt meinen Chef anrufen.“ Und ruft neben mir seinen Chef an und fragt ihn, was er tun soll mit mir, ich bin im Rollstuhl, was er da jetzt genau machen muss. Es war nur mehr peinlich. Ich war froh, dass mein Mann daneben gewesen ist, weil ich hätt es nicht geglaubt. Ich träume oder irgendwas. Das war furchtbar. Und dann zusätzlich war damals die Situation, dass man mich wirklich immer wieder aufs Amt bestellt hat, wo ich zu dem gesagt hab, schauen sie, mein Mann muss sich extra frei nehmen, der muss heimkommen zu mir, muss mich abholen, fährt mit mir aufs Amt, muss mich wieder heimbringen und wieder in die Arbeit fahren.“ (Int_Ö39)

BeraterInnen hätten bestimmte Problematiken ignoriert oder würden auch resignieren, weil sie keine Möglichkeiten hätten, den KundInnen Unterstützung anzubieten. Viele wären dann selbst in ein Burnout schlittern durch „den Druck den sie haben, die wenigen Angebote, die sie machen können“ (Int_W7).

Diese Interviewpartnerin, die selbst schon in Sensibilisierungsschulungen für AMS-BeraterInnen abgehalten hat, meint, dass das Fachwissen und die Qualifizierungen der AMS-BeraterInnen in Bezug auf den Bereich der Behinderungen nicht ausreichend vorhanden wären:

„Da fehlt unheimlich viel Fachwissen. Ich denke, man hat wahrscheinlich in den letzten Jahren sehr viel an Qualifikation auch eingespart, weil man ja die Beratungen eher ausgelagert hat und man meint, man braucht sie nicht mehr. Das ist aber nur bedingt richtig. Weil der erste Ansprechpartner ist ja trotzdem der AMS-Berater und der ist dafür verantwortlich, wo er jemanden hin weitervermittelt. Das ist eine sehr zentral wichtige Stelle und muss meiner Meinung nach auch dementsprechend gut qualifiziert sein. Das ist so wie man oft sagt - na-ja, der sitzt nur an der Informationsstelle. Aber der an der Informationsstelle muss am meisten Wissen haben, von jeder Sparte. Auch wenn gewisse Spezialisierungen ausgegliedert sind, bin ich trotzdem diese Anlaufstelle, wo ich sensibel genug umgehen muss.“ (Int_W7)

Hier müsste zielgerichtet Budget zur Verfügung gestellt werden, damit dieses Fachwissen und auch die Sensibilität im Umgang mit KundInnen mit Behinderungen aufgebaut werden könnte.

„Und vielleicht auch, dass die BeraterInnen über sowas wie spezielle Programme für Menschen mit Behinderung, die es anscheinend gibt, mehr Wissen haben. Ich glaube auch nicht, dass das eine Böswilligkeit ist, dass mir keiner was davon erzählt hat, sondern vielleicht war das denen einfach nicht präsent oder sie haben das nicht gewusst.“ (Int_Ö39)

Teilweise waren die Interviewpartnerinnen bei Reha-BeraterInnen und teilweise nicht, wie beispielsweise eine Frau mit Sehbehinderung:

„Da hatte ich eine echt freundliche Beraterin, bei der war ich zweimal. Komischerweise, obwohl ich ihr es gesagt habe, ist sie auf die Behinderung überhaupt nicht eingegangen. Ich habe erst viel später gelesen, dass es eine spezielle Stelle gibt für Menschen mit Behinderung, aber davon hat die leider gar nichts gesagt.“ (Int_W8)

Des Öfteren wurde als Wunsch genannt, dass das AMS mehr SozialarbeiterInnen einsetzen sollte (auch in den Reha-Abteilungen) und auch dass die Zusammenarbeit des AMS mit Unternehmen verstärkt werden sollte.

In den Interviews kam sehr stark der Wunsch nach einer zentralen Info- und Beratungsdrehscheibe für die Beratung und Unterstützung bei der Arbeitssuche zum Ausdruck. Hervorzuheben ist insbesondere ein Mangel an Unterstützungsstrukturen für Menschen mit Lernschwierigkeiten und für Menschen mit psychischen Erkrankungen. Die Möglichkeiten des AMS zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt wurden meist als sehr eingeschränkt beschrieben.

3.6 Reha-Maßnahmen

Für Frauen mit Kindern ist es meist eine besondere Herausforderung, Reha-Maßnahmen in ihrem Alltag unterzubringen. Ambulante Reha-Maßnahmen bedeuten für Frauen, die eine Familie zu versorgen haben, oft eine zusätzliche Anstrengung, wie es eine Interviewpartnerin beschreibt:

„Also ich habe heuer eine ambulant-orthopädische Reha gemacht. Das mache ich unter diesen Voraussetzungen nicht mehr. Das ist dreimal in der Woche in Speising, in der Früh. Das ist bis Mittag gegangen und am Nachmittag bin ich arbeiten gegangen. Das war nicht gut, aber sonst hätte ich 6 Wochen in den Krankenstand gehen müssen.“ (Int_W5)

Diese Interviewpartnerin mit vier Kindern erzählt auch, dass sie wieder auf eine Mutter-Kind-Reha nach Deutschland fahren möchte, die ihr sehr gutgetan hat, weil es ein umfassendes Programm bietet, bei dem auch die Kinder mit aufgenommen werden:

„Weil da habe ich auf der einen Seite gelernt umzugehen, wie es dir mit diesem Alleinerziehenden-Status geht. Gleichzeitig kannst du auf deine Psyche schauen, etwas für deine Behinderung tun, dass es dir besser geht und das hat mir extrem geholfen. [...] Aber diese 3 Wochen bedeuten für mich wirklich total abschalten, auf meine Psyche, Körper schauen und das hilft mir extrem und dabei keinen Stress zu haben.“ (Int_W5)

Sie hofft sehr, dass diese Reha genehmigt wird, sonst würde sie wieder eine ambulante Reha machen, für die sie aber versuchen würde, bei der PVA eine Krankschreibung für diese Zeit zu erwirken, weil es sonst zu anstrengend sei.

Auch eine andere Interviewpartnerin, die schon einen langen Leidensweg hinter sich hatte, beschreibt die Reha als sehr hilfreich auf dem Weg zu einer Verbesserung ihrer gesundheitlichen Situation:

„Das erste Mal wo es mir wirklich geholfen hat, war die Reha. Da habe ich kurz davor erst wieder das Gehen gelernt. Da war wirklich der Fokus auf meine Stärken, was mir guttut, wie kann man schauen, dass ich noch mehr Bewegung bekomme. Ich konnte dann auch mit den Medikamenten gut mitsprechen, weil es mir auch immer wichtig war, die Medikamente möglichst wenig zu nehmen. Aber das war eine angenehme Erfahrung.“ (Int_W9)

Reha-Maßnahmen sind für Frauen mit Behinderungen wichtige Leistungen zur Verbesserung ihrer gesundheitlichen Situation und zur Bewältigung des Umgangs mit ihrer Behinderung. Für Frauen mit Kindern kann es sehr schwierig sein, eine stationäre Reha mit der Kinderbetreuungssituation zu vereinbaren und gleichzeitig stellt eine ambulante Reha die Frauen vor die anstrengende Herausforderung ihren Alltag neben der Reha zu managen.

3.7 Umgang mit Begutachtungen

Medizinische Gutachten, die über den Grad der Behinderung oder über Arbeitsfähigkeit oder Arbeitsunfähigkeit entscheiden, spielten in den Interviews eine wichtige Rolle. Das betrifft zum einen die Einschätzung des Grades der Behinderung, da erst ab einem Grad von 50% bestimmte Vergünstigungen bestehen, die Begutachtungen zur Frage des Status als begünstigt Behinderte oder die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit.

Soziale Absicherung und finanzielle Stabilität wurden als wichtige Voraussetzungen genannt, um die Gesundheit zu fördern. Vor diesem Hintergrund werden medizinische Gutachten, die über die finanzielle Absicherung entscheiden, als sehr bedrohlich wahrgenommen.

Eine Interviewpartnerin erzählte etwa, dass sie – für sie völlig überraschend – von der PVA bei einem Termin zur Neueinstufung für arbeitsfähig erklärt wurde, obwohl ihr gesundheitlicher Zustand nach wie vor sehr schlecht ist. Dadurch musste sie sich beim AMS als arbeitslos melden und gleichzeitig krankschreiben lassen, weil sie aufgrund ihres gesundheitlichen Zustandes (körperlich und psychisch) tatsächlich nicht arbeitsfähig ist.

„Ich muss mich krankschreiben lassen. Vorher war es halt so, ich kriege jeden Monat mein Gehalt und jetzt bin ich halt so asozial arbeitslos gemeldet und muss mich krankschreiben. Jetzt ist es so real und im Vordergrund. Jetzt bin ich halt gesund, weil ich jetzt arbeitsfähig bin. Und dass ich keinen Job habe, das belastet mich halt auch sehr, weil es jetzt so amtlich ist.“ (Int_W12)

Diese Interviewpartnerin schildert diese Situation als für sie sehr belastend, obwohl sie sich sowohl von der für die Mindestsicherung zuständigen Behörde als auch von ihrer AMS-Beraterin fair behandelt fühlt.

„Aber ich kriege eh noch die Mindestsicherung von der MA40. Ich habe mit meiner Betreuerin dort telefoniert und sie war wirklich super nett. Sie hat gesagt, sie ist immer für mich da. Sie versteht auch nicht, warum ich von jetzt auf gleich arbeitsfähig gemeldet bin. Ich kann sie immer anrufen und wenn ich ihr per E-Mail die Krankschreibungen schicke, passt das

auch. [...] Der beim AMS war auch super nett. Der hat mir gleich ein Taschentuch gegeben, weil ich dort auch geheult habe. [...] Der hat eh gemeint, wenn ich wieder gesund gemeldet bin, dann komme ich zu seiner Kollegin, die kennt sich mit so Fällen aus und ist ganz nett.“ (Int_W12)

Beeinspruchen könnte sie diese Entscheidung nur jeweils einmal pro Jahr. Sie geht zwar davon aus, dass das AMS nicht viel Druck machen wird, „weil ein Mensch mit 80 Prozent Behinderung, da wird niemand einen Druck machen.“ Aber den bürokratischen Aufwand empfindet sie als sehr anstrengend und belastend und auch die Tatsache, dass sie eigentlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen müsste, obwohl sie gesundheitlich nicht dazu in der Lage ist.

Auch andere Interviewpartnerinnen mit einer chronischen Erkrankung beschreiben die Situation der Testungen als sehr belastend und das Ergebnis des Tests als nicht ihrer Situation entsprechend. Kritisiert wird einerseits die Art und Weise der Testung und auch, dass bestehende Befunde nicht berücksichtigt werden.

„Naja...Zuerst die bei der SVA, die machen diese üblichen Sachen von Gewichtskontrolle bis sonstiges. Auch die Arbeitsunfähigkeit wird so getestet. Da wird auch in den Mund geschaut wie bei einem Pferd, die Zähne kontrolliert, dann wird ein Stethoskop angelegt, das Herz abgehört und das wars dann. Und dann durfte ich noch einen Deutschtest und einen Logiktest noch machen. Ich konnte damals nicht gescheit gehen. Meine Mutter und ich sind mit dem Taxi hingefahren und haben mich hingeschleppt für die Arbeitsunfähigkeit testen lassen. Dann sitzt man drei Stunden drin und versucht das irgendwie hinzubiegen, vollgepumpt voller Cortison und dann noch diese Tests zu schreiben. Es ist einfach eine Quälerei in der Zeit, wenn man eh schon krank ist.“ (Int_W13)

„Dann bin ich eben von der SVA getestet worden. Getestet unter Anführungszeichen, die Befunde werden nicht berücksichtigt. Das ist halt dieses übliche, man schaut mal kurz in den Mund, hört das Herz ab. Dann kommen so Fragen wie zwei plus drei, und welcher Bundespräsident. Das sind so diese SVA Fragen. Und dann habe ich plötzlich einen Test bekommen, also da wurde ich eingeladen und dieser Test ging darum...also das war ein Depressions-Test. Das wird dann irgendwo gemacht, man wird in einen Raum eingesperrt für 3-4 Stunden, man hat keine Bezugsperson, mit der man reden kann. Und dann kann man diese Fragen beantworten, ob man gerne Förster werden will, oder ob man gerne tanzt, oder ob die Familie straffällig ist, ob die Familie Drogen nimmt, nur solche Dinge. Das Absurde dran ist, dass ein fixer Befund steht. Die ganzen Jahre kämpft man dagegen, dass es nicht als psychosomatisch gesehen wird. Jetzt hat man es schwarz auf weiß und dann wird man von der SVA so beurteilt.“ (Int_W13)

Auch diese Interviewpartnerin wurde aufgrund des medizinischen Gutachtens für arbeitsfähig erklärt. Sie wollte Einspruch gegen das Gutachten einlegen, was aber laut der Informationen, die sie damals eingeholt hatte, nicht möglich gewesen sei. Die Inhalte des Gutachtens könnten nicht beanstandet werden, sondern nur die Frage der Arbeitsfähigkeit. Was sie besonders daran gestört hat, war nicht die Entscheidung über die Arbeitsfähigkeit, sondern die Inhalte des Gutachtens, die sie als sehr abwertend wahrgenommen hatte: „Also es sind Sachen festgestellt worden von Hysterie bis Sonstiges.“ Sie hat auch deshalb keinen Einspruch gegen den Befund eingelegt, weil sie Angst davor hatte, dass ihre Bezüge ausgesetzt werden und sie dann ganz ohne Geld dastehen könnte. Außerdem wollte sie ja erwerbstätig sein. Problematisch war dann für sie allerdings, dass sie dem AMS aufgrund des Gutachtens für eine 20-Stundenwoche und für Arbeitsbedingungen zur Verfügung zu stehen hatte, die nicht ihrem Gesundheitszustand entsprachen.

„Und dann muss man beim AMS diesen Vertrag unterschreiben, dass man 20 Stunden arbeitsfähig ist. Und im Gutachten stand drinnen, dass ich bei jeder Witterung bis zu 15 Kilo heben kann, bei jeder Witterung arbeiten kann, ob Hitze oder Kälte usw. Und das Problem ist, diese Gutachten zieht sich beim AMS dann auch weiter. Was will man denn sagen. Die gehen halt von dieser Richtlinie 20 Stunden Arbeit aus. Egal was, egal wie, egal ob das 2 Stunden Hin- oder Retourfahrt sind. Das sind ja 1,5 Stunden, was ich gerade gelesen habe. Ist ja auch nur bei einer Teilzeittätigkeit, ist ja völlig in Ordnung...ja für mich sind die Hinfahrten schon so erschwerlich, dass der Tag gelaufen ist.“ (Int_W13)

In mehreren Interviews wurden Situationen von Begutachtungen beschrieben, die als abwertend und fachlich nicht kompetent wahrgenommen wurden.

„Das schlimmste war jetzt die Begutachtung bei der PVA. Die Ärztin hat zu mir gesagt: „Na, was stellen Sie sich vor, na Sie bekommen keine Pension... Sie sind ja hübsch, Sie sind ja jung und intelligent. Also die hat mich wirklich so weit gebracht, dass ich sogar mit Selbstmord gedroht habe. Woraufhin im Befund steht, ich sei aggressiv und manipulativ, außerdem sehr gepflegt. Ich schaue aus, wie ich ausschaue. Ich hätte dort wirklich abgefuckt kommen sollen, dass die mir glaubt.“ (Int_W9)

Speziell von Menschen mit psychischen Erkrankungen werden die gutachterlichen Untersuchungen als teilweise sehr oberflächlich wahrgenommen. Auch aufgrund der Unsichtbarkeit der Erkrankungen können falsche Einschätzungen leichter passieren als bei physisch sichtbaren Beeinträchtigungen.

„Ich habe es erlebt bei der Krankenkassa vor Jahren. Da habe ich ein Burnout gehabt und da kam ich und die Ärztin hat gesagt: „Ich sehe gar nicht, dass Ihnen irgendwas fehlt.“ Ich weiß, wenn ich einen Gips hätte oder Röntgenbild, dann würden sie mir es glauben. Und dann kam ich, da waren so schmale Türen, dann habe ich mich gerade reingedreht und ich gehe rein und sie schaut mich an und sagt mir: „Ich sehe jetzt das erste Mal, dass es Ihnen wirklich schlecht geht.“ Ab diesem Zeitpunkt hat sie mich nie mehr diesbezüglich gefragt.“ (Int_W24)

Auch eine Expertin berichtet, dass sie in der Beratung immer wieder mit Fällen konfrontiert ist, bei denen das Reha-Geld aufgrund eines Gutachtens plötzlich aberkannt wird, ohne dass sich die gesundheitliche Situation verbessert hätte.

„Ich habe so viel Fälle, wo das Reha Geld, ohne dass sich wirklich was verändert hat oder gebessert hat, plötzlich aberkannt wurde. Ja das ist ... Ich sehe kein Muster in der Begutachtung. Ich sehe keine Logik.“ (Int_Exp16)

Generell würde es schwieriger sein, eine Einstufung des Grades der Behinderung mit oder über 50% zu bekommen. Das sei auch ein Grund, warum viele sich – obwohl sich ihr gesundheitlicher Zustand verschlechtert hätte – nicht mehr neu einstufen lassen würden.

„Außerdem würde ich mich auch nicht mehr neu einstufen lassen. Obwohl, ich habe schon meine eindeutigen Symptome und auch kognitive Verschlechterungen. Aber selbst bei der Reha krieg‘ ich dauernd Absagen.“ (Int_Ö31)

Zweifelhaft stellen sich auch Begutachtungen heraus, die eine Berufstätigkeit als möglich ansehen, die aus gesundheitlichen Gründen aber nicht geeignet erscheint:

„Ich habe sie nicht bekommen [Anmerkung: die Berufsüberbrückung], mit der Begründung, ich kann Teilzeit in der Pflege arbeiten gehen. Mich nimmt ja kein Mensch. Ich habe zwei Bandscheibenvorfälle.“ (Int_Ö40)

Diese Interviewpartnerin musste dann belegen, „was alles nicht geht“, um dieser Einschätzung zu widersprechen. Dadurch bekam sie aber Schwierigkeiten, ihren Berufswunsch durchzusetzen: „Die haben dann gesagt - ja, wenn sie nicht in die Pflege können, ja sind sie dann überhaupt in der Lage so eine Arbeit zu machen wie das Case-Management.“ Sie wurde anschließend von fit2work beraten, die ihren Berufswunsch in Richtung Case Management befürworteten. Trotzdem war eine ärztliche Abklärung notwendig, ob das gesundheitlich möglich sei und um einen entsprechenden Bescheid zu bekommen, musste sie sich vehement durchsetzen. Letztendlich wurde die Ausbildung über die PVA finanziert.

„Das war eine Zeit, unbeschreiblich. [...] Die haben von der PVA das Schreiben gehabt. Das ist die Runde gegangen und wurde überall eingesehen. [...] ich habe einen Kampf gehabt, dass ich die Ausbildung bekomme, weil der gesagt hat, ich kann in der Pflege arbeiten gehen.“ (Int_Ö40)

Generell – so eine Expertin – sei die Grenze der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsunfähigkeit eine sehr schmale. Außerdem müssten die Bedingungen und die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt mit einbezogen werden, da Arbeitskräfte mit gewissen Einschränkungen kaum aufgenommen werden:

„Selbst wenn ich jetzt sage, Sie sind vielleicht arbeitsfähig, dann nicht unter Bedingungen die dieser Arbeitsmarkt niemals bietet, nie. Die können dann vielleicht ein paar Stunden, sehr langsam, sehr einfache Tätigkeiten, da stand dann, die kann noch Farben sortieren oder irgendwas etikettieren. Aber wie viele Etikettierjobs gibt es denn? Und wenn, dann muss man (deutet an, dass es schnell gehen muss) und viele Krankenstände und so. Das kann sich auch kein Betrieb leisten.“ (Exp_W16)

Diese Situation würde dazu führen, dass viele zwischen AMS, PVA und Krankenkasse „pendeln“ würden, da viele als arbeitsfähig eingestuft sind, bei denen auch sie als Expertin nicht wüsste, wo sie sich bewerben sollten. Sehr oft würden sich psychische und körperliche Leiden überschneiden und gerade für diese Personen sei es sehr schwierig, eine Perspektive zu entwickeln, sowohl beruflich als auch finanziell. Anfallende Kosten würden so zwischen Behörden hin und her geschoben, „um Kosten aus dem eigenen Topf einzusparen“.

Begutachtungen zur Einschätzung des Gesundheitszustandes, die über bestimmte Begünstigungen, die Zuerkennung des Status als begünstigt Behinderte oder die Arbeits(un)fähigkeit entscheiden, werden von den Betroffenen als sehr belastend erlebt. Kritisiert wurde in diesem Zusammenhang, dass bestehende Befunde nicht berücksichtigt würden, dass die Begutachtungen teilweise als persönlich abwertend, fachlich nicht kompetent und nicht objektiv nachvollziehbar erschienen.

3.8 Jobsuche und Bewerbungsprozess

Einige berichteten in den Interviews von zermürender Arbeitssuche, von zahlreichen Bewerbungen, auf die sie keine Reaktion erhalten hätten. Auch laut den Interviewpartnerinnen, die in der Peer-Beratung tätig sind, machen viele Frauen mit Behinderungen entsprechende Erfahrungen:

„Und dann ist es schon so, dass es sehr, sehr schwer ist für Menschen, einen Job zu finden. Also Arbeitssuche ist ein ganz, ganz häufiges und langwieriges Thema.“ (Int_W8)

„Ich kenne Kundinnen die wirklich jahrelang Bewerbungsbriefe schreiben und zu Bewerbungsgesprächen gehen und fünf, sechs oder sieben Jahre suchen! Dass diesen Personen nicht die Luft ausgeht, ist ja ein Wahnsinn. Menschen auch dort zu unterstützen, damit sie den Mut nicht verlieren, ist ganz wichtig.“ (Int_W1)

Bei den Bewerbungen würden Menschen mit Behinderungen schon oft von Anfang an aussortiert und daher gäbe es Überlegungen dazu, Behinderungen im Lebenslauf zu nicht erwähnen. Die Expertin der WAG berichtet dazu, welche kniffligen Fragen sich die Bewerberinnen in diesem Zusammenhang oft stellen würden:

„Soll ich einfach dort erscheinen, damit die gleich sehen, dass das funktioniert? Oder soll ich lieber im Voraus erklären? Aber spätestens, wenn man wo anruft oder angerufen wird und hoffentlich zu einem Gespräch eingeladen wird, muss man fragen, ob es dort barrierefrei ist, wenn man im Rollstuhl sitzt. Oder wenn man blind ist, muss man vielleicht auch nachfragen, wie es mit den Beschriftungen aussieht. Ich denke, man outet sich ja sowieso, ob man will oder nicht.“ (Int_Exp1)

Hier wäre Aufklärungsarbeit notwendig, um einen adäquaten Umgang mit der Behinderung zu finden. Auch wären Modelle für Lebensläufe denkbar, in denen Behinderung nicht erwähnt wird.

Eine Interviewpartnerin erzählte, dass sie auf 200 Bewerbungen für ein Praktikum nur zwei positive Reaktionen bekommen hat. Sie sieht ihre Behinderung als Hauptgrund für die vielen Ablehnungen; oft wurde sie mit der Begründung abgelehnt, dass das Unternehmen nicht barrierefrei zugänglich sei. Einige Interviewpartnerinnen berichteten davon, dass Jobs oder Bewerbungen häufig über persönliche Bekanntschaften zustande kommen würden, da sie über die „gängigen“ Bewerbungsabläufe oft keine Chance hätten.

Wichtig wäre es, Möglichkeiten zum „Hineinschnuppern“ zu bieten, etwa über geringfügige Beschäftigungen, allerdings sei dies keine Dauerlösung, da von Fällen berichtet wurde, in den Frauen jahrelang geringfügig angestellt sind. Praktika erweisen sich oft als gute Möglichkeiten, ein berufliches Umfeld kennenzulernen oder auch um in Folge tatsächlich einen Job in einem Unternehmen zu bekommen.

Während den **Bewerbungsgesprächen** würden oft Details zur Behinderung gefragt oder thematisiert, die nichts mit der Befähigung für die ausgeschriebene Stelle zu tun hätten. Als problematisch ist auch zu sehen, wenn auf vorhandenen Unterstützungsbedarf nicht adäquat reagiert wird, sondern mit abwertenden und inakzeptablen Vorschlägen wie im Fall einer Bewerbungssituation:

„Das Bewerbungsgespräch war dann recht nett, aber wie es zum Thema Arbeitszeiten gekommen ist und ich gemeint habe, ich kann nicht so lange ohne Toilette sein und bräuchte da Hilfe, hieß es einfach: Da gibt’s niemanden. Da habe ich mir gedacht: Wie, es gibt niemanden? Dann müssen wieder meine Eltern kommen? Ich alleine kann es ja nicht. Das heißt, damals hätte ich schon persönliche Assistenz am Arbeitsplatz gebraucht. Und dann ist mir tatsächlich gesagt worden: „Nehmen’s Windeln.“ (Int_W1)

Auch Fragen nach Krankheiten und nach der Anzahl der Krankenstandstage dürften öfter vorkommen, selbst bei Unternehmen oder Organisationen, die im Sozialbereich angesiedelt sind.

„Das Bewerbungsgespräch war wirklich schockierend im Nachhinein muss ich sagen. Denn ich wurde Sachen gefragt, wo ich im Nachhinein denke, das kann nicht ihr Ernst gewesen sein. Sie haben mich gefragt wie oft ich krank bin. [...] Das haben sie mir nicht abgenommen, dass ich belastbar genug dafür wäre oder so. Sie haben auch sehr misstrauisch gegenüber meiner Leistungsfähigkeit gewirkt. Das hat mich irgendwie wirklich getroffen, weil ich gedacht habe, gerade bei [Name des Arbeitgebers] sollte das nicht das Kriterium sein.“ (Int_W8)

Erfahrungen wie diese können eine negative Auswirkung auf eine realistische Selbsteinschätzung auf das Selbstbewusstsein haben:

„Aber ich war zuerst ganz schön fertig. Ich habe mir gedacht, ich bin gut qualifiziert für diese Stelle und habe Berufserfahrung in dem Feld. Ich bin jetzt nicht der selbstbewussteste Mensch, aber da bin ich eigentlich relativ gestärkt reingegangen.“ (Int_W8)

Auch andere Interviewpartnerinnen haben die Erfahrung gemacht, dass Fragen in Bezug auf die Behinderung gestellt werden, die mit der eigentlich ausgeschriebenen Stelle nichts zu tun haben und die Bewerberinnen empfinden es oft als Misstrauen, dass ihnen entgegengebracht wird, dass sie diese entsprechende Leistung wirklich erbringen könnten, obwohl sie die nötige Qualifikation hätten.

„Na dann sind beim Bewerbungsgespräch Fragen gekommen, wie „Wie kommen sie in die Arbeit?“ „Was machen sie, wenn ihr Mann krank ist?“ Ich hab das immer so praktiziert, dass er mich gefahren hat, die ganzen Jahre immer, weil ich hab ja nie Assistenz gehabt, das hat mir ja mein Berater vom Sozialministeriumsservice auch nicht gesagt, dass ich da Anspruch hätte darauf, da bin ich erst nachher draufgekommen. Also mein Mann hat mich immer gefahren. Dann „Was machen sie mit den Kindern, wenn sie krank sind?“, die Kinder. Sag ich, ich hab meine Schwiegermutter im Haus, das ist kein Problem. „Wie oft sind sie auf Reha?“ „Gehen sie regelmäßig zur Physiotherapie?“ Da hat’s nichts geholfen, dass ich ihnen erklärt habe, wissen Sie was, ich bin immer gesund gewesen, ich war in den ganzen Jahren, also ich hab gute Abwehrkräfte, Gott sei Dank, man muss ja nicht alles haben, wenn ein ganzes Büro geschnupft hat, ich war den ganzen Winter nie krank. Hab’ ich einfach nicht. Das war ihnen wurscht, vollkommen egal.“ (Int_Ö39)

Diese Interviewpartnerin stellte bei den darauf folgenden Bewerbungsgesprächen immer schon sämtliche Informationen über Förderungen und finanzielle Unterstützungen mit den entsprechenden Formularen (etwa über finanzielle Förderungen bei barrierefreier Umgestaltung) zur Verfügung, um die Personalverantwortlichen darüber aufzuklären, dass es auch Vorteile bringen kann, eine Frau mit Behinderung einzustellen. Generell zeigt sich bei den hoch qualifizierten Frauen, mit denen Interviews geführt wurden, ein sehr hohes Engagement mit dem die Jobsuche angegangen wurde und eine Hartnäckigkeit, mit der teilweise sehr viele Bewerbungsgespräche absolviert werden:

„Als ich war ja da selber sehr aktiv und hab geschaut, dass ich einen Job finde. Und hab dann 120 Bewerbungen geschrieben damals. 120!“ (Int_Ö39)

Auch **Vorbehalte gegenüber einer persönlichen Assistenz** wurden in Vorstellungsgesprächen wahrgenommen.

Als sehr diffizil konnte die Frage nach der Offenlegung der Behinderung in Bewerbungsschreiben identifiziert werden. Einerseits wurde die Ansicht vertreten, dass das Bekanntmachen der Behinderung die Aussichten auf Einladung für ein Bewerbungsgespräch mindern würde. Oft würden diese Personen in Folge gar keine Rückmeldungen auf ihre Bewerbungen bekommen. Andererseits sei es dann oft eine Überforderung der Personalverantwortlichen, wenn sie erst in der Bewerbungssituation mit dem Thema Behinderung konfrontiert werden:

„Es ist ein verantwortungsvoller Posten, aber dadurch auch für mich schwieriger hineinzukommen, wenn ich bei der Bewerbung angebe, ich bin gehörlos. Manche sagen, gib's nicht an, aber ich glaube das wäre falsch. Weil dann bin ich beim Vorstellungsgespräch und sage ich bin gehörlos. Das wäre auch nicht perfekt. Dann sagt die Dame vielleicht, warum ich es vorher nicht gesagt habe. Und wenn ich es davor sage, besteht immer die Gefahr abgelehnt zu werden. Das ist leider meistens so.“ (Int_W10)

Eine Interviewpartnerin hat für sich selbst den Umgang damit gefunden, dass sie ihre Behinderung nicht in das Bewerbungsschreiben inkludiert, auch weil sie „die passende Stelle dafür nie gefunden“ hat. Aber im Falle eines persönlichen Bewerbungsgesprächs geht sie ganz offen mit ihrer Sehbehinderung um und liefert die „Lösungen“ dafür, etwa über Vergrößerungen am Bildschirm oder indem sie den Bildschirm näher heranzieht.

Bei psychischen Erkrankungen werden die Chancen einer Jobzusage als sehr gering eingeschätzt, wenn man offen damit umgehen würde:

„Was soll ich sagen...psychische Erkrankung. Aber sobald es ins Detail geht. Also man hat eigentlich keine Chance, so sehe ich das. Wenn ich nicht irgendeine Maske aufsetze, das kann ich ja, Gott sei Dank, weil ich immer noch normal ausschaue...“ (Int_W9)

Aber auch von positiven Erlebnissen bei der Jobsuche wird berichtet:

„Und dann hatte ich Schnuppertage und dann hat er gesehen, keine Probleme und dann haben sie mich gleich genommen. Natürlich musste ich so eine Art Aufnahmetest machen.“ (Int_W10)

Eine andere Interviewpartnerin berichtet, dass sie ihren Arbeitsplatz, an dem sie bereits seit 23 Jahren arbeitet, nach der Absolvierung eines Praktikums bekommen hat.

„Ich habe dann eine Zusage für zwei Praktika bekommen, und bekam nach dem zweiten Praktikum eine fixe Stelle als Schreibrkraft in [...]“ (Int_W19)

Sehr oft wird in Zusammenhang mit der Jobsuche von „Glücksfällen“ berichtet, etwa von einer Interviewpartnerin, die ihren späteren Chef bei der Reha getroffen hat.

„Grundsätzlich glaube ich, ist es gut, wenn man jemand kennt, gerade mit einer Behinderung ist es wichtig.“ (Int_W6)

Fehlende Barrierefreiheit ist eine weitere Hürde bei der Jobsuche, so wie im Fall einer NMS-Lehrerin, die länger darauf warten musste, bis sich ein passender Praktikumsplatz für sie als Rollstuhlfahrerin fand. Ihr wurden letztendlich zwei Schulen vorgeschlagen, bei denen sie Praktika absolvieren konnte. Ihre MitschülerInnen konnten auf eine breitere Vielfalt an Angeboten zurückgreifen. Nach dem Abschluss hätte es dann recht lange gedauert, bis sich eine passende Schule gefunden hätte, die über einen Aufzug verfügt.

„Also der Prozess war etwas langwierig, es waren gute 3 Monate, bis ich dann eine Schule hatte, die dann für mich auch gepasst hat, weil eben die Voraussetzung ein Aufzug war. Sonst würde ich sagen, bin ich ja relativ selbstständig, also ich brauche jetzt nicht weiß Gott wie angepasste Gegebenheiten, das brauche ich eigentlich nicht, aber es dürfen halt keine Stufen sein und das war eben in dem Sinn das wichtigste.“ (Int_W21)

Für Menschen mit Lernschwierigkeiten ist sehr schwer, einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt zu finden, weil auch an jenen Arbeitsplätzen, bei denen keine oder geringere Qualifikation erforderlich ist, Anforderungen wie Schnelligkeit oder Kommunikationsfähigkeit verlangt werden, die sie oft nicht in ausreichendem Ausmaß mitbringen. Aber auch Arbeitsplätze am zweiten Arbeitsmarkt wären nicht leicht zu bekommen.

„Jetzt ist es schwer, einen Job zu finden, weil diese Jobs welche es am Zweiten Arbeitsmarkt gibt, die sind nirgendwo ausgeschrieben und die gibt's nicht im Internet zu finden. Das wäre schön, wenn es eine eigene Internetseite geben würde für Leute mit Einschränkungen, wo Jobs ausgeschrieben sind.“ (Int_W22)

Behinderung bedeutet oft Dequalifizierung

Interviewpartnerinnen mit einem höheren Ausbildungsniveau, etwa mit Studienabschluss berichten, dass es sehr schwierig sei, eine dem Qualifikationsniveau entsprechende Stelle zu finden:

„Das waren dann so tolle Jobangebote nach dem Masterabschluss mit 1.800 Euro Vollzeit, wobei es nur ein Teilzeitjob gewesen wäre, weil ich ja gar nicht Vollzeit arbeiten hätte können.“ (Int_W6)

„Was auch spannend ist, es sind natürlich viele Leute in sehr schlecht bezahlten Jobs. Wenn man sich die reinen Zahlen anschaut...also ich finde es gut, dass es gefördert wird, aber es ist eigentlich krass, wenn die persönliche Assistenz mehr kostet, als die Leute verdienen. Und es ist schwieriger, je höher man aufsteigt, ist es schwieriger für Leute meiner Behinderung eine Arbeit zu finden. [...] Es ist ein verantwortungsvoller Posten, aber dadurch auch für mich schwieriger hineinzukommen, wenn ich bei der Bewerbung angebe, ich bin gehörlos.“ (Int_W10)

Jobsuche und Bewerbungssituationen stellen Frauen mit Behinderungen oft vor schwierige Situationen und auch schwierige Entscheidungen, etwa wenn es um die Frage der Offenlegung der Behinderung geht. Hier wäre Aufklärungsarbeit notwendig, um einen adäquaten Umgang mit Behinderung zu finden. Generell wäre es wichtig, Hemmschwellen abzubauen, um Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen.

3.9 Unternehmen: Unterstützung und Hindernisse am Arbeitsplatz

Ein wichtiges Thema bei der Frage der Integration von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt, sind Unternehmen, deren Haltungen und die vorhandene Bereitschaft, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Wie bereits zuvor angesprochen wurde, sind in diesem Bereich nach wie vor sehr viel Unwissenheit und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen vorhanden.

Hier wäre daher noch sehr viel an Aufklärungsarbeit nötig, etwa wenn es um die vorhandenen Unterstützungen für Unternehmen geht oder um den Umgang mit persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz.

„Viele Arbeitgeber können sich nicht vorstellen wie es ist, eine behinderte Person zu beschäftigen. Und noch weniger können sie sich vorstellen, wie das ist, wenn eine behinderte Person mit einer persönlichen Assistentin da ist. Da kann es schon Aufklärungsarbeit brauchen und das leisten wir dann auch, wo es notwendig und gewünscht ist.“ (Int_Exp1)

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes ist von entscheidender Bedeutung, um einen Job für Menschen mit Behinderung zugänglich zu machen, etwa über Assistenz am Arbeitsplatz, mittels technischer Hilfsmittel, oder arbeitsorganisatorischen Adaptionen, etwa der Möglichkeit „sich einmal am Tag niederlegen zu können“.

Das würde auch ein Eingehen auf die jeweilige individuelle Situation verlangen, jeweils abhängig von der Art der Behinderungen, den Krankheitsbildern oder auch anderen Faktoren. Auch dass die Beschäftigten selbst ihre Bedürfnisse formulieren wäre immens wichtig, um Klarheit darüber zu schaffen, was notwendig sei, speziell wenn es sich um unsichtbare Behinderungen handelt, wie etwa im Fall von chronischen Erkrankungen oder psychischen Erkrankungen.

„Also irgendwie selbst realisieren, wo meine Grenzen sind, wo es mir zu viel wird, oder zu stressig und das dann auch noch zu kommunizieren. Ich schau halt immer jung und dynamisch aus und werde nicht wahrgenommen. Also es ist eine unsichtbare Behinderung bei mir. Das ist die Schwierigkeit.“ (Int_Ö31)

Adaptionen des Arbeitsplatzes und Umorganisation der Arbeit

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes sei jedenfalls von entscheidender Bedeutung, wenn es darum geht, wie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ermöglicht werden könnte.¹⁵

„Assistenz am Arbeitsplatz, technische Hilfsmittel, oder die Möglichkeit sich einmal am Tag niederlegen zu können. Wenn man all das anbieten kann, dann ist es kein Problem Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Oder dass es einen guten Parkplatz vor der Tür gibt, oder eine gute öffentliche Anbindung. Oder die Möglichkeit Gleitzeit zu arbeiten. Wenn man offen dafür ist kann man Rahmenbedingungen schaffen, die nichts kosten weil viel davon vom Bund übernommen wird und Arbeitgeber haben dann eine sehr motivierte Person in ihrem Team, die die anderen MA auch in ihrer Art und Weise unterstützen kann. Hier kann jeder voneinander lernen.“ (Int_W1)

Im konkreten Fall gäbe es meist relativ einfache Möglichkeiten, den Arbeitsplatz anzupassen, etwa über eine andere Computermaus oder eine Liege, die aufgestellt wird (und dann auch ermöglicht wird, dass die beschäftigten Tätigkeiten im Liegen erledigen oder sich kurz ausruhen können). Auch Homeoffice sei ein wichtiges Element der Arbeitsplatzgestaltung, das noch viel zu wenig genutzt würde.

„Es ist halt so, dass man diesen Schein wart und aktiv vor dem Computer sitzen. Liegen wird halt sehr mit Passivität verbunden. Und genauso bei Homeoffice kommt mir auch vor, dass das eher so gesehen wird, dass man einen netten Tag zuhause zum Entspannen hat, wo nicht viel los ist. Für mich ist es aber eher ein Grundstein dafür, dass ich produktiv sein kann. Da muss sich schon noch einiges tun.“ (Int_W6)

Sehr oft könnten bestehende Arbeitsplätze an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung angepasst werden, aber oft scheitert es an der Bereitschaft der Unternehmen dazu und oft würde „sehr unflexibel“ in Unternehmen agiert.

„Ein Bekannter von mir, wo man eigentlich meinen würde in diesem Betrieb, das müsste eine gewisse Fortschrittlichkeit sein, der hat auch eine chronische Erkrankung und Homeoffice ist nicht erlaubt. Da wird man gequält, weil angeblich die Mitarbeiter dann neidisch drauf werden. Aber Fakt ist, wenn man krank ist, ist man krank und auch wenn man es nicht sieht. Bei mir ist es die Müdigkeit und Erschöpfung. Nach drei, vier Stunden lege ich mich hin und schlafe meistens und manche Tage gehen gar nicht. Und dann habe ich wieder Zeiten wo ich 8 Stunden durcharbeite und manchmal bis ein, zwei Uhr morgens. Dann erledige ich da den Schreibkram und lauter so Dinge.“ (Int_W13)

Die Vorbehalte von Unternehmen gegenüber der Möglichkeit für Homeoffice treffen Menschen mit Behinderungen in noch größerem Ausmaß, wenn sie in ihrer Leistung eingeschränkt sind und der Arbeitsweg eine zusätzliche Hürde bedeutet.

„Für mich wäre das Homeoffice schon eine gute Sache, aber da habe ich das Gefühl, da ist der Arbeitgeber nicht so flexibel. Deswegen ist es mit meinen zwei Tagen ok, aber mehr geht auch nicht, weil ich auch einen weiten Anfahrtsweg habe.“ (Int_Ö28)

Auch im Bereich der psychischen Erkrankungen sei es meist notwendig, dass Unternehmen Beratung in Anspruch nehmen, weil es hier oft zu Situation von Überforderung kommen würde. Weder die Unternehmen noch die Betroffenen wüssten, wie beispielsweise bei Burnout oder bei akuten psychischen Erkrankungen ein Umgang gefunden werden könnte und oft werde der Weg gewählt, die betroffenen MitarbeiterInnen zu kündigen.

„Und es ist glaube ich sehr oft bei diesem Burnout Prozess die Problematik, dass man die Mitarbeiter dann loswerden will, weil man einfach nicht mit dem umgehen kann. Und vor allem allgemein im Bereich der psychischen Erkrankungen ist es so, da gibts sehr viele Unternehmen, die sich mittlerweile an diese Unternehmensberaterfirmen wenden, weil sie mit psychischen Erkrankungen auch überfordert sind.“ (Int_W7)

Die Vorbehalte in den Unternehmen würden häufig von Vorstellungen geprägt, die nicht der Realität entsprechen. So berichtet etwa eine Interviewpartnerin, dass sie im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit in einem Unternehmen angefragt hat, ob sie Interesse an der Bewerbung einer Klientin hätten und dann wurde ihr gesagt: „nein wir brauchen stabile Leute“. Eine an-

¹⁵ Projekt auf der WAG-Webseite: Kundinnen stellen vor, wie die Arbeit mit persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz funktioniert und was dadurch machbar wird: <https://www.wag.or.at/karriere-mit-paa/>

dere Klientin hat sich später in diesem Unternehmen beworben ohne von ihrer (unsichtbaren) Behinderung zu erzählen und hat den Job bekommen ohne dass es Probleme gab.

Da es mit enormen Hürden verbunden ist, einen Arbeitsplatz zu finden, werden von jenen, die einen Arbeitsplatz haben, auch Dinge in Kauf genommen und es wird eher vermieden, sich einen anderen Job zu suchen.

„Aber ich merke schon, dass dieser Faktor Behinderung mich ein bisschen zurückhält, mich wirklich in etwas Neues zu stürzen. Man ist schon ein bisschen gebremster. Vielleicht auch, weil ich Familie und eine gewisse Verantwortung habe. Ich weiß nicht, ob man das verstehen kann.“ (Int_Ö28)

Wenn sich die Einstellungen in Unternehmen gegenüber Menschen mit Behinderungen verändern würden und die Rahmenbedingungen dafür geschaffen würden, etwa Barrierefreiheit oder flexible Möglichkeiten in der Gestaltung der Arbeitszeit, könnte es wesentlich mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen geben.

„[...] und Arbeitgeber haben dann eine sehr motivierte Person in ihrem Team, die die anderen MitarbeiterInnen auch in ihrer Art und Weise unterstützen kann. Hier kann jeder voneinander lernen.“ (Int_W1)

Die Haltungen von Unternehmen und deren Bereitschaft, Menschen mit Behinderungen einzustellen, spielen eine zentrale Rolle, wenn es um die Jobchancen von Menschen mit Behinderungen geht. Hier ist noch sehr viel an Aufklärungsarbeit nötig, zu vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen, den Möglichkeiten der Adaption von Arbeitsplätzen, der Umorganisation von Arbeit und dem Umgang mit persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz.

3.10 Persönliche Assistenz

Persönliche Assistenz ist ein ganz zentrales Thema, wenn es um die Unterstützung am Arbeitsplatz geht. Die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz ist bundesweit geregelt, während es für die persönliche Assistenz außerhalb des Arbeitsbereichs bundeslandspezifisch neun verschiedene Regelungen gibt. Zusätzlich besteht noch die Persönliche Assistenz in Bildungseinrichtungen), die allerdings nur für Bildungseinrichtungen des Bundes gilt.¹⁶ In Wien ist die Wiener Assistenzgenossenschaft (WAG, gegründet 2002) die zentrale Drehscheibe für die Organisation der Persönlichen Assistenz. Die bundesweit einheitliche Regelung für die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz wird von ExpertInnen als gute Richtlinie angesehen, die aber auch einige Schwachstellen aufweist. So sind etwa Menschen mit Pflegegeldstufe 1 und 2 ausgenommen und auch gehörlose Menschen bekommen keine persönliche Assistenz, weil sie auch kein Pflegegeld bekommen. Es gäbe aber durchaus auch gehörlose Menschen, die einen Bedarf an persönlicher Assistenz hätten. Auch Menschen mit Sehbehinderungen wären es gewohnt, möglichst Vieles selbständig zu erledigen, aber persönliche Assistenz am Arbeitsplatz würde laut einer Interviewpartnerin auch Tätigkeiten ermöglichen, etwa Reisetätigkeiten, die ohne persönliche Assistenz nicht oder nur schwierig möglich wären und damit das Berufsspektrum erweitern könnten.

„Wenn tatsächlich jemand Arme oder das Greifen ersetzen muss, ist jedem klar, da muss eine Assistenz dabei sein, damit die Person den Arbeitsauftrag erfüllen kann. Bei Menschen mit Blindheit würde es darum gehen, sich zum Beispiel Dokumente zugänglich zu machen, die zum Beispiel handgeschrieben sind, die kein Vorlesegerät erkennen wird, und damit umzugehen und die so aufzubereiten, damit die Person selber weiterarbeiten kann.“ (Int_W3)

Persönliche Assistenz im Privatbereich ist nicht überregional, sondern bundeslandspezifisch geregelt. Eine Interviewpartnerin, die in Wien arbeitet, aber in einem anderen Bundesland

¹⁶ Laut WAG wäre eine Vereinheitlichung dieser Richtlinien erstrebenswert.

wohnt, berichtet, dass die Organisierung der persönlichen Assistenz in ihrem Bundesland nicht so einfach sei, weil die bestehenden Kontingente bereits ausgeschöpft wären. Das Leben mit Kindern sei nicht so einfach zu organisieren, wenn keine persönliche Assistenz für den Privatbereich zur Verfügung steht.

„Es ist viel mehr Aufwand, weil ich muss halt, wenn jetzt die Kinder zum Beispiel in die Musikschule wollen, das will ich Ihnen natürlich ermöglichen, dann muss ich halt schauen, dass sie immer Mitfahrgelegenheiten haben. Oder dass halt mein Mann, dass sich irgendwie alles genau so ausgeht, dass er die Kinder wieder mit heimnehmen kann oder irgendwie halt. Oder reiten, oder sonst was. Man will ja nicht irgendwie, dass die Kinder wegen der eigenen Behinderung viele Sachen nicht machen können.“ (Int_W17)

Für Menschen mit Sehbehinderungen und Blindheit würde es auch nur ganz vereinzelt Persönliche Assistenz im Privatbereich geben, sondern diese würde in erster Linie für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen zur Verfügung gestellt.

Von der WAG wird betont, dass sie nicht nur persönliche Assistenz am Arbeitsplatz organisieren, sondern persönliche Assistenz „ganzheitlich sehen“:

„Plakativ gesagt: Wer am Arbeitsmarkt zum Beispiel für die Toilette Unterstützung braucht, braucht dies mit sehr großer Wahrscheinlichkeit auch zu Hause. Und wir möchten diese Lebensbereiche nicht getrennt sehen, sondern sehen die Assistenz ganzheitlich und bieten deswegen auch Assistenz in anderen Bereichen soweit sie gefördert werden oder sich die Kunden und Kundinnen das leisten können.“ (Int_Exp1)

Dieser Expertin zufolge, würde persönliche Assistenz oft positive Auswirkungen auf das Selbstbewusstsein von Menschen haben und dies wiederum würde sich auch positiv auf das Berufsleben auswirken, weil es dann leichter sei, einen Job zu bekommen.

Die Persönliche Assistenz kann auch für Bildungsmaßnahmen in Anspruch genommen werden, allerdings nur dann, wenn es sich um Bildungseinrichtungen des Bundes handelt. Eine Interviewpartnerin erzählte von Auswahlprozessen und von dem täglichen Ablauf beim Besuch der FH, den sie gemeinsam mit ihrer Assistentin absolviert:

„Und dann hat sie sich beworben und es gab bei mir zuhause, ich selber mit der Assistenz, ein Vorstellungsgespräch und dann habe ich mich eigentlich gleich für sie entschieden. Und es ist so, dass sie mich in der Früh abholt. Ich bin auch schon komplett fertig und angezogen, da hilft mir mein Ehemann. Das heißt, sie fährt mit mir auf die FH, wir gehen dort auf die Toilette, richtet mir meinen Laptop her etc. Manchmal sitzt sie neben mir, wenn ich schwächer bin, dass sie für mich mitschreibt. Manchmal sage ich, ich brauche dich jetzt die nächste Stunde nicht, kannst du bitte rausgehen. Also das ist halt, wie es mir gerade geht und passt. Dann hilft sie mir beim Mittagessen, wieder Toilette. Am Nachmittag oder Abend, je nachdem wie lange die FH dauert, fahren wir wieder nach Hause.“ (Int_W2)

Das Wissen über persönliche Assistenz am Arbeitsplatz sei in viel zu geringem Ausmaß vorhanden und deswegen werde diese zu wenig genutzt. So wie auch bei der Einreichung von Hilfsmitteln sei damit ein enormer bürokratischer Aufwand verbunden, der viele Leute davor zurückschrecken ließe, die es aber tatsächlich brauchen würden, die mit Assistenz mobiler wären oder die ihr Potenzial anders entfalten könnten: „Hätte ich jetzt die Begleitung der Person, die mir für den Zeitraum genau dafür zur Verfügung steht, könnte ich mich auf meine Aufgabe konzentrieren.“

Als ganz wichtig werden daher die Informationen über die Möglichkeiten der Assistenz am Arbeitsplatz und die finanzielle Förderung dieser Möglichkeit eingeschätzt.

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz, für Bildungsmaßnahmen und Persönliche Assistenz für Freizeit, Grundbedürfnisse und Haushalt stellen für viele Menschen mit Behinderungen wichtige Unterstützungsleistungen dar, um ein selbstbestimmtes Leben führen zu können. Kritisiert wurde in diesem Zusammenhang die Unübersichtlichkeit der Regelungen und die Einschränkungen, die für einige Gruppen bestehen.

3.11 Behindertenpass und Begünstigtenstatus¹⁷

Fast alle InterviewpartnerInnen verfügen über einen Behindertenpass, aber nur die wenigsten über einen Status als begünstigt Behinderte. Während beim Behindertenpass hauptsächlich die Vorteile gesehen werden, gibt es zum Status als begünstigt Behinderte unterschiedliche Ansichten.

„Nein...ich gehöre nicht zum Personenkreis der Begünstigten. Absichtlich nicht, weil zu dem Zeitpunkt, wie ich zu arbeiten angefangen habe, war das noch so mit dem vierjährigen Kündigungsschutz. Und ich weiß nicht, wie lange ich in der Firma bleibe und deswegen möchte ich das auch nicht. Abgesehen davon, dass es jetzt nicht mehr so ist, möchte ich das jetzt auch nicht, weil es einfach ein Stempel ist. Und ich denke, ich habe mein ganzes Leben normal geleistet und ich brauche jetzt keine Almosen und das ist aber halt oft so. Das werde ich auch in naher Zukunft sicher nicht machen.“ (Int_Ö29)

Der Status als begünstigt Behinderte bringt viele Vorteile mit sich, etwa den erweiterten Kündigungsschutz. Um einen neuen Job zu finden, kann dieser Status aber hinderlich sein, da einige ArbeitgeberInnen Angst davor hätten, begünstigt Behinderten „nie wieder los zu werden“. Dass begünstigt Behinderte in den ersten vier Jahren (seit 2011¹⁸) gekündigt (nach den für alle geltenden üblichen Fristen) werden können, dürfte nach wie vor zu wenig bekannt sein.

Dennoch: Aus Sicht von Betroffenen würde ein offizieller Behindertenstatus die Behinderung offenlegen, was auch Nachteile nach sich ziehen könnte. In diesem Zusammenhang wird es als positiv angesehen, dass der Status als begünstigt Behinderte mittlerweile auch wieder zurückgelegt werden kann. Das würde die Angst nehmen, dass dieser Status einer Einstellung im Wege steht. Andererseits könnte es für manche Unternehmen aufgrund des Lohnerhöhungsbeitrags auch ein zusätzlicher Anreiz sein, eine Person einzustellen.

Eine der Interviewpartnerinnen erklärt den Vorteil des Behindertenstatus damit, dass es im öffentlichen Dienst Stellen für begünstigt Behinderte gibt und sie sonst ihren Job aufgrund des bestehenden Aufnahmestopps nicht bekommen hätte. Einen Nachteil sieht diese Interviewpartnerin allerdings darin, dass der Arbeitsplatz nicht als gleichwertig gesehen wird, denn sie hätte es oft so empfunden, dass sie „nicht ganz für voll genommen“ wird und anderen KollegInnen ohne Behinderung mehr zugetraut wird. Auch die Einschränkungen bezüglich der Weiterentwicklung sieht sie kritisch, denn auf einem „Behindertenarbeitsplatz“ würde sie ihr ganzes Leben lang in einer Gehaltsklasse stehen, da sie keine Dienstprüfung machen dürfe. Dafür hätte sie allerdings auch einen besonderen Schutz.

Auch bei der Jobsuche kann der Behindertenstatus einen Nachteil darstellen:

„Aber wenn drinnen steht, dass man einen Behindertenstatus hat und ein Arbeitsplatz für begünstigte Behinderte...damit kann man sich gleich mal verabschieden. Alle Stellen, wo ich mich beworben habe, nirgends hat es funktioniert. [...] Einen Behindertenstatus zu haben, hat ja nicht immer nur Vorteile.“ (Int_Ö31)

Eine andere Interviewpartnerin hat den Status als begünstigt Behinderte im Zuge eines Reha-Aufenthaltes beantragt, aber sie meint „meinem Arbeitgeber ist es ziemlich egal, die haben genug Geld. Sonst habe ich auch noch nicht gewusst, was ich damit anfangen soll.“ Den Behindertenausweis findet sie jedenfalls „sehr praktisch“, weil sie damit am Firmengelände parken kann, denn dadurch wurde ein Behindertenparkplatz geschaffen (Int_Ö33).

¹⁷

https://sozialministeriumservice.at/Menschen_mit_Behinderung/Behindertenpass_und_Parkausweis/Behindertenpass/Behindertenpass.de.html

https://sozialministeriumservice.at/Menschen_mit_Behinderung/Ausbildung_Beruf_und_Beschaefigung/Beguenstigte_Behinderte/Beguenstigte_Behinderte.de.html

¹⁸ Davor war eine Kündigung in den ersten sechs Monaten möglich.

Die Ausgleichstaxen, die Firmen bezahlen müssen, wenn sie keine Menschen mit Behinderungen einstellen, werden ebenfalls ambivalent gesehen. Die Argumentation einiger Interviewpartnerinnen geht in die Richtung, dass eher Anreize geschaffen werden sollten, um Menschen mit Behinderungen eine Chance zu geben, etwa dass Unternehmen verpflichtet werden sollten, Personen mit Behinderungen zu Vorstellungsgesprächen einzuladen.

Eine Problematik wird jedenfalls darin gesehen, dass Unternehmen Angst hätten, dass sie Menschen mit Behinderungen nicht mehr kündigen könnten und in diese Richtung müssten Unternehmen auch mehr informiert werden *„Weil es erschwert uns die Arbeitssuche am ersten Arbeitsmarkt.“* (Int_W10)

„Ich denke, es würde sehr viel mehr Sinn machen, auch für Unternehmen, wenn man prinzipiell die Anstellung von Menschen mit Behinderung, egal welcher Grad, einfach fördert und schon Barrieren im Kopf abbaut.“ (Int_W11)

„Wenn der Arbeitgeber aber was davon hat, dann ist es viel leichter darüber zu reden. Dann ist es vielleicht auch im Team voll spannend. Jeder hat sein Päckchen und wenn man das offen kommuniziert, hat man vielleicht mehr Chancen.“ (Int_W10)

Problematisch wird auch die Grenze der mindestens 50% als ausschlaggebend für Förderungen gesehen, da jede Einstufung unter 50% keine relevanten Vorteile bringt.

„Also Behinderung ist ein fließendes Konzept. Zum Beispiel da gibt es vieles, was mich und meinen Alltag betrifft, gar nicht. Und diese sozialen Komponenten werden auch komplett unberücksichtigt gelassen. Und auf Grund von einer Einschätzungsverordnung, zumindest für meinen Fall, dann eine Prozentzahl festzulegen, die dann darüber entscheidet, ob ich Rechte in einem Unternehmen habe als Mensch mit Behinderung, oder eben nicht, das finde ich ein bisschen schwierig.“ (Int_W6)

„Aber mit 30% fang ich eigentlich nichts an. Wichtig wären ja 50%. Und dafür bin ich eigentlich zu stabil. Also ich hab schon immer wieder diese längeren Krankheitsphasen, aber danach arbeite ich ja ganz normal – also das ist sehr schwierig.“ (Int_W14)

Für Unternehmen wäre es leichter, die Behinderteneinstellungsquote zu erfüllen, wenn beispielsweise eine Behinderung mit 40 % auch zählen würde.

Während der Behindertenpass, über den die meisten der befragten Frauen verfügen, die möglichen Vergünstigungen gesehen werden, wurde der Status als begünstigt Behinderte kritischer diskutiert. Der Status als begünstigt Behinderte könnte vor allem bei der Suche nach einem Arbeitsplatz hinderlich sein, da immer noch die Annahme bestünde, dass dieser mit einer Unkündbarkeit verbunden sei. Hier würde es immer noch verstärkte Aufklärungsarbeit bei Unternehmen benötigen.

3.12 Zweiter Arbeitsmarkt und Tagesstrukturen

Am sogenannten „zweiten Arbeitsmarkt“ werden Arbeitsplätze mithilfe von Förderungen der öffentlichen Hand angeboten, deren Ziel es unter anderem ist, Menschen, die am ersten Arbeitsmarkt keine Chance auf Beschäftigung haben, beim Wiedereinstieg in den regulären Arbeitsmarkt zu unterstützen. Damit ist der zweite Arbeitsmarkt ein wichtiger Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Die Arbeitsplätze im zweiten Arbeitsmarkt sind zeitlich befristet, kollektivvertraglich bezahlt, voll versicherungspflichtig und werden in den meisten Fällen von gemeinnützigen ArbeitgeberInnen wie Vereinen oder gemeindenahen Einrichtungen zur Verfügung gestellt.

In Tagesstrukturen hingegen verrichten Menschen mit Behinderungen, die aktuell oder dauerhaft nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden können, unterschiedliche Tätigkeiten mit dem Ziel der Erhaltung und Weiterentwicklung ihrer individuellen Fähigkeiten.

Manche der interviewten Frauen sehen sich nicht in der Lage, einer regulären Beschäftigung mit den damit verbundenen Belastungen nachzugehen.

„Im Moment bin ich eigentlich nicht in der Lage, das täglich zu schaffen...oder zumindest nicht mehr als geringfügig. Einfach dieses tägliche in die Stadt fahren, durch den Verkehr und so viele Menschen und so viele Eindrücke sehen...das ist für mich zu stressig, das pack ich irgendwie nicht. [...] Also das ist halt irgendwo - meine Mutter sagt immer, das ist so schade, weil ich hab so viel studiert und ich kann so viel und ich hab so viele Ausbildungen und bin total gebildet und trotzdem kann ich jetzt von dem allen nichts arbeiten weil ich nicht belastbar bin.“ (Int_W20)

„ich bin jetzt schon 7 Jahre dort und ich hab alles mit gemacht. Die Leute haben mich gestärkt, wie es mir nicht so gut gegangen ist, wo ich gerade in einer Psychose war, und es hat sich wieder alles eingerenkt.“ (Int_W15)

Für andere hingegen ist die Perspektive hart, ihr Leben lang in einem „geschützten“ Bereich zu arbeiten, der für Menschen mit Behinderungen vorgesehen ist und nicht einen „normalen“ Job am ersten oder am zweiten Arbeitsmarkt zu haben.

„Aber meistens was haben sie mir gesagt „Nein, du bist nicht so fähig zu arbeiten“. Ich muss mir immer anhören, das tut mir auch weh. Ok, ich hab eine Behinderung, 50%, und ich war als kleines Kind krank, aber das ist nicht schön zu hören. Wenn ein normaler Job, das wär super.“ (Int_W18)

„Also wenn man da einmal drinnen ist, ist es ganz schwierig. Da hab ich auch immer wieder Leute gesehen bei mir in der Beratung, die sagen, ich will nicht mehr da drinnen arbeiten weil das Taschengeld einfach das Thema ist. [...] Aber de fakto ist es einfach so, dass viele Leute in Werkstätten arbeiten, die dort drinnen nicht arbeiten wollen und die durchaus am ersten Arbeitsmarkt auch Chancen hätten, wenn man denen den richtigen Platz einfach findet.“ (Int_Ö39)

Die Unterforderung kann in der Tagesstruktur ein Problem sein, vor allem dann, wenn sich keine Perspektive auf einen anderen beruflichen Weg zeigt, der meist viel Aufwand hinsichtlich Qualifizierung bedeuten würde. Als eine Möglichkeit zum Ausprobieren des Arbeitsalltags werden Praktika gesehen, um zu sehen, wie die Arbeitsrealität aussieht.

Ein Thema, das in Zusammenhang mit den Tagesstrukturen immer wieder thematisiert wird, ist das „Taschengeld“¹⁹. Für eine Interviewpartnerin kommt eine Arbeit in einer geschützten Werkstätte auch deshalb nicht in Frage, weil sie dann von ihrem Ehemann finanziell abhängig wäre.

Eine Interviewpartnerin berichtet von ihrem Bruder mit einer Behinderung, der in einer Tagesstruktur tätig ist und über Waisenpension, Behindertenhilfe vom Land, Mindestsicherung und Wohnbeihilfe auf ein Monatseinkommen von 1.200 Euro kommt. Das sogenannte „Taschengeld“ macht davon nur 40 Euro aus. Die finanzielle Absicherung ist also bis zu einem gewissen Grad gegeben.

„Zum Beispiel bei meinem Bruder wäre es so, wenn er jetzt einen Arbeitsversuch startet, bekommt eine Arbeit, kommt aus der Tagesstruktur raus..., wenn er einmal arbeitsfähig ist, hat er auch fast keine Chance wieder in die Tagesstruktur zurückzukommen. Wenn jetzt der Job nicht funktioniert, landet er beim AMS. Wenn er noch entsprechend jung ist, fällt er mit seinem Anspruch relativ schnell runter. Muss dann natürlich auch Mindestsicherung beziehen und steht massiv unter Druck seitens des Arbeitsmarktes. Ein Druck den er in der Tagesstruktur in dieser Form noch nicht kennengelernt hat.“ (Int_W7)

Eine Interviewpartnerin, die in einer geschützten Werkstätte gearbeitet hat, hatte das Glück, dass sie in der Werkstätte sozialversichert war und durch die Versicherungszeiten ein Selbsterhaltungsstipendium bekommen hat und sich so ihr Studium finanzieren konnte.

„Man ist über die Runden gekommen und es hat gezählt als Selbsterhaltung und dadurch habe ich dieses Stipendium dann bekommen. Weil meine Eltern hätten das nicht finanzieren können.“ (Int_Ö25)

Für Frauen mit Lernschwierigkeiten und für Frauen mit psychischen Erkrankungen ist es meist besonders schwierig, einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt zu finden. Arbeitsplätze am zweiten Arbeitsmarkt, die das Ziel haben, an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen, stehen nur in begrenztem Ausmaß zu Verfügung. Für viele Frauen dieser Gruppen bleibt

¹⁹ Für ihre Tätigkeit in einer Tagesstruktur erhalten die TeilnehmerInnen eine sogenannte Leistungsanerkennung (umgangssprachlich oft als „Taschengeld“ bezeichnet).

eine Tätigkeit in einer Tagesstruktur die einzige Möglichkeit, eine arbeitsähnliche Situation zu erleben. Keine Perspektive auf eine Veränderung dieser Situation zu haben, ist jedoch besonders für jene schwierig, die schon Erfahrungen am ersten Arbeitsmarkt gemacht haben und die sich prinzipiell eine berufliche Tätigkeit vorstellen können.

3.13 Frauenspezifische Aspekte

Wie aus Studien und den Daten zur Situation am Arbeitsmarkt bekannt ist, bestehen für Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt multidimensionale Ausgrenzungsmechanismen, die allerdings von den Betroffenen nicht immer in ihren unterschiedlichen Dimensionen wahrgenommen werden (können). Wie in der Literatur zum Thema Geschlecht und Behinderung konstatiert wird, wird die Identität von Menschen mit Behinderung sehr stark auf die Behinderung bezogen und das Merkmal Geschlecht nimmt neben anderen identitätsstiftenden Aspekten einen untergeordneten Stellenwert ein (vgl. Boll 1986, Ewers zum Rode 2016). Dieses Ausblenden der Wahrnehmung als Frau oder Mann, führt unter anderem auch dazu, dass für Frauen mit Behinderungen nicht als (potentielle) Mütter betrachtet werden. Diese Betrachtungsweise spiegelt sich auch in einer Erzählung zu einer Bewerbungssituation wieder:

„[...] viele Frauen in meinem Alter, die dort angefangen haben, beim Vorstellungsgespräch tatsächlich gefragt wurden, ob sie planen, in nächster Zeit schwanger zu werden. Aber ich wurde das nicht gefragt und ich habe mich dann schon gefragt, woran das wohl liegt und habe dann eine Rollstuhlfahrerin, die dort gearbeitet hat, gefragt. Sie hat man auch nicht gefragt.“ (Int_W8)

Kaum eine der Interviewpartnerinnen berichtet von einer expliziten Benachteiligung als Frau mit Behinderung oder thematisiert das Frau-Sein als Ursache für Benachteiligungen. Die Behinderungen stehen meist im Vordergrund.

„Ich bin im Sozialbereich tätig, d.h. ich habe eigentlich nie erlebt, dass Frau zu sein ein Hindernis gewesen wäre. Behinderung war schon Thema, aber das verstehe ich in einem Arbeitskontext, aber die Kombination Frau mit Behinderung habe ich nie als Nachteil erlebt, sondern eher einem neutralen Bereich.“ (Int_W3)

„Ich habe mir ein bisschen überlegt...ich habe schon das Gefühl, bei der Jobsuche, dass die Behinderung immer der stärkere Faktor war. Wahrscheinlich auch beides zum Tragen kommt, aber ich habe gerade, wenn es um Jobsuche geht, dass erstmal die Behinderung das gesehene Hindernis wird und das Geschlecht gar nicht so.“ (Int_W8)

Oftmals ist es auch unmöglich oder schwierig, einzuordnen, warum beispielsweise eine Jobbewerbung nicht erfolgreich war: Aufgrund der Behinderung, aufgrund der Tatsache, dass ein Mann vorgezogen wurde, aus Gründen einer fehlenden Qualifikation oder Eignung oder aufgrund von Kinderbetreuungspflichten (die wiederum bei Frauen anders bewertet werden als bei Männern).

„Ein Fokus war auch, dass ich vier Kinder habe und ich bin ledig. Das ist im Lebenslauf objektiv drinnen gestanden.“ (Int_W5)

Eine der Interviewpartnerinnen berichtet von einer konkreten Erfahrung mit einer Ungleichbehandlung als Frau im Job. Sie erzählt von ihren Erfahrungen in ihrem Job mit der Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern unabhängig von ihrer Behinderung. Das betrifft vor allem das Einkommen in Bereichen, in denen eine Überzahlung (über dem im KV festgelegten Mindestlohn) üblich ist.

„Der neue Kollege war jünger, hatte nicht die Matura, ist neu gekommen und hat um 300 Euro brutto mehr verdient. Und das ist halt bitter. Und ich habe eigentlich immer geglaubt, dass es das nicht gibt, dass es ein Blödsinn ist, dass Frauen weniger verdienen und gar nicht benachteiligt wären. Leider habe ich es am eigenen Leib einige Male erfahren und das versteht halt keiner. Und speziell, wenn du mit Männern in Führungspositionen darüber redest...“ (Int_W2)

Diese Interviewpartnerin argumentiert, dass sich Männer oft „besser verkaufen“ als Frauen und *„Frauen haben oft das Gefühl, sie müssen dankbar sein, dass sie da genommen werden etc. Und dann sagen quasi die Männer, selber schuld, wenn sich die Frauen nicht verkaufen können, ich kann ja nichts dafür, dass ich quasi um 300 Euro mehr verlange und das auch gezahlt bekomme“*. Das Frau-Sein wird von ihr in diesem Zusammenhang als zusätzlicher Grund für Benachteiligung thematisiert, der eine Benachteiligung als Mensch mit Behinderung verstärkt.

„Also Frauen müssen von vorherein mehr geben als Männer und werden aber dann gleich als Zicke mit Haaren auf den Zähnen abgestempelt. Das spüre ich als Frau sehr stark und als Behinderte natürlich noch stärker. Weil es dann heißt, naja...die ist vielleicht oft im Krankenstand, die brauchen wir nicht etc.“ (Int_W1)

Betreuungspflichten für Kinder sind jedenfalls ein zusätzlicher Faktor, der bei Frauen mit Behinderungen auch eine Rolle spielt und **Kinderbetreuungspflichten und Behinderungen** bedeuten in der Kombination, dass die zeitliche Belastung noch größer als bei anderen Gruppen ist. Hier würde auch zusätzlicher Bedarf für persönliche Assistenz bestehen. Auch fehlende räumliche Barrierefreiheit führt zu Problemen, etwa im Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen oder Schulen.

„Und die Betreuungspersonen sind zu einem hohen Prozentsatz Frauen. Das macht es schon extrem schwer, neben der Behinderung noch zusätzlich diese Belastung zu tragen. Das ist fast ein Ausschlussgrund für den Arbeitsmarkt.“ (Int_W7)

Durch die Behinderung würde oft ein zusätzlicher zeitlicher Aufwand entstehen, etwa durch die Tatsache dass man beispielsweise länger braucht, um aus dem Haus zu kommen, dass Wege länger dauern: *„Wenn man in der Früh schon eineinhalb Stunden braucht für aufstehen und Körperpflege und aus dem Haus kommen, hat man einfach viel weniger Lebenszeit zur Verfügung“*. (Int_W8)

Auch die benötigten Ruhephasen oder den zusätzlichen Aufwand durch die Organisation bzw. beschränkte Verfügbarkeit von persönlicher Assistenz, etwa wenn die persönliche Assistentin krank wird und man dadurch später in die Arbeit kommt, erschweren den Alltag.

„Oder was ist zum Beispiel, wenn die persönliche Assistentin krank wird. D.h. es muss ein Ersatz her, dann kommst du ein paar Stunden später in die Arbeit. Wenn es Teilzeit ist, ok, dann bleibt man an einem anderen Tag länger, aber bei Vollzeit das wieder reinzuarbeiten...und Verständnis vom Arbeitgeber ist auch so ne Sache. Aber alleine um sowas abfangen zu können, was aber überhaupt nicht in der eigenen Macht liegt, ich glaube das wäre in Vollzeit einfach nicht machbar. Und das ist ja so traurig, denn die machen ja trotzdem super Arbeit. Sie sind ja intellektuell und vielleicht beim Tippen langsamer. Aber telefonieren und denken genauso schnell und haben halt weniger Gehalt, weil sie einfach nicht mehr Zeit haben. Das ist eigentlich ungerecht.“ (Int_W8)

Für Frauen mit Behinderungen bedeutet die größere zeitliche Belastung eine geringere zeitliche Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt. In den meisten Fällen können Frauen mit Behinderungen aufgrund der höheren zeitlichen Belastungen keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen, was über den en Lebensverlauf gerechnet zu großen finanziellen Einbußen führt.

„Wo es sich vielleicht potenziert ist wirklich im Finanziellen. Es können viele Menschen mit Behinderung auch nur Teilzeit arbeiten, entweder von der Belastung her, oder die Organisation des Lebens so viel Zeit in Anspruch nimmt. Das ist mit Frauen auch oft so, dass man verdienstfreie Zeiten hat. Auch wenn man studiert, braucht man oft viel länger und einem das irgendwann auf den Kopf fällt, weil man einfach nicht genug abgesichert ist. Und für Frauen ist das speziell schwierig. Vor allem wenn man dann doch Kinder hat und dann nochmal Karenzzeiten hat. Das ist wahrscheinlich nicht gleich ein direkter Effekt, aber später.“ (Int_W8)

Durch zusätzliche Kinderbetreuungspflichten oder auch dadurch, dass keine adäquaten Vollzeitstellen verfügbar sind, scheint die finanzielle Situation von Frauen mit Behinderungen noch einmal prekärer als jene der Männer: Hier würden Lohnzuschüsse zur Kompensation des zeitlichen Mehraufwandes und der Verdienstauffälle hilfreich sein: *„Da bräuchte es vielleicht Lohnzuschüsse. Man hat ja auch Verdienstauffälle eben behinderungsbedingt, weil man einfach nicht 40 Stunden arbeiten kann.“ (Int_W8)*

Gerade für Frauen mit Behinderungen mit Kinderbetreuungspflichten wird ein Bedarf nach Ausbau von Homeoffice und Telearbeit gesehen und auch ein Ausbau der Möglichkeit, eine Aus- oder Weiterbildung zu machen, die die Chancen am Arbeitsmarkt erhöht. Diese Ausbildungen müssten aber auch von der Anwesenheitszeit an ein realistisch mögliches Ausmaß angepasst werden.

„Die meisten sind eher total überfordert. Krankheit managen, Kinder managen, Haushalt managen, Alleinerziehend oder auch den Mann managen, wenn der arbeitet.

[...] Das ist eben so, weil die BBRZ Ausbildungen, auch bei FIT vor allem Technik, das sind Vollzeit – das geht nicht. Und die ganzen Kurse wo man irgendwas macht, die sind am Arbeitsmarkt wieder nicht zu verwerten.“ (Int_W16)

In den Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Menschen mit Behinderungen sei zu wenig vorgesehen, dass diese Menschen auch Kinderbetreuungspflichten haben.

„Und da hab ich mir auch gedacht, das gibt's jetzt eigentlich, es ist nicht vorgesehen sozusagen, dass Eltern mit Behinderung kommen, die Kinder haben, die in irgendwelchen Dingen Unterstützung brauchen. Das es da irgendwie halt Möglichkeiten gibt zum Beispiel eben für die Wege oder so irgendwas zu beantragen.“ (Int_W17)

Das Haushalten mit den eigenen Ressourcen und Energiereserven ist ein wichtiges Thema für Frauen mit Behinderungen – vor allem für jene, die die einen anspruchsvollen Job haben. Das betrifft das Arbeitszeitausmaß und auch die Anstrengungen, die damit verbunden sind, durch die Behinderung gegebenen Einschränkungen zu kompensieren, „Und es ist dann schon anstrengend und genau; wie weit geht man da? (Int_W17)

Ein weiteres geschlechtsspezifisches Spezifikum zeigt sich in der Nutzung von **persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz**. So wurde seitens der WAG festgestellt, dass deutlich mehr männliche Kunden Assistenz am Arbeitsplatz nutzen als Frauen. Woran das liegt, könnten sie sich allerdings nicht erklären.

„Es kann sein, dass Frauen mit Behinderungen nicht nur auf Grund ihrer Behinderung diskriminiert werden, sondern auch auf Grund ihres Frauseins? Das sind Vermutungen, ich kann nicht genau sagen, woran das liegt. Wir sehen aber, dass Frauen mehr persönliche Assistenz im privaten Bereich nutzen. Woran liegt das wieder? Wir haben da leider keine Antwort darauf. Es wäre sehr spannend sich das anzuschauen, vielleicht auch über das Bild einer Frau mir Behinderung zu reden. Weil das zum Beispiel behinderte Frauen eine Familie gründen wollen, ist auch nicht so in den Köpfen der allgemeinen Gesellschaft vorhanden. Vielleicht ist die Meinung, dass man es als Frau mit Behinderung nicht nötig hat zu arbeiten oder das nicht sollte, ich weiß es nicht. Ist auf jeden Fall ein spannendes Thema.“ (Int_Exp1)

Der Einschätzung dieser Expertin zufolge würden sich Frauen in stärkerem Ausmaß als Männer nicht zutrauen, arbeiten zu gehen. Hier bräuchte es mehr Unterstützung, um das Selbstvertrauen und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu verstärken.

Für Frauen gäbe auch noch weniger Role-Models für berufliche Karrieren als für Männer mit Behinderung, also beispielsweise die Ärztin mit Behinderung oder Universitäts-Professorin ist. Die „Unsichtbarkeit“ von Frauen mit Behinderungen wurde im Vergleich zu Männern mit Behinderungen als noch größer eingeschätzt:

„Frauen mit Behinderung sind sowieso im Hintergrund. Bei Männern mit Behinderungen gibt es doch noch diesen Heldenstatus - du hast es geschafft...bei Frauen mit Behinderungen ist es eher das totale Manko. Die kommen eigentlich nicht in Erscheinung. Wenn, dann sind sie selbstständig, wie so viele. Die meisten sagen es nicht, das kommt auch dazu.“ (Int_W13)

Angesprochen wurde auch das zu geringe Angebot für Mädchen mit Behinderung.

„Mädchen mit Behinderung wollen vielleicht in einen technischen Lehrberuf und das gehört gefördert. Der häufigste Beruf, in den Menschen mit Behinderungen reingedrängt werden, ist halt Bürokauffrau oder so. Oder man hat eine Sehbehinderung und dann wird man gleich Masseur. Also dieses Standarddenken. Natürlich ist es angenehm, also ich mag's auch wenn mein Masseur nichts sieht (lacht). Schon nett, aber es ist nicht das Ultimative. Also wenn das für jemanden lebenserfüllend ist, bitte. Es ist halt auch körperlich anstrengend und viele Sehbehinderungen werden nicht besser, sondern vielleicht schlimmer, wenn man stark körperlich arbeitet.“ (Int_W11)

Wichtig wäre es auch in der Beratung des AMS, dass gerade bei Frauen von den stereotypen Berufsvorstellungen abgegangen würde und breitere berufliche Perspektiven eröffnet werden. Eine Situation, die in mehreren Interviews genannt wurde, betrifft etwa blinde Frauen, die oft mit der Berufsperspektive Telefonistin konfrontiert wären, ganz unabhängig von ihren Berufswünschen oder Interessen.

Für Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt bestehen multidimensionale Ausgrenzungsmechanismen, die allerdings von den Betroffenen nicht immer in ihren unterschiedlichen Dimensionen wahrgenommen werden. In den Interviews wird kaum von expliziten Benachteiligungen als Frau erzählt, sondern die Behinderungen stehen meist im Vordergrund. Sehr wohl thematisiert werden die zusätzlichen Belastungen durch Kinderbetreuung. Von ExpertInnenseite wird vor allem das Fehlen von frauenspezifischen Beratungs- und Unterstützungsangeboten moniert.

3.14 Finanzielle Situation

Die Frage einer eigenständigen Existenzsicherung betrifft Frauen mit Behinderungen in höherem Ausmaß als andere Gruppen: zum einen, weil viele Frauen in Bereichen arbeiten, in denen das Einkommen nicht sehr hoch ist (auch aufgrund der unterschiedlichen Karriere-möglichkeiten, die Frauen mit Behinderung verglichen mit Menschen ohne Behinderung, aber auch Männern mit Behinderung haben), andererseits aus Betreuungspflichten und/oder der Tatsache, dass nicht in vollem Stundenausmaß oder nicht regelmäßig gearbeitet werden konnte, nur ein niedriges Einkommen resultiert. Die anhaltende Abhängigkeit von der finanziellen Abhängigkeit von Eltern oder dem Partner/der Partnerin betrifft Frauen mit Behinderungen auch vermehrt.

„Also ich lebe sehr eingeschränkt, ich gehe nicht in die Stadt, ich gehen nur einkaufen und auch das ganz sparsam. Von dem her komm ich durch, ich mach auch keine Reisen natürlich. Also natürlich wäre es gut, wenn man sich mal was leisten könnte aber man sollte nicht jammern, es gibt Menschen, denen es wirklich schlechter geht. Also ich bin ja selbst so ein karger Mensch, ich leiste mir wirklich nichts, also auch emotional oder so Genuss-sachen. Genuss ist für mich ja sowieso tabu also deswegen ist glaub ich auch das Thema Geld nicht so relevant, weil ich kaufe auch fast kein Gewand, also ich bin nicht schirch aber ich mag einfach dieses Konsumdenken nicht. Also wenn ich zum Beispiel weiß es gibt eine Aktion - zum Beispiel auf Cashewkerne, die essen wir gerne - dann kauf ich sie, wenn sie in Aktion sind. Also ich kaufe einfach sehr günstig ein und ich bin da sehr geschickt.“ (Int_W20).

Aus den niedrigen (Erwerbs-)Einkommen ergeben sich auch triste Perspektiven für eine finanzielle Absicherung durch die Alterspension:

„Pension kriege ich eh nie eine. Auch mit Selbstständigkeit werde ich niemals auf eine normale Pension kommen. Weil da arbeiten welche 30,40 Jahre, ich kenne Leute und die kriegen trotzdem eine Pension von 400 Euro. Das kann man vergessen.“ (Int_W13)

„Also wenn ich verdiene jetzt so um die € 1.500,00 netto und das ist ja nicht so viel. Und in der Pension, dadurch, dass ich auch studiert hab, muss ich wahrscheinlich Jahre nachkaufen, also das ist schwierig.“ (Int_W14)

Eine der befragten Frauen berichtet von der Problematik der finanziellen Abhängigkeit von ihrem Partner, die sich darin äußert, dass sie keine finanzielle Unterstützung bekommt, weil ihr Partner ein Einkommen hat. In ihrem konkreten Fall war die gesetzliche Änderung, dass bei der Gewährung der Notstandshilfe das Partnereinkommen nicht mehr angerechnet wird, eine enorme Verbesserung. Die Diskussionen, die zu einer neuerlichen Streichung dieser Regelung geführt wurden, machen ihr Angst.

„Dann habe ich überhaupt kein Geld. Dann könnte ich mich in der Wohnung zu Hause einsperren und das war's. Ich kann keine Freizeit haben, ich kann nichts machen, weil ich kein Geld habe. Ich finde, dass es für behinderte Leute sehr schlecht aussieht und es wird immer schlechter. [...] Und ich bin nicht so ein Mensch, der gerne von jemand anderem abhängig ist. Das ist halt schwer, ja. Weil es überhaupt keine Unterstützung gibt. Das finde ich

irgendwie... [...] Mein Mann würde mich schon unterstützen und was geben, aber... Das geht nicht.“ (Int_W22)

Frauen mit Behinderungen sind in besonderem Ausmaß von fehlender finanzieller Existenzsicherung betroffen. Aus den niedrigen (Erwerbs-)Einkommen ergeben sich auch erhöhte Armutsrisiken für die Zeit der Alterspension.

3.15 Wenige Angebote für Menschen mit psychischen Erkrankungen

Psychische Erkrankungen stellen für eine Integration in den Arbeitsmarkt einen besonders hinderlichen Faktor dar.²⁰ Das hat zum einen – wenn die Erkrankung bekannt ist oder bekannt wird – mit der damit verbundenen Stigmatisierung zu tun und andererseits mit der oft geringen Belastbarkeit, die mit einer psychischen Erkrankung einhergeht.

Eine Interviewpartnerin thematisiert in diesem Zusammenhang den Nachteil, den unsichtbare Erkrankungen bzw. Behinderungen haben können. Das würde auch zu Nachteilen bei Behörden und auch beim AMS führen.

„Das war ein Berater für Menschen mit Behinderung. Aber der hat mich auch gesehen und hat zu mir gesagt - das glaube ich ihnen nicht, das was dasteht, das passt nicht zu der Person, die mir gegenübersteht. Der hat halt meine Diagnosen und so gehabt und er hat gesagt, er kann sich nicht vorstellen, dass ich mal ein Alkoholproblem hatte. Aber wie soll ich reingehen, dass der mir glaubt, dass es mir wirklich schlecht geht.“ (Int_W9)

„Ich kämpfe immer noch, täglich. Da ist es einfach mit den psychischen Behinderungen einfach schwierig, weil es so wenig sichtbar ist. Es gibt Ärzte, die nehmen das ernst. Aber oft hat man das Problem, dass es gleich wieder ganz schlimm gemacht wird und man bekommt noch mehr Diagnosen und noch mehr Medikamente und wird als unfähig tituliert. Und die anderen sagen wieder, schaut eh gut. Es ist ganz schwierig, man kann in keinen reinschauen. Auch bei mir ist der heutige Tag nicht Status Quo, sondern es kann morgen ganz anders ausschauen.“ (Int_W9)

Wichtig wäre es gerade für Menschen mit psychischen Erkrankungen, Übergänge zu schaffen zwischen dem Zeitpunkt der Arbeitsfähigkeit und der Einsetzbarkeit über eine gewisse Stundenanzahl hinaus.

Die Berufschancen von Menschen mit psychischen Erkrankungen werden generell als sehr schlecht eingeschätzt. In diesem Bereich werden auch die Möglichkeiten des AMS als sehr beschränkt wahrgenommen. Sehr oft würde die schwierige Situation dazu führen, dass sich Menschen mit psychischen Erkrankungen auf ausgeschriebene Stellen melden, um die Vorgaben zu erfüllen, aber kaum Aussicht auf Erfolg hätten.

„Also es ist eigentlich nur ein Abhaken von Terminen...also beide Seiten wissen, diejenige wird nicht genommen, aber Hauptsache man hat sich beworben und dann schickt man das halt dem AMS, damit die sehen, man hat sich beworben. Also es gibt definitiv aus meiner Sicht keinen Respekt und keine Möglichkeiten.“ (Int_W20)

„Und wenn ich mich jetzt aber bei einer anderen Firma bewerben würde oder werde, dann würd ich das nicht sagen. Also dann würd ich in meinen Lebenslauf reinschreiben, dass ich übersetzt hab bis zum jetzigen Zeitpunkt und jetzt wieder auf der Suche bin nach einem fixen Job. Das würd ich mich eher nicht trauen, weil ich glaub, dass das schon abschreckt.“ (Int_Ö37)

„Also man hat eigentlich keine Chance, so sehe ich das. Wenn ich nicht irgendeine Maske aufsetze, das kann ich ja, Gott sei Dank, weil ich immer noch normal ausschaue...also wirklich mich ehrlich bewerben.“ (Int_W9)

²⁰ Welchen Stellenwert psychischer Erkrankungen für eine zeitweise oder dauerhafte Berufsunfähigkeit haben, zeigt sich daran, dass eine/r der befragten ExpertInnen betonte, dass über 70% der Frauen aufgrund von psychischer Erkrankungen in den Bezug von Rehabilitationsgeld kommen. Zum Rehabilitationsgeld siehe https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/pension/pensionsformen/Rehabilitations-_und_Umschulungsgeld.html

Ein Projekt, das positiv erwähnt wurde, ist das Projekt Laube, das aber nicht mehr besteht.

„Weil die Gruppe sehr klein war – ich glaub maximal 12 TN – und dann wirklich sehr gute Weiterbildungen zu Kommunikationstechnik, Bewerbung natürlich auch, Englisch haben wir gehabt, EDV Kurs habe ich gemacht, da hab ich den ECDL auch gemacht. Also das war wirklich sehr gut. Da war ich ein Jahr.“ (Int_W14)

Immer wieder wurde von Frauen mit psychischen Erkrankungen angesprochen, dass es an Angeboten fehlen würde, speziell an frauenspezifischen Angeboten, die auf die individuelle Situation eingehen und die etwa an Ausbildungswege aufzeigen oder an Ausbildungen heranführen. Speziell in diesem Bereich wurde immer wieder eine nötige Sensibilisierung der AMS-BeraterInnen angesprochen.

„Also sicher auch bei den AMS Beraterinnen selber zum Thema psychische Erkrankungen. Ich glaub da ist der Wissensstand sehr dürftig. Also dass es da was gibt das wär wirklich sehr wichtig.“ (Int_W14)

In diesem Zusammenhang wurde auch thematisiert, dass besonders Menschen mit psychischen Erkrankungen unter dem Druck zu leiden hätten, der durch die Vorgaben des AMS entsteht.

„Aber gerade bei den psychisch Erkrankten ist die Angst vorm AMS teilweise gigantisch. [...] Die Beraterinnen kennen sich halt auch nicht aus, was bestimmte Krankheiten bedeuten, und die Leute haben eh ärztliche Unterlagen, müssen dann aber oft noch mal in die Gesundheitsstrasse, ist [...] Und die Ängste werden immer größer, je schärfer die Bestimmungen waren.“ (Int_W16)

„Ich war ja lange beim AMS. Beim AMS haben die aber immer gesagt - was soll ich mit ihnen machen. Und denen war ja auch bewusst, mich nimmt auch keiner, mit meinen Diagnosen und so. Und vor allem wenn ich nicht voll arbeitsfähig bin. Weil in die Gastro können sie mich nicht mehr stecken. Und ich habe doch Ausbildungen, ich habe die WU, die Tourismusschule.“ (Int_W9)

Als Beispiel für eine aus Sicht einer Interviewpartnerin gelungenen Kampagne zur Sensibilisierung zum Thema psychische Erkrankungen wurde die Kampagne des Psychosozialen Dienstes Wien „Darüber reden wir“²¹ genannt.

Ein großes Problem stellt für Menschen mit psychischen Erkrankungen die wechselnde Belastbarkeit dar und das Reagieren auf steigenden Druck, der zu einem Rückfall führen könnte. Diese Unberechenbarkeit im Arbeitseinsatz bedeutet für Unternehmen eine Unsicherheit, auf die sie sich meist nicht einlassen wollen.

„Wie es bei vielen psychischen Erkrankungen ist, sind die Belastungsgrenzen dann andere. Sobald ein großer Druck kommt, ist der Rückfall natürlich vorprogrammiert. Das ist natürlich auch für viele Unternehmer ein Grund, warum man sagt, wieso soll ich mir das antun.“ (Int_W7)

Die Anerkennung von psychischen Erkrankungen als Krankheit und nicht das Wahrnehmen als Wesensmerkmal oder dass etwa Faulheit unterstellt werden, sei für die Betroffenen sehr wichtig. Weil viele aus Erfahrung wüssten, wie das Umfeld reagiert, würde die Erkrankung in vielen Fällen geheim gehalten werden.

„Na klar...kommt einerseits von der Erkrankung und auf der anderen Seite auf Grund der Stigmatisierung, weil ich weiß, wie der Dienstgeber oder mein Umfeld reagiert, dass das ganze nur verharmlost wird. Ja warum soll ich es jemand sagen!“ (Int_W7)

Das Verständnis für psychische Erkrankungen und die Akzeptanz von Menschen mit psychischen Erkrankungen sei in Österreich immer noch sehr gering ausgeprägt. Das würde unter anderem auch dazu führen, dass in Beratungs- oder Behördensituationen zu wenig Verständnis vorhanden sei, etwa wenn es darum geht, dass ein AMS-Termin nicht eingehalten werden kann, weil jemand nicht aus dem Haus gehen kann.

„Also weil das auch nicht nachvollzogen werden kann, wie das überhaupt ist. Und andererseits, wenn ich aber Rollstuhlnutzer bin und sag „Entschuldigung, der Bus war nicht barrierefrei oder ich konnte nicht zusteigen weil es war schon ein Kinderwagen drin, ich verspäte mich“ dann ist das was anderes, als wenn ich anruf und sag „Entschuldigen Sie, ich konnt nicht aufstehen“ oder so.“ (Int_W14)

²¹ <https://darueberredenwir.at/>

Das fehlende Verständnis für psychische Erkrankungen sei auch einer der Gründe, warum Betroffene oft einen sehr langen Leidensweg hinter sich haben, bis sie eine Person oder eine Stelle finden, die ihnen weiterhelfen kann.

„Aber mittlerweile nach Jahren, wo ich mich durch das Sozialsystem durchgeschlängelt habe, vom SMS, GKK, PVA, FSW und jetzt bin ich beim LOK Verein in Betreuung. Man läuft halt zu 100 Stellen und erzählt immer wieder die gleiche Geschichte von vorne, wie schlecht es einem geht. Und so ist es mir die letzten Monate gegangen, ich habe so oft wiederholt wie schlecht es mir geht, einfach um Unterstützung zu bekommen, dass ich es irgendwann selber geglaubt habe. Obwohl ich das Studium geschafft habe und auch sonst noch Ausbildung gemacht habe und echt Pläne hatte. Ich habe so oft erzählt, an Ärzte, Gutachtern, Therapeuten, wie schlecht es mir geht und es ist immer schlechter geworden...noch eine Diagnose, noch ein Medikament.“ (Int__W9)

In diesem Zusammenhang wurde auch der Bedarf an zusätzlichen Kassenstellen für Psychotherapie thematisiert. Menschen, die Mindestsicherung oder Rehabilitationsgeld beziehen, können sich keine private Therapie leisten.

Die Berufschancen von Menschen mit psychischen Erkrankungen werden im Vergleich mit anderen Gruppen als besonders problematisch eingeschätzt, was zum einen mit fehlender Sensibilisierung zum Thema und damit einhergehender Stigmatisierung zusammenhängt und andererseits mit bestehenden Belastungsgrenzen. Auch das Fehlen von (frauenspezifischen) Beratungs- und Unterstützungsangeboten wurde thematisiert.

3.16 Unterschiede nach Behinderungsarten

Wie bereits im vorigen Abschnitt skizziert, stellt sich die Arbeitsmarktsituation für Frauen mit psychischen Erkrankungen als besonders schwierig dar. Aber wie sieht es mit anderen Behinderungsarten aus?

Zum einen lässt sich dazu sagen, dass sich Stigmatisierung und Diskriminierung teilweise auch nach Behinderungsarten unterscheiden und in Abhängigkeit davon, ob es sich um sichtbare oder unsichtbare Behinderungen handelt. Frauen mit unsichtbaren Behinderungen (etwa bei chronischen Erkrankungen, die schubweise auftreten) haben damit zu kämpfen, dass ihre Belastungsgrenzen oft nicht erkannt bzw. anerkannt werden. Frauen mit Lernschwierigkeiten haben es oft besonders schwer, ernst genommen zu werden und in ihren Vorstellungen nach einem selbstbestimmten Leben und einem Arbeitsplatz unterstützt zu werden. Bei Frauen mit körperlichen Behinderungen und einer eingeschränkten Mobilität stehen häufig Fragen der räumlichen Barrierefreiheit im Vordergrund und die Möglichkeiten der Adaption von Arbeitsplätzen. Auch Vorbehalte und Berührungsängste gegenüber gehörlosen und blinden Frauen sind in den Interviews vielfach zum Ausdruck gekommen.

Wie auch die Fallgeschichten in Kapitel 3.18 illustrieren, verlaufen die Lebens- und Karrierewege von Frauen mit Behinderungen in vielfältiger Art und Weise und die Verwirklichung von beruflichen Vorstellungen und die Umsetzung von Talenten ist meist mit enormen Anstrengungen verbunden, aber von glücklichen Zufällen, wie Unterstützung durch Einzelpersonen. Damit nicht nur glückliche Zufälle darüber entscheiden, ob Frauen mit Behinderungen einen Ausbildungsplatz oder einen Job bekommen, müssten Strukturen ausgebaut werden, die Beratung, Unterstützung und Coaching zur Verfügung stellen. Für Jugendlichen sind diese Strukturen im Rahmen der NEBA-Angebote zwar mittlerweile gut ausgebaut, aber das Fehlen ein inklusives Schulwesen, das alle Schulstufen- und Schulformen umfasst, behindert nach wie vor.

3.17 Vorschläge und Lösungsansätze

Von den befragten Frauen und den befragten ExpertInnen wurden konkrete Vorschläge und Lösungsansätze formuliert, die hier zusammengefasst werden.

Sichtbarmachung und Entstigmatisierung von Menschen mit Behinderungen

Ein universales Anliegen betrifft die Sichtbarmachung und Entstigmatisierung von Menschen mit Behinderungen. Da als Hauptgründe für Vorurteile fehlendes Wissen und daraus resultierende Unsicherheiten genannt wurde, plädierten die befragten Frauen und ExpertInnen dafür, den direkten persönlichen Kontakt zwischen Personen mit und ohne Behinderungen zu fördern. Nur so sei es möglich, bestehende Hemmschwellen und Vorurteile zu überwinden. Bei der Vermittlung von Menschen mit Behinderungen in ein Unternehmen wäre es oft zielführender, ein persönliches Kennenlernen zu ermöglichen, als nur darüber zu sprechen. Wenn jemand zum Beispiel noch nie Kontakt zu einer gehörlosen Person hatte, dann lässt sich die Hemmschwelle am besten über den persönlichen Kontakt überwinden, um zu sehen, dass die Kommunikation gut klappen kann.

Eine Möglichkeit, Barrieren und Vorurteile abzubauen und das Verständnis untereinander zu fördern, sei außerdem, sich in andere Personen und deren Situation hineinzusetzen. In Bezug auf den Umgang mit gehörlosen Menschen wurde als eine Anregung genannt, dass auch möglichst viele hörende Personen einen Gebärdensprachkurs (zumindest einen Schnupperkurs) absolvieren sollten, da sich dadurch die Wahrnehmung und die Körpersprache verändert.

Um Aufklärung und Selbstverständnis zu fördern, wäre es auch wichtig, Personen mit Beeinträchtigungen gesellschaftlich sichtbar zu machen. Eine wichtige Rolle käme dabei den Medien zu, die eine verstärkte Berichterstattung mit, von und über Menschen mit Behinderungen lancieren sollten. Menschen mit Behinderungen sowohl in die Inhalte als auch als AkteurInnen in die Mainstream-Medien zu bringen, würde eine wichtige Rolle spielen, um das Image von Menschen mit Behinderungen wegzubringen von Bildern, die etwa über „Licht ins Dunkel“ verbreitet werden.

Als wichtiger Punkt wurde zudem die Sichtbarmachung von Positivbeispielen genannt, um einerseits anderen Personen mit Behinderungen ihre Möglichkeiten aufzuzeigen, andererseits die gesellschaftliche Wahrnehmung in positiver Hinsicht zu fördern. Als Positivbeispielen könnten sowohl Menschen mit Behinderungen selbst als auch Unternehmen dargestellt werden. Hier gäbe es vor noch zu wenige weibliche Role-Models, um nicht nur die Schwierigkeiten aufzuzeigen, sondern auch „die Menschen, die es geschafft haben“. Als Beispiel wurde die Website der WAG genannt, auf der KundInnen vorgestellt werden, die mit persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz arbeiten.

Spezifische Angebote für Frauen mit Behinderungen

Frauen mit Behinderungen sind in besonderer Form von einer Stigmatisierung betroffen, die auch ihre Position auf dem Arbeitsmarkt betrifft, was unter anderem in den niedrigeren Erwerbsquoten von Frauen mit Behinderungen zum Ausdruck kommt. Ein Ausbau an Angeboten und Maßnahmen mit spezifischem Fokus auf Frauen wird daher als unerlässlich angesehen, um die Arbeitsmarktchancen von Frauen mit Beeinträchtigungen als besonders marginalisierte Gruppe zu verbessern. Auch das Kursangebot des AMS sollte in diese Richtung ausgebaut werden. Nur so wäre es möglich, auf die multiplen Problemlagen von Frauen mit Beeinträchtigungen einzugehen.

Eine Maßnahme, die dabei geschlechterübergreifend als notwendig erachtet wurde, aber insbesondere Frauen mit Behinderungen zu Gute kommen könne, wäre eine differenzierende Herangehensweise in der Beratung und die Abstimmung von Unterstützungsleistungen auf den individuellen Bedarf. Würden dabei sämtliche Lebensbereiche der Person in den Blick genommen, könnte auf diese Weise auch den spezifischen Herausforderungen von Frauen mit Beeinträchtigungen besser begegnet werden.

Um die Problematik der Doppelbelastung zu verbessern, ist es für Frauen im Allgemeinen, besonders allerdings für Frauen mit Beeinträchtigungen ein flächendeckendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen und flexibleren Arbeitszeitmodellen notwendig. Nur so bleibt den Frauen auch Zeit für notwendige gesundheitsfördernde Maßnahmen oder Ausgleichsstrategien.

Auch Frauen in Ausbildungen oder in Kursen benötigen ganztägige Kinderbetreuungsangebote, da sonst die Aus- oder Weiterbildung nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen absolviert werden können. Vor allem bei Frauen, die arbeitssuchend sind, stellt sich die Problematik der ganztägigen Kinderbetreuung in einem besonderen Ausmaß. Solange diese Frauen keine berufliche Tätigkeit nachweisen können, haben sie keine oder keine ganztägige Kinderbetreuung zur Verfügung. Wenn dann ein Kurs begonnen wird oder auch, wenn eine Erwerbstätigkeit in Aussicht steht, kann die Kinderbetreuung nicht kurzfristig organisiert werden.

Da sich Frauen mit Behinderungen häufig ihrer Kompetenzen und Stärken gar nicht bewusst wären und auch im Vergleich zu Männern mit Behinderungen vermehrt negative Erfahrungen gemacht hätten, gibt es aus ExpertInnensicht einen besonderen Bedarf von Frauen mit Behinderung nach Unterstützung in Form von spezifischen Coachingangeboten.

Der persönlichen Assistenz würde hier auch eine sehr wichtige Rolle zukommen, da über diesen Weg die Möglichkeit besteht, neue Wege zu beschreiten und neue Potentiale zu entfalten. Über die persönliche Assistenz würden etwa Wege zur Umschulung, zum Studium oder zu einem Arbeitsplatz bzw. einem Arbeitsplatzwechsel ermöglicht, die sonst nicht realisierbar wären. Ein Vorteil sei es auch, wenn bereits SchülerInnen die Vorzüge der persönlichen Assistenz in der Schule erleben könnten, da sie in das Modell „hineinwachsen“ könnten und einen Umgang damit lernen, der ihnen auch später etwa am Arbeitsplatz zugutekommt.

Dementsprechend positiv sei es, dass auch geringfügig angestellte Personen jetzt einen Zugang zu persönlicher Assistenz haben.

Die Ausweitung der persönlichen Assistenz auf breitere Personengruppen und eine höhere Förderung der bewilligten Stunden – auch für den privaten Bereich – wird jedenfalls als wichtiges Ziel angesehen. Gerade für Frauen mit Behinderungen könnte die persönliche Assistenz im Privatbereich eine enorme Erleichterung der Organisation des Alltags bedeuten und damit auch zusätzliches Potential für eine Partizipation am Arbeitsmarkt schaffen.

Bildungswege und Berufsorientierung: Verbreiterung der Angebote und Entstereotypisierung

Die Angebote der Berufsorientierung wurden teilweise als sehr einschränkend beschrieben, etwa wenn es darum geht, welche Ausbildungsangebote für welche Art von Behinderung als geeignet angesehen werden. Auch eine starke geschlechtsspezifische Zuordnung wurde hier wahrgenommen, etwa wenn Frauen mit körperlichen Behinderungen automatisch eine Büro-tätigkeit vorgeschlagen wird oder blinden Frauen eine berufliche Tätigkeit als Telefonistin. Hier würde noch immer zu wenig auf die tatsächlichen Begabungen und Fähigkeiten und Interessen geachtet.

Als Zielvorstellung für den Bildungsbereich wurde oft ein inklusiv ausgerichtetes Schul- und Kindergartensystem formuliert, in dem Kinder mit und ohne Beeinträchtigungen gleichermaßen gefördert werden und gemeinsam lernen können. Nur so sei es längerfristig möglich, Selbstverständnis und Aufklärung zu erreichen und Vorurteilen, Berührungsängsten und Stigmatisierung entgegenzuwirken.

Auch sei es notwendig, die Eltern miteinzubeziehen und zu unterstützen, da diesen die Möglichkeiten ihrer Kinder oftmals nicht bewusst wären. Dass es viele Personen mit Beeinträchtigung gar nicht bis zur Matura oder auf die Universität schaffen, läge auch daran, dass keine durchgehende Unterstützung vorhanden sei. Insbesondere die Lücken im Sekundarbereich müssten geschlossen werden.

Außerdem orten die ExpertInnen einen Bedarf an Berufspraktika am regulären Arbeitsmarkt. So könne eine schrittweise Heranführung an den Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

Um die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt längerfristig zu verbessern, müsse man bereits in der Schule die Situation der Mädchen stärker in den Fokus rücken und einer Benachteiligung bei Bedarf mit spezifischen Maßnahmen entgegenwirken. Dabei sei es besonders wichtig, den Mädchen und ihren Familien schon frühzeitig Möglichkeiten aufzuzeigen und ihnen Perspektiven zu bieten. Hier bräuchte es gezielte Initiativen, die Mädchen mit Behinderungen für Jobs mit guten Arbeitsmarktaussichten qualifizieren, etwa in Richtung technischer Berufe und auch in Richtung Führungspositionen. Das Empowerment von Mädchen mit Behinderungen sollte schon möglichst früh, bei der Frühförderung, bei der Elternarbeit und in der Schule ansetzen.

Im Bereich der Erwachsenenbildung wird insbesondere bei Frauen ein hoher Bedarf an Weiterbildungen im Bereich digitaler Skills gesehen. Speziell Wiedereinsteigerinnen hätten hier einen erheblichen Nachholbedarf, was auch daran läge, dass sie sich oft zu wenig zutrauen würden. Viele Bewerbungen und Zugänge zu Förderungen würden bereits über das Internet laufen und in diesem Bereich gäbe es enorm viel Aufholbedarf für manche Gruppen.

Frauenspezifische Weiterbildungen im Bereich digitaler Kompetenzen seien auch deshalb notwendig, weil Frauen sich häufig für ihre mangelnden Kompetenzen schämen würden und Berührungsängste hätten. Insbesondere bei Personen, die länger nicht erwerbstätig waren, müsse man bei den Basics beginnen, da hier oft grundlegende Kompetenzen von einfachen Anwendungskennnissen fehlen würden. Ein gewisser Grad an digitalen Kenntnissen sei allein deshalb notwendig, weil viele Unterstützungsangebote nur digital zugänglich seien.

Beratung und Unterstützung bei der Arbeitssuche: Sensibilisierung der zuständigen AkteurInnen und differenzierte, individualisierte Herangehensweise

Als sehr wichtig wird eine Sensibilisierung und Weiterbildung der arbeitsmarktpolitischen BeraterInnen angesehen. Teilweise würde das Fachwissen zu Behinderungen fehlen und damit in Zusammenhang wurde auch über eine gewisse Hilfslosigkeit der AMS-BeraterInnen berichtet. Neben dem bereits vorhandenen Diversity-Training wurde ein spezifisches Disability-Training für MitarbeiterInnen des AMS und auch für die vom AMS beauftragten Schulungsträger und Beratungseinrichtungen vorgeschlagen. Um einen Ansatz von Inklusion und Disability Mainstreaming tatsächlich umzusetzen, wäre eine breit angelegte Schulung und Sensibilisierung notwendig.

Ein aktueller Mangel wurde auch im Bereich des Jobcoachings verortet. Vor allem für Menschen mit Lernschwierigkeiten wird ein Bedarf an längerfristigem und kontinuierlichem Coaching gesehen. Die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz ist hier oft nicht ausreichend und

so wird etwa ein „dauerhaftes Jobcoaching für Menschen mit Lernbehinderung“ eingefordert, um eine Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen

Damit die Teilhabe am Arbeitsmarkt überhaupt möglich ist, sei es in einem ersten Schritt oft notwendig, Personen in der Bewältigung ihres Lebens zu unterstützen. Insbesondere bei jenen Personen, die die Beeinträchtigung erst im Laufe ihres Lebens erwerben, wird ein Bedarf an umfassenden Unterstützungsangeboten verortet, die sämtliche Lebensbereiche in den Blick nehmen. Meist würde nach einer schweren Erkrankung oder dem Auftreten einer Behinderung die Bewältigung der neuen Lebenssituation im Vordergrund stehen. Hier bräuchte es gut aufgestellte Anlaufstellen, die Schritt für Schritt dabei helfen, die unterschiedlichen Problembereiche zu bearbeiten und so einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Immer wieder wurde in den Interviews der Mangel an passenden Unterstützungs- und Beratungsangeboten thematisiert, vor allem für Menschen mit psychischen Erkrankungen und für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Auch die Vorbehalte gegenüber Behörden kommen – aufgrund der negativen Erfahrungen mit diskriminierenden Situationen– immer wieder zum Vorschein, die dazu führen, dass diese Menschen den Kontakt zu Behörden meiden

Auch wenn es eine vielfältige Beratungs- und Unterstützungsstruktur für Menschen mit Behinderungen gibt, wurde vielfach das Fehlen einer zentralen Info- und Beratungsdrehscheibe moniert. Eine solche Anlaufstelle, die über alle Angebote informiert, wäre wichtig, weil es sehr mühsam sei, die vielen verschiedenen Informationen und Möglichkeiten zusammenzutragen.

Neben einem generellen Mangel an Unterstützungsangeboten in diversen Bereichen wurde außerdem auf die Unübersichtlichkeit der Angebote und – insbesondere im Fall der persönlichen Assistenz – deren uneinheitliche Regelungen verwiesen. Es sei daher für die betroffenen Personen oft äußerst schwierig, sich in dem „Dschungel“ an Angeboten und rechtlichen Regelungen in unterschiedlichsten Bereichen zurechtzufinden und die passenden Anlaufstellen zu eruieren. Sowohl die (potentiellen) Beschäftigten oder Jobsuchenden mit Behinderungen als auch die ArbeitgeberInnen wüssten oft nicht, wo sie Unterstützung bekommen könnten. Es gäbe zwar viele Einzelprojekte, wie Job Clearing, Job Coaching oder Persönliche Assistenz, aber ein One-Stop-Shop, also EINE Anlaufstelle, die über alle Angebote informiert und auch dabei unterstützt, die passenden Angebote zu finden, wäre ein wichtiger Schritt.

Die betroffenen Personen müssen auch die Fähigkeiten haben oder sich die Fähigkeiten aneignen, sich in der Behörden- und Förderlandschaft auszukennen. Daher sei es insbesondere für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen oft schwierig, sich ohne Unterstützung zurechtzufinden, etwa wenn Information oder Formulare nicht in einfacher Sprache zur Verfügung stehen.

Besonders kompliziert wird die Situation dadurch, dass es für verschiedene Lebensbereiche (Arbeit, Weiterbildung, Freizeit usw.) jeweils unterschiedliche Regelungen gibt, welche sich wiederum bundeslandspezifisch unterscheiden: etwa zu Aus- und Weiterbildungen, Berufsausbildungen oder zu persönlicher Assistenz.

Die Problematik uneinheitlicher Regelungen wurde insbesondere im Bereich der **persönlichen Assistenz** bemängelt. So ist zwar die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz (PAA) bundesweit geregelt, in den anderen Bereichen der Persönlichen Assistenz differieren die Regelungen und Angebote bundesländerspezifisch. Es gibt eine bundesweite Regelung für die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz (PAA), neun verschiedene Regelungen für die Persönliche Assistenz außerhalb des Arbeitsbereichs und des Bildungsbereichs (Freizeit, Grundbedürfnisse und Haushalt) und eine elfte Regelung für die Persönliche Assistenz in Bildungseinrichtungen (PAB), die allerdings nur Bildungseinrichtungen des Bundes betrifft, weshalb beispielsweise NMS-SchülerInnen davon ausgenommen sind. Aufgrund der Un-

übersichtlichkeit dieses Systems plädieren viele ExpertInnen und Interessenvertretungen für eine Vereinheitlichung dieser Regelungen. Dementsprechend unterschiedlich gut ausgebaut ist das Angebot in den verschiedenen Bundesländern. So würde etwa in Salzburg das System der Persönlichen Assistenz erst seit ein paar Jahren bestehen, während es in anderen Bundesländern, wie in Wien, Kärnten oder der Steiermark schon wesentlich länger Erfahrungen damit gäbe. Die Regelungen seien zudem für die unterschiedlichen Bereiche wie Freizeitgestaltung, Haushalt, Grundbedürfnisse wiederum andere und auch die Gruppen für die Assistenz angeboten würde, seien auch wieder unterschiedlich. So gäbe es Bundesländer, die Assistenzleistungen hauptsächlich für Menschen mit Lernbehinderungen anbieten und dann würden einige Bundesländer wiederum erst ab Pflegestufe 5 etwas zur Verfügung stellen während in anderen Bundesländern wiederum für alle Menschen mit Behinderungen unabhängig von der Pflegestufe angeboten, allerdings mit einer Deckelung der Stunden wodurch Menschen mit einem hohen Assistenzbedarf benachteiligt sind.

Bedingt durch die unterschiedlichen Regelungen haben bestimmte Personengruppen (zum Beispiel Menschen mit Lernschwierigkeiten) zwar unter gewissen Voraussetzungen Zugang zur bundesweit geregelten PAA, nicht aber zu Assistenzangeboten außerhalb des Arbeitsbereiches, da diese wieder abhängig zum Bundesland sind. Die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz kann ab Pflegegeldstufe 3 in Anspruch genommen werden. Darunter fallen meist Menschen mit körperlichen Behinderungen oder mit Sehbehinderungen.

Im Bereich der Persönlichen Assistenz war ein Kritikpunkt, dass es zwar relativ einfach sei, eine Erhöhung der Assistenzstunden für den Arbeitsbereich zu beantragen, ein Zusatzbedarf an Assistenzstunden im Freizeitbereich jedoch seltener bewilligt wird. Dadurch besteht für viele Personen das Dilemma, die Arbeitszeit – auch wenn dies aus gesundheitlicher Sicht notwendig wäre – nicht reduzieren zu können, weil der dadurch entstehende Mehrbedarf an Unterstützung im Freizeitbereich nicht gedeckt werden könnte. Eine Interviewpartnerin beschreibt diese Diskrepanz folgendermaßen: „

„Das heißt, wenn ich sagen würde, ich arbeite nur noch 20 Stunden, dann ist das ok. Dann arbeite ich hier nur noch 20 Stunden. Dann heißt es aber automatisch, dass ich die 5 Stunden, die ich weniger arbeite, alleine bin und ich habe dann in meiner Freizeit niemanden. Und ich muss mir gut überlegen, ob das für mich Sinn macht, oder ist es dann erst recht noch schwieriger. Weil wenn ich 5 Stunden alleine zuhause bin, habe ich mit meiner Pflegestufe gar nichts davon. [...] Und das passiert aber nur, weil das SMS und der FSW ihre eigenen Richtlinien haben.“ (Exp_Int10)

Als eine weitere Lücke im Bereich der persönlichen Arbeitsassistenz wurde der Ausschluss von gewissen Personengruppen angeführt. Menschen mit Lernschwierigkeiten, Pflegegeldstufe 1 und 2, sowie Gehörlose haben den ExpertInnen zufolge keinen Zugang zur PAA.

Als weitere Problematik im Bereich Arbeitsmarkt nannten ExpertInnen den großen Druck vonseiten des AMS, Personen schnellstmöglich in den Arbeitsmarkt integrieren zu müssen. Vor allem psychisch erkrankten Personen würde kaum Zeit gegeben, sich gesundheitlich zu stabilisieren. Coachings und psychosoziale Stabilisierung ohne Druck und ohne Termine beim AMS wären allerdings oft eine Voraussetzung dafür, dass eine Erholung stattfinden kann. Dabei stünden die Beratungsstellen, etwa im Bereich der Arbeitsassistenz und auch die sozialökonomischen Betriebe selbst unter einem Vermittlungsdruck.

Hier wäre es wichtig, diese nicht als bloßes Instrument zur raschen Arbeitsmarktvermittlung betrachten, da SÖBs eine gute Möglichkeit darstellen würden, den Arbeitsmarkt zu erproben.

Fehlende Teilzeitmodelle

Eine weitere, von den ExpertInnen identifizierte Lücke war auch der Mangel an finanziell unterstützten Teilzeitmodellen. Da viele Personen aufgrund der Beeinträchtigung nur eine reduzierte Arbeitszeit ausüben könnten, hätten diese ein sehr geringes Einkommen, wodurch

auch nur eine geringe Altersvorsorge gewährleistet sei. Aus Sicht der ExpertInnen wäre es daher notwendig, diesen Personen zusätzlich zu ihrem Berufseinkommen finanzielle Zuschüsse zukommen zu lassen, etwa ähnlich dem Modell der Altersteilzeit, die Schaffung von Teilzeitmodellen mit einer entsprechenden Ausgleichszahlung. Auch vom AMS so wurde von Interviewpartnerinnen werden für Frauen oft Teilzeitstellen angeboten, mit denen sie ihr Leben aber nicht finanzieren können. Vor allem für Gruppen, die dem Druck einer Vollzeitanstellung auf Dauer nicht Stand halten können, also etwa Frauen mit psychischen Erkrankungen oder mit chronischen Erkrankungen, wären entsprechende Modelle sehr wichtig. Derartige Erkrankungen oder Behinderungen erfordern einen hohen Zeit- und Energieaufwand, um Tagesabläufe bewältigen zu können. Daher hätten auch Personen mit einer hohen Qualifikation nicht die entsprechenden Zeitressourcen um ihr Potential in einer Vollzeitstelle entfalten zu können. Viele Frauen mit Behinderungen machen sich daher auch Sorgen um ihre Altersversorgung, da das bestehende Versicherungssystem auf einer Vollzeitbeschäftigung aufbaut. Auch die Vorstellung, im Alter dann von einer geringen Alterspension zusätzliche Unterstützung zukaufen zu müssen, macht Angst.

Die Entscheidung zwischen Berufsunfähigkeit und voller Erwerbstätigkeit würde für viele Betroffene an der Realität vorbeigehen. Diese Situation würde oft dazu führen, dass auch in Situationen in denen eine über der Geringfügigkeitsgrenze hinausgehende berufliche Tätigkeit vorstellbar wäre, diese nicht angenommen wird, weil die Angst besteht, die Berufsunfähigkeitspension zu verlieren. Hier würden flexiblere Systeme benötigt, wie etwa ein dauerhafter Teilzeitkrankenstand.

Sensibilisierung von Unternehmen und Kooperationen mit Unternehmen

Die befragten ExpertInnen berichteten, dass Unternehmen, die Personen mit Behinderungen einstellen, oft positiv überrascht wären. Zuvor vorhandene Bedenken würden sich meist nicht bewahrheiten, stattdessen würden durch den direkten Kontakt die Ressourcen und Stärken der betreffenden Personen wahrgenommen werden. Auch für Unternehmen sei dies ein wertvoller Lernprozess und diese positiven Erfahrungen sollten weiterverbreitet werden. Etwa wenn Unternehmen zum ersten Mal eine gehörlose Mitarbeiterin einstellen und aufgrund der positiven Erfahrungen eine weitere gehörlose Person aufnehmen wollen.

Es sei daher eine wichtige Aufgabe der Interessenvertretungen, die Stärken und Wertigkeiten von Menschen mit Beeinträchtigungen und die positiven Effekte auf Unternehmen in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen sichtbar zu machen.

Auch die Wirtschaftskammer wurde als Stelle genannt, die verstärkt in Kooperationen und Initiativen mit einbezogen werden sollte (zum Beispiel die Abteilung für Diversity).

Wie die zahlreichen Erfahrungen der Interviewpartnerinnen belegen, kommt es allerdings oft gar nicht so weit, dass Unternehmen mit den Bewerberinnen mit Behinderungen in persönlichen Kontakt kommen. So berichteten mehrere – auch der gut qualifizierten – Frauen, mit denen Interviews geführt wurden, dass sie zahlreiche Bewerbungen geschickt haben und keine Antwort bekommen haben. Oft würden Unternehmen lieber die Ausgleichzulage zahlen, als sich auf Beschäftigte mit Behinderungen einzulassen.

Die Intensivierung der Zusammenarbeit des AMS mit Unternehmen wurde des Öfteren als Ansatzpunkt genannt, um Unternehmen mit geeigneten BewerberInnen mit Behinderungen zusammenzubringen. Hier sollte auch ein Pool von Firmen geschaffen werden, die prinzipiell offen sind für BewerberInnen mit Behinderungen. Es gebe noch zu wenige Jobbörsen, wo spezifische Anforderungen seitens der BewerberInnen wie beispielsweise Barrierefreiheit herausgefiltert werden könnten. Hier wurde der Wunsch geäußert, dass das Service für Unternehmen des AMS intensiver mit den Betrieben arbeiten sollte.

Ein wichtiger Aspekt sei auch die Bereitschaft von Unternehmen, Änderungsvorschlägen offen gegenüberzustehen und den betreffenden Personen bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen flexibel entgegenzukommen, etwa bei der Gestaltung der Arbeitszeiten, bei der Möglichkeiten für Home Office, einem Parkplatz, technische Hilfsmittel oder eine Arbeitsassistentin. Oft sei auf diese Weise mehr möglich als gedacht.

Auch eine Informationsoffensive zu den bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen zu Behinderung am Arbeitsplatz wie etwa zum Kündigungsschutz und zu Informationen über die Möglichkeiten der beruflichen Assistenz wäre nötig.

Als Vorschlag für eine „Kontaktanbahnung“ zwischen Unternehmen und BewerberInnen mit Behinderung wurden Vermittlungspersonen wie beispielsweise mobile Behindertenvertrauensperson für Unternehmen genannt, die eine „Eisbrecherfunktion“ übernehmen könnten.

Die meisten InterviewpartnerInnen berichteten von einem sehr intensiven persönlichen Engagement bei der Suche nach einem Arbeitsplatz.

„Ich habe das Gefühl, viele Dinge, wenn man sich nicht wirklich selber aktiv reinkniet und sich Informationen sucht, dann findet man sie nicht. Als einfach mehr publik machen und vielleicht auch...es gibt ja diese myAbility, die auch viele Workshops für ArbeitgeberInnen machen. Sowas gehört mehr gefördert. Vielleicht wäre es umgekehrt auch wichtig, dass das AMS auch in die Firmen geht, mehr pro-aktiv Sachen fördert oder selber mehr Programme entwickelt.“ (Int_W13)

Sensibilisierungsprogramme wie myability wurden mehrfach genannt, die allerdings bislang einen begrenzten Radius haben und ausgebaut werden sollten.

Einerseits sei die Sensibilisierung also wichtig, um das Entstellen von Menschen mit Behinderungen überhaupt zu einer realistischen Option für Personalverantwortliche zu machen, und andererseits müssten die Informationen zu bestehenden Förderungen breiter gestreut werden. Diese Förderungen betreffen einerseits die Umsetzung von Adaptionen des Arbeitsplatzes und den Einsatz von Hilfsmitteln und andererseits Lohnförderungen. Für viele Frauen mit Behinderungen – auch jene mit hohen Qualifikationen – sei es sehr schwierig nach ihrer Ausbildung in den Arbeitsmarkt hineinzukommen, weil sie nirgends die Chance bekommen, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Hier wäre eine umfassende und individualisierte Beratung nötig von Personen, die im jeweiligen Bundesland einen Überblick haben und eine Orientierung geben könnten.

Gutachten

Medizinische Gutachten, die über den Grad der Behinderung oder über Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitsunfähigkeit entscheiden stellen im Zusammenhang mit dem Thema Behinderungen und Arbeitsmarkt ein sehr problematisches Thema dar. Mehreren Schilderungen zufolge lassen die Art und Weise wie Gutachten zustande kommen, welche Testungsmethoden dafür verwendet werden und wie der persönlich Umgang mit den zu begutachtenden Menschen abläuft, den Schluss zu, dass es sich dabei teilweise nicht um objektive Verfahren handelt, sondern dass in einigen Fällen mit einer gewissen Willkür vorgegangen wird. Hier würde es laut den befragten ExpertInnen auch an Transparenz fehlen, um nachvollziehen zu können, wie nach welchen Kriterien die Ergebnisse, die dann beispielsweise von der PVA an das AMS übermittelt werden, zustande kommen.

Interviewpartnerinnen beschreiben die Testungen als sehr belastend und da damit auch über soziale und finanzielle Absicherungen entschieden wird, auch als sehr bedrohlich hinsichtlich ihrer sozialen Absicherung. In mehrere Interviews wurden die Begutachtungssituationen als abwertend und fachlich nicht kompetent wahrgenommen. Hier besteht jedenfalls der Wunsch nach einer Erhöhung der Objektivität und der Transparenz.

Neben einigen Interviewpartnerinnen, die entsprechenden Erfahrungen gemacht haben, berichtete auch eine Expertin, dass sie in der Beratung immer wieder mit Fällen konfrontiert ist,

wo das Reha-Geld aufgrund eines Gutachtens plötzlich aberkannt wird, ohne dass sich die gesundheitliche Situation verbessert hätte, hier würden sich teilweise „keine Logik“ erkennen lassen.

Diese Situation würde dazu führen, dass viele zwischen AMS, PVA und Krankenkasse „pendeln“ würden, da viele arbeitsfähig geschrieben sind, bei denen auch sie als Expertin nicht wüsste, wo sie sich bewerben sollten.

3.18 Fallgeschichten

Zusätzlich zu den thematischen Auswertungen der 40 Interviews werden hier fünf Fallgeschichten exemplarisch dargestellt, um die Komplexität der Lebens- und Arbeitsrealität als auch die Vielfalt der Lebenslagen von Frauen mit Behinderungen „greifbar“ zu machen.

Fallgeschichte 1

Frau S. ist 45 Jahre alt, im Rollstuhl unterwegs (aufgrund spastischer Tetraparese) und arbeitet seit 23 Jahren als Schreibkraft im Öffentlichen Dienst

Frau S. stammt aus einer ländlichen Region, wo sie ihre Kindheit verbrachte. Nach 3 Jahren Sonderschule besuchte sie die reguläre Volksschule. An die Sonderschule hat sie keine guten Erinnerungen. Sie wurde von ihren MitschülerInnen geschlagen, und erhielt keine Unterstützung durch die Lehrerin. *„Meine Mutter ist in jeder Pause in die Schule gekommen, aber die Lehrerin hat nicht geholfen.“*

In der Regelvolksschule lief es besser, denn sie bekam dort viel Unterstützung von ihren MitschülerInnen. Als Jugendliche ging sie nach Wien, um eine integrative Handelsschule mit Internat zu besuchen, weil es in ihrer Heimatregion keine barrierefreie Handelsschule gab. Noch während der Schulzeit nahm sie an diversen Qualifizierungskursen des AMS teil, die von der Schule organisiert wurden.

Im Zuge dieser Qualifizierungskurse begann sie, sich bei verschiedenen Unternehmen zu bewerben. Auf insgesamt 200 Bewerbungen erhielt sie zwei Zusagen. Sie sieht ihre Behinderung – neben der allgemein schwierigen Arbeitsmarktsituation – als Hauptgrund für die vielen Ablehnungen. Oftmals wurde sie mit der Begründung abgelehnt, dass das Unternehmen nicht barrierefrei zugänglich sei. Sie wollte aber immer offen mit ihrer Behinderung umgehen. *„Ich habe meine Behinderung immer in den Lebenslauf geschrieben, alles andere wäre mir unfair vorgekommen.“*

Während der Bewerbungsphase war Frau S. vier Monate lang beim AMS arbeitslos gemeldet. Da sie während dieser Zeit bereits eine Stelle fix zugesagt bekommen hatte, nahm sie keine arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in Anspruch.

Schließlich bekam sie Zusagen für zwei Praktika, die sie beide absolvierte und nach dem zweiten Praktikum bekam sie eine fixe Stelle als Schreibkraft im öffentlichen Dienst, wo sie bereits seit 23 Jahren durchgehend Vollzeit arbeitet. Weiterbildungen machte sie im Verlauf ihres Berufslebens keine. Sie ist zufrieden mit ihrem aktuellen Job. Sie wusste immer, dass sie realistisch in einem Büro arbeiten würde und hat daher auch die Handelsschule gemacht. Dieses Ziel hat sie erreicht und sie betonte während dem Interview oft, wie wichtig ihr der Job ist und wie wohl sie sich dort fühlt.

Das Interview wurde während dem durch den Corona-Virus bedingten Lockdown durchgeführt und da sie Risikopatientin ist, konnte sie diesem Zeitpunkt nicht ins Büro gehen. Sie konnte auch kein Home-Office machen, da sie aufgrund der fehlenden Hilfsmittelausstattung nicht zu Hause am Laptop arbeiten kann. Diese Situation empfindet sie als sehr belastend, da sie ihren Job und die KollegInnen vermisst. Sie ist froh, dass sie „nur“ beurlaubt ist und an ihren Arbeitsplatz zurückkehren kann, sobald es die Situation erlaubt.

Mit ihrem Erwerbseinkommen kommt sie zwar gut durch, im Gegensatz zu anderen Personen fühlt sie sich aber ungerecht behandelt, da in ihrem Bekanntenkreis einige in vergleichbarer Tätigkeit und Position ein höheres Einkommen haben. Seit 2005 hat sie eine Arbeitsassistentin (finanziert vom Fonds Soziales Wien), die ihr im Büro bei praktischen Handgriffen hilft („Tür aufmachen“, „Ordner schleppen“). Bis 2005 halfen ihr die KollegInnen, sie sieht die Arbeitsassistentenz jetzt aber als große Hilfe an.

Generell schätzt Frau S. die Situation von Menschen mit Behinderung als schwer ein, vor allem aufgrund der Vorurteile, die nach wie vor bestehen. Sie erlebt dies im Berufsalltag, wenn KlientInnen ihre Assistentin nach Informationen fragen, obwohl sie eigentlich die kompetente Ansprechpartnerin wäre.

Frau S. hat sich bereits viele Gedanken gemacht, was getan werden könnte, um Menschen mit Behinderungen bessere Möglichkeiten am Arbeitsmarkt zu bieten. Ihrer Meinung nach sollte der Kündigungsschutz abgeschafft werden, da dieser oft ein Grund sei, warum Personen mit Behinderungen nicht eingestellt werden. Auf der anderen Seite würde sie Strafzahlungen für jene Betriebe erhöhen, die keine Menschen mit Behinderung einstellen, da viele Betriebe lieber die Ausgleichsteuer bezahlen würden als sich darum zu bemühen, Menschen mit einer Behinderung anzustellen.

Das Wichtigste wäre ihrer Ansicht nach, Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen abzubauen und dazu sei es notwendig, dass Kinder mit und ohne Behinderung lernen, miteinander umzugehen. Frau S. findet generell, dass Menschen mit und ohne Behinderung zu wenig in Kontakt miteinander kommen, darin liegt ihrer Meinung nach auch der Hauptgrund für viele Vorurteile.

Frau S. würde selbst gerne an der Sichtbarmachung und Entstigmatisierung von Menschen mit Behinderungen mitwirken; ganz wichtig wären auch Informationsveranstaltungen für Betriebe. Auch in den Medien wären Menschen mit Behinderungen viel zu selten zu sehen, zum Beispiel dass in einer Fernsehserie eine Person im Rollstuhl vorkommt.

Fallgeschichte 2

Frau J., 40 Jahre alt, seit ihrem 10. Lebensjahr gehörlos, hat drei Kinder (18, 15 und 8 Jahre), abgeschlossene Bäckerlehre, derzeit auf Arbeitssuche

Frau J. lebt seit ihrem 10. Lebensjahr in Österreich und hatte von da an eine Hörschädigung verbunden mit Gehörlosigkeit. Sie besuchte die Gehörlosenschule in Wien, wo sie auch das Lippenlesen lernte. Da sie bis zu ihrem 10. Lebensjahr Hörende war, hatte sie gegenüber anderen Nicht-Hörenden einen Vorsprung in den Kommunikationsmöglichkeiten. Nach der 4. Klasse Hauptschule entschied sie sich, eine Bäckerlehre zu beginnen. Sie erzählt, dass es zur damaligen Zeit einfacher war, sich für eine Lehre zu entscheiden als für eine höhere Ausbildung. *„Zu dieser Zeit, das war vor 30 Jahren, wurde mir gesagt, ich soll einen Beruf auswählen, wo man nicht hören muss. D.h. es ging nicht darum, welche Talente wir haben, was wir wollen, sondern viel mehr, was zu uns passt.“*

Die Bäckerlehre bestand sie ohne Probleme mit Auszeichnung. Der Chef hatte zwar anfangs Bedenken, wie er mit ihr kommunizieren könne, diese konnte sie aber rasch während der Schnuppertage und aufgrund ihres guten Aufnahmetests zerstreuen. Sie war die einzige Frau in ihrer Lehre und hatte viel Spaß, wie sie erzählte, auch da sie ein „Nachtkind“ war. Danach arbeitete sie noch 2 Jahre als Gesellin bei der Bäckerei bis sie schwanger wurde.

Frau J. hat drei Kinder und aufgrund der Nachtarbeit wurde die Arbeit immer schwieriger, vor allem nach der Trennung von ihrem Partner.

Mit der Beendigung der Arbeit als Bäckerin kam sie in Kontakt mit dem AMS. Sie erzählte von anfänglich sehr großen Problemen, da sich die BeraterInnen nicht richtig auf sie einstellten. Weil sie gut sprechen konnte, glaubten manche nicht, dass sie gehörlos ist, sondern

einen Deutschkurs brauche. Nachdem klar war, dass sie gehörlos war, kamen andere Probleme: einerseits bekam sie trotz ihrer Ausbildung ständig nur Jobangebote als Hilfskraft, andererseits wurde ihr nahe gelegt, in den zweiten Arbeitsmarkt einzutreten:

„Solche Kleinigkeiten sind bei mir das Problem. Nämlich, dass das Arbeitsamt was anderes erwartet. Die versuchen uns in den zweiten Arbeitsmarkt zu geben, in diese Werkstätten und solche Sachen. Und bei mir klappt das nicht, weil ich war daran gewöhnt am ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten.“

„Und das Arbeitsamt damals hat mir oft Stellen gesendet als Hilfskraft, obwohl ich einen erlernten Beruf habe. Als Hilfskraft, weil sie sich nicht vorstellen konnte, dass jemand mit einer Behinderung eine gute Arbeit machen kann. (...) Man hat das Recht zu sagen, ich bin ein Gelernter, ich bin keine Hilfskraft. Und ich wurde eingeladen zu Bäckereien als Hilfsarbeiter....aber nein, ich bin eine Gelernte, das ist die Hälfte von meinem Einkommen.“

Sie fühlte sich in eine Schublade gesteckt und nicht richtig unterstützt. Sie nahm alle Termine wahr, beschloss aber, nebenbei eine Ausbildung zu machen.

Da sich ihrer Ansicht nach im Lauf der Zeit die Situation am Arbeitsmarkt für gehörlose Menschen verbessert hat und verstärkt auf Integration gesetzt worden war, sah sie sich in der Lage, die Matura nachzuholen, um einen kaufmännischen Beruf zu ergreifen.

Nach der Absolvierung der Matura war sie längere Zeit erfolglos auf Jobsuche und wurde zumeist nicht einmal zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Sie fände es schön, wenn es ein Gesetz geben würde, dass man *„uns trotzdem einladen sollte, mit unserer Behinderung“* – damit gezeigt werden kann, was man alles kann.

Nebenbei studiert sie nun Wirtschaftsrecht, muss aber nach an AMS-Kursen teilnehmen. Diese absolvierten Kurse waren für sie eher unterfordernd und beim einzigen für sie interessanten Kurs ist die Kursleitung nicht darauf eingegangen, dass sie gehörlos ist und hat oft so gesprochen, dass sie das Gesicht nicht sehen konnte.

Mehrmals hat sie schon erlebt, dass BeraterInnen oder Behörden – trotz ihres Ausweises – nicht darauf eingehen, dass sie nichts hören kann, sondern sich beispielsweise hinter einem Computer „verschanzen“ wo sie dann keine Lippen ablesen kann. Und dann würden sie genervt fragen: *„Können Sie nicht zuhören?“*. Die Kommunikation über e-mail mit den BeraterInnen findet sie aber gut und sie erhält auch schnell Antwort.

Sie trainiert regelmäßig mit einer Logopädin, um ihre Stimme zu trainieren, damit diese nicht verloren geht. Arbeitsassistentin benötigt sie keine – sie hatte einmal eine, aber das hat eher irritiert, weil sie ja sprechen kann und sie daher eigentlich keine Begleitung braucht.

Dazwischen fand sie eine befristete Arbeitsstelle, die ihren Qualifikationen entsprach und die ihr großen Spaß machte. Die Arbeit war nur 20 Wochenstunden, was zu wenig ist, da sie und ihr drei Kinder vom Einkommen leben müssen, und konnte nicht verlängert werden. Trotzdem war sie froh über die Arbeit, zu sehen was sie alles kann und welche Freude sie an dieser Arbeit hat. Jetzt probiert sie weiterhin eine Arbeit mit mindestens 30 Wochenstunden zu finden, bekommt aber zumeist nur Angebote mit 15 oder 20 Wochenstunden vom AMS vorgeschlagen. Ihr Traumberuf ist ein Beruf im kaufmännischen Bereich, im Controlling, in der Verwaltung, vorzugsweise im Risikomanagement. Ihr Ziel ist eine unbefristete Arbeitsstelle mit 30 Wochenstunden, bei der sie viel Erfahrung sammeln kann und schrittweise aufsteigen kann.

Gegenüber früher hat sich ihrer Einschätzung nach die Situation aber sehr gebessert. Sie nimmt wahr, dass es viel Aufklärung gibt und auch *„die Chefs offener sind“*.

Fallgeschichte 3

Frau R. ist 35 Jahre alt, wir kennen einander vom Selbstvertretungszentrum für Menschen mit Lernschwierigkeiten, sie arbeitet seit mehreren Jahren in einer Kreativwerkstatt

Die Familie von Frau R. kommt ursprünglich aus dem Kosovo und sie selbst hat in Wien bereits die Volksschule und dann Hauptschule und Polytechnische Schule absolviert. Danach war sie auf Jobsuche und nahm Angebote zur Berufsorientierung in Anspruch. Sie begann eine Lehre in der Textilreinigung von WienWork, die sie nach einem Jahr abgebrochen hat. Als Grund für den Abbruch der Ausbildung gibt sie an, dass sie Probleme mit dem Lesen und Schreiben hatte und die Berufsschule für sie daher sehr schwierig war.

Nach dem Abbruch der Lehre arbeitete sie zwei Jahre bei McDonalds wo ihre Tätigkeit aus Lobby und Tische putzen bestand, was ihr Spaß gemacht hat, aber die 500 Euro monatlicher Verdienst waren ihr auf Dauer zu wenig. Danach war sie 2 Jahre bei Jugend am Werk in der Schokoladenherstellung, wo sie Schokoladen eingepackt hat. Nach Jugend am Werk hat sie ein Jahr in einem Restaurant als Kellnerin gearbeitet und dann noch einmal zwei Jahre in einem anderen Lokal.

Derzeit bezieht sie Mindestsicherung, erhöhte Kinderbeihilfe und Pflegegeld – sie würde mit dem Geld gut auskommen, aber da sie zu Hause wohnt, verwaltet ihr Vater das Geld und sie bekommt nur einen Teil davon. Ein wichtiges Thema für Frau R. ist das selbständige Wohnen, sie möchte nicht mehr bei den Eltern wohnen. Betreutes Wohnen könnte sie sich vorstellen, aber derzeit gäbe es eine Wartezeit von mindestens einem Jahr. Sie könnte sich auch vorstellen, nach Niederösterreich zu ihrem Freund zu ziehen, aber dann würde sie einen Teil ihrer finanziellen Unterstützung verlieren. Außerdem möchte sie lieber alleine wohnen, um nicht von ihrem Freund abhängig zu sein.

Seit mittlerweile sechs Jahren arbeitet sie in einer Kreativwerkstatt (Beschäftigungstherapie). Die Arbeit selbst gefällt ihr, aber mit dem Arbeitsklima ist nicht zufrieden, weil es immer wieder zu Streitereien kommt und auch über die Abzüge beim ausbezahlten Leistungsanerkennung („Taschengeld“) aufgrund von Fehltagen beschwert sie sich.

Sie berichtet von negativen Erfahrungen mit Beratung und Begutachtung im Zusammenhang mit ihrer Behinderung und ihren Möglichkeiten zu arbeiten, die sie als sehr abwertend empfunden hat:

„Jetzt haben sie festgestellt, dass ich gar nichts mehr auf die Reihe bekomme [...] und das macht mich traurig. Kann keinen Job ausüben, haben sie gesagt.“

„Sie haben mich untersucht und haben auch festgestellt, dass ich nicht mehr weiterarbeiten kann. Das war ein harter Schlag ins Gesicht. Hab ich nur geheult.“

„Ich hab was im Kasten aber... Haben sie gesagt, nein, du musst in eine Werkstatt, in eine Behindertenwerkstatt ...“

Bereiche in denen sie gerne arbeiten würde, sind in einer Küche oder in einer Tierhandlung (dort hat sie schon einmal gearbeitet und das hat ihr viel Spaß gemacht). Sie könnte sich auch vorstellen, eine Ausbildung für die Küche zu machen.

Sie ist auf der Suche nach einer passenden Beratung, die ihr bei der Berufsorientierung und bei der Suche nach einer Ausbildung helfen kann und sie erzählt davon, dass sie bereits einen Termin bei Ninlil vereinbart hat. Sie würde sich eine Beratung wünschen, bei der sie ernst genommen wird und wo gemeinsam überlegt werden kann, welchen Weg sie weiter gehen kann.

Fallgeschichte 4

Fallgeschichte 4: Juristin im öffentlichen Dienst, seit einem Jahr in Pension

Frau A ist 56 Jahre alt und seit einem Jahr in Pension. Sie hat einen Behindertenpass (Grad der Behinderung 80%) und hatte an ihrem Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst keinen Begünstigtenstatus. Sie ist zum Zeitpunkt des Interviews mit einem Rollator unterwegs und hat auch beim Sprechen Schwierigkeiten, ist aber gut verständlich.

Frau A. ist in einem kleinen Dorf aufgewachsen, hatte von Geburt an eine Gehbehinderung mit Spastiken und begann erst mit 7 Jahren zu gehen. Ihre Mutter konnte erreichen, dass sie in ihrem Dorf in die normale Volksschule gehen durfte.

„Es ist ihr gelungen, weil sie hartnäckig war und der Direktor wollte keinen Wickel haben und so war der einfachere Weg für den Direktor, dass er mich aufnimmt.“

Danach besuchte sie die Hauptschule und die Handelsschule. Nach der Handelsschule hat sich herausgestellt, dass sie in diesem Bereich keine Arbeit bekommen konnte.

„Da war überhaupt keine Chance, weil ich einfach in manchen Bereichen zu langsam war. Obwohl ich damals noch viel besser gegangen bin, ohne Rollator und die Sprache auch noch ein bisschen besser war.“

Daraufhin hat sie in einer geschützten Werkstatt im BBRZ zu arbeiten begonnen. In dieser Zeit war sie aktiv in der katholischen Jugend, wo sie jemand dazu ermutigt hat, eine weiterführende Ausbildung zu machen und sie hat dann mit dem Abendgymnasium begonnen (öffentliche Schule, viereinhalb Jahre lang) und Matura gemacht. Da sie in der geschützten Werkstatt sozialversichert war²², hatte sie Anspruch auf ein Selbsterhalterstipendium und begann mit dem Jus-Studium. Sie hat sich im Studentenverband engagiert, im Studentenheim gewohnt und das Studium innerhalb von vier Jahren abgeschlossen. Mit Barrierefreiheit hatte sie in dieser Zeit keine größeren Probleme, aber damals war sie auch noch nicht mit dem Rollator unterwegs.

Nach dem Abschluss des Studiums arbeitete sie drei Jahre lang in einem Verein im Bereich Interessenvertretung für Menschen mit Behinderungen. Mit dieser Arbeit war sie aber letztendlich nicht zufrieden, weil es keine juristische Tätigkeit war.

Dann bewarb sie sich beim Land als Juristin und wurde aufgenommen. Aus dieser Zeit berichtet sie auch von Benachteiligungen, die sie auf ihre Behinderung zurückführt.

„Da hat es schon zwei Juristen gegeben, die gedacht haben, die Welt bricht zusammen, weil ihnen jetzt eine behinderte Frau zugemutet wird.“

So hat etwa einer dieser beiden Kollegen ihre keine Arbeit zugeteilt und so hat sie den Sachbearbeiterinnen die Arbeit abgenommen, die froh über die Unterstützung waren. Der Vergleich mit einer Kollegin ohne Behinderung, die zum selben Zeitpunkt eingestiegen ist, hat ihr die Benachteiligung deutlich vor Augen geführt. Die Kollegin wurde bevorzugt, indem ihr Aufgaben zugeteilt wurden, die nach außen hin gut sichtbar und karriereförderlich waren. Die arbeitsintensiven, weniger interessanten Aufgaben wurden vornehmlich Frau A. zugeteilt, die auch um einiges später pragmatisiert wurde als ihre Kollegin.

„Ich war dann trotzdem froh, wie sich der Chef dann doch entschlossen hat... irgendwann hat man dann schon gesehen, dass ich auch gute Arbeit mache.“

Die Schlussfolgerung, die Frau A. rückblickend zieht, ist, dass sich Menschen mit Behinderungen mehr anstrengen und mehr beweisen müssen. Die Leitung der Abteilung wurde dann auch der Kollegin zugesprochen und Frau A. wurde deren Stellvertreterin. Auch als die Leitungsposition dann wieder vakant wurde, wurde nicht Frau A. mit der Leitung betraut, was sie auf ihre Behinderung zurückführt: *„Eine behinderte Frau, die eine Rechtsabteilung leitet, das...naja.“*

²² Mit einem geringen Einkommen, aber sie konnte dort auch wohnen und damit hatte sie keine Kosten für Wohnen und Essen. Es wurde als Selbsterhaltung bewertet und dadurch konnte sie das Stipendium beziehen. Die Eltern hätten das Studium nicht finanzieren können.

Als Stellvertreterin ist Frau A. mit 55 Jahren in Pension gegangen, da sich ihre gesundheitliche Situation verschlechterte.

Insgesamt sieht Frau A. in der Situation am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung keine großen Verbesserungen. Als positiv bewertet sie allerdings die Möglichkeit der Arbeitsassistenten, die es zu Beginn ihrer Berufslaufbahn noch nicht gegeben hatte. Sie sieht, dass diese Möglichkeit auch von den ArbeitgeberInnen teilweise gut angenommen wird. Vor allem in der ersten Zeit wäre eine Arbeitsassistentin für sie eine große Unterstützung gewesen.

Zur Unterstützung von Frauen mit Behinderung bei der Arbeitssuche regt sie das Aufzeigen von gelungenen Beispielen von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben an.

„Man muss überhaupt einmal anders Kontakt finden. Weil wenn einmal ein persönlicher Kontakt da ist, gibt es schon oft Aha-Erlebnisse: Mit der kann man ja normal reden, die ist ja gar nicht so...“

Fallgeschichte 5

Ausgebildete Bürokauffrau, hatte noch nie die Chance auf einen regulären Arbeitsplatz (Niederösterreich)

Frau B ist 28 Jahre alt. Sie ist im Rollstuhl unterwegs und wird bei unserem Treffen von ihrer persönlichen Assistentin begleitet. Mit ihr ist sie aus ihrem niederösterreichischen Heimatort nach Wien angereist – sie verbindet das Interview mit ihrem wöchentlichen Kurs bei einer Theatergruppe. Sie bezeichnet sich als manchmal „langsamer“ als andere.

Sie wohnt bei ihren Eltern und sieht wenig Chance ohne Arbeit bzw. finanzieller Unterstützung wirklich selbstständig leben zu können; gleichzeitig bekommt sie wenig finanzielle Unterstützung, weil sie bei den Eltern wohnt.

Vor dem Interview essen wir gemeinsam, da erzählt sie einiges von ihren Hobbies und Träumen, beim Interview selbst ist sie eher zurückhaltend mit ihren Antworten, manchmal ergänzt die persönliche Assistentin ihre Sichtweise.

Frau B hat vor rund 6 Jahren ihre Ausbildung zur Bürokauffrau in einer Handelsschule abgeschlossen. Das war nicht unbedingt ihre Traumausbildung, sondern es ist ihr von ihrer Familie dazu geraten worden. Bei der Absolvierung der Ausbildung wurde sie von der WAG unterstützt.

Obwohl sie die Ausbildung gut abgeschlossen hat, hat sie noch von keiner Firma die Möglichkeit bekommen, auch tatsächlich eine Arbeitsstelle zu bekommen und zu zeigen was sie kann. Lediglich Praktikumsstellen waren bislang möglich.

„Immer wieder nur Praktika, das ist eh schwierig, eigentlich. Manchmal ist das schon demotivierend.“

Selbst die Praktika hat sie sich selbst bzw. mit Unterstützung einer Arbeitsassistentin von ÖZIV organisiert. Gemeinsam suchen sie nach Möglichkeiten für Bewerbungen. Bislang waren die Praktika allesamt im öffentlichen Bereich, private Firmen haben nicht geantwortet; die meisten Praktika waren zudem unbezahlt.

Vor allem anfänglich hatte sie noch die Hoffnung, dass aus dem jeweiligen Praktikum auch eine Anstellung werden könnte, mittlerweile klingt sie sehr desillusioniert. Immer werden „Gründe“ (sie bezeichnet sie als Ausreden) vorgeschoben, warum sie nicht übernommen wird. Von einem Erlebnis erzählt sie etwas ausführlicher:

„Ich vermute, die haben vielleicht auch ein bisschen Angst, weil ich dann immer eine persönliche Assistentin am Arbeitsmarkt habe die den ganzen Tag mit mir dort ist. Vielleicht haben die meisten Angst, was sie mit der Assistentin machen sollen. Und bei meinem letzten Praktikum war auch am Anfang klipp und klar die Rede, es geht nicht um Schnelligkeit (...) Und das war natürlich auch klar, dass die Assistentin den ganzen Tag bei mir ist, also nicht im Raum, sie war im Nebenraum. Und dann am Ende des Praktikums haben sie mir erklärt – ja tut mir leid, es ist nicht wegen der Schnelligkeit oder wegen

der Assistenz, sondern sie wissen nicht, wo sie die Assistenz unterbringen können. Ich finde, das sind nur Ausreden. Das hätten sie mir auch am Anfang sagen können.“

Auf die Nachfrage, ob das AMS auch unterstützt, wird das verneint. Sie erzählt, dass sie öfter hinget und mit einer Beraterin spricht, aber eine konkrete Unterstützung fehlt ihr. Manchmal werden ihr Bewerbungsmöglichkeiten zugeschickt, auf die sie sich immer gleich beworben hat, aber sie hat noch auf keine einzige dieser Bewerbungen eine Antwort erhalten.

„Ich frage mich eigentlich auch, was das für einen Sinn hat. Ich bekomme nicht mal Arbeitslosengeld vom AMS. Ich wohne zwar nicht weit weg vom AMS, aber immer dort hingehen, wo es eh nichts bringt, und da brauche ich auch Stunden.“

Einen Job zu bekommen und eigenes Geld, wäre ein großer Wunsch, auch „um etwas zu tun zu haben.“ Hier ergänzt die Arbeitsassistentin, dass das auch deshalb wichtig wäre, um die Schnelligkeit des Arbeitslebens bzw. wie das Arbeitsleben funktioniert miterleben zu können; notfalls über Kurse. Auch diese werden Frau B. seitens des AMS nicht angeboten. Sie berichtet zudem, dass die AMS-Beraterin auch gar nicht speziell geschult ist auf den Umgang mit Menschen mit Behinderung und ihr allgemeine Jobangebote gibt, aber keine spezifische Unterstützung bietet.

Derzeit hat Frau B. einen neuen Plan und neue Hoffnung: Auf einem Markt, der von der Assistenz 24 organisiert wurde, hat sie von einer neuen Ausbildung erfahren, die es bald in Österreich geben soll. Hier werden Personen mit Behinderung geschult, wie sie anderen erklären, wie eine rollstuhlgerechte Welt aussehen könnte, beispielsweise Universitäten. Noch ist es ein vager Plan, aber zumindest ein kleiner Hoffnungsschimmer.

Dass sie eine Stelle als Bürokauffrau bekommt, hat sie fast schon aufgegeben nach all den demotivierenden Erfahrungen. Die fehlenden Chancen und fehlende Perspektiven sind jedenfalls spürbar zermürend.

4 Arbeitsmarktlage von begünstigt behinderten Frauen und Männern im Vergleich

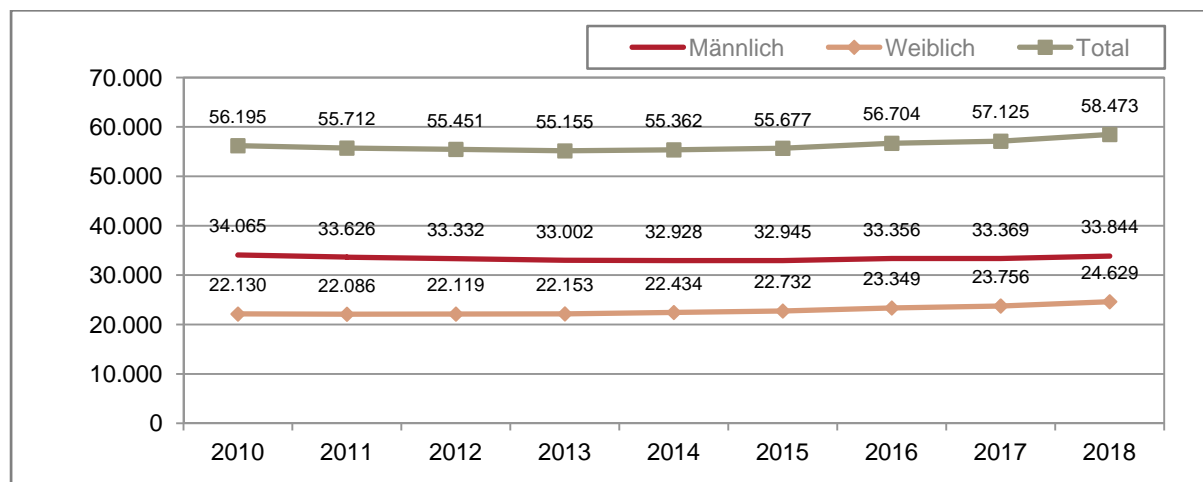
In den folgenden Abschnitten werden die verfügbaren Daten rund um Beschäftigung, Arbeitskräftepotential, Einkommen und Arbeitslosigkeit ausgewertet und die wichtigsten geschlechtsspezifischen Aussagen dargestellt. Entsprechende Daten sind, wie einleitend erwähnt (siehe Kapitel 1 und 2), nur für begünstigt behinderte Frauen und Männer verfügbar.

Dazu muss angemerkt werden, dass begünstigt behinderte Frauen und Männer nur einen Ausschnitt von Menschen mit Behinderungen darstellen, die dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehen. Sehr viele Menschen mit Behinderungen verfügen aus unterschiedlichen Gründen über keinen Status als begünstigt Behinderte, wie schon in Kapitel 3.9 zum Behindertenpass und Begünstigtenstatus festgestellt wurde. Aufgrund der derzeitigen Datenlage und -verfügbarkeit lässt sich kein breiteres Bild der Arbeitsmarktlage von Frauen und Männern mit Behinderungen darstellen, sondern lediglich ein Bild einer Teilgruppe nachzeichnen.

4.1 Lage der unselbständig und selbständig Beschäftigten

Im Jahresdurchschnitt 2018 sind den administrativen Daten des Sozialministeriums zufolge 58.473 begünstigt behinderte Personen im Rahmen einer **unselbständigen Beschäftigung** tätig. Seit 2015 hat sich damit die Beschäftigtenzahl erhöht, waren doch in den Jahren 2010 bis 2014 lediglich zwischen 55.200 und 56.200 Personen beschäftigt (siehe Abbildung 1). Mit dem Jahr 2015 beginnend ist ein Anstieg der Bestandszahlen zu beobachten; zuletzt im Jahr 2018 waren demnach knapp 58.500 begünstigt behinderte Personen unselbständig tätig. Dieser Zuwachs ist zum größten Teil dem Segment der Frauen zuzurechnen: Waren im Jahr 2015 22.732 Frauen im Jahresdurchschnitt unselbständig beschäftigt, sind im Jahresdurchschnitt 2018 bereits 24.629 Frauen zu zählen.

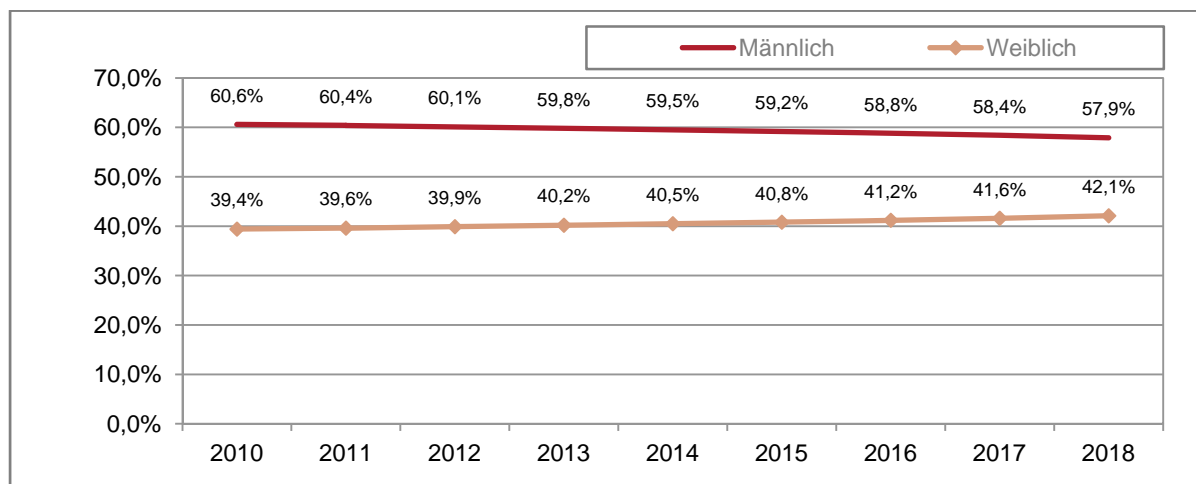
Abbildung 1: Jahresdurchschnittsbestand und Anteilswerte begünstigt behinderte unselbständig Beschäftigte nach Geschlecht und Jahren



Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Dementsprechend ist der Frauenanteil zwischen 2015 und 2018 von 40,8% auf 42,1% gestiegen (siehe Abbildung 2). Dies entspricht einem Plus von 0,4 Prozentpunkten pro Jahr. In deutlich geringerem Umfang erfuhr der Frauenanteil in den Jahren 2010 bis 2015 eine Zunahme um durchschnittlich 0,3 Prozentpunkte pro Jahr. Dieser Trend ist allerdings nur in zweiter Linie durch einen Anstieg der Frauenbeschäftigung, sondern vor allem durch eine Reduktion der beschäftigten Männer mit Status begünstigt behindert bedingt.

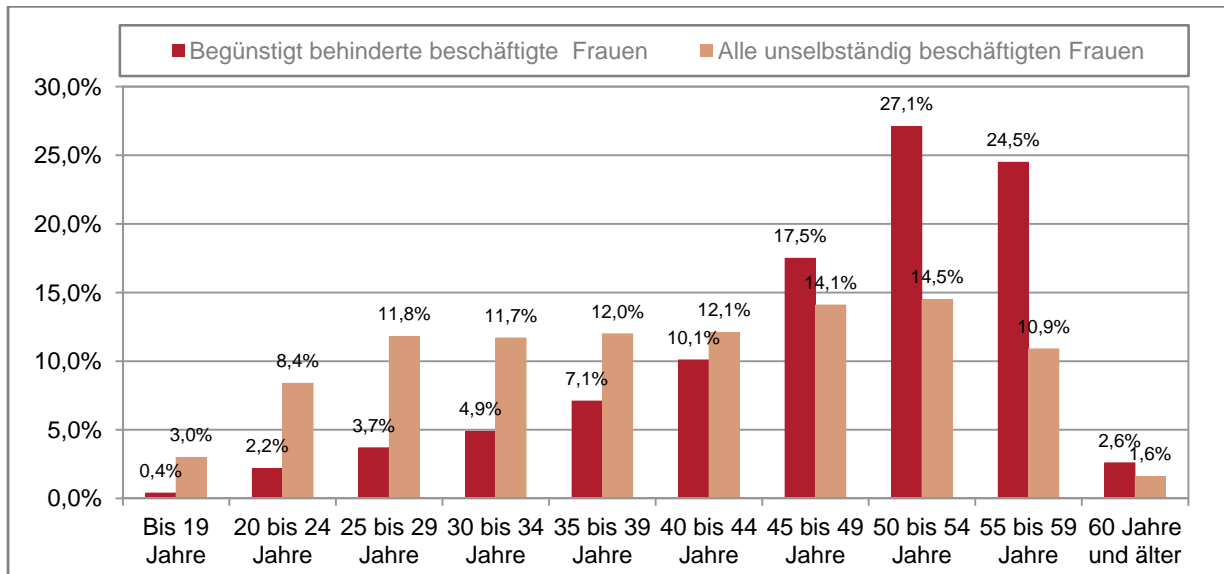
Abbildung 2: Anteilswerte begünstigt behinderte unselbständig beschäftigte Personen nach Geschlecht und Jahren



Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Altersspezifische Vergleiche zwischen begünstigt behinderten Beschäftigten und der Gesamtheit aller Beschäftigten zeigen, dass bei begünstigt behinderten Beschäftigten ein stärkeres Gewicht auf älteren Personen liegt, sowohl bei Frauen als auch bei Männern. So beläuft sich im Jahr 2018 der Anteil unter begünstigt behinderten beschäftigten Frauen im Alter zwischen 50 und 54 Jahren auf 27,1%, in der Gesamtheit der unselbständig beschäftigten Frauen auf 14,5% (siehe Abbildung 3). Starke Abweichungen finden sich auch in der Altersgruppe von 55 bis 59 Jahren. Hier ist der Anteil unter begünstigt Behinderten 24,5%, unter der Vergleichsgruppe 10,9%.

Abbildung 3: Altersverteilung unter begünstigt behinderten unselbständig beschäftigten Frauen und beschäftigten Frauen ohne diesem Status im Jahr 2018

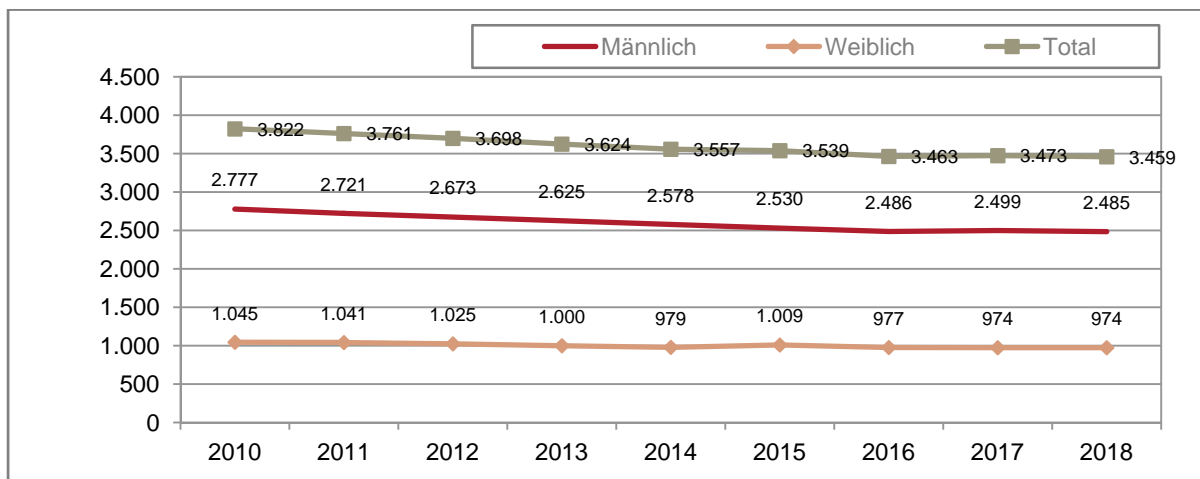


Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Dieser altersspezifische Trend lässt sich vor allem darauf zurückführen, dass unter den begünstigt behinderten Frauen und Männern vergleichsweise weniger jüngere Personen (d.h. Personen bis 39 Jahren) und vergleichsweise häufiger ältere Personen ab 45 Jahren zu finden sind. Dieser Trend lässt sich sowohl bei Frauen als auch bei Männern finden.

Neben Personen in unselbständiger Beschäftigung liegen auch Daten für Personen vor, die ihr Einkommen aus einer **selbständigen Beschäftigung** beziehen: Im Jahresdurchschnitt 2018 verzeichnen 3.459 begünstigt behinderte Personen ein Einkommen aus selbständiger Beschäftigung. Im Zeitverlauf 2010 bis 2018 ist der Bestand rückläufig; konkret waren im Jahr 2010 noch 3.822 begünstigt behinderte Personen selbständig beschäftigt, im Jahr 2018 um knapp 10% weniger (siehe Abbildung 4)

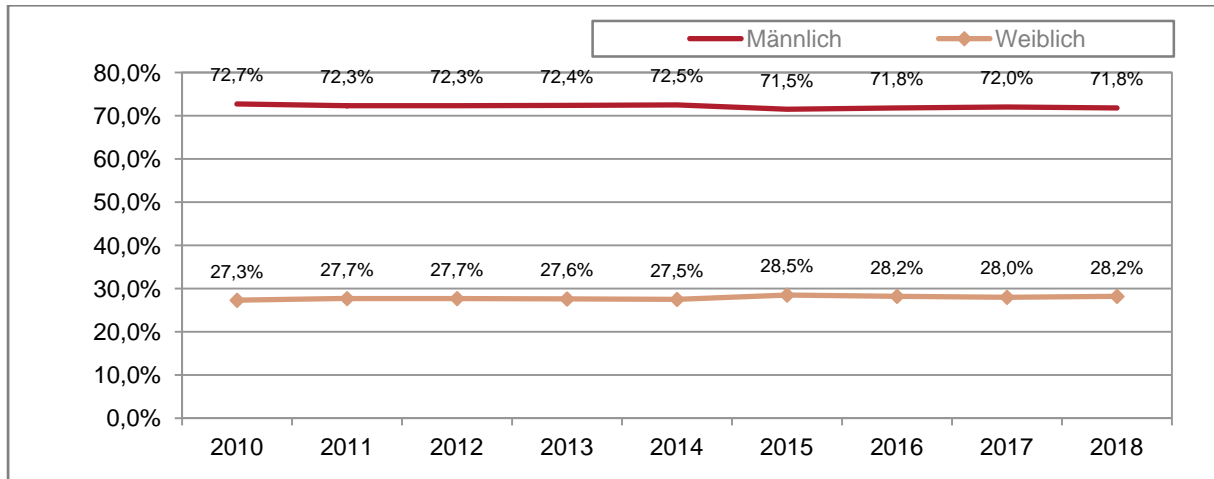
Abbildung 4: Jahresdurchschnittsbestand begünstigt behinderte selbständig Beschäftigte nach Geschlecht und Jahren



Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Der Frauenanteil ist über die Beobachtungsjahre 2010 bis 2018 dabei relativ konstant und bewegt sich zwischen 27,3% und 28,5% (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Geschlechterverteilung begünstigt behinderte selbständig Beschäftigte nach Jahren

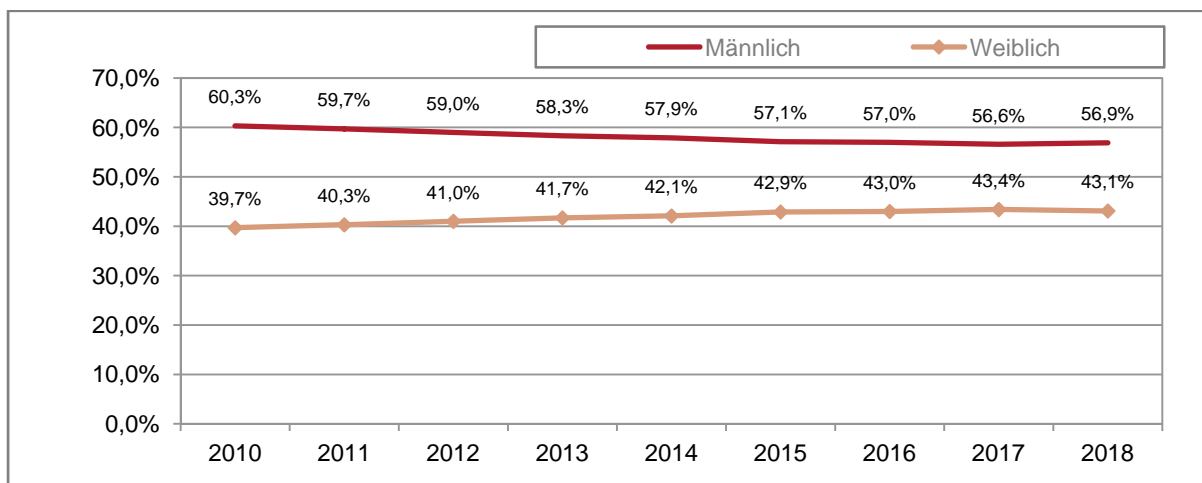


Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Ein Vergleich von begünstigt behinderten selbständig Beschäftigten mit der Gesamtheit der selbständig Beschäftigten ergibt ebenfalls geschlechtsspezifische Differenzen. Am Beispiel des Jahres 2018 wird ersichtlich, dass in der Gesamtheit der selbständig Beschäftigten der Frauenanteil 43,1% beträgt, mit Zuwachsraten von durchschnittlich 0,4 Prozentpunkten pro Jahr seit dem Jahr 2010 (siehe Abbildung 6).

Demgegenüber ist der bereits beschriebene Frauenanteil von 28,2% im Jahr 2018 unter den begünstigt behindert selbständig Tätigen deutlich niedriger und weist auch eine viel niedrigere Zuwachsdynamik von rund 0,1 Prozentpunkten pro Jahr auf.

Abbildung 6: Geschlechterverteilung selbständig Beschäftigte nach Jahren



Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Altersspezifische Analysen zeigen ähnlich wie bei den unselbständig Beschäftigten auch bei den selbständig Beschäftigten mit Status begünstigt behindert im Vergleich zur selbständig erwerbstätigen Gesamtbevölkerung höhere Anteilswerte bei älteren Personen. So beläuft sich der Anteil von selbständig tätigen begünstigt behinderten Frauen im Alter zwischen 50 und 54 Jahren im Jahr 2018 auf 25,7%, in der Vergleichsgruppe hingegen auf 20,4% (siehe hierzu Tabelle 2). Noch stärker fallen die Differenzen bei der Altersgruppe zwischen 55 und 59 Jahren aus: hier beträgt die Differenz 6,8 Prozentpunkte.

Tabelle 2: Altersverteilung 2018 von begünstigt behindert selbständig Beschäftigten und selbständig Beschäftigten ohne diesem Status nach Geschlecht

Geschlecht	Alter	Begünstigt behindert selbständig Beschäftigte	Selbständig Beschäftigte ohne dem Status der begünstigten Behinderung
Männlich	Bis 19 Jahre	0,0%	0,2%
Männlich	20 bis 24 Jahre	0,4%	2,0%
Männlich	25 bis 29 Jahre	1,7%	4,9%
Männlich	30 bis 34 Jahre	2,6%	7,8%
Männlich	35 bis 39 Jahre	5,3%	10,9%
Männlich	40 bis 44 Jahre	9,4%	13,3%
Männlich	45 bis 49 Jahre	17,1%	17,2%
Männlich	50 bis 54 Jahre	24,4%	19,0%
Männlich	55 bis 59 Jahre	26,1%	16,7%
Männlich	60 Jahre und älter	12,9%	8,2%
Männlich	Total	100,0%	100,0%
Weiblich	Bis 19 Jahre	0,0%	0,1%
Weiblich	20 bis 24 Jahre	0,4%	1,2%
Weiblich	25 bis 29 Jahre	2,1%	3,9%
Weiblich	30 bis 34 Jahre	3,4%	7,0%
Weiblich	35 bis 39 Jahre	6,1%	10,6%
Weiblich	40 bis 44 Jahre	11,6%	14,2%
Weiblich	45 bis 49 Jahre	18,3%	18,4%
Weiblich	50 bis 54 Jahre	25,7%	20,4%
Weiblich	55 bis 59 Jahre	23,7%	16,9%
Weiblich	60 Jahre und älter	8,6%	7,3%
Weiblich	Total	100,0%	100,0%
Total	Bis 19 Jahre	0,0%	0,2%
Total	20 bis 24 Jahre	0,4%	1,6%
Total	25 bis 29 Jahre	1,8%	4,4%
Total	30 bis 34 Jahre	2,8%	7,4%
Total	35 bis 39 Jahre	5,5%	10,8%
Total	40 bis 44 Jahre	10,0%	13,7%
Total	45 bis 49 Jahre	17,5%	17,7%
Total	50 bis 54 Jahre	24,8%	19,6%
Total	55 bis 59 Jahre	25,4%	16,8%
Total	60 Jahre und älter	11,7%	7,8%
Total	Total	100,0%	100,0%

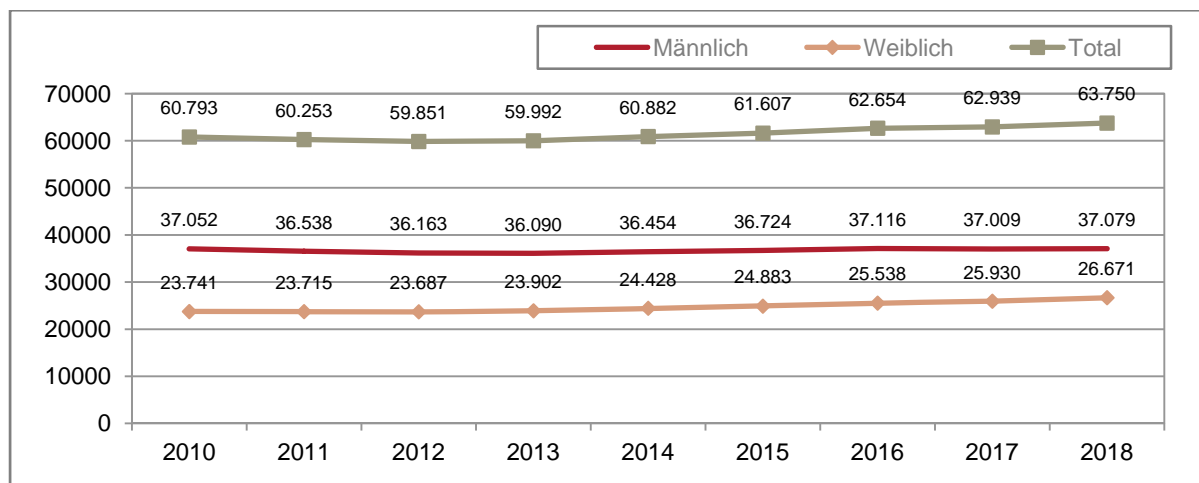
Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

4.2 Arbeitskräftepotenzial der begünstigt Behinderten

Das Arbeitskräftepotenzial ist die Summe aus arbeitslosen Personen und unselbständig beschäftigten Personen²³. Entsprechend dieser Definition weist das Arbeitskräftepotenzial etwas höhere Bestandswerte auf als die reine Zählung der unselbständig Beschäftigten. Im Jahresdurchschnitt 2018 sind knapp 64.000 begünstigt behinderte Personen dem Arbeitskräftepotenzial zuzurechnen, davon 26.671 Frauen (siehe Abbildung 7). Dies entspricht einem Zuwachs gegenüber dem Jahr 2010 von rund 12% bzw. rund 1,5% pro Jahr.

²³ Wie bei den oben ausgewiesenen Daten zur Beschäftigung basieren die Jahresdurchschnittsdaten auf dem Mittelwert der zu den 12 Monatsendstichtagen gemessenen Bestandszahlen.

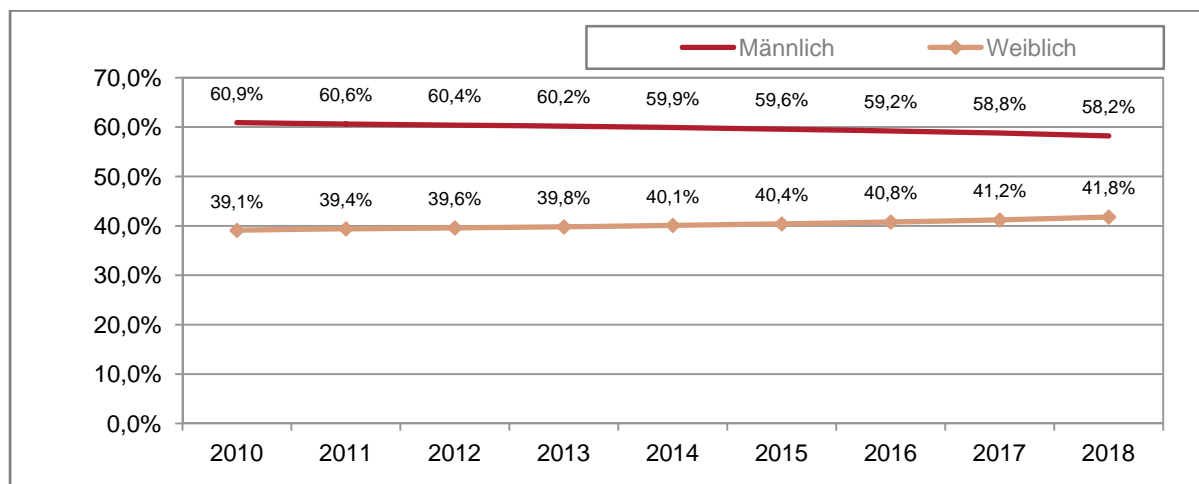
Abbildung 7: Jahresdurchschnittswerte des Arbeitskräftepotenzials von begünstigt behinderten Personen nach Geschlecht und Jahren



Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Der Anteil der Frauen konnte in den letzten Jahren einen leichten Zuwachs verbuchen: waren im Jahr 2010 noch 39,1% des Arbeitskräftepotenzials Frauen, so belief sich der Anteil der Frauen im Jahr 2018 auf 41,8% (siehe Abbildung 8).

Abbildung 8: Anteil Frauen unter dem Arbeitskräftepotenzial von begünstigt behinderten Personen nach Jahren



Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

4.2.1 Branchenverteilung der begünstigt behinderten Frauen und Männer

Im folgenden Abschnitt soll nun untersucht werden, in welchen Branchen begünstigt behinderte Personen überdurchschnittlich häufig beschäftigt sind und wie die Verteilung in Abhängigkeit vom Geschlecht variiert.

Basis für diese Analyse sind eigens berechnete Jahresdurchschnittswerte zum Arbeitskräftepotenzial 2018. Grundsätzlich zeigen sich hier für beide Geschlechter sehr ähnliche Tendenzen (siehe Tabelle 53 bis 55): Sowohl begünstigt behinderte Frauen als auch Männer

sind deutlich häufiger als der Durchschnitt des Arbeitskräftepotenzials im **Bereich der öffentlichen Hand, im Sozialwesen und im Bereich der Interessensvertretungen** beschäftigt. So sind rund 36% der begünstigt behinderten Frauen im Bereich der öffentlichen Verwaltung tätig – dieser Wert liegt doppelt so hoch wie beim Arbeitskräftepotenzial insgesamt (18,8%). Im Bereich Sozialwesen beläuft sich der Anteil unter begünstigt behinderten Frauen auf 7,5%, was auch ein deutlich höher Wert ist als im Fall des Arbeitskräftepotenzials insgesamt mit 4,6%.

Weiters finden sich etwas höhere Aufkommen bei begünstigt behinderten Frauen noch im Bereich der Interessensvertretungen (2,2% vs. 1,7%), in der Produktion von Metallerzeugnissen (1,1% vs. 0,8%) und der Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren (1,1% vs. 0,4%) und im Bereich der Post- Kurier- und Expressdienste (1,0% vs. 0,4%).

Diese Trends bilden sich in ähnlicher Weise auch bei Männern ab; bei dieser Gruppe sind zusätzlich noch die beiden Bereiche Herstellung von Möbeln und von Herstellung von Kraftwagen mit etwas höheren Anteilswerten hervorzuheben.

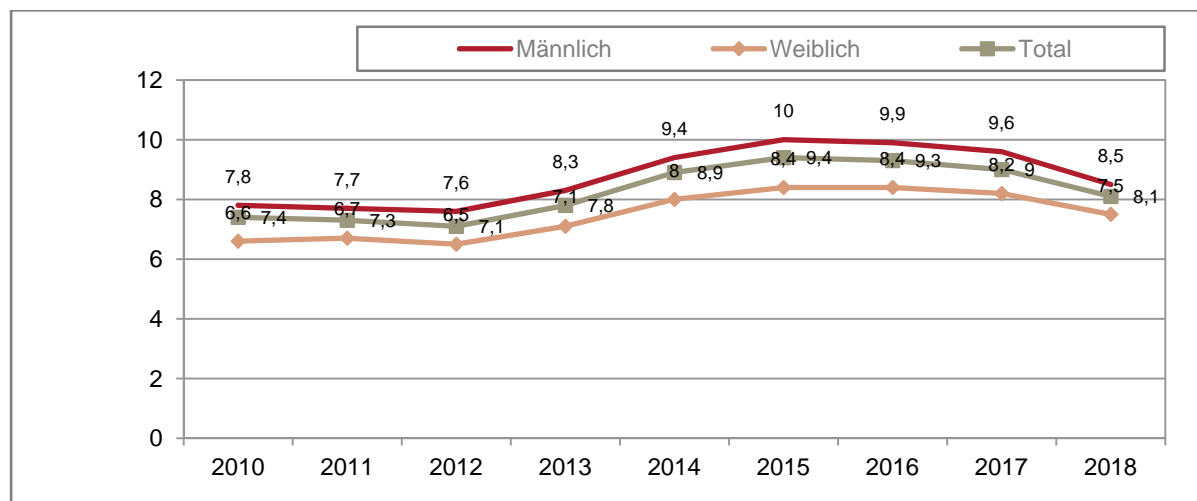
Zu den Branchen, in denen begünstigt behinderte Frauen seltener tätig sind, zählen zahlreiche Branchen: in erster Linie die Land- und Forstwirtschaft, die Herstellung von Textilien, der Hochbau, Beherbergung und Gastronomie, das Verlagswesen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Rechts- und Steuerberatung, Unternehmensberatung, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Freiberufliche und technische Tätigkeiten, Arbeitskräfteüberlassung, Reisebüros und Dienstleistungen im Bereich Sport, Unterhaltung und Erholung.

4.3 Arbeitslosenquote der begünstigt Behinderten

Die Arbeitslosenquote²⁴ ist ein weiterer wichtiger Indikator zur Beurteilung der Situation von begünstigt behinderten Personen unter geschlechtsspezifischen Blickwinkel. Im Jahr 2018 – dem zuletzt verfügbaren Beobachtungsjahr – liegt die Arbeitslosenquote für begünstigt behinderte Frauen und Männer zusammen bei 8,1% (siehe Abbildung 9). Die Arbeitslosigkeit ist bei begünstigt behinderten Frauen mit 7,5% um einen Prozentpunkt geringer als bei begünstigt behinderten Männern mit 8,5%. Im Zeitverlauf 2010 bis 2018 ist sowohl für Frauen als auch für Männer ein Zuwachs der Arbeitslosenquoten ersichtlich. Betrug die Arbeitslosenquote bei Frauen im Jahr 2010 noch 6,6%, so war 8 Jahre später eine Arbeitslosenquote von 7,5% gegeben.

²⁴ Zur Berechnung der nationalen Arbeitslosenquote wird die Zahl der Registerarbeitslosen, die zum jeweiligen Stichtag am letzten Werktag im Monat bei den regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice als arbeitslos vorgemerkt waren, zum Arbeitskräftepotenzial ins Verhältnis gesetzt. Jahresdurchschnittsdaten der Arbeitslosenquote werden als Durchschnittswert aus den zwölf Monatsendwertstichtagen errechnet.

Abbildung 9: Jahresdurchschnittswerte der Arbeitslosenquoten (in Prozent) für begünstigt behinderte Personen nach Geschlecht und Jahren



Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Ein Vergleich mit der Arbeitslosenquote für das gesamte Arbeitskräftepotenzial des Jahres 2018 zeigt, dass begünstigt Behinderte ein etwas überdurchschnittliches Arbeitslosenrisiko haben (siehe Abbildung 9 im Vergleich mit Tabelle 59): Bei begünstigt behinderten Frauen liegt es 0,2 Prozentpunkte über dem Durchschnitt, bei begünstigt behinderten Männern 0,5 Prozentpunkte über dem Durchschnitt.

Altersspezifische Analysen zeigen dabei sowohl für Frauen als auch für Männer vor dem Hintergrund der Vergleichsgruppe überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquoten bei jüngeren begünstigt Behinderten bis 39 Jahren, hingegen vergleichsweise unterdurchschnittliche Arbeitslosenquoten bei begünstigt Behinderten ab 50 Jahren (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Jahresdurchschnittswerte der Arbeitslosenquoten 2018 für begünstigt behinderte Personen sowie des gesamten Arbeitskräftepotenzials nach Geschlecht und Alter

Alter	Begünstigt behinderte Frauen	Begünstigt behinderte Männer	Gesamt Frauen	Gesamt Männer
Bis 19 Jahre	4,4%	5,8%	4,4%	3,3%
20 bis 24 Jahre	9,8%	11,2%	7,2%	8,6%
25 bis 29 Jahre	12,5%	12,4%	7,7%	8,2%
30 bis 34 Jahre	10,7%	9,0%	8,1%	7,7%
35 bis 39 Jahre	8,4%	8,3%	7,8%	7,2%
40 bis 44 Jahre	7,0%	8,6%	7,1%	7,1%
45 bis 49 Jahre	6,4%	7,7%	6,4%	7,2%
50 bis 54 Jahre	6,2%	7,9%	6,4%	8,0%
55 bis 59 Jahre	8,6%	8,3%	9,6%	10,1%
60 Jahre und älter / bis 64	2,1%	9,0%	2,8%	14,3%
Ab 65 Jahre			2,5%	2,9%
Total	7,5%	8,5%	7,3%	8,0%

Quelle: Arbeitslosenquote begünstigt behinderte Frauen und Männer: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020; höchste Altersklasse 60 Jahre und älter; Arbeitslosenquote Frauen und Männer gesamt: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/>; höchste Altersklasse ab 65 Jahre

Konkret liegt die Arbeitslosenquote für das Jahr 2018 bei 20 bis 24-jährigen weiblichen begünstigt behinderten Frauen um 2,3 Prozentpunkte über dem Durchschnitt, bei 25 bis 29-jährigen weiblich begünstigt behinderten Frauen um 5,2 Prozentpunkte über dem Durch-

schnitt. Im Falle begünstigt behinderter Frauen zwischen 30 und 34 Jahren beträgt die Differenz 3,4 Prozentpunkte, bei der Altersgruppe zwischen 35 und 39 Jahren ergibt sich ein um 1,1 Prozentpunkte höherer Durchschnittswert der Arbeitslosenquote.

Regionalanalysen zeigen für begünstigt behinderte Frauen deutlich höhere Arbeitslosenquoten in den beiden Bundesländern Vorarlberg und Kärnten. Am Beispiel des Jahres 2018 beläuft sich für begünstigt behinderte Frauen die Arbeitslosenquote für das Bundesland Vorarlberg auf 11,5%, für das Bundesland Kärnten auf 14,6%. Vergleichsweise geringe Arbeitslosenquote zeigen sich demgegenüber für Oberösterreich mit 4,3% und die Steiermark mit 6,1% (siehe hierzu Tabelle 4). Ähnliche Regionaltrends finden sich bei begünstigt behinderten Männern.

Entsprechungen zwischen den bundeslandspezifischen Arbeitslosenquoten für begünstigt Behinderte und den bundeslandspezifischen Arbeitsquoten des gesamten Arbeitskräftepotenzials finden sich nur in sehr eingeschränktem Maß, was darauf hindeutet, dass auf Bundeslandebene uneinheitliche Bedingungen für Menschen mit Behinderungen vorliegen. So beträgt etwa die Arbeitslosenquote für Frauen in Wien gesamt 10,8%, während der entsprechende Wert für begünstigt behinderte Frauen in Wien mit 6,5% deutlich geringer ausfällt. In Vorarlberg stellt sich die Situation umgekehrt dar: die Gesamtarbeitslosigkeit der Frauen liegt bei 5,5%, während sie bei begünstigt Behinderten Frauen 11,5% beträgt (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Jahresdurchschnittswerte der Arbeitslosenquoten 2018 für begünstigt behinderte Personen sowie des gesamten Arbeitskräftepotenzials nach Geschlecht und Bundesland

Bundesland	Arbeitslosenquote			
	Begünstigt behinderte Frauen	Begünstigt behinderte Männer	Gesamt Frauen	Gesamt Männer
Bgld	8,1%	8,0%	7,5%	7,9%
Ktn	14,6%	15,8%	8,9%	9,5%
Nö	9,2%	9,7%	7,8%	7,8%
Oö	4,3%	4,8%	5,0%	5,0%
Szbg	6,3%	6,3%	4,7%	5,2%
Stmk	6,1%	7,7%	5,9%	6,5%
Tir	7,5%	7,5%	4,9%	4,9%
Vbg	11,5%	11,2%	5,5%	5,3%
Wien	6,5%	9,4%	10,8%	13,6%
Österreich	7,5%	8,5%	7,3%	8,0%

Quelle: Arbeitslosenquote begünstigt behinderte Frauen und Männer: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020; Arbeitslosenquote Frauen und Männer gesamt: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/>

4.4 Erwerbsquoten der begünstigt Behinderten

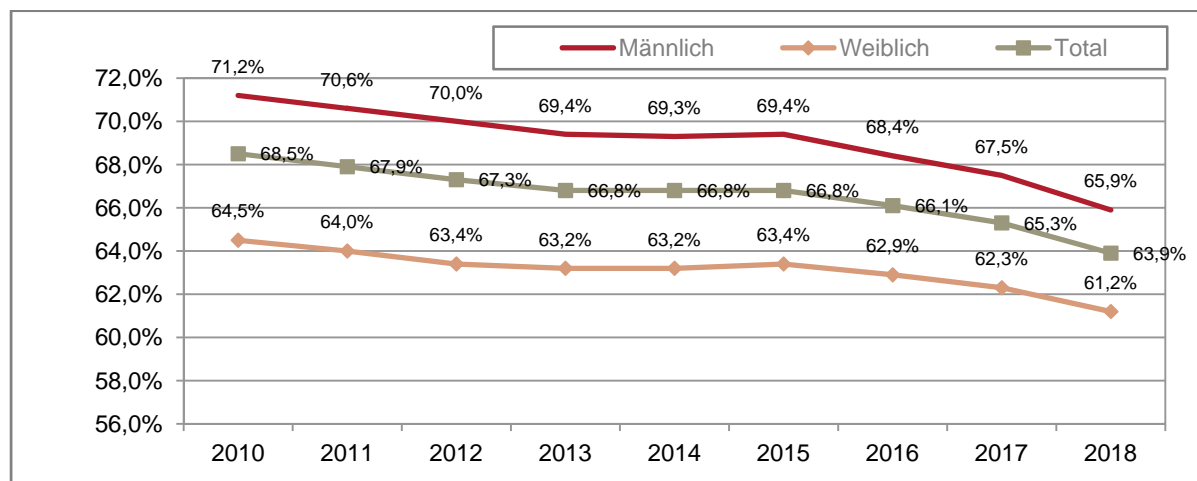
Im Rahmen dieses Kapitels werden genderspezifische Ergebnisse zur Erwerbsquote von begünstigt behinderten Frauen und Männern berechnet und den Quoten der Gesamtbevölkerung im Erwerbsalter gegenübergestellt. Die Erwerbsquote bezeichnet den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Erwerbslose) an der Einwohnerzahl im gleichen Altersbereich, wobei üblicherweise eine Einschränkung auf den Altersbereich der 15- bis 64-Jährigen vorgenommen wird.

Wie aus Abbildung 10 ersichtlich wird, ist sowohl bei begünstigt behinderten Frauen als auch bei Männern ein Absinken der Erwerbsquote in den letzten Jahren zu beobachten. Betrug diese im Jahr 2010 bei begünstigt behinderten Frauen noch 64,5%, war im Jahr 2018 nur mehr eine Erwerbsquote von 61,2% gegeben. Begünstigt behinderte Männer gingen im Jahr 2010 von einem deutlich höheren Niveau aus, hatten aber noch stärkere Einbußen zu verzeichnen: Im Jahr 2010 betrug für diese Gruppe die Erwerbsquote 71,2%, im Jahr 2018 nur

mehr 65,9%. Der Abstand zwischen den Geschlechtern verringerte sich somit von 6,7 Prozentpunkten auf 4,7 Prozentpunkte.

Der Unterschied zwischen der Erwerbsquote begünstigt behinderter Frauen und Männer nahm demzufolge im Zeitverlauf ab: betrug dieser 2010 noch 6,7 Prozentpunkte lag er 2018 bei 4,7%. Die Angleichung der der Erwerbsquote im Zeitverlauf ist dabei ausschließlich auf das stärkere Absinken der Erwerbsquote von begünstigt behinderten Männern zurückzuführen und nicht auf eine positive Entwicklung bei den begünstigt behinderten Frauen.

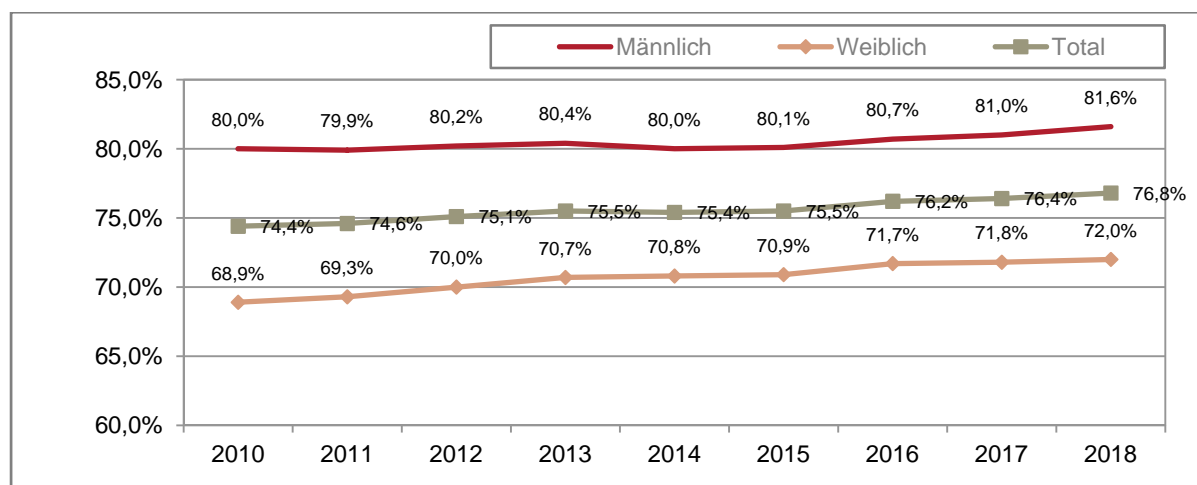
Abbildung 10: Erwerbsquote begünstigt behinderte Personen nach Geschlecht und Jahren



Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Diese Reduktion in den letzten Jahren bei begünstigt Behinderten steht zudem im Gegensatz zum Trend in der Gesamtbevölkerung: Sowohl Frauen als auch Männer hatten im Zeitraum 2010 bis 2018 einen merklichen Zuwachs in der Erwerbsquote zu verzeichnen, wobei Frauen – allerdings von einem niedrigeren Niveau ausgehend – noch etwas stärker zulegen konnten (siehe Abbildung 11). Im Jahr 2010 betrug die Frauenerwerbsquote noch 68,9%, 2018 immerhin schon 72,0%, was einem Anstieg von 0,38 Prozentpunkten pro Jahr entspricht. Bei Männern ist der Anstieg mit 0,20 Prozentpunkten pro Jahr demgegenüber deutlich geringer, geht allerdings wie erwähnt auch von einem deutlich höheren Niveau aus.

Abbildung 11: Erwerbsquote (in Prozent) unter der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Geschlecht und Jahren



Quelle: Statistik Austria 2020; https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/index.html

Im Verlauf der Jahre 2010 bis 2018 ist somit die Differenz in der Erwerbsquote zwischen begünstigt behinderten Frauen und der Gesamtgruppe der Frauen deutlich größer geworden. Betrug die Differenz im Jahr 2010 noch 4,4 Prozentpunkte, so ist 2018 der Gap auf 10,8 Prozentpunkte angestiegen (siehe hierzu Tabelle 5).

Tabelle 5: Delta Erwerbsquote* zwischen begünstigt behinderten Personen und der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (in Prozentpunkten) nach Geschlecht und Jahren

Geschlecht	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	-8,8PP	-9,3PP	-10,2PP	-11,0PP	-10,7PP	-10,7PP	-12,3PP	-13,5PP	-15,7PP
Weiblich	-4,4PP	-5,3PP	-6,6PP	-7,5PP	-7,6PP	-7,5PP	-8,8PP	-9,5PP	-10,8PP
Total	-5,9PP	-6,7PP	-7,8PP	-8,7PP	-8,6PP	-8,7PP	-10,1PP	-11,1PP	-12,9PP

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020; PP ... Prozentpunkte; * Der Indikator „Delta Erwerbsquote“ weist die Differenz in der Erwerbsquote zwischen begünstigt behinderten Personen und der Gesamtgruppe der Personen jeweils im erwerbsfähigen Alter aus. Negative Werte weisen auf geringere Erwerbsquoten von begünstigt behinderten Personen hin.

4.5 Einkommen und geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede (Gender Pay Gap)

Daten zum Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung werden anhand der im Hauptverband der Sozialversicherungsträger gespeicherten Beitragsgrundlagen ermittelt und sind als Angaben zu Bruttomonatslöhnen inklusive anteiliger Sonderzahlungen zu verstehen.

Grundsätzlich zeigt sich, dass der Medianwert des Monatseinkommens von begünstigt behinderten Beschäftigten etwas höher ausfällt als unter der Vergleichsgruppe der unselbständig Beschäftigten ohne Begünstigtenstatus. Wie Tabelle 33 zu entnehmen ist, beläuft sich im Jahresdurchschnitt 2018 das Monatseinkommen von begünstigt behinderten Beschäftigten auf 2.858€, unter der Vergleichsgruppe auf 2.768€. Dieser Trend gilt auch für Frauen mit einem Monatseinkommen von 2.376€ bzw. 2.215€. Für das höhere Medianeinkommen können zwei Ursachen ausgemacht werden: Erstens sind ältere Personen mit den entsprechend dem Senioritätsprinzip folgenden höheren Gehältern unter der Gruppe der begünstigt Behin-

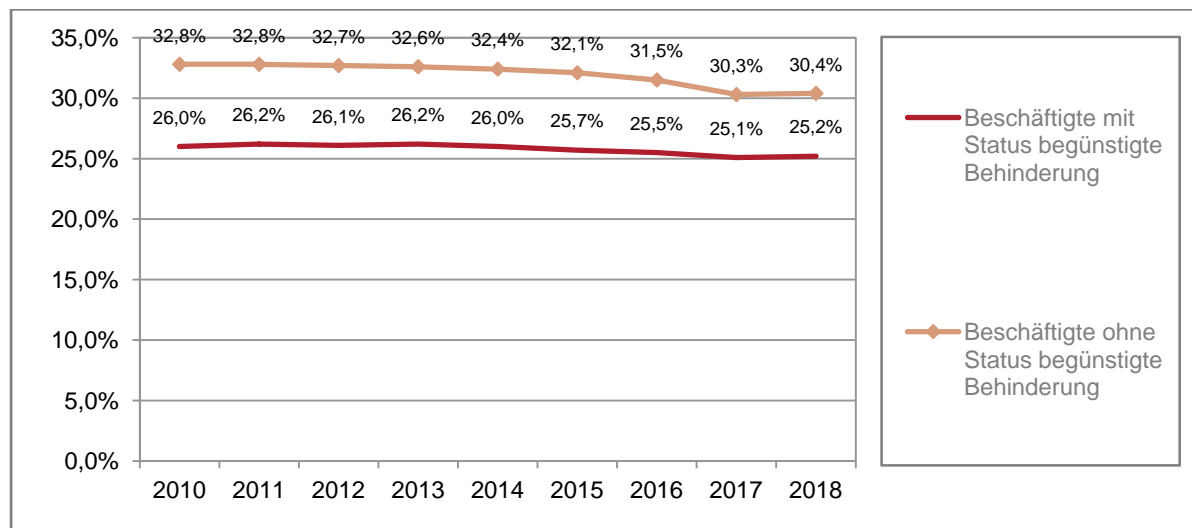
dernten häufiger vertreten als unter der Vergleichsgruppe. Zweitens haben begünstigt Behinderte ab 40 Jahren ein höheres Durchschnittsgehalt zu verzeichnen als die Beschäftigten im selben Alter in der Vergleichsgruppe (siehe Tabelle 29). Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass im öffentlichen Dienst – welcher bei der Gruppe der begünstigt Behinderten überrepräsentiert ist – in dieser Altersgruppe vergleichsweise höhere Löhne bestehen.

Dessen ungeachtet steht hier die Frage der Höhe des geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiedes (Gender Pay Gap) im Mittelpunkt der Betrachtung. Dieser vergleicht die Löhne von Frauen und Männern aus der Gruppe der begünstigt behinderten Personen auf Basis des Medianeinkommens. Der Gender Pay Gap ist ein zentrales Kennzeichen der Gleichstellungsbemühungen eines Landes – Österreich ist hier im EU-Vergleich mit einem relativen hohen Gender Pay Gap am unteren Ende der Gleichstellungsfortschritte angesiedelt. Daher ist die Frage des geschlechtsspezifischen Unterschieds zwischen begünstigt behinderten Frauen und Männern ein wichtiges Indiz für die Gleichstellungslage innerhalb dieser Gruppe.

Der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied wurde für unselbständig beschäftigt begünstigt Behinderte für die Jahre 2010 bis 2018 auf Basis von Medianwertdaten der Beitragsgrundlagen errechnet. In diesen neun Beobachtungsjahren liegen relativ stabile Werte zwischen 26,2% und 25,1% vor (siehe Abbildung 12). Nennenswerte Trends können daraus nicht abgeleitet werden, allenfalls zeichnet sich ein leichter Rückgang im Gender Pay Gap um etwa 0,8 Prozentpunkte innerhalb der neun beobachteten Jahre ab. Zuletzt in den Jahren 2017 und 2018 war keine weitere Reduktion feststellbar; die Anteilswerte bewegten sich zwischen 25,1% und 25,2%, was als Stagnation zu interpretieren ist.

Im Vergleich: der entsprechende Einkommensunterschied bei unselbständig Beschäftigten ohne Status begünstigt behindert fällt mit Werten zwischen 32,8% und 30,4% höher aus. Im Mittelwert der Jahre 2010 bis 2018 fällt der Gender Pay Gap unter begünstigt behinderten Personen somit und rund 6 Prozentpunkte geringer aus als unter der Gesamtheit aller unselbständig Beschäftigten. Auch wenn also der Gender Pay Gap innerhalb der Gruppe der begünstigt behinderten Personen etwas niedriger ausfällt als im Gesamtbild, ist eine Lücke von 25,2% dennoch als sehr hoch zu bezeichnen und bedürfte spezifischer Ansätze bzw. tiefergehender Analysen, welche Faktoren hierzu beitragen und mitverantwortlich sind: etwa Branchen- oder Ausbildungsunterschiede, vertikale Segregation und/oder Diskriminierung. Einige vertiefende Daten liegen zwar vor, wie gleich ausgeführt wird, aber dennoch kann das Zustandekommen des Gender Pay Gaps für die Gruppe der begünstigt behinderten Personen als kaum erforscht bezeichnet werden.

Abbildung 12: Gender Pay Gap der Monateinkommen von Beschäftigten mit Status begünstigte Behinderung und Beschäftigten ohne diesem Status nach Jahren



Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Altersspezifische Analysen zeigen, dass der Gender Pay Gap bei begünstigt behinderten Personen quer über alle Altersgruppen relativ ähnlich ist und nur in der Gruppe der bis 19-jährigen bzw. über 60-jährigen Personen deutlich geringer ausfällt (bei unter bzw. rund 15%). Hier sind doch deutliche Unterschiede zur Vergleichsgruppe der Beschäftigten ohne diesem Status erkennbar, wo es deutliche Ausprägungen im Haupterwerbsalter gibt (siehe Tabelle 6).

Tabelle 6: Gender Pay-Gap der Monateinkommen 2018 von Beschäftigten mit Status begünstigte Behinderung und Beschäftigten ohne diesem Status nach Alter

Alter	mit Status begünstigte Behinderung	ohne Status begünstigte Behinderung
Bis 19 Jahre	12,8%	11,2%
20 bis 24 Jahre	26,4%	20,0%
25 bis 29 Jahre	23,0%	17,0%
30 bis 34 Jahre	26,2%	28,7%
35 bis 39 Jahre	28,9%	37,7%
40 bis 44 Jahre	26,0%	36,7%
45 bis 49 Jahre	23,0%	34,7%
50 bis 54 Jahre	23,8%	33,6%
55 bis 59 Jahre	24,0%	33,0%
60 Jahre und älter	15,7%	31,4%
Total	25,2%	30,4%

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Bundeslandspezifische Analysen zum Gender Pay Gap anhand des Jahres 2018 zeigen zudem enorme Unterschiede zwischen den Bundesländern. Während in Wien der niedrigste Einkommensunterschied zwischen begünstigt behinderten Frauen und Männern gemessen wird – nämlich 10,4% – verzeichnen Oberösterreich (33,9%) und Vorarlberg (34,1%) und Tirol (30,3%) Werte über 30%. (siehe Tabelle 7). Für diese enormen Unterschiede liegen bislang keine näheren Analysen vor. Anzunehmen ist, dass die spezifische Branchenstruktur

in Wien mit dem hohen Aufkommen von Beschäftigungsverhältnissen im öffentlichen Dienst einen positiven Einfluss auf die Einkommen der weiblichen begünstigt Beschäftigten hat.

Tabelle 7: Gender Pay-Gap der Monateinkommen 2018 von Beschäftigten mit Status begünstigte Behinderung und Beschäftigten ohne diesem Status nach Bundesland

Bundesland	mit Status begünstigte Behinderung	ohne Status begünstigte Behinderung
Bgld	23,1%	30,7%
Ktn	24,0%	32,2%
Nö	24,1%	30,3%
Oö	33,9%	37,6%
Szbg	23,8%	31,8%
Stmk	24,2%	34,4%
Tir	30,3%	35,3%
Vbg	34,1%	38,8%
Wien	10,4%	15,2%
Unbestimmt	22,7%	28,8%
Total	25,2%	30,4%

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

4.6 AMS-KundInnen mit dem Status begünstigt Behinderte

4.6.1 Überblick nach Sozialkategorien

Im Jahr 2018 sind durchschnittlich 6.761 AMS-KundInnen mit dem Status begünstigt behindert nach dem Behinderteneinstellungsgesetz, dem Opferfürsorgegesetz oder dem Landesbehindertengesetz vorgemerkt²⁵ (siehe Tabelle 8). Dies entspricht einem Anteil von 1,6% an der Gesamtzahl der Vorgemerkten des Jahres 2018.

Sehr deutliche Unterschiede zeigen sich dabei im Frauenanteil. Wo unter allen Vorgemerkten im Jahresdurchschnitt 2018 der Frauenanteil 45,1% beträgt, sind unter den begünstigt Behinderten lediglich 39,2% weiblich. Diese Differenz ist nur zum Teil durch die Genderunterschiede in der Beschäftigtenstruktur erklärbar: Unter der Gesamtheit der unselbständig Beschäftigten im Jahresdurchschnitt 2018 beläuft sich der Frauenanteil auf 46,6% (siehe Tabelle 16). Im Vergleich dazu beträgt der Frauenanteil unter begünstigt behinderten unselbständig Beschäftigten des Jahres 2018 42,1% (siehe Tabelle 19). Eine weitere Erklärung ist, dass die Arbeitslosenquote unter begünstigt behinderten Frauen geringer ausfällt als unter begünstigt behinderten Männern (siehe Abbildung 9).

Tabelle 8: Geschlecht der AMS-KundInnen nach Status "begünstigt behindert" und Jahren

		Geschlecht			Gesamt Fälle
		Männlich	Weiblich	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	
Begünstigt	2012	60,3%	39,7%	100,0%	7.371

²⁵ B 'Begünstigt nach BEinstG u./o. OFG u. LBhG'; I 'Begünstigt nach BEinstG u./o. OFG'; L 'Begünstigt nach LBhG'

		Geschlecht			
		Männlich	Weiblich	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
	2013	60,8%	39,2%	100,0%	8.231
	2014	61,6%	38,4%	100,0%	8.961
	2015	61,9%	38,1%	100,0%	8.879
	2016	62,0%	38,0%	100,0%	7.885
	2017	61,5%	38,5%	100,0%	7.429
	2018	60,8%	39,2%	100,0%	6.761
Anderes	2012	53,6%	46,4%	100,0%	344.691
	2013	55,1%	44,9%	100,0%	387.081
	2014	55,3%	44,7%	100,0%	425.129
	2015	56,0%	44,0%	100,0%	451.820
	2016	55,9%	44,1%	100,0%	457.214
	2017	55,5%	44,5%	100,0%	440.854
Gesamt	2012	54,9%	45,1%	100,0%	410.207
	2013	53,8%	46,2%	100,0%	352.062
	2014	55,2%	44,8%	100,0%	395.313
	2015	55,4%	44,6%	100,0%	434.090
	2016	56,1%	43,9%	100,0%	460.699
	2017	56,0%	44,0%	100,0%	465.098
	2018	55,6%	44,4%	100,0%	448.284
	2018	54,9%	45,1%	100,0%	416.969

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Ab dem Jahr 2014 geht die Zahl der weiblichen begünstigt behinderten AMS-Kundinnen zurück. Waren im Jahr 2014 noch 3.438 dieser Gruppe zuzurechnen, beläuft sich der Jahresdurchschnittsbestand im Jahr 2018 nur mehr auf 2.652 Frauen (siehe Tabelle 9). Entsprechend beläuft sich im Jahr der Anteil begünstigter unter den weiblichen Kundinnen nur mehr auf 1,4%. Im Vergleich hierzu betrug der Anteil in den Jahren 2012 bis 2014 noch 1,8%

Tabelle 9: Status der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Jahren

				2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ge- schlecht	Männ- lich	Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Anteil	2,3%	2,3%	2,3%	2,1%	1,9%	1,8%	1,8%
		Anderes	Anteil	97,7%	97,7%	97,7%	97,9%	98,1%	98,2%	98,2%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Anzahl	4.447	5.006	5.523	5.498	4.889	4.571	4.109
		Anderes	Anzahl	184.874	213.209	235.063	252.797	255.468	244.876	225.004
		Gesamt	Anzahl	189.321	218.215	240.586	258.295	260.358	249.447	229.113
	Weib- lich	Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Anteil	1,8%	1,8%	1,8%	1,7%	1,5%	1,4%	1,4%
		Anderes	Anteil	98,2%	98,2%	98,2%	98,3%	98,5%	98,6%	98,6%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Anzahl	2.924	3.226	3.438	3.381	2.996	2.859	2.652
		Anderes	Anzahl	159.817	173.872	190.066	199.023	201.746	195.978	185.204
		Gesamt	Anzahl	162.741	177.098	193.504	202.404	204.741	198.837	187.856
	Gesamt	Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Anteil	2,1%	2,1%	2,1%	1,9%	1,7%	1,7%	1,6%
		Anderes	Anteil	97,9%	97,9%	97,9%	98,1%	98,3%	98,3%	98,4%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Anzahl	7.371	8.231	8.961	8.879	7.885	7.429	6.761
		Anderes	Anzahl	344.691	387.081	425.129	451.820	457.214	440.854	410.207
		Gesamt	Anzahl	352.062	395.313	434.090	460.699	465.098	448.284	416.969

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2020

Altersanalysen zeigen sehr deutliche Unterschiede zwischen AMS-KundInnen mit dem Status „begünstigt“ und der Gesamtheit der AMS-KundInnen. Von der Tendenz sind hier ähnliche Strukturen gegeben wie im Falle der Beschäftigtenstruktur (siehe Tabelle 2). Begünstigte AMS-KundInnen weisen demnach einen deutlichen Schwerpunkt im Bereich ab 45 Jahren

auf. Dieser Trend gilt sowohl für Frauen als auch für Männern. Am Beispiels der Jahresdurchschnittsdaten 2018 beträgt der Anteil weiblicher AMS-KundInnen im Alter zwischen 45 und 59 Jahren 60,0%, unter der Vergleichsgruppe aller weiblichen AMS-Kundinnen im selben Alterssegment lediglich 34,4% (siehe Tabelle 10). Sehr ähnliche Trends finden sich bei begünstigt behinderten männlichen AMS-Kunden.

Tabelle 10: Alter der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2018

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	bis 19 J.	Anteil	1,8%	1,3%	1,6%
	20-24 J.	Anteil	5,1%	5,0%	5,1%
	25-29 J.	Anteil	6,7%	7,6%	7,0%
	30-34 J.	Anteil	6,3%	7,7%	6,8%
	35-39 J.	Anteil	7,1%	8,3%	7,5%
	40-44 J.	Anteil	8,8%	9,5%	9,0%
	45-49 J.	Anteil	13,2%	14,3%	13,6%
	50-54 J.	Anteil	19,3%	20,9%	19,9%
	55-59 J.	Anteil	22,1%	24,8%	23,2%
	60+ J.	Anteil	9,7%	0,7%	6,1%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	4.109	2.652	6.761	
Anderes	bis 19 J.	Anteil	8,2%	7,0%	7,7%
	20-24 J.	Anteil	11,4%	10,2%	10,8%
	25-29 J.	Anteil	11,7%	12,2%	11,9%
	30-34 J.	Anteil	11,1%	12,6%	11,8%
	35-39 J.	Anteil	10,0%	12,2%	11,0%
	40-44 J.	Anteil	8,9%	11,0%	9,8%
	45-49 J.	Anteil	9,7%	11,1%	10,3%
	50-54 J.	Anteil	11,1%	11,0%	11,0%
	55-59 J.	Anteil	11,6%	11,9%	11,7%
	60+ J.	Anteil	6,5%	0,6%	3,8%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	225.004	185.204	410.207	
Gesamt	bis 19 J.	Anteil	8,1%	6,9%	7,6%
	20-24 J.	Anteil	11,3%	10,1%	10,7%
	25-29 J.	Anteil	11,6%	12,2%	11,8%
	30-34 J.	Anteil	11,0%	12,5%	11,7%
	35-39 J.	Anteil	10,0%	12,2%	11,0%
	40-44 J.	Anteil	8,9%	11,0%	9,8%
	45-49 J.	Anteil	9,7%	11,2%	10,4%
	50-54 J.	Anteil	11,2%	11,1%	11,2%
	55-59 J.	Anteil	11,7%	12,1%	11,9%
	60+ J.	Anteil	6,5%	0,6%	3,9%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	229.113	187.856	416.969	

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Analysen zur Ausbildung liefern das folgende Bild: Sowohl begünstigt behinderte Frauen als auch Männer weisen im Vergleich zur Gesamtheit der KundInnen des AMS ein unterdurchschnittliches Bildungsniveau auf (siehe hierzu Tabelle 11). Tertiäre Ausbildungswege wurden weitaus seltener beschriftet (begünstigt behinderte Frauen im Jahr 2018: 2,6%, alle weiblichen Kundinnen: 9,2%), ebenso seltener AHS oder BHS (begünstigt behinderte Frauen: 5,4%, alle weiblichen KundInnen: 12,7%).

Auf der anderen Seite finden sich begünstigt behinderte Frauen häufiger mit maximal Pflichtschulniveau (52,9%) als die Vergleichsgruppe (47,0%). Gleiches gilt für Lehrabschlüsse (begünstigt behinderte Frauen: 31,2%, alle weiblichen KundInnen 23,8%).

Tabelle 11: Ausbildung der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2018

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	kein Abschluss	Anteil	6,0%	5,5%	5,8%
	PS	Anteil	44,1%	47,4%	45,4%
	Lehre	Anteil	40,6%	31,2%	36,9%
	BMS	Anteil	3,0%	7,9%	4,9%
	BHS	Anteil	2,7%	3,6%	3,1%
	AHS	Anteil	1,5%	1,8%	1,6%
	Akademie, FH	Anteil	0,3%	0,6%	0,4%
	Universität	Anteil	1,8%	2,0%	1,9%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	4.097	2.646	6.743
Anderes	kein Abschluss	Anteil	6,9%	6,5%	6,7%
	PS	Anteil	41,2%	40,4%	40,8%
	Lehre	Anteil	32,6%	23,6%	28,5%
	BMS	Anteil	3,4%	7,4%	5,2%
	BHS	Anteil	5,4%	7,2%	6,2%
	AHS	Anteil	4,4%	5,6%	5,0%
	Akademie, FH	Anteil	1,0%	1,5%	1,2%
	Universität	Anteil	5,2%	7,9%	6,4%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	223.993	184.330	408.323
Gesamt	kein Abschluss	Anteil	6,9%	6,5%	6,7%
	PS	Anteil	41,3%	40,5%	40,9%
	Lehre	Anteil	32,7%	23,8%	28,7%
	BMS	Anteil	3,4%	7,4%	5,2%
	BHS	Anteil	5,4%	7,1%	6,1%
	AHS	Anteil	4,4%	5,6%	4,9%
	Akademie, FH	Anteil	1,0%	1,4%	1,2%
	Universität	Anteil	5,1%	7,8%	6,3%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	228.090	186.976	415.066

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Deutliche Hinweise auf eine längere Geschäftsfalldauer bei begünstigt behinderten KundInnen des AMS liefern die Analysen zum Status langzeitbeschäftigungslos (LZBL) und arbeitsmarktferne Lage (AMFP). Anhand der Jahresdurchschnittsdaten 2018 entfällt der Status LZBL auf 51,2% der begünstigt behinderten Frauen, hingegen nur auf 32,9% aller weiblichen AMS-KundInnen (siehe Tabelle 12). Ähnliche Trends liefert der Indikator AMFP: Rund zwei Drittel (66,8%) der weiblichen begünstigt behinderten KundInnen weisen im Jahresdurchschnitt 2018 eine arbeitsmarktferne Lage auf. Im Gegensatz hierzu betrifft dies 43,1% aller weiblichen AMS-KundInnen.

Diese Trends finden sich im Übrigen in ähnlicher Weise auch bei begünstigt behinderten männlichen Kunden des AMS, Gendertrends sind daher zu vernachlässigen.

Tabelle 12: Langzeitbeschäftigungslosigkeit und arbeitsmarktferne Lage der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2018

			Geschlecht			
			Männlich	Weiblich	Gesamt	
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Nicht LZBL	Anteil	43,2%	48,8%	45,4%	
	LZBL	Anteil	56,8%	51,2%	54,6%	
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
		Fälle	4.109	2.652	6.761	
	Nicht AMFP	Anteil	31,4%	33,2%	32,1%	
	AMFP	Anteil	68,6%	66,8%	67,9%	
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
		Fälle	4.109	2.652	6.761	
	Anderes	Nicht LZBL	Anteil	63,9%	67,3%	65,4%

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
	LZBL	Anteil	36,1%	32,7%	34,6%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	225.004	185.204	410.207
	Nicht AMFP	Anteil	56,9%	57,2%	57,1%
	AMFP	Anteil	43,1%	42,8%	42,9%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
Fälle		225.004	185.204	410.207	
Gesamt	Nicht LZBL	Anteil	63,5%	67,1%	65,1%
	LZBL	Anteil	36,5%	32,9%	34,9%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	229.113	187.856	416.969
	Nicht AMFP	Anteil	56,5%	56,9%	56,7%
	AMFP	Anteil	43,5%	43,1%	43,3%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
Fälle		229.113	187.856	416.969	

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

4.6.2 Höhe der Tagsätze

Die durchschnittliche Höhe der Tagsätze folgt nicht dem Trend der leicht höheren Einkommen von begünstigt behinderten Personen im Gegensatz zur Gesamtgruppe der unselbstständig Beschäftigten. Den Jahresdurchschnittsdaten 2018 ist zu entnehmen, dass begünstigt behinderte weibliche und männliche KundInnen des AMS mit 26,56€ eine um 8,0% geringere Höhe der Transferleistungen zu verzeichnen haben als die Gesamtheit aller AMS-KundInnen mit 28,88€. Wie Tabelle 93 zu entnehmen ist, ist diese Differenz nur zum Teil durch das niedrigere Bildungsniveau der begünstigt behinderten Kundinnen erklärbar. Eine weitere Erklärung ist die im Durchschnitt längere Geschäftsfalldauer der begünstigt behinderten KundInnen des AMS mit dem in der Folge entsprechend häufigeren Auftreten von NH-Bezügen²⁶.

In weiterer Folge ist davon auszugehen, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko bei begünstigt Behinderten in niedrigeren Einkommensklassen höher ausfallen dürfte als unter der Gesamtheit aller AMS-KundInnen.

Zuletzt soll der Gender Gap der Tagsatzhöhen berechnet werden (siehe hierzu Tabelle 13): Am Beispiel des Jahres 2018 beläuft sich der Gender Tagsatz Gap bei begünstigt Behinderten auf 14,2%: $(28,09 - 24,11) / 28,09 = 14,2\%$. Im Vergleich hierzu beträgt der Gender Tagsatz Gap bei allen KundInnen für den Jahresdurchschnitt 2018 13,7%, fällt also etwas niedriger aus: $(30,77 - 26,54) / 30,77 = 13,7\%$.

Tabelle 13: Durchschnittliche Höhe der Tagsatzleistung nach Geschlecht, Status "begünstigt behindert" und Jahren

			Geschlecht					
			Männlich		Weiblich		Gesamt	
			Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	2012	Tagsatz Leistungsbezug	€ 24,51	3.837	€ 20,71	2.207	€ 23,12	6.044
	2013	Tagsatz Leistungsbezug	€ 25,14	4.259	€ 21,00	2.439	€ 23,63	6.698
	2014	Tagsatz Leistungsbezug	€ 25,74	4.672	€ 21,66	2.613	€ 24,28	7.284
	2015	Tagsatz Leistungsbezug	€ 26,46	4.691	€ 22,27	2.646	€ 24,95	7.337
	2016	Tagsatz Leistungsbezug	€ 27,07	4.161	€ 22,86	2.343	€ 25,56	6.504
	2017	Tagsatz Leistungsbezug	€ 27,47	3.883	€ 23,22	2.254	€ 25,90	6.136
	2018	Tagsatz Leistungsbezug	€ 28,09	3.464	€ 24,11	2.159	€ 26,56	5.623
Anderes	2012	Tagsatz Leistungsbezug	€ 27,56	143.560	€ 23,35	112.100	€ 25,71	255.660

²⁶ NH-Bezug: 95% der Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes.

		Geschlecht						
		Männlich		Weiblich		Gesamt		
		Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle	
2013	Tagsatz Leistungsbezug	€ 28,17	167.232	€ 23,74	122.895	€ 26,29	290.128	
2014	Tagsatz Leistungsbezug	€ 28,47	183.368	€ 24,10	134.790	€ 26,62	318.158	
2015	Tagsatz Leistungsbezug	€ 28,91	196.375	€ 24,72	143.766	€ 27,14	340.141	
2016	Tagsatz Leistungsbezug	€ 29,52	192.968	€ 25,21	145.182	€ 27,67	338.150	
2017	Tagsatz Leistungsbezug	€ 30,10	181.292	€ 25,72	140.087	€ 28,19	321.380	
2018	Tagsatz Leistungsbezug	€ 30,82	164.622	€ 26,58	133.409	€ 28,92	298.031	
Gesamt	2012	Tagsatz Leistungsbezug	€ 27,48	147.397	€ 23,29	114.307	€ 25,65	261.704
	2013	Tagsatz Leistungsbezug	€ 28,09	171.491	€ 23,68	125.334	€ 26,23	296.825
	2014	Tagsatz Leistungsbezug	€ 28,40	188.040	€ 24,05	137.402	€ 26,56	325.442
	2015	Tagsatz Leistungsbezug	€ 28,85	201.066	€ 24,67	146.413	€ 27,09	347.479
	2016	Tagsatz Leistungsbezug	€ 29,47	197.129	€ 25,18	147.525	€ 27,63	344.654
	2017	Tagsatz Leistungsbezug	€ 30,05	185.175	€ 25,68	142.341	€ 28,15	327.516
	2018	Tagsatz Leistungsbezug	€ 30,77	168.086	€ 26,54	135.569	€ 28,88	303.654

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

4.6.3 Integration in Maßnahmen

Zur Untersuchung der Integration in Maßnahmen des AMS wurden in einem ersten Schritt personenbezogene Förderdaten den drei Gruppen Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen zugewiesen. Die Liste der in die Abfrage einbezogenen Maßnahmen ist Übersicht 1 zu entnehmen. Indikatoren für den Umfang der Maßnahmenintegration wurden in weiterer Folge als Jahresdurchschnittswerte aus Monatsendstichtagsbefunden berechnet. Die solcherart ermittelten Ergebnisse belegen, dass begünstigt behinderte weibliche KundInnen des AMS vor dem Vergleichshintergrund aller weiblicher KundInnen in leicht unterdurchschnittlichem Ausmaß in Maßnahmen einbezogen wurden. So fällt am Beispiel der Jahresdurchschnittswerte 2018 das Ausmaß der Integration für begünstigt behinderte weibliche KundInnen mit 27,0% um 2,3 Prozentpunkte geringer aus als bei der Gesamtheit der weiblichen KundInnen mit 29,3% (siehe Tabelle 94).

Übersicht 1: Zu untersuchende AMS-Maßnahmenarten und Maßnahmen

Maßnahmenart	Maßnahmen (genaue Bezeichnung)
Beschäftigung	Übersiedlungsbeihilfe
	Betriebliche Eingliederungsbeihilfe
	Ersatzkraft/Elternteilzeitkarenz
	Entfernungsbeihilfe
	Beihilfe zu Ein-Personen-Unternehmen
	Gemeinnützige Beschäftigung
	Kombilohn
	Kurzarbeit
	Sozialökonomische Betriebe
	Solidaritätsprämie
Qualifizierung	Arbeitsstiftung
	Förderung des Besuches von Bauhandwerkerschulen
	Bildungsmaßnahmen
	Deckung des Lebensunterhalts
	Fachkräftestipendium
	Förderung der Höherqualifizierung von Beschäftigten in Gesundheits- und Sozialberufen sowie Kindergartenpädagogik
	Kurskosten
	Kursnebenkosten
	Lehrstellen
	Qualifizierungsförderung für Beschäftigte
Unterstützung	Beihilfe für Schulungskosten
	Unfallversicherung
	Beratung Betreuungseinrichtung

Maßnahmenart	Maßnahmen (genaue Bezeichnung)
	Gründungsbeihilfe
	Kinderbetreuungseinrichtung
	Kinderbetreuungsbeihilfe
	Unternehmensgründungsprogramm
	Vorstellungsbeihilfe

Quelle: L&R Sozialforschung, 2020

Bei Detailbetrachtung nach den drei Segmenten Beschäftigung / Qualifizierung / Unterstützung wird sichtbar, dass die Differenz auf den erheblich geringeren Anteil der Teilnahmen an Qualifizierungen zurückzuführen ist. Konkret beläuft sich das Aufkommen an Qualifizierungen bei begünstigt behinderten Frauen im Jahresdurchschnitt 2018 auf 11,6%, bei der Vergleichsgruppe aller weiblichen AMS-KundInnen hingegen auf 19,9%.

In weiterer Folge wurden die durchschnittlichen Förderkosten für jede der Teilgruppen errechnet und einander gegenübergestellt. Zwei Ergebnisse sind herauszugreifen:

- Die durchschnittlichen Förderkosten des Jahres 2018 liegen bei begünstigt behinderten weiblichen AMS-Kundinnen über jenen aller weiblichen AMS-KundInnen: Im Jahresdurchschnitt 2018 beläuft sich der durchschnittliche Kostenbetrag für die erstere Gruppe auf 7.012,02€, für die Vergleichsgruppe hingegen auf 6.832,37€, die entsprechende Budget-Differenz beläuft sich auf 2,6% (siehe Tabelle 96).
- Zweitens beläuft sich der Gender Gap des Förderbudgets im Falle der begünstigt behinderten Personen auf 21,9% für das Jahr 2018. Errechnet wurde dies anhand der Formel $(8.979,87 - 7.012,02) / 8.979,87 = 21,9\%$.

Dies erscheint relativ hoch, unterschreitet allerdings dennoch den für alle AMS-KundInnen errechneten Gender Gap des Förderbudgets mit 34,0% für das Jahr 2018, errechnet anhand der Formel $(10.366,25 - 6.832,37) / 10.366,25 = 34,0\%$.

5 Arbeitsplatzbezogene finanzielle Förderungen und Beihilfen sowie Arbeitsmarktprojekte des SMS im Überblick

Kapitel 5 gibt einen Ausblick darüber, zu welchen Anteilen Frauen und Männern an den finanziellen Förderungen und Beihilfen sowie speziellen Arbeitsmarktprojekten des SMS partizipieren können – sofern geschlechtsdifferenzierte Daten zur Verfügung stehen, was nicht immer der Fall ist.

Die arbeitsplatzbezogenen finanziellen Förderungen und Beihilfen des Sozialministeriumservice (SMS) sollen es Menschen mit Behinderung(en) erleichtern, eine Beschäftigung zu finden, auszuüben und so zur Gleichstellung in der Arbeitswelt beitragen.

Konkret gewährt das SMS Menschen mit Behinderungen verschiedene Beihilfen und arbeitsplatzbezogene Förderungen, welche aus den Mitteln der Ausgleichstaxe finanziert werden (siehe SMS Geschäftsberichte 2018 und 2017, sowie <https://sozialministeriumservice.at>). Zudem werden unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Projekte angeboten mit der Zielsetzung, den Einstieg in den Arbeitsmarkt und die Sicherung bestehender Arbeitsplätze zu ermöglichen.

Im Folgenden werden die Förderungen sowie die Teilnahmen an arbeitsmarktpolitischen Projekten entlang der uns seitens des SMS zur Verfügung gestellten Daten dargestellt. Nicht immer ist eine geschlechtsdifferenzierte Auswertung möglich – die Daten wurden zum Zweck eines Gesamtüberblicks trotzdem insgesamt aufgenommen.

5.1 Individualförderungen

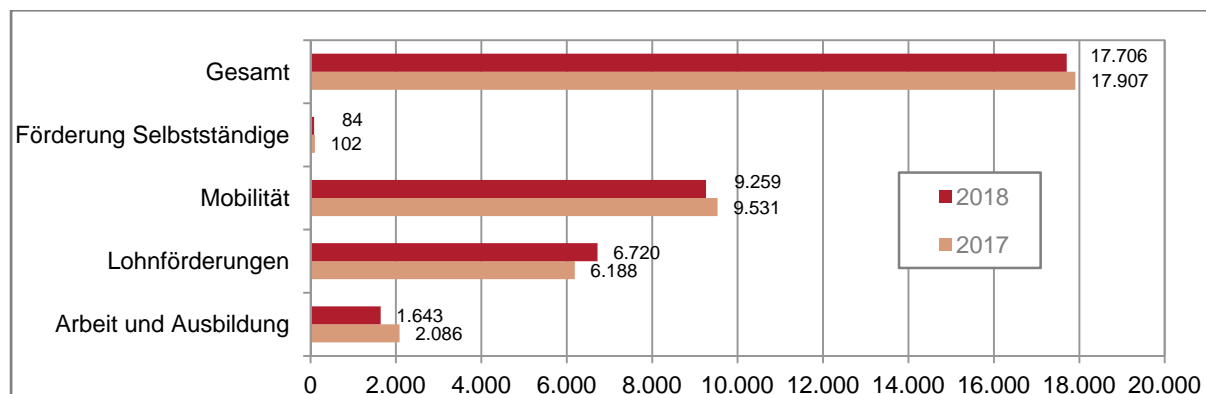
Ein Förderbereich sind die sogenannten Individualförderungen, die in vier Bereichen möglich sind:

- **Arbeit und Ausbildung:** Darunter fallen beispielsweise Schulungskosten, Ausbildungsbeihilfen, die Übernahme von Gebärdensprachdolmetschkosten etc.
- **Mobilitätsförderungen:** Sie beinhalten u.a. Orientierungs- und Mobilitätstrainings, Anschaffung eines Assistenzhundes, Erlangung einer Lenkerberechtigung, etc.
- **Selbstständige UnternehmerInnen:** Diese Förderungen dienen Selbstständigen mit einem Grad der Behinderung von 50% als Hilfe zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit, zur Unterstützung bei behinderungsbedingten Mehraufwänden oder als Anreiz zur Barrierefreiheit von Unternehmen.
- **Lohnförderungen:** Die Lohnförderungen umfassen die Entgelt- und Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe sowie ab 2019 die sogenannte Inklusionsförderung / InklusionsförderungPlus und den Inklusionsbonus für Lehrlinge.

Die **Anzahl der bewilligten Individualförderungen** war in den Jahren 2017 und 2018²⁷ relativ konstant (siehe Abbildung 13). Zuletzt, im Jahr **2018**, wurden **17.706** Bewilligungen erteilt, was einem leichten Minus von 1% gegenüber dem Vorjahr entsprach. Die höchste Zahl an Bewilligungen wurde in beiden Jahren für den Bereich Mobilität verzeichnet, gefolgt von Lohnförderungen (siehe dazu weiter unten), den Förderungen für Ausbildungen und der Förderung Selbstständiger. Auf letzterer entfällt mit ca. 100 Bewilligungen pro Jahr ein relativ kleiner Anteil der gesamten Förderungen.

²⁷ Daten für das Jahr 2019 liegen uns zum Zeitpunkt der Berichtserstellung nicht vor.

Abbildung 13: Anzahl bewilligter Individualförderungen in den Jahren 2017 und 2018



Quelle: Sozialministeriumservice

Die Anzahl der Frauen und Männer mit Behinderung(en), welche eine solche Individualförderung erhalten haben, liegt uns nicht vor. Stellt man für eine ganz grobe Verortung die Anzahl der Förderbewilligungen des Jahres 2018 der Anzahl begünstigter Behinderter (Stand 31.12.2018) gegenüber, ergibt dies eine rechnerische Quote von rund 16%. Am höchsten fällt der Anteil in Vorarlberg und Tirol mit rund 23% aus, am geringsten in Kärnten mit 11,5%.

Zwischen den Bundesländern können also Unterschiede angenommen werden. Dies zeigt sich auch bei einem Blick auf die Förderentwicklung in den Jahren 2017 und 2018 pro Bundesland und Förderbereich (siehe Tabelle 97 im Anhang). So ist im Zweijahresvergleich die Gesamtzahl aller Förderung zwar bundesweit relativ konstant, weist aber regional und inhaltlich durchaus Schwankungen auf. Der gewichtigste Teil der Förderungen, jene für die Mobilität von Menschen mit Behinderung(en), schwankt in diesen beiden Jahren zwischen einer leichten Zunahme im Jahr 2018 von +8% (Tirol) und einer leichten Abnahme von -8% (Niederösterreich, Vorarlberg). Individualförderungen im Bereich ‚Arbeit und Ausbildung‘ sind zuletzt bundesweit zurückgegangen (-21%) und haben auch in den einzelnen Bundesländern an Bedeutung verloren. Eine Ausnahme stellt hier lediglich das Bundesland Salzburg dar, wo in beiden Jahren die idente Zahl an Förderungen bewilligt wurde. Die Förderung Selbstständiger hat 2018 in allen Bundesländern – außer in Kärnten – an Bedeutung verloren, nimmt aber insgesamt, wie bereits weiter oben angemerkt, relativ wenig Gewicht ein.

Lohnförderungen, konkret die Entgelt- und Arbeitsplatzsicherungsbeihilfen, wurden im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr öfters gewährt (österreichweit +9% gegenüber dem Vorjahr). Diese Zunahme geht jedoch vor allem auf die südlichen Bundesländer Steiermark und Kärnten zurück. In der Steiermark hat sich die Anzahl der bewilligten Lohnförderungen mehr als verdoppelt und in Kärnten liegt ein Plus von 12% vor. In den anderen Bundesländern zeigt sich eine relative Konstanz dieses Förderinstrumentes mit lediglich geringen Veränderungen im Jahresvergleich zwischen +3% bis -4%.

Die Lohnförderungen können als ein zentrales arbeitsplatzbezogenes Instrument gesehen werden, zielen sie doch im Kern auf den Zugang und die Sicherung konkreter Arbeitsplätze, während Ausbildungs- und Mobilitätsbeihilfen die Beschäftigungsfähigkeit im weiteren Sinne adressieren.

Für die Entgelt- und Arbeitsplatzsicherungsbeihilfen liegen uns weitere Informationen – u.a. nach Geschlecht – für den Zeitraum der Jahre 2017, 2018 und 1. Halbjahr 2019 vor. Damit lassen sich diese Lohnförderungen für die hier im Fokus stehende Frage der Chancengleichheit von Frauen mit Behinderung(en) etwas näher charakterisieren.

5.1.1 Lohnförderungen: Entgelt- und Arbeitsplatzsicherungsbeihilfen im Zeitraum 2017 bis 1. Halbjahr 2019

Die **Entgeltbeihilfe** (EBH) dient dem Ausgleich behinderungsbedingter Leistungseinschränkungen am Arbeitsplatz und mittels der **Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe** (ASB) wird versucht gefährdete Arbeits- oder Ausbildungsplätze zu erhalten, indem ein Teil der Lohn- und Ausbildungskosten übernommen wird (siehe für Informationen auch www.sozialministeriumservice.at). Für diese beiden Zuschussvarianten liegen uns pro Bundesland Informationen zur Anzahl der Bewilligungen und Ausgaben, jeweils nach Geschlecht und Altersgruppen, vor.

Vorweg, der Schwerpunkt innerhalb dieser beiden Förderungsarten liegt klar beim Entgeltzuschuss. In den zweieinhalb Beobachtungsjahren wurden insgesamt gut 15.900 Entgeltzuschüsse bewilligt gegenüber gut 550 Arbeitsplatzsicherungszuschüsse (siehe Tabelle 97ff im Anhang).

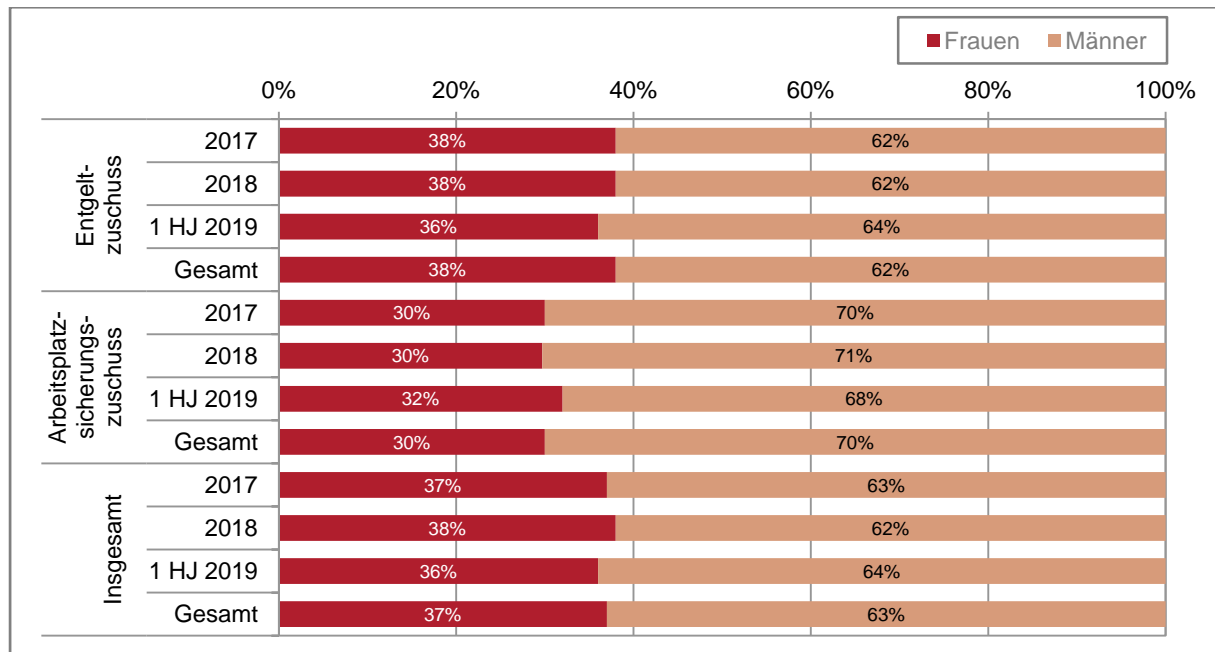
Gemeinsam ist beiden Zuschussarten, dass ein **geringerer Frauen- als Männeranteil** vorliegt. Dies gilt sowohl bei Betrachtung der Anzahl der **Bewilligungen** als auch den damit verbundenen **Ausgaben**.

Beim Entgeltzuschuss beträgt die Frauenquote in den Jahren 2017 und 2018 38% und im 1. Halbjahr 2019 36%. Bei den Arbeitsplatzsicherungszuschüssen fällt die Quote mit 30% noch etwas geringer aus, wenngleich zuletzt (1. Halbjahr 2019) eine leichte Steigerung auf 32% vorliegt.

Blickt man auf die mit den Bewilligungen verbundenen Auszahlungen, sinkt der Frauenanteil etwas ab: Bei Entgeltzuschüssen entfallen 35% der Mittel im gesamten Zeitraum auf Frauen, bei Arbeitsplatzsicherungszuschüssen 27%.

In beiden Perspektiven verbleiben die Frauenanteile damit unterhalb des Frauenanteils bei den begünstigt Behinderten insgesamt (2018: 43%), sowie auch unter dem Frauenanteil der erwerbstätigen begünstigten Behinderten (2018: 42%). Ein geringerer Frauenanteil bei Lohnförderungen kann also nicht mit einer ebensolchen geschlechtsspezifischen Verteilung bei den potentiellen AdressatInnen erklärt werden.

Abbildung 14: Bewilligter Lohnförderungsverfahren, nach Geschlecht (2017 bis 1. Halbjahr 2019)

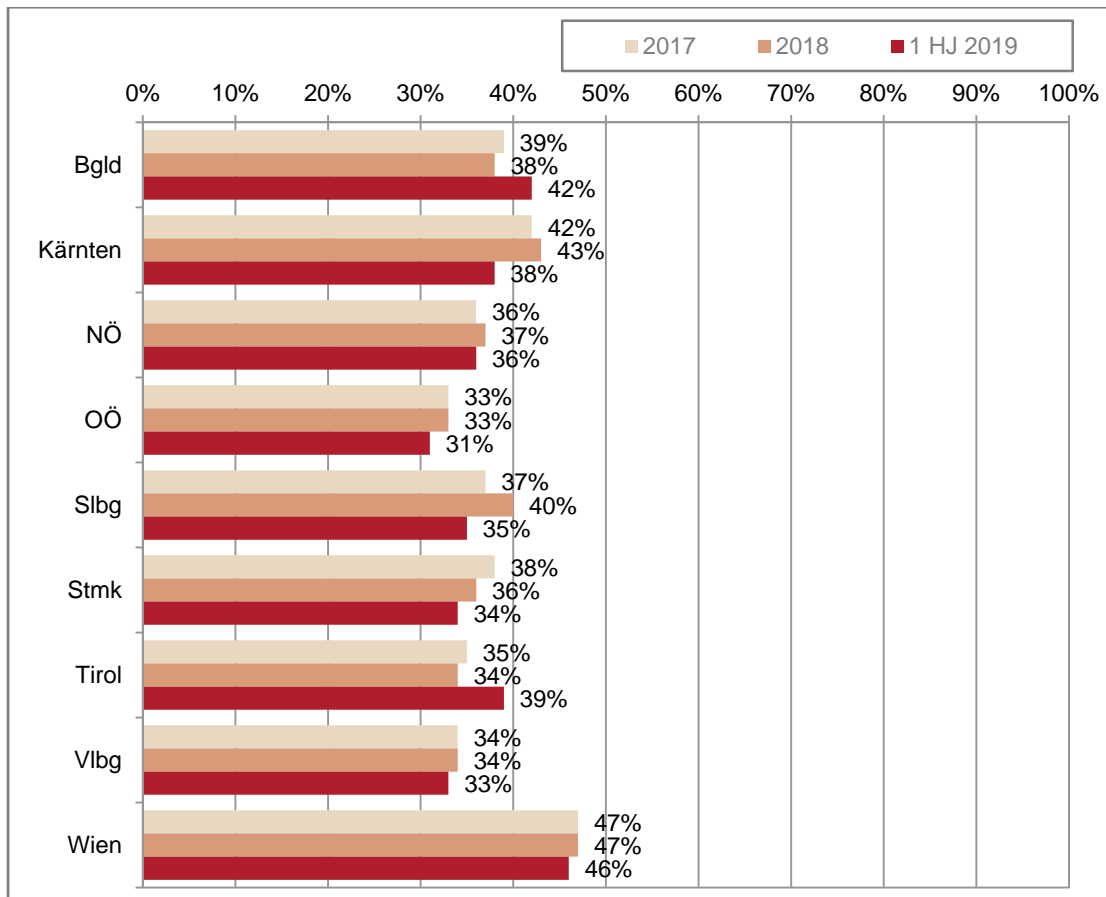


Quelle: L&R Datenaufbereitung ‚SMS Cognos INDV, eingefrorene Datenstände für 2017 und 2018, Anzahl der Verfahren zum Stand 1.7.2019‘, Frauen n=6.145, Männer n=10.323

Das Bild geringerer Frauen- als Männeranteile bleibt auch in einer **regionalen Perspektive** bestehen, wenngleich nach Bundesländern durchaus Unterschiede ersichtlich werden. Gemessen an den bewilligten Lohnförderungen weist Wien in allen Beobachtungsjahren den höchsten Frauenanteil mit knapp 50% auf. In den anderen Bundesländern liegt der Anteil zwischen etwa einem Drittel (OÖ) bis zu gut 40%, wie zuletzt (1. Halbjahr 2019) beispielsweise im Burgenland.

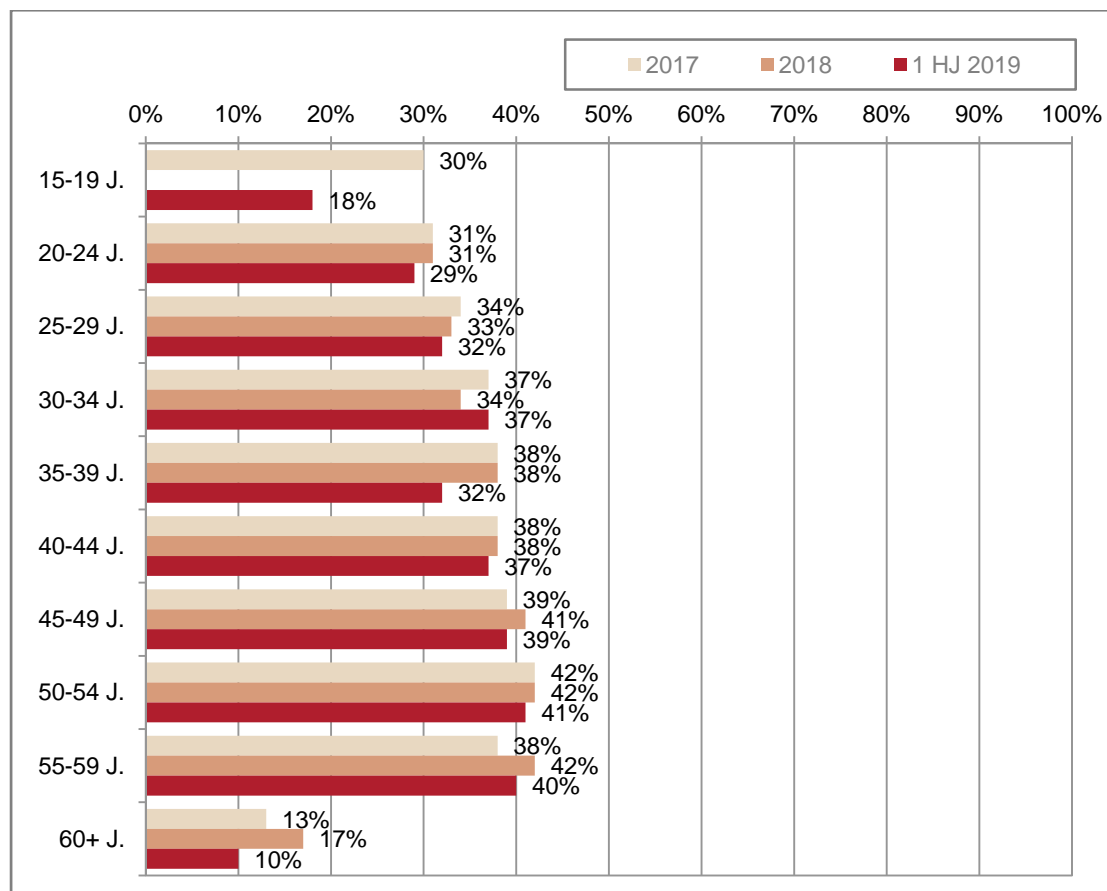
Entlang der **Altersgruppen** zeigt sich ebenfalls, dass ein geringerer Anteil von Bewilligungen auf Frauen entfällt. Hier steigt die Frauenquote tendenziell mit dem Alter leicht an.

Abbildung 15: Bewilligte Lohnförderungsverfahren (EBH und ASB): Frauenanteil pro Bundesland, (2017 bis 1. Halbjahr 2019)



Quelle: L&R Datenaufbereitung ‚SMS Cognos INDV, eingefrorene Datenstände für 2017 und 2018, Anzahl der Verfahren zum Stand 1.7.2019‘, 2017 n=6.188, 2018 n=6.720, 1. HJ 2019 n=3.560

Abbildung 16: Bewilligte Lohnförderungsverfahren (EBH und ASB): Frauenanteil pro Altersgruppen, (2017 bis 1. Halbjahr 2019)



Quelle: L&R Datenaufbereitung ‚SMS Cognos INDV, eingefrorene Datenstände für 2017 und 2018, Anzahl der Verfahren zum Stand 1.7.2019‘, 2017 n=6.188, 2018 n=6.720, 1. HJ 2019 n=3.560

5.2 Arbeitsmarktprojekte

Neben arbeitsplatzbezogenen finanziellen Förderungen und Beihilfen besteht eine breite Palette an Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung(en) in Form von Arbeitsmarktprojekten. Ziel ist es auch hier den Einstieg in den Arbeitsmarkt und die Sicherung bestehender Arbeitsplätze zu ermöglichen. Ein Großteil der Projekte ist im Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) zusammengefasst (siehe dazu www.neba.at, www.sozialministeriumservice.at/Arbeitsmarktprojekte/Arbeitsmarktprojekte.de.html) für welche uns weitere Informationen, u. a. nach Geschlecht, zur Verfügung gestellt wurden. Konkret handelt es sich um folgende Maßnahmen:

- **Arbeitsassistentz:** Sie bieten Begleitung bei der beruflichen (Erst-)Integration und unterstützen bei Konflikten und Schwierigkeiten am Arbeitsplatz.
- **Jobcoaching:** Im Rahmen von Jobcoaching erfolgt eine Ein- oder Umschulung von MitarbeiterInnen durch externe Betreuende, um die Betriebe zu entlasten.
- **Berufsausbildungsassistentz:** Sie unterstützt Jugendliche bei der betrieblichen und schulischen Ausbildung im Rahmen einer verlängerten Lehrausbildung oder beim Erwerb einer Teilqualifikation in einem Lehrberuf.
- **Jugendcoaching:** Das Jugendcoaching unterstützt Jugendliche ab Ende der Schulpflicht an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf.

- **Produktionsschule²⁸**: Die Produktionsschulen ermöglichen Jugendlichen, über einen (Wieder-)Einstieg in eine Ausbildung, höhere Qualifikationen zu erlangen, um so die Arbeitsmarktintegration zu erleichtern.
- **Technische Assistenz** pauschaliert, also die Adaptierung von Arbeitsplätzen mit blinden- und sehbehindertenspezifischen Hilfsmittel.

Die **Anzahl der NEBA Projekte** lag in den vergangenen Jahren bei rund 180 (siehe Tabelle 102 im Anhang). Damit wurden im Schnitt der Jahre 2015 bis 2018 gut 70.000 **Frauen und Männer** pro Jahr bei ihrer Arbeitsmarktintegration unterstützt. Der **Frauenanteil** über alle NEBA-Projekte gemeinsam liegt im Zeitvergleich stabil bei gut 40% (siehe Tabelle 14 unten). Entlang der **einzelnen Projektbereiche** zeigen sich allerdings durchaus genderspezifische Unterschiede: So sind vor allem in Berufsausbildungsassistenzen unterdurchschnittlich viele junge Frauen zu finden (rund 30% pro Jahr), jenem Angebot mit der vergleichsweise längsten Teilnahmedauer. Demgegenüber findet sich bei technischen Assistenzen, Maßnahmen mit einer meist vergleichsweise kurzen Dauer, ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil von gut 50%.

Tabelle 14: NEBA-Teilnahmen*: Frauenanteil pro Maßnahme (2015 bis 1. Halbjahr 2019)

		Geschlecht					
		Weiblich		Männlich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Jugendcoaching	2015	15.378	43%	20.279	57%	35.657	100%
	2016	18.214	43%	24.181	57%	42.395	100%
	2017	21.749	44%	28.232	56%	49.981	100%
	2018	24.587	44%	31.032	56%	55.619	100%
	1 HJ 2019	14.932	44%	18.774	56%	33.706	100%
	Gesamt	74.072	44%	94.641	56%	168.713	100%
Produktionsschule	2015	858	40%	1.305	60%	2.163	100%
	2016	1.206	39%	1.873	61%	3.079	100%
	2017	1.437	38%	2.336	62%	3.773	100%
	2018	1.858	39%	2.916	61%	4.774	100%
	1 HJ 2019	1.385	40%	2.037	60%	3.422	100%
	Gesamt	4.377	39%	6.882	61%	11.259	100%
Berufsausbildungsassistenz	2015	2.229	32%	4.706	68%	6.935	100%
	2016	2.392	31%	5.224	69%	7.616	100%
	2017	2.449	30%	5.656	70%	8.105	100%
	2018	2.811	30%	6.676	70%	9.487	100%
	1 HJ 2019	2.260	29%	5.541	71%	7.801	100%
	Gesamt	5.717	32%	12.425	68%	18.142	100%
Arbeitsassistenz	2015	6.095	45%	7.377	55%	13.472	100%
	2016	6.405	46%	7.621	54%	14.026	100%
	2017	7.126	48%	7.745	52%	14.871	100%
	2018	7.438	48%	8.092	52%	15.530	100%
	1 HJ 2019	5.489	47%	6.101	53%	11.590	100%
	Gesamt	24.827	46%	28.574	54%	53.401	100%
Jobcoaching	2015	493	46%	583	54%	1.076	100%
	2016	561	46%	650	54%	1.211	100%
	2017	694	49%	717	51%	1.411	100%
	2018	737	47%	832	53%	1.569	100%
	1 HJ 2019	415	42%	584	58%	999	100%
	Gesamt	2.385	47%	2.736	53%	5.121	100%
Technische Assistenz pauschaliert	2015	--	--	--	--	--	--
	2016	103	55%	83	45%	186	100%
	2017	115	54%	98	46%	213	100%
	2018	107	51%	101	49%	208	100%
	1 HJ 2019	69	55%	57	45%	126	100%
	Gesamt	317	54%	275	46%	592	100%
Insgesamt	2015	25.053	42%	34.250	58%	59.303	100%

²⁸ Das Angebot der Produktionsschulen wurde ab Beginn 2020 in AusbildungsFit (AFit) umbenannt.

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
2016	28.881	42%	39.632	58%	68.513	100%
2017	33.570	43%	44.784	57%	78.354	100%
2018	37.538	43%	49.649	57%	87.187	100%
1 HJ 2019	24.550	43%	33.094	57%	57.644	100%
Gesamt	111.695	43%	145.533	57%	257.228	100%

Quelle: L&R Datenaufbereitung Sozialministerium „UeW v2 export vom 18.07.2019“; 2015 n=59.303, 2016 n=68.513, 2017 n=78.354, 2018 n=87.187, 1. HJ 2019 n=57.644; *Beim jeweiligen Jahr ist jede Teilnahme gezählt wenn, sie mit mind. 1 Tag des Jahres gedauert hat. Bei "Gesamt" ist jede Teilnahme im Zeitraum nur einmal gezählt. Da Teilnahmen über die Jahre hinweg vorliegen können, ist eine Summenbildung über die Jahre in Folge unzulässig.

Jugendcoaching, Produktionsschule und Berufsausbildungsassistenz unterstützen, wie einleitend festgehalten, junge Menschen mit Behinderung(en), während die Arbeitsassistenz und das Jobcoaching sich an alle DienstnehmerInnen mit Behinderung(en) richtet. Entsprechend unterschiedlich ist die **Altersstruktur** der TeilnehmerInnen in diesen Maßnahmen. Im Interessenfokus hier steht allerdings wiederum die Frage nach der geschlechtsspezifischen Verteilung der TeilnehmerInnen. Die Ergebnisse zeigen, dass bei den Maßnahmen für Jugendliche und jungen Erwachsenen mit Behinderung(en), wo insgesamt weniger Frauen als Männer zu finden sind, dies – wenn auch mit gewissen Schwankungen – auch entlang des Eintrittsalters der TeilnehmerInnen zutrifft. In keiner Altersgruppe bilden Frauen die Mehrheit (siehe Tabelle 106 im Anhang).

Bei Arbeitsassistenzen und Jobcoaching verändert sich das Bild merklich. Hier zeigt sich parallel zur Zunahme des Eintrittsalters ein steigender Frauenanteil. In den mittleren und höheren Altersgruppen werden zu rund 50% Frauen unterstützt (siehe Tabelle 107 im Anhang).

Die auf Bundesebene bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede entlang der einzelnen Maßnahmen, spiegeln die Situation in den neun **Bundesländern**, wenn auch mehr / minder deutliche Schwankungen im Vergleich der einzelnen Länder bestehen (siehe Tabelle 108 und Tabelle 109 im Anhang).

Im Rahmen der Berufsausbildungsassistenz sind – wie die bundesweiten Daten bereits zeigten – tendenziell vergleichsweise wenige Frauen inkludiert. Ausnahmen stellen allerdings das Burgenland und Vorarlberg dar, wo in allen Beobachtungsjahren im Vergleich zu den anderen Bundesländern relativ viele Teilnahmen auf Frauen entfallen. Damit ist der Frauenanteil hier nicht wesentlich niedriger wie in anderen Angebotsschienen.

Bei Arbeitsassistenzen fällt Niederösterreich auf, wo in allen Jahren der Frauenanteil bei gut 50% ist. In anderen Bundesländern war dies nur vereinzelt der Fall, wie beispielsweise zuletzt (2018) in Oberösterreich mit einem Frauenanteil von 51%. Mehrheitlich weibliche Teilnahmen finden sich sonst lediglich beim Jobcoaching. Während hier in einigen Bundesländern mehr Frauen als Männer teilnehmen, zeigt sich in Oberösterreich eine umgekehrte Situation mit einem deutlich unterdurchschnittlichen Frauenanteil von max. 28% (Jahr 2018).

6 Schlussfolgerungen

Im Rahmen des Forschungsprojekts „*Chancengleichheit für Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt. Hindernisse – Herausforderungen – Lösungsansätze*“ wurden Erwerbssituationen und die Arbeitsmarktchancen von Frauen mit Behinderungen nach Arbeitsmarktindikatoren wie Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Einkommen und Arbeitszeit vor dem Hintergrund anderer biografischer Merkmale wie Art der Behinderung, Alter oder Bildungsgrad umfassend analysiert. Daraus wurden Vorschläge für Lösungsansätze zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt entwickelt. Das Forschungsdesign umfasste sowohl qualitative und als auch quantitative Methoden. Im Zuge des qualitativen Moduls wurden mit Frauen mit Behinderungen (40 Interviewpartnerinnen), die sich in der Berufseinstiegsphase, auf Arbeitsuche, in RehaGeld-Bezug oder in Erwerbstätigkeit befanden, als auch mit ExpertInnen (13 InterviewpartnerInnen) ausführliche Interviews zum Thema „Erwerbssituation von Frauen mit Behinderungen“ durchgeführt. Im quantitativen Modul wurde eine detaillierte Analyse von (Mikro-)Daten wie der Beschäftigungsstatistik, Daten zu begünstigten Behinderten sowie Daten zur passiven und aktiven Arbeitsmarktpolitik, die u.a. vom BMASGK, dem AMS und dem SMS zur Verfügung gestellt wurden, vorgenommen.

6.1 Arbeitsmarktlage von Frauen mit Behinderungen mit Begünstigtenstatus

Um einen breiteren Einblick in die Arbeitsmarktlage von Frauen mit Behinderungen zu bekommen, wurden **die verfügbaren Daten rund um Beschäftigung, Arbeitskräftepotential, Einkommen und Arbeitslosigkeit ausgewertet und die wichtigsten Aussagen aus Geschlechtersicht in Bezug auf die Gruppe der begünstigt Behinderten** dargestellt.

Im Jahresdurchschnitt 2018 sind den administrativen Daten des Sozialministeriums zufolge 58.473 begünstigt behinderte Personen im Rahmen einer **unselbständigen Beschäftigung** tätig. Seit 2015 ist ein Zuwachs festzustellen, der zum größten Teil dem Segment der Frauen zuzurechnen ist: Waren 2015 22.732 Frauen im Jahresdurchschnitt unselbständig beschäftigt, so sind im Jahresdurchschnitt 2018 bereits 24.629 Frauen zu zählen, der **Frauenanteil hat sich damit von 40,8% im Jahr 2015 auf 42,1% im Jahr 2018 erhöht**. Altersspezifische Vergleiche zwischen begünstigt behinderten Beschäftigten und der Gesamtheit aller Beschäftigten zeigen, dass bei begünstigt Behinderten ein **stärkeres Gewicht auf älteren Personen** liegt. Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen. Im Gegenzug sind jüngere Beschäftigte unter den begünstigten Behinderten deutlich seltener zu finden als unter der Vergleichsgruppe.

Im Jahresdurchschnitt 2018 verzeichnen 3.459 begünstigt behinderte Personen ein Einkommen aus **selbständiger Beschäftigung**. Im Zeitverlauf 2010 bis 2018 ist der Bestand rückläufig (10% weniger als 2010); Der Frauenanteil ist über die Beobachtungsjahre 2010 bis 2018 dabei relativ konstant und bewegt sich zwischen 27,3% und 28,5%.

Ein **Vergleich von begünstigt behinderten selbständig Beschäftigten mit der Gesamtheit der selbständig Beschäftigten** ergibt sehr deutliche Differenzen. Am Beispiel des Jahres 2018 wird ersichtlich, dass in der Gesamtheit der selbständig Beschäftigten der Frauenanteil 43,1% beträgt, mit Zuwachsraten von durchschnittlich 0,4 Prozentpunkten pro Jahr seit dem Jahr 2010. Demgegenüber ist der Frauenanteil von 28,2% im Jahr 2018 unter den begünstigt behindert selbständig Tätigen deutlich niedriger und weist auch eine viel niedrigere Zuwachsdynamik von rund 0,1 Prozentpunkten pro Jahr auf.

Altersspezifische Analysen zeigen ähnlich wie bei den unselbständig Beschäftigten auch bei den selbständig Beschäftigten mit Status „begünstigt behindert“ im Vergleich zur selbständig erwerbstätigen Gesamtbevölkerung **höhere Anteilswerte bei älteren Personen**.

In Bezug auf die **Branchen**, in denen begünstigt Behinderte tätig sind, ist Folgendes festzuhalten: Sowohl begünstigt behinderte Frauen als auch Männer sind deutlich häufiger als der Durchschnitt des Arbeitskräftepotenzials im Bereich der öffentlichen Hand, im Sozialwesen und im Bereich der Interessensvertretungen beschäftigt. Weiters finden sich etwas höhere Aufkommen bei begünstigt behinderten Frauen im Bereich der Interessensvertretungen, in der Produktion von Metallerzeugnissen und der Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren und im Bereich der Post- Kurier- und Expressdienste. Zu den Branchen, in denen begünstigt behinderte Frauen seltener tätig sind, zählen in erster Linie die Land- und Forstwirtschaft, die Herstellung von Textilien, der Hochbau, Beherbergung und Gastronomie, das Verlagswesen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Rechts- und Steuerberatung, Unternehmensberatung, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Freiberufliche und technische Tätigkeiten, Arbeitskräfteüberlassung sowie Reisebüros und Dienstleistungen im Bereich Sport, Unterhaltung und Erholung.

Ein Vergleich mit der **Arbeitslosenquote** für das gesamte Arbeitskräftepotenzial des Jahres 2018 zeigt, dass begünstigt Behinderte ein gering überdurchschnittliches Arbeitslosenrisiko haben. Bei begünstigt behinderten Frauen liegt es 0,2 Prozentpunkte über dem Durchschnitt, bei begünstigt behinderten Männern 0,5 Prozentpunkte über dem Durchschnitt. Altersspezifische Analysen zeigen dabei sowohl für Frauen als auch für Männer vor dem Hintergrund der Vergleichsgruppe überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquoten bei jüngeren begünstigt Behinderten bis 39 Jahren, hingegen vergleichsweise unterdurchschnittliche Arbeitslosenquoten bei begünstigt Behinderten ab 50 Jahren. Regionalanalysen zeigen für begünstigt behinderte Frauen deutlich höhere Arbeitslosenquoten in den beiden Bundesländern Vorarlberg und Kärnten. Vergleichsweise geringe Arbeitslosenquote zeigen sich demgegenüber für Oberösterreich und die Steiermark. Ähnliche Regionaltrends finden sich bei begünstigt behinderten Männern.

Sowohl bei begünstigt behinderten Frauen als auch bei Männern ist ein Absinken der **Erwerbsquote** in den letzten Jahren zu beobachten. Betrug diese im Jahr 2010 bei begünstigt behinderten Frauen 64,5%, war im Jahr 2018 eine Erwerbsquote von 61,2% gegeben. Begünstigt behinderte Männer gingen im Jahr 2010 von einem deutlich höheren Niveau aus, hatten aber noch stärkere Einbußen zu verzeichnen: Im Jahr 2010 betrug für diese Gruppe die Erwerbsquote 71,2%, im Jahr 2018 nur mehr 65,9%.

In Bezug auf **Einkommen** kann Folgendes festgehalten werden: Grundsätzlich zeigt sich, dass der Medianwert des Monatseinkommens von begünstigt behindert Beschäftigten höher ausfällt als unter der Vergleichsgruppe der unselbständig Beschäftigten ohne Begünstigtenstatus. Im Jahresdurchschnitt 2018 beträgt das Monatseinkommen von begünstigt behindert Beschäftigten 2.858€, unter der Vergleichsgruppe hingegen 2.768€. Für das höhere Medianeinkommen können zwei Ursachen identifiziert werden: Erstens sind ältere Personen mit den entsprechend dem Senioritätsprinzip folgenden höheren Gehältern unter der Gruppe der begünstigt Behinderten häufiger vertreten als unter der Vergleichsgruppe. Zweitens haben begünstigt Behinderte ab 40 Jahren ein höheres Durchschnittsgehalt zu verzeichnen als die Beschäftigten im selben Alter in der Vergleichsgruppe.

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede (Gender Pay Gap) sind ein zentraler Indikator für die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern. Für unselbständig beschäftigt begünstigt behinderte Frauen und Männer liegt der Gender Pay Gap in den Jahren 2010 bis 2018 relativ stabil zwischen 26,2% und 25,1%. Im Vergleich: der entsprechende Einkommensunterschied bei unselbständig Beschäftigten ohne Status begünstigt behindert fällt mit

Werten zwischen 32,8% und 30,4% höher aus – dennoch ist auch die Lücke von über 25% bei der Gruppe der begünstigt behinderten Personen als sehr hoch zu bezeichnen.

Altersspezifische Analysen zeigen, dass der Gender Pay Gap bei begünstigt behinderten Personen quer über alle Altersgruppen relativ ähnlich ist und nur in der Gruppe der bis 19-jährigen bzw. über 60-jährigen Personen deutlich geringer ausfällt (bei unter bzw. rund 15%). Hier sind doch deutliche Unterschiede zur Vergleichsgruppe der Beschäftigten ohne diesem Status erkennbar, wo es deutliche Ausprägungen im Haupterwerbalter gibt. **Bundesland-spezifische Analysen** zum Gender Pay Gap anhand des Jahres 2018 zeigen zudem enorme Unterschiede zwischen den Bundesländern. Während in Wien der niedrigste Einkommensunterschied zwischen begünstigt behinderten Frauen und Männern gemessen wird – nämlich 10,4% – verzeichnen Oberösterreich (33,9%) und Vorarlberg (34,1%) und Tirol (30,3%) Werte über 30%. Für diese enormen Unterschiede liegen bislang keine näheren Analysen vor; insgesamt bedürfte es tiefergehender Analysen, welche Faktoren zum Gender Pay Gap in dieser Gruppe beitragen und mitverantwortlich sind.

Im Jahr 2018 sind durchschnittlich 6.761 **AMS-KundInnen** mit dem Status begünstigt behindert vorgemerkt (Anteil von 1,6% der Gesamtzahl der Vorgemerkten des Jahres 2018). Sehr deutliche Unterschiede zeigen sich dabei im Frauenanteil. Wo unter allen Vorgemerkten im Jahresdurchschnitt 2018 der Frauenanteil 45,1% beträgt, sind unter den begünstigt Behinderten lediglich 39,2%. Im Zeitverlauf 2014 bis 2018 zeigt sich, dass die Zahl der weiblichen begünstigt behinderten AMS-Kundinnen zurückgeht. Waren im Jahr 2014 noch 3.438 dieser Gruppe zuzurechnen, beläuft sich der Jahresdurchschnittsbestand im Jahr 2018 nur mehr auf 2.652 Frauen. Altersanalysen zeigen sehr deutliche Unterschiede zwischen AMS-KundInnen mit dem Status „begünstigt“ und der Gesamtheit der AMS-KundInnen. Von der Tendenz sind hier ähnliche Strukturen gegeben wie im Falle des Arbeitskräftepotenzials.

Analysen zur **Ausbildung** liefern das folgende Bild: Sowohl begünstigt behinderte Frauen als auch Männer weisen im Vergleich zur Gesamtheit der KundInnen des AMS ein unterdurchschnittliches Bildungsniveau auf. Tertiäre Ausbildungswege wurden weitaus seltener beschritten, ebenso seltener werden AHS oder BHS besucht. Auf der anderen Seite finden sich bei den begünstigt behinderten Frauen häufiger Frauen mit maximal Pflichtschulniveau als in der Vergleichsgruppe. Gleiches gilt für Lehrabschlüsse.

Deutliche Hinweise auf eine **längere Geschäftsfalldauer** bei begünstigt behinderten KundInnen des AMS liefern die Analysen zum Status langzeitbeschäftigungslos (LZBL) und arbeitsmarktferne Lage (AMFP). Anhand der Jahresdurchschnittsdaten 2018 entfällt der Status LZBL auf 51,2% der begünstigt behinderten Frauen, hingegen nur auf 32,9% aller weiblichen AMS-KundInnen.

Die durchschnittliche **Höhe der Tagsätze** folgt nicht dem Trend der überdurchschnittlich hohen Einkommen von begünstigt behinderten Personen im Gegensatz zur Gesamtgruppe der unselbständig Beschäftigten. Den Jahresdurchschnittsdaten 2018 ist zu entnehmen, dass begünstigt behinderte KundInnen des AMS mit 26,56€ eine um 8,0% geringere Höhe der Transferleistungen zu verzeichnen haben als die Gesamtheit aller AMS-KundInnen mit 28,88€. In weiterer Folge ist davon auszugehen, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko bei begünstigt Behinderten in niedrigeren Einkommensklassen höher ausfallen dürfte als unter der Gesamtheit aller AMS-KundInnen.

6.2 Frauenanteil in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und an finanziellen Förderungen

Die Ergebnisse der Datenauswertung zeigen, dass begünstigt behinderte weibliche KundInnen des AMS vor dem Vergleichshintergrund aller weiblicher KundInnen in leicht unterdurchschnittlichem Ausmaß in arbeitsmarktpolitische **Maßnahmen** einbezogen wurden. So fällt am Beispiel der Jahresdurchschnittswerte 2018 das Ausmaß der Integration für begünstigt behinderte weibliche KundInnen mit 27,0% um 2,3 Prozentpunkte geringer aus als bei der Gesamtheit der weiblichen KundInnen mit 29,3%. Bei Detailbetrachtung wird sichtbar, dass die Differenz auf den erheblich geringeren Anteil der Teilnahmen an Qualifizierungen zurückzuführen ist.

Seitens des **Sozialministeriumsservice** werden außerdem **arbeitsplatzbezogene finanzielle Förderungen und Beihilfen** gewährt, mit der Zielsetzung es Menschen mit Behinderungen zu erleichtern eine Beschäftigung zu finden, auszuüben und so zur Gleichstellung in der Arbeitswelt beizutragen.

Von den unterschiedlichen Individualförderungen liegen uns nur aus dem Bereich **Lohnförderung** geschlechtsdifferenzierte Daten vor. Hier kann zwischen Entgeltbeihilfe (dient dem Ausgleich behinderungsbedingter Leistungseinschränkungen am Arbeitsplatz) und der Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe unterschieden werden. Bei beiden Zuschussarten liegt der **Frauenanteil unterhalb des Frauenanteils bei den begünstigt Behinderten insgesamt**. Beim Entgeltzuschuss beträgt die Frauenquote im 1. Halbjahr 2019 36%, bei den Arbeitsplatzsicherungszuschüssen 32%.

Neben arbeitsplatzbezogenen finanziellen Förderungen und Beihilfen besteht eine breite Palette an Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderungen in Form von Arbeitsmarktprojekten. Ziel dieser ist es, den Einstieg in den Arbeitsmarkt und die Sicherung bestehender Arbeitsplätze zu ermöglichen. Darunter fallen Maßnahmen wie Arbeitsassistenz, Jobcoaching, Berufsausbildungsassistenz, Jugendcoaching, Produktionsschulen sowie technische Assistenz. Der **Frauenanteil** liegt über alle Projekte gemeinsam im Zeitvergleich **stabil bei gut 40%**. Entlang der **einzelnen Projektbereiche** zeigen sich durchaus genderspezifische Unterschiede: So sind vor allem in Berufsausbildungsassistenzen, darunter fallen Angebote mit der vergleichsweise längsten Teilnahmedauer, relativ wenige junge Frauen zu finden (rund 30% pro Jahr). Demgegenüber ist der Frauenanteil bei den technischen Assistenzen, also etwa bei der Beratung und Finanzierung technischer Hilfsmittel, mit etwas über 50% überdurchschnittlich hoch.

6.3 Vorschläge und Lösungsansätze aus frauenspezifischer Perspektive

Frauen mit Behinderungen sind am Arbeitsmarkt mit multidimensionalen Ausgrenzungsmechanismen konfrontiert, wobei die einzelnen Dimensionen nicht immer abgrenzbar voneinander wahrgenommen werden (können). Wie in der Literatur zum Thema Geschlecht und Behinderung konstatiert wird, überlagert das Merkmal Behinderung oftmals das Merkmal Geschlecht und führt zu einem Ausblenden der Wahrnehmung als Frau oder Mann. So berichteten auch nur sehr wenige Interviewpartnerin explizit von einer Benachteiligung als Frau mit Behinderung oder thematisiert das Frau-Sein als Ursache für Benachteiligungen. Die Behinderungen stehen meist im Vordergrund, wenn über Benachteiligungen gesprochen wird. Dies ist als Hinweise darauf zu sehen, dass es das Bewusstsein dieser multidimensionalen Bedarfslagen von Frauen mit Behinderungen zu schärfen gilt, vor allem wenn es sich

um den Beratungs- und Förderkontext am Arbeitsmarkt handelt. Dies betrifft zum einen die Programmierung von arbeitsmarktpolitischen Angeboten und zum anderen die Sensibilisierung der arbeitsmarktpolitischen BeraterInnen und TrainerInnen.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Behinderungen ist niedriger als jene der Männer mit Behinderungen und auch niedriger als jene der Frauen ohne Behinderungen. Damit sind Frauen einem erhöhten Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung ausgesetzt (vgl. Österreichischer Behindertenrat et al. 2019).

Im Rahmen der vorliegenden Studie konnte die Vielschichtigkeit des Themas sowohl aus der Datenlage als auch aus der Fülle der geführten Interviews aufgezeigt werden. Das Finden einfacher Lösungsansätze ist schwierig, da es sich um Frauen mit Behinderungen in unterschiedlichsten Lebens- und Arbeitsmarktlagen, mit unterschiedlichen Behinderungsarten und Bildungsqualifikationen handelt. Hier werden einige Ansatzpunkte formuliert, die zu mehr Chancengleichheit für Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt beitragen können.

- Ein zentraler Ansatz betrifft die **Sichtbarmachung und die Entstigmatisierung von Menschen mit Behinderungen**. In diesem Zusammenhang wäre es notwendig, den direkten Kontakt zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen zu forcieren, um Vorurteile abzubauen und Wissen zu vermitteln. Dabei ist es insbesondere wichtig, sich in die andere Person hineinzusetzen zu können bzw. einen gedanklichen „Rollentausch“ zu ermöglichen. Darüber hinaus würde das Sichtbarmachen von Menschen mit Behinderungen die öffentliche Wahrnehmung zum Thema verbessern. Durch das Hervorheben positiver Beispiele von Frauen könnte aber auch die Selbstwahrnehmung von Frauen mit Behinderungen gestärkt werden.
- Ein weiterer Ansatz zielt auf **spezifische Angebote und Rahmenbedingungen für Frauen mit Behinderungen** ab. In diesem Zusammenhang wäre der Ausbau von Angeboten/Maßnahmen für Frauen mit Behinderungen wichtig, da dieser Gruppe oft durch multiple Problemlagen der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert wird. Bei der Schaffung von spezifischen Angeboten müsste die individuelle Situation der Frauen berücksichtigt werden – Angebote, die der ganzen Gruppe „übergestülpt“ werden, sind vor dem Hintergrund der Vielfalt an individuellen Herausforderungen nicht zielführend. Besonders gefragt sind außerdem flächendeckende, ganztägige Angebote der Kinderbetreuung und flexiblere Arbeitszeitmodelle sowie gesundheitsfördernde Maßnahmen oder Ausgleichsstrategien. Auch Coachingangebote, um Potenziale von Frauen mit Behinderungen sichtbar zu machen, sollten verstärkt zum Einsatz kommen. In diesem Zusammenhang wäre auch die Ausweitung der persönlichen Assistenz, die im Realisieren von Kompetenzen eine tragende Rolle spielt, auf breitere Personengruppen und eine Erhöhung der bewilligten Stunden zielführend.
- In Bezug auf **Berufswege und Berufsorientierung** wird eine **Verbreiterung der Angebote und eine Entstereotypisierung** als notwendig erachtet. Dies vor dem Hintergrund, dass Ausbildungsangebote häufig als behinderungs- und geschlechtsspezifisch einschränkend wahrgenommen werden (hier wurde häufig das Beispiel genannt, dass eine blinde Frau in einem Büro als Telefonistin eingesetzt werden soll). Um chancengleiche Bildungswege zu ermöglichen und die Potenziale von Frauen mit Behinderungen voll ausschöpfen zu können, wäre ein inklusiv ausgerichtetes Schul- und Kindergartensystem notwendig, das durchgehende Unterstützung in allen Schultypen ermöglicht. Auch das Einbeziehen der Eltern wäre wichtig, um auf die Potenziale ihrer Kinder aufmerksam zu machen. Zudem wären Berufspraktika am regulären Arbeitsmarkt sinnvoll, um das Heranführen an den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Ein Fokus sollte auch auf die Weiter- (Qualifizierung) von Frauen mit Behinderungen im Bereich digitaler Skills gelegt werden.
- **Frauenspezifischer Fokus auf Berufsausbildung:** Die unterdurchschnittlichen Frauenanteile in bestimmten Angeboten – allen voran die Berufsausbildungsassistenz – sind ein

Faktum, welches sich auch mit Erkenntnissen aus der Literatur sowie den Ergebnissen der durchgeführten Studie deckt: gerade eine weiterreichende berufliche Ausbildung bzw. Unterstützung dazu wird für junge Frauen weniger gefördert. Hier wäre es wichtig, bereits am Übergang zu einer Berufsausbildung entsprechende Vorfeld-Maßnahmen zu setzen, die auch das schulische und elterliche Umfeld der jungen Frauen einbeziehen und Frauen ermutigen, Berufsausbildungen zu besuchen. Gleichzeitig wäre eine genauere Analyse der angebotenen Berufsausbildungen angezeigt. Aus den ExpertInneninterviews hat sich ergeben, dass sich diese stärker an den „klassischen“ Berufswünschen von Bur-schen orientieren und junge Frauen daher weniger Interesse an Teilhabe haben. Auch frauenspezifische Ansätze könnten hier eine wichtige Ergänzung zum allgemeinen Angebot sein. Die unterdurchschnittliche Partizipation von Frauen an Berufsausbildungen setzt sich auch in höheren Altersstufen, etwa der beruflichen Rehabilitation fort. Auch hier wird argumentiert, dass diese sich stark an männlichen Berufsbildern orientieren und Frauen wenig ansprechen.

- Im Kontext der **Beratung und Unterstützung bei der Arbeitssuche** wird aufgrund der Ergebnisse der vorliegenden Studie insbesondere die Sensibilisierung der zuständigen AkteurInnen und eine differenzierte, individualisierte Herangehensweise in den Beratungssettings empfohlen. So sollten AMS-BeraterInnen zusätzlich zum Diversity-Training auch Disability-Trainings absolvieren, um Frauen mit Behinderungen adäquat unterstützen zu können. Dabei wäre es zielführend, die individuellen Situationen der Frauen ganzheitlich zu betrachten. Besonders im Bereich der Lernschwierigkeiten und psychischen Beeinträchtigungen wird Aufholbedarf verortet. Zudem wäre eine **zentrale Informations- und Beratungsdrehscheibe für Menschen mit Behinderungen** von Vorteil, um die oft unübersichtlichen Angebote besser zu strukturieren bzw. zu vermitteln und um die betroffenen Personen durch die komplexe Förderlandschaft zu geleiten.
- Ein weiterer Ansatz zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen mit Behinderungen betrifft **finanziell unterstützte Teilzeitmodelle**. Ausgleichszahlungen für Personen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung nur reduziert arbeiten können und dadurch nur ein geringes Einkommen haben, wären sinnvoll, um eine Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und dem Armutsrisiko, dem insbesondere Frauen mit Behinderungen ausgesetzt sind, entgegenzuwirken.
- Auch die **Sensibilisierung von Unternehmen und Kooperationen mit Unternehmen** ist eine Voraussetzung für eine Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt. Durch das Einstellen von Personen mit Behinderungen können Vorurteile abgebaut und Lernprozesse angeregt werden, wovon auch Unternehmen profitieren. Zudem wäre eine Informationsoffensive zu rechtlichen Regelungen rund um das Thema Behinderung am Arbeitsplatz notwendig.
- Ein besonders **problematisches Thema** stellen die **Gutachten** dar, die über den Grad der Behinderung entscheiden. Diese werden von vielen als nicht objektiv nachvollziehbar wahrgenommen – in diesem Zusammenhang wird eine Erhöhung der Objektivität und vor allem der Transparenz der Begutachtungsprozesse empfohlen, die über finanzielle Absicherungen von Menschen mit Behinderungen entscheiden.
- Zur Bewertung der geschlechtsspezifischen Situation von Menschen mit Behinderung und zur Entwicklung adäquater Maßnahmen und Strategien in Richtung eines inklusiven Arbeitsmarkts ist eine – schon seit längerem immer wieder von ExpertInnen und Interessenvertretungen eingeforderte - **umfassende Datenbasis** notwendig, wie unter anderem eine geschlechtsspezifische detaillierte Auswertung der Daten von BehindertenpassbezieherInnen.

7 Quellen und Literatur

- AAU – Alpen-Adria-Universität Klagenfurt (Hg.) (2005): Defizitorientierte Behinderungsbegriffe diskriminieren! <http://wwwu.aau.at/bmkz/stolpersteine/st10.htm>
- Boll, Silke (Hg.) (1986): Geschlecht: behindert, besonderes Merkmal: Frau. AG SPAK: Neu-Ulm.
- BMASK - Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2016): Menschen mit Beeinträchtigungen. Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzfragen 4. Quartal 2015. Statistik Austria 2016. Wien
- Degener, Theresia (2010): Die UN-Behindertenrechtskonvention. Grundlage für eine neue inklusive Menschenrechtstheorie. In: Vereinte Nationen. Zeitschrift für die Vereinten Nationen und ihre Sonderorganisationen. 2/2010, S. 57-63.
- Europäische Kommission - Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit (2013): Studie über die Situation von Frauen mit Behinderungen aus Anlass der UN Behindertenrechtskonvention (VC/2007/317). Abschlussbericht für die Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen.
- Ewers zum Rode, Nina (2016): Geschlecht und Behinderung. Methodische Überlegungen. In: Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien 22/1: 11-25.
- Buchinger, Birgit & Gschwandtner, Ulrike (2007): Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt. Eine qualitative Studie. Salzburg: Studie im Auftrag des Land Salzburg im Rahmen von „TEP“ Arbeit für Salzburg.
- Grünbichler, Sylvia & Andree, Barbara (2009): Gehörlose junge Frauen am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft. Möglichkeiten und Grenzen ihrer Partizipation. Institut für Translationswissenschaft Graz: Studie im Auftrag des Bundessozialamt.
- Heger, Manuela & Laubenstein, Désirée (2012): Dran bleiben. Benachteiligungen von jungen Frauen im beruflichen System finden immer noch zu wenig Beachtung. In: impulse, Nr. 60, S. 30-38.
- König, Philipp (2006): Geschlecht und Clearing. Kontexte einer Berufsorientierungsmaßnahme für behinderte und benachteiligte Jugendliche. Wien: Diplomarbeit an der Universität Wien.
- Österreichischer Behindertenrat (2018): Bericht zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Österreich anlässlich des 2. Staatenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschuss über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Wien: Österreichischer Behindertenrat.
- Österreichischer Behindertenrat, Lebenshilfe Österreich, Selbstbestimmt Leben Österreich, Dachverband für berufliche Integration Austria, DAS BAND – gemeinsam vielfältig, Österreichische Behindertenanwaltschaft, KOBV-Österreich, pro mente austria, ÖZIV Bundesverband, Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung (FAB), BIZEPS - Zentrum für Selbstbestimmtes Leben, Jugend am Werk, wienwork - integrative Betriebe und AusbildungsgmbH (2019): Strategische Vorschläge für einen inklusiven Arbeitsmarkt. Umsetzungsvorschläge zur Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt in Österreich. Wien.
- Paierl, Silvia (2009): Benachteiligungskonstellationen von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt. Graz: Studie im Auftrag des Bundessozialamt Landesstelle Steiermark.
- Schröttle, Monika, Hornberg, Claudia, Glammeier, Sandra, Sellach, Brigitte, Kavemann, Barbara, Puhe, Henry, & Zinsmeister, Julia (2013): Lebenssituation und Belastungen von

- Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. Berlin: Studie im Auftrag des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Witt-Löw, Kerstin & Breiter, Marion (2006): LUZIA - Studie zur Lebenssituation arbeitsmarktfremder Frauen mit Behinderung in Wien. Wien: Institut für Ganzheitliche Sozialforschung u. ihre Anwendung.
- SMS (o.J.): Geschäftsbericht 2017, Wien.
- SMS (o.J.): Geschäftsbericht 2018, Wien.
- SMS (o.J.): Geschäftsbericht 2019, Wien.
- Sorger, Claudia & Bergmann, Nadja (2020): Frauen, die behindert werden. Qualitative Studie mit und über Frauen mit Behinderungen in Wien. Artikel erschienen in: Die Zeitschrift monat. Ausgabe 4/2019. Österreichischer Behindertenrat: 16-17.
- Sorger, Claudia & Bergmann Nadja (2020): Frauen, die behindert werden... auf ihrem Weg zur Gleichstellung in Wien. Wien: Studie im Auftrag der MA 57, Frauenservice der Stadt Wien.
- Wiener Monitoringstelle zur Umsetzung der UN-KONVENTION über die RECHTE von Menschen mit Behinderungen (für Wien) (2017): Empfehlung zur „Persönlichen Assistenz“. Wien: Wiener Monitoringstelle.

8 Definitionen

Arbeitslosenbestand

Zum Monatsende-Stichtag bei den Regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice zum Zwecke der Arbeitsvermittlung registrierte Personen, die nicht in Beschäftigung oder Ausbildung (Schulung) stehen. Die regionale Zuordnung erfolgt nach dem Wohnort der Arbeitslosen.

Begünstigte Behinderte

im Sinne Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), sind Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%. Einen Antrag auf den Status einer begünstigt behinderten Person kann beim Sozialministeriumsservice (SMS) gestellt werden, Voraussetzung ist das Feststellen des Grades der Behinderung durch ärztliche Sachverständige. Begünstigt behinderte Personen erhalten u.a. erhöhten Kündigungsschutz, Förderungen im beruflichen Bereich, Zusatzurlaub (sofern im Kollektivvertrag, Dienstrecht oder Betriebsvereinbarungen vorgesehen), steuerliche Vergünstigungen sowie Fahrpreisermäßigungen (SMS 2019).

BehindertenpassbezieherInnen

„Anspruch auf einen Behindertenpass haben Personen mit einem Grad der Behinderung oder einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50%, die in Österreich ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben“ (SMS 2019). Der Grad der Behinderung kann, wie beim Antrag auf Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigt Behinderten, durch ärztliche Sachverständige des SMS festgestellt werden. Der Antrag für einen Behindertenpass wird ebenfalls beim SMS eingereicht. Zuletzt (2016; siehe Sozialministeriumsservice, Geschäftsbericht 2016 und 2017) waren in Österreich knapp 400.000 Behindertenpässe ausgestellt. Im Jahr 2017 wurden gut 35.000 neue Pässe ausgestellt, im Jahr 2018 waren es 46.435 und im Jahr 2019 wurden 50.926 Pässe neu ausgestellt. Wie viele Personen davon im erwerbsfähigen Alter sind oder am Arbeitsmarkt teilhaben, ist den Daten nicht zu entnehmen.

Der Behindertenpass stellt keine Voraussetzung für den Antrag auf die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigt Behinderten dar und kann unabhängig davon beantragt werden. Der Kreis der begünstigt Behinderten und der Kreis der BehindertenpassbesitzerInnen sind also zwei unterschiedliche, bei denen es zwar zu Überschneidungen kommen kann, aber nicht muss.

Jahresdurchschnittsbestand

Arithmetisches Mittel der 12 Stichtagsbestände.

Langzeitbeschäftigungslose Personen (LZBL) und Geschäftsfalldauer (GFD)

- Zur Berechnung der Langzeitbeschäftigungslosigkeit werden alle Episoden mit den Stati
 - "Abklärung der Arbeitsfähigkeit/Gesundheitsstraße",
 - "arbeitslos",
 - "lehrstellensuchend",
 - "in Schulung",
 - "BezieherInnen eines Fachkräftestipendiums" und
 - "Schulung Reha mit Umschulungsgeld"

- mit Unterbrechungen von ≤ 62 Tagen (unabhängig von ihrer Dauer) zu einem Geschäftsfall zusammengehängt.
- Bis einschließlich Oktober 2013 wurden alle Vormerkepisoden der Status "arbeitslos", "lehrstellensuchend" und "in Schulung" mit Unterbrechungen von ≤ 62 Tagen (unabhängig von ihrer Dauer) zu einem Geschäftsfall zusammengehängt.
- Als Geschäftsfall-Dauer werden die Dauern dieser einzelnen Vormerkepisoden innerhalb des Geschäftsfalls addiert (die Unterbrechungen werden bei der Dauer also nicht mitgerechnet).
- Als langzeitbeschäftigungslos gilt eine Person, wenn sie zum Stichtag eine Geschäftsfall-Dauer > 365 Tage hat.

Arbeitsmarktferne Personen (AMFP)

- Dieser Indikator ist eine im Jahr 2012 eingeführte Zielgruppen-Definition des Arbeitmarktservice
- Eine Person wird dann als arbeitsmarktfern klassifiziert, wenn sie zum Stichtag im Jahresabstand (d.h. im einjährigen Vor-Beobachtungsfenster) in Summe weniger als zwei Monate beschäftigt war (maximal 62 Tage, parallele Erwerbsverhältnisse bereinigt) und in diesem Zeitraum eine Vormerkung von zumindest vier Monaten Arbeitslosigkeit (Vormerkstatus AL) aufweist.
- Während einer Schulung verliert der laufende Geschäftsfall das Merkmal „Arbeitsmarktferne“ nicht.
- WiedereinsteigerInnen sind explizit aus der Gruppe der arbeitsmarktfernen Personen ausgenommen.

9 Tabellenanhang

9.1 Unselbständig Beschäftigte

Tabelle 15: Jahresdurchschnittsbestand unselbständig beschäftigte Personen nach Jahr

MITTEL_JAHR	JAHR
3.351.536	2010
3.412.690	2011
3.455.495	2012
3.472.426	2013
3.493.082	2014
3.523.908	2015
3.575.396	2016
3.643.326	2017
3.728.356	2018

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 16: Jahresdurchschnittsbestand unselbständig beschäftigte Personen nach Geschlecht und Jahr

GESCHLECHT	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	1.780.590	1.817.095	1.840.083	1.846.349	1.856.447	1.871.194	1.901.679	1.942.074	1.991.807
Weiblich	1.570.945	1.595.594	1.615.412	1.626.077	1.636.635	1.652.714	1.673.717	1.701.252	1.736.549
Total	3.351.536	3.412.689	3.455.495	3.472.425	3.493.082	3.523.908	3.575.396	3.643.326	3.728.355
Männlich	53,1%	53,2%	53,3%	53,2%	53,1%	53,1%	53,2%	53,3%	53,4%
Weiblich	46,9%	46,8%	46,7%	46,8%	46,9%	46,9%	46,8%	46,7%	46,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 17: Altersverteilung unselbständig beschäftigte Personen nach Geschlecht und Jahr

Geschlecht	Alter	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	Bis 19 Jahre	6,0%	5,8%	5,6%	5,3%	5,0%	4,8%	4,5%	4,3%	4,2%
Männlich	20 bis 24 Jahre	9,1%	9,2%	9,3%	9,2%	9,1%	8,9%	8,8%	8,7%	8,6%
Männlich	25 bis 29 Jahre	11,5%	11,4%	11,3%	11,3%	11,4%	11,4%	11,5%	11,6%	11,8%
Männlich	30 bis 34 Jahre	11,5%	11,7%	12,0%	12,2%	12,4%	12,5%	12,4%	12,3%	12,3%
Männlich	35 bis 39 Jahre	12,5%	12,1%	11,8%	11,7%	11,6%	11,6%	11,7%	12,0%	12,1%
Männlich	40 bis 44 Jahre	14,7%	14,2%	13,7%	13,2%	12,6%	12,2%	11,8%	11,5%	11,3%
Männlich	45 bis 49 Jahre	14,4%	14,4%	14,3%	14,3%	14,1%	13,8%	13,4%	12,9%	12,4%
Männlich	50 bis 54 Jahre	11,2%	11,6%	12,0%	12,4%	12,7%	13,0%	13,0%	13,0%	12,9%
Männlich	55 bis 59 Jahre	7,3%	7,6%	7,9%	8,3%	8,7%	9,2%	9,6%	10,0%	10,4%
Männlich	60 Jahre und älter	1,9%	1,9%	2,0%	2,1%	2,3%	2,8%	3,3%	3,6%	3,9%
Männlich	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Weiblich	Bis 19 Jahre	4,5%	4,3%	4,2%	3,9%	3,7%	3,4%	3,2%	3,1%	3,0%
Weiblich	20 bis 24 Jahre	9,3%	9,3%	9,3%	9,3%	9,1%	9,0%	8,8%	8,6%	8,4%
Weiblich	25 bis 29 Jahre	12,2%	12,1%	11,9%	11,8%	11,8%	11,8%	11,8%	11,8%	11,8%
Weiblich	30 bis 34 Jahre	11,6%	11,7%	11,9%	12,1%	12,2%	12,1%	12,0%	11,8%	11,7%
Weiblich	35 bis 39 Jahre	13,2%	12,7%	12,2%	11,8%	11,6%	11,5%	11,5%	11,8%	12,0%
Weiblich	40 bis 44 Jahre	15,5%	15,2%	14,7%	14,3%	13,7%	13,3%	12,8%	12,4%	12,1%
Weiblich	45 bis 49 Jahre	15,3%	15,4%	15,5%	15,5%	15,5%	15,2%	14,9%	14,6%	14,1%
Weiblich	50 bis 54 Jahre	11,9%	12,4%	12,8%	13,3%	13,8%	14,2%	14,4%	14,5%	14,5%
Weiblich	55 bis 59 Jahre	5,9%	6,3%	6,8%	7,2%	7,6%	8,4%	9,3%	10,0%	10,9%
Weiblich	60 Jahre und älter	0,7%	0,7%	0,8%	0,8%	0,9%	1,1%	1,3%	1,5%	1,6%
Weiblich	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	Bis 19 Jahre	5,3%	5,1%	4,9%	4,6%	4,4%	4,1%	3,9%	3,7%	3,6%
Total	20 bis 24 Jahre	9,2%	9,3%	9,3%	9,2%	9,1%	8,9%	8,8%	8,7%	8,5%
Total	25 bis 29 Jahre	11,8%	11,7%	11,6%	11,6%	11,6%	11,6%	11,6%	11,7%	11,8%
Total	30 bis 34 Jahre	11,5%	11,7%	11,9%	12,2%	12,3%	12,3%	12,2%	12,1%	12,0%
Total	35 bis 39 Jahre	12,8%	12,4%	12,0%	11,7%	11,6%	11,5%	11,6%	11,9%	12,1%
Total	40 bis 44 Jahre	15,1%	14,7%	14,2%	13,7%	13,1%	12,7%	12,3%	11,9%	11,7%

Geschlecht	Alter	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	45 bis 49 Jahre	14,8%	14,9%	14,9%	14,8%	14,8%	14,4%	14,1%	13,7%	13,2%
Total	50 bis 54 Jahre	11,6%	11,9%	12,4%	12,9%	13,2%	13,6%	13,7%	13,7%	13,7%
Total	55 bis 59 Jahre	6,6%	7,0%	7,4%	7,8%	8,2%	8,9%	9,5%	10,0%	10,6%
Total	60 Jahre und älter	1,3%	1,3%	1,4%	1,5%	1,6%	2,0%	2,3%	2,6%	2,9%
Total	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 18: Jahresdurchschnittsbestand unselbständig beschäftigte Personen nach Status begünstigt behindert und Jahr

GDB	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
--	3.295.341	3.356.978	3.400.044	3.417.271	3.437.720	3.468.231	3.518.691	3.586.201	3.669.882
GDB	56.195	55.712	55.451	55.155	55.362	55.677	56.704	57.125	58.473
TOTAL	3.351.536	3.412.689	3.455.495	3.472.425	3.493.082	3.523.908	3.575.396	3.643.326	3.728.355

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 19: Jahresdurchschnittsbestand begünstigt behinderte unselbständig beschäftigte Personen nach Geschlecht und Jahr

Geschlecht	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	34.065	33.626	33.332	33.002	32.928	32.945	33.356	33.369	33.844
Weiblich	22.130	22.086	22.119	22.153	22.434	22.732	23.349	23.756	24.629
Total	56.195	55.712	55.451	55.155	55.362	55.677	56.704	57.125	58.473
Männlich	60,6%	60,4%	60,1%	59,8%	59,5%	59,2%	58,8%	58,4%	57,9%
Weiblich	39,4%	39,6%	39,9%	40,2%	40,5%	40,8%	41,2%	41,6%	42,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 20: Jahresdurchschnittsbestand begünstigt behinderte unselbständig beschäftigte Personen nach Geschlecht, Alter und Jahr

Geschlecht	Alter	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	Bis 19 Jahre	146	144	158	183	191	180	194	187	174
Männlich	20 bis 24 Jahre	655	641	642	650	698	741	759	786	870
Männlich	25 bis 29 Jahre	1.319	1.289	1.233	1.215	1.212	1.180	1.210	1.271	1.316
Männlich	30 bis 34 Jahre	1.809	1.751	1.715	1.696	1.685	1.710	1.772	1.796	1.801
Männlich	35 bis 39 Jahre	2.978	2.760	2.586	2.421	2.303	2.217	2.191	2.187	2.279
Männlich	40 bis 44 Jahre	4.984	4.721	4.438	4.157	3.904	3.559	3.260	3.103	3.006
Männlich	45 bis 49 Jahre	7.097	6.946	6.709	6.442	6.216	5.933	5.730	5.387	5.114
Männlich	50 bis 54 Jahre	7.678	7.800	7.987	8.120	8.124	8.054	7.990	7.772	7.677
Männlich	55 bis 59 Jahre	6.074	6.257	6.447	6.651	6.972	7.288	7.687	8.039	8.324
Männlich	60 Jahre und älter	1.324	1.316	1.417	1.465	1.623	2.083	2.562	2.840	3.283
Männlich	Total	34.065	33.626	33.332	33.002	32.928	32.945	33.356	33.369	33.844
Weiblich	Bis 19 Jahre	87	79	93	99	100	106	118	105	102
Weiblich	20 bis 24 Jahre	396	407	433	454	474	459	475	490	535
Weiblich	25 bis 29 Jahre	897	853	810	783	792	796	807	859	908
Weiblich	30 bis 34 Jahre	1.278	1.253	1.219	1.246	1.261	1.231	1.200	1.217	1.212
Weiblich	35 bis 39 Jahre	2.095	1.970	1.886	1.783	1.698	1.628	1.658	1.666	1.741
Weiblich	40 bis 44 Jahre	3.615	3.426	3.221	3.008	2.889	2.799	2.668	2.532	2.483
Weiblich	45 bis 49 Jahre	5.048	5.020	4.994	5.000	4.906	4.732	4.581	4.450	4.309
Weiblich	50 bis 54 Jahre	5.497	5.629	5.745	5.914	6.196	6.291	6.498	6.512	6.672
Weiblich	55 bis 59 Jahre	2.976	3.196	3.444	3.586	3.825	4.308	4.875	5.373	6.038
Weiblich	60 Jahre und älter	241	252	274	279	291	381	469	551	630
Weiblich	Total	22.130	22.086	22.119	22.153	22.434	22.732	23.349	23.756	24.629
Total	Bis 19 Jahre	234	223	250	282	291	286	312	293	276
Total	20 bis 24 Jahre	1.050	1.049	1.074	1.105	1.172	1.200	1.233	1.275	1.405
Total	25 bis 29 Jahre	2.216	2.142	2.043	1.998	2.004	1.976	2.017	2.129	2.224
Total	30 bis 34 Jahre	3.088	3.004	2.934	2.943	2.946	2.941	2.972	3.013	3.013
Total	35 bis 39 Jahre	5.073	4.731	4.473	4.204	4.001	3.846	3.850	3.853	4.020
Total	40 bis 44 Jahre	8.599	8.147	7.659	7.165	6.793	6.358	5.929	5.635	5.488
Total	45 bis 49 Jahre	12.145	11.966	11.703	11.442	11.122	10.665	10.310	9.838	9.424
Total	50 bis 54 Jahre	13.175	13.429	13.732	14.034	14.320	14.345	14.488	14.284	14.349
Total	55 bis 59 Jahre	9.050	9.453	9.891	10.238	10.798	11.596	12.562	13.413	14.363

Geschlecht	Alter	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	60 Jahre und älter	1.565	1.567	1.691	1.744	1.914	2.465	3.031	3.391	3.913
Total	Total	56.195	55.712	55.451	55.155	55.362	55.677	56.704	57.125	58.473

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 21: Altersverteilung begünstigt behinderte unselbständig beschäftigte Personen nach Geschlecht und Jahren

Geschlecht	Alter	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	Bis 19 Jahre	0,4%	0,4%	0,5%	0,6%	0,6%	0,5%	0,6%	0,6%	0,5%
Männlich	20 bis 24 Jahre	1,9%	1,9%	1,9%	2,0%	2,1%	2,2%	2,3%	2,4%	2,6%
Männlich	25 bis 29 Jahre	3,9%	3,8%	3,7%	3,7%	3,7%	3,6%	3,6%	3,8%	3,9%
Männlich	30 bis 34 Jahre	5,3%	5,2%	5,1%	5,1%	5,1%	5,2%	5,3%	5,4%	5,3%
Männlich	35 bis 39 Jahre	8,7%	8,2%	7,8%	7,3%	7,0%	6,7%	6,6%	6,6%	6,7%
Männlich	40 bis 44 Jahre	14,6%	14,0%	13,3%	12,6%	11,9%	10,8%	9,8%	9,3%	8,9%
Männlich	45 bis 49 Jahre	20,8%	20,7%	20,1%	19,5%	18,9%	18,0%	17,2%	16,1%	15,1%
Männlich	50 bis 54 Jahre	22,5%	23,2%	24,0%	24,6%	24,7%	24,4%	24,0%	23,3%	22,7%
Männlich	55 bis 59 Jahre	17,8%	18,6%	19,3%	20,2%	21,2%	22,1%	23,0%	24,1%	24,6%
Männlich	60 Jahre und älter	3,9%	3,9%	4,3%	4,4%	4,9%	6,3%	7,7%	8,5%	9,7%
Männlich	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Weiblich	Bis 19 Jahre	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%	0,4%	0,4%
Weiblich	20 bis 24 Jahre	1,8%	1,8%	2,0%	2,1%	2,1%	2,0%	2,0%	2,1%	2,2%
Weiblich	25 bis 29 Jahre	4,1%	3,9%	3,7%	3,5%	3,5%	3,5%	3,5%	3,6%	3,7%
Weiblich	30 bis 34 Jahre	5,8%	5,7%	5,5%	5,6%	5,6%	5,4%	5,1%	5,1%	4,9%
Weiblich	35 bis 39 Jahre	9,5%	8,9%	8,5%	8,0%	7,6%	7,2%	7,1%	7,0%	7,1%
Weiblich	40 bis 44 Jahre	16,3%	15,5%	14,6%	13,6%	12,9%	12,3%	11,4%	10,7%	10,1%
Weiblich	45 bis 49 Jahre	22,8%	22,7%	22,6%	22,6%	21,9%	20,8%	19,6%	18,7%	17,5%
Weiblich	50 bis 54 Jahre	24,8%	25,5%	26,0%	26,7%	27,6%	27,7%	27,8%	27,4%	27,1%
Weiblich	55 bis 59 Jahre	13,4%	14,5%	15,6%	16,2%	17,1%	19,0%	20,9%	22,6%	24,5%
Weiblich	60 Jahre und älter	1,1%	1,1%	1,2%	1,3%	1,3%	1,7%	2,0%	2,3%	2,6%
Weiblich	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	Bis 19 Jahre	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%	0,5%	0,5%
Total	20 bis 24 Jahre	1,9%	1,9%	1,9%	2,0%	2,1%	2,2%	2,2%	2,2%	2,4%
Total	25 bis 29 Jahre	3,9%	3,8%	3,7%	3,6%	3,6%	3,5%	3,6%	3,7%	3,8%
Total	30 bis 34 Jahre	5,5%	5,4%	5,3%	5,3%	5,3%	5,3%	5,2%	5,3%	5,2%
Total	35 bis 39 Jahre	9,0%	8,5%	8,1%	7,6%	7,2%	6,9%	6,8%	6,7%	6,9%
Total	40 bis 44 Jahre	15,3%	14,6%	13,8%	13,0%	12,3%	11,4%	10,5%	9,9%	9,4%
Total	45 bis 49 Jahre	21,6%	21,5%	21,1%	20,7%	20,1%	19,2%	18,2%	17,2%	16,1%
Total	50 bis 54 Jahre	23,4%	24,1%	24,8%	25,4%	25,9%	25,8%	25,6%	25,0%	24,5%
Total	55 bis 59 Jahre	16,1%	17,0%	17,8%	18,6%	19,5%	20,8%	22,2%	23,5%	24,6%
Total	60 Jahre und älter	2,8%	2,8%	3,0%	3,2%	3,5%	4,4%	5,3%	5,9%	6,7%
Total	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 22: Jahresdurchschnittsbestand begünstigt behinderte unselbständig beschäftigte Personen nach Geschlecht, Bundesland und Jahr

Geschlecht	Bundesland	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	Bgld	756	757	746	727	741	754	769	773	801
Männlich	Ktn	2.708	2.722	2.701	2.658	2.632	2.620	2.656	2.664	2.708
Männlich	Nö	5.151	5.169	5.168	5.194	5.269	5.255	5.322	5.314	5.357
Männlich	Oö	8.587	8.336	8.139	7.973	7.869	7.781	7.695	7.554	7.518
Männlich	Szbg	1.640	1.642	1.667	1.676	1.659	1.682	1.718	1.711	1.752
Männlich	Stmk	6.000	5.859	5.778	5.634	5.576	5.691	5.807	5.854	5.992
Männlich	Tir	2.051	2.092	2.130	2.230	2.297	2.357	2.506	2.617	2.733
Männlich	Vbg	1.219	1.231	1.262	1.312	1.384	1.398	1.435	1.466	1.539
Männlich	Wien	5.953	5.818	5.742	5.598	5.499	5.407	5.448	5.416	5.444
Männlich	Total	34.065	33.626	33.332	33.002	32.928	32.945	33.356	33.369	33.844
Weiblich	Bgld	528	553	561	560	555	569	580	601	637
Weiblich	Ktn	1.827	1.833	1.870	1.917	1.976	2.019	2.086	2.081	2.135
Weiblich	Nö	3.184	3.247	3.338	3.385	3.477	3.519	3.605	3.708	3.862
Weiblich	Oö	4.574	4.521	4.462	4.366	4.357	4.355	4.407	4.462	4.557
Weiblich	Szbg	1.117	1.127	1.120	1.129	1.159	1.165	1.170	1.166	1.219
Weiblich	Stmk	3.849	3.827	3.815	3.821	3.849	3.969	4.133	4.243	4.406
Weiblich	Tir	1.161	1.199	1.246	1.317	1.408	1.474	1.645	1.773	1.935
Weiblich	Vbg	615	632	684	724	755	771	817	837	896

Geschlecht	Bundesland	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Weiblich	Wien	5.275	5.147	5.023	4.934	4.896	4.892	4.905	4.884	4.982
Weiblich	Total	22.130	22.086	22.119	22.153	22.434	22.732	23.349	23.756	24.629
Total	Bgld	1.284	1.310	1.307	1.287	1.296	1.323	1.349	1.374	1.438
Total	Ktn	4.535	4.555	4.571	4.574	4.609	4.639	4.742	4.746	4.843
Total	Nö	8.335	8.416	8.506	8.579	8.746	8.774	8.928	9.022	9.218
Total	Oö	13.161	12.856	12.601	12.339	12.227	12.136	12.102	12.016	12.075
Total	Szbg	2.758	2.770	2.787	2.805	2.819	2.847	2.888	2.878	2.972
Total	Stmk	9.849	9.686	9.593	9.455	9.425	9.660	9.940	10.097	10.398
Total	Tir	3.212	3.291	3.375	3.548	3.705	3.831	4.151	4.390	4.668
Total	Vbg	1.833	1.864	1.946	2.036	2.139	2.169	2.252	2.303	2.435
Total	Wien	11.228	10.965	10.765	10.532	10.396	10.299	10.353	10.300	10.426
Total	Total	56.195	55.712	55.451	55.155	55.362	55.677	56.704	57.125	58.473

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

9.2 Selbständig Beschäftigte

Tabelle 23: Jahresdurchschnittsbestand selbständig Beschäftigte nach dem Status begünstigt behinderte Person und Jahr

GDB	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
JA	3.822	3.761	3.698	3.624	3.557	3.539	3.463	3.473	3.459
NEIN	420.392	426.473	430.549	435.883	439.210	448.908	452.090	458.027	457.097
TOTAL	424.214	430.234	434.246	439.508	442.767	452.447	455.553	461.500	460.556

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 24: Jahresdurchschnittsbestand und Anteilswerte selbständig Beschäftigte nach Geschlecht und Jahren

Geschlecht	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	255.940	256.718	256.286	256.426	256.371	258.159	259.599	261.408	262.141
Weiblich	168.274	173.516	177.960	183.082	186.395	194.288	195.954	200.092	198.415
Total	424.214	430.234	434.246	439.508	442.767	452.447	455.553	461.500	460.556
Männlich	60,3%	59,7%	59,0%	58,3%	57,9%	57,1%	57,0%	56,6%	56,9%
Weiblich	39,7%	40,3%	41,0%	41,7%	42,1%	42,9%	43,0%	43,4%	43,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 25: Jahresdurchschnittsbestand selbständig Beschäftigte nach Geschlecht, Alter und Jahr

Geschlecht	Alter	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	Bis 19 Jahre	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%
Männlich	20 bis 24 Jahre	2,4%	2,4%	2,3%	2,3%	2,2%	2,2%	2,0%	2,0%	2,0%
Männlich	25 bis 29 Jahre	5,6%	5,5%	5,3%	5,1%	5,1%	4,9%	4,8%	4,8%	4,9%
Männlich	30 bis 34 Jahre	8,9%	8,9%	8,8%	8,7%	8,4%	8,4%	8,1%	7,9%	7,8%
Männlich	35 bis 39 Jahre	13,5%	12,7%	12,2%	11,8%	11,4%	11,0%	11,0%	11,0%	10,9%
Männlich	40 bis 44 Jahre	18,6%	18,2%	17,3%	16,7%	15,9%	15,1%	14,2%	13,8%	13,3%
Männlich	45 bis 49 Jahre	18,9%	19,1%	19,3%	19,1%	19,4%	19,1%	18,6%	17,7%	17,2%
Männlich	50 bis 54 Jahre	15,8%	16,6%	17,2%	17,7%	18,0%	18,7%	19,0%	19,1%	19,0%
Männlich	55 bis 59 Jahre	11,2%	11,4%	12,2%	12,9%	13,7%	14,2%	15,3%	16,0%	16,7%
Männlich	60 Jahre und älter	4,7%	4,9%	5,1%	5,3%	5,6%	6,1%	6,7%	7,5%	8,2%
Männlich	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Weiblich	Bis 19 Jahre	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Weiblich	20 bis 24 Jahre	2,0%	1,9%	1,8%	1,7%	1,6%	1,5%	1,3%	1,3%	1,2%
Weiblich	25 bis 29 Jahre	5,4%	5,3%	5,0%	4,8%	4,6%	4,4%	4,2%	4,0%	3,9%
Weiblich	30 bis 34 Jahre	8,5%	8,5%	8,4%	8,3%	8,1%	7,9%	7,7%	7,4%	7,0%
Weiblich	35 bis 39 Jahre	12,9%	12,3%	12,1%	11,8%	11,5%	10,9%	11,0%	10,9%	10,6%
Weiblich	40 bis 44 Jahre	18,0%	17,7%	17,0%	16,7%	16,1%	15,4%	14,9%	14,7%	14,2%
Weiblich	45 bis 49 Jahre	20,0%	20,0%	19,9%	19,4%	19,7%	19,4%	19,4%	18,7%	18,4%
Weiblich	50 bis 54 Jahre	18,0%	18,6%	19,1%	19,6%	19,7%	20,0%	20,3%	20,4%	20,4%
Weiblich	55 bis 59 Jahre	10,9%	11,0%	12,0%	12,7%	13,5%	14,0%	15,3%	16,0%	16,9%

Geschlecht	Alter	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Weiblich	60 Jahre und älter	4,3%	4,4%	4,6%	4,8%	5,1%	6,4%	5,8%	6,6%	7,3%
Weiblich	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	Bis 19 Jahre	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
Total	20 bis 24 Jahre	2,2%	2,2%	2,1%	2,1%	1,9%	1,9%	1,7%	1,7%	1,6%
Total	25 bis 29 Jahre	5,5%	5,4%	5,2%	5,0%	4,9%	4,7%	4,6%	4,4%	4,4%
Total	30 bis 34 Jahre	8,8%	8,8%	8,6%	8,5%	8,3%	8,2%	7,9%	7,7%	7,4%
Total	35 bis 39 Jahre	13,2%	12,5%	12,2%	11,8%	11,5%	11,0%	11,0%	10,9%	10,8%
Total	40 bis 44 Jahre	18,4%	18,0%	17,1%	16,7%	16,0%	15,3%	14,5%	14,2%	13,7%
Total	45 bis 49 Jahre	19,3%	19,4%	19,5%	19,2%	19,5%	19,2%	18,9%	18,1%	17,7%
Total	50 bis 54 Jahre	16,7%	17,4%	18,0%	18,5%	18,8%	19,3%	19,5%	19,7%	19,6%
Total	55 bis 59 Jahre	11,1%	11,2%	12,1%	12,8%	13,6%	14,1%	15,3%	16,0%	16,8%
Total	60 Jahre und älter	4,5%	4,7%	4,9%	5,1%	5,4%	6,3%	6,3%	7,1%	7,8%
Total	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 26: Jahresdurchschnittsbestand begünstigt behinderte selbständig Beschäftigte nach Geschlecht, Alter und Jahr

Ge- schlecht	Alter	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	Bis 19 Jahre	0	1	1	1	2	1	0	1	1
Männlich	20 bis 24 Jahre	13	11	12	13	11	11	9	11	9
Männlich	25 bis 29 Jahre	52	42	36	29	27	30	29	36	43
Männlich	30 bis 34 Jahre	103	100	94	88	84	73	59	59	65
Männlich	35 bis 39 Jahre	235	218	192	172	157	140	142	140	132
Männlich	40 bis 44 Jahre	447	440	391	354	308	285	262	247	233
Männlich	45 bis 49 Jahre	621	587	558	540	532	507	481	457	426
Männlich	50 bis 54 Jahre	596	617	653	668	673	661	632	618	607
Männlich	55 bis 59 Jahre	499	484	499	509	520	538	584	625	648
Männlich	60 Jahre und älter	210	222	237	251	264	284	287	304	321
Männlich	Total	2.777	2.721	2.673	2.625	2.578	2.530	2.486	2.499	2.485
Weiblich	Bis 19 Jahre	0	0	1	0	1	0	0	0	0
Weiblich	20 bis 24 Jahre	5	3	2	3	4	5	6	5	4
Weiblich	25 bis 29 Jahre	16	20	20	18	18	17	18	19	21
Weiblich	30 bis 34 Jahre	35	31	27	29	28	32	37	36	33
Weiblich	35 bis 39 Jahre	86	79	74	75	72	71	65	61	60
Weiblich	40 bis 44 Jahre	147	145	138	131	122	115	106	109	113
Weiblich	45 bis 49 Jahre	247	247	239	228	208	188	189	178	178
Weiblich	50 bis 54 Jahre	254	266	264	253	269	287	270	261	250
Weiblich	55 bis 59 Jahre	186	184	195	189	186	193	212	221	230
Weiblich	60 Jahre und älter	69	66	65	74	71	100	75	82	84
Weiblich	Total	1.045	1.041	1.025	1.000	979	1.009	977	974	974
Total	Bis 19 Jahre	0	1	1	1	3	1	0	1	1
Total	20 bis 24 Jahre	19	14	13	16	15	16	15	16	14
Total	25 bis 29 Jahre	68	61	56	47	45	48	47	54	64
Total	30 bis 34 Jahre	139	131	122	117	112	106	96	96	98
Total	35 bis 39 Jahre	321	297	266	247	229	211	207	202	191
Total	40 bis 44 Jahre	594	584	529	485	430	400	368	356	346
Total	45 bis 49 Jahre	868	834	797	768	740	695	670	635	604
Total	50 bis 54 Jahre	850	884	917	921	942	948	902	879	858
Total	55 bis 59 Jahre	685	668	693	698	706	731	796	846	879
Total	60 Jahre und älter	279	287	303	324	335	384	362	387	405
Total	Total	3.822	3.761	3.698	3.624	3.557	3.539	3.463	3.473	3.459

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 27: Jahresdurchschnittsbestand begünstigt behinderte selbständig Beschäftigte nach Geschlecht, Bundesland und Jahr

Geschlecht	Bundesland	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	Bgld	78	82	82	78	76	73	70	72	68
Männlich	Ktn	241	242	237	228	231	227	221	212	202
Männlich	Nö	502	500	503	506	501	502	487	495	494
Männlich	Oö	539	511	492	478	477	467	467	477	487
Männlich	Szbg	115	116	122	118	119	120	118	125	129

Geschlecht	Bundesland	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	Stmk	463	436	419	424	428	420	402	395	392
Männlich	Tir	216	217	213	207	200	197	202	208	212
Männlich	Vbg	101	101	100	98	96	91	96	98	96
Männlich	Wien	508	501	492	476	440	425	415	410	397
Männlich	Unbestimmt	14	13	11	9	9	8	8	7	7
Männlich	Total	2.777	2.721	2.673	2.625	2.578	2.530	2.486	2.499	2.485
Weiblich	Bgld	41	38	38	41	37	39	37	37	39
Weiblich	Ktn	93	100	105	102	94	98	96	89	83
Weiblich	Nö	204	209	202	199	204	204	207	214	211
Weiblich	Oö	189	173	160	150	149	158	147	151	145
Weiblich	Szbg	49	51	58	57	57	61	58	57	58
Weiblich	Stmk	191	189	181	179	168	173	163	161	164
Weiblich	Tir	46	50	53	53	58	66	71	75	79
Weiblich	Vbg	14	19	20	21	26	24	24	26	33
Weiblich	Wien	217	210	208	198	186	186	174	164	161
Weiblich	Unbestimmt	2	1	0	0	0	0	0	0	0
Weiblich	Total	1.045	1.041	1.025	1.000	979	1.009	977	974	974
Total	Bgld	119	121	120	118	113	112	107	109	107
Total	Ktn	334	343	342	330	325	325	317	301	285
Total	Nö	706	709	705	706	706	706	694	708	706
Total	Oö	728	684	652	629	625	626	614	629	632
Total	Szbg	163	167	180	175	176	181	175	182	187
Total	Stmk	654	626	600	604	596	593	565	556	556
Total	Tir	263	267	266	260	259	263	273	282	291
Total	Vbg	114	120	121	119	122	115	121	125	129
Total	Wien	725	711	701	674	626	610	589	574	558
Total	Unbestimmt	16	14	11	9	9	8	8	7	7
Total	Total	3.822	3.761	3.698	3.624	3.557	3.539	3.463	3.473	3.459

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

9.3 Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung

Tabelle 28: Monatseinkommen gruppiert (inkl. SZ) für unselbständig Beschäftigte nach Status begünstigt und Jahr

GDB	Monatseinkommen	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
JA	Bis 500 Euro	778	708	660	638	627	554	577	1.049	1.037
JA	501 bis 1.000 Euro	3.361	3.269	3.100	2.985	2.831	2.700	2.729	3.027	2.944
JA	1.001 bis 1.500 Euro	5.405	5.334	5.098	4.936	4.907	4.919	4.914	5.084	5.157
JA	1.501 bis 2.000 Euro	8.223	7.711	7.044	6.801	6.530	6.389	6.287	6.294	6.175
JA	2.001 bis 2.500 Euro	10.195	9.984	9.615	9.134	8.872	8.456	8.353	8.080	7.785
JA	2.501 bis 3.000 Euro	8.489	8.437	8.494	8.536	8.558	8.612	8.587	8.563	8.275
JA	3.001 bis 3.500 Euro	6.220	6.299	6.338	6.406	6.486	6.634	6.871	7.236	7.376
JA	3.501 bis 4.000 Euro	4.354	4.490	4.644	4.657	4.748	5.036	5.233	5.346	5.430
JA	Über 4.000 Euro	9.013	9.620	10.325	10.891	11.449	12.232	13.118	13.319	13.948
JA	Total	56.040	55.853	55.318	54.985	55.008	55.533	56.669	58.001	58.128
NEIN	Bis 500 Euro	121.745	118.958	113.934	107.580	103.475	100.156	97.110	77.556	69.850
NEIN	501 bis 1.000 Euro	320.640	314.374	305.802	292.233	276.628	267.630	259.618	251.926	241.330
NEIN	1.001 bis 1.500 Euro	371.406	370.045	361.441	351.877	347.930	347.774	344.331	343.474	331.547
NEIN	1.501 bis 2.000 Euro	441.649	441.564	429.984	425.229	413.160	409.761	408.598	410.725	398.633
NEIN	2.001 bis 2.500 Euro	511.569	514.242	501.116	485.086	469.825	463.797	464.217	479.050	466.486
NEIN	2.501 bis 3.000 Euro	437.809	452.590	464.355	473.161	475.495	482.904	488.469	502.641	500.231
NEIN	3.001 bis 3.500 Euro	301.931	316.574	333.232	345.959	356.342	372.780	385.074	407.736	424.210
NEIN	3.501 bis 4.000 Euro	207.863	219.988	233.204	243.522	251.193	265.760	274.707	283.705	297.533
NEIN	Über 4.000 Euro	493.105	535.096	583.228	619.876	652.697	703.664	749.877	777.753	823.816
NEIN	Total	3.207.717	3.283.432	3.326.296	3.344.524	3.346.745	3.414.227	3.472.001	3.534.566	3.553.636
TOTAL	Bis 500 Euro	122.523	119.667	114.595	108.219	104.102	100.710	97.686	78.605	70.886
TOTAL	501 bis 1.000 Euro	324.001	317.643	308.901	295.217	279.459	270.330	262.347	254.953	244.274
TOTAL	1.001 bis 1.500 Euro	376.811	375.379	366.539	356.813	352.837	352.693	349.246	348.559	336.705
TOTAL	1.501 bis 2.000 Euro	449.872	449.275	437.029	432.031	419.690	416.150	414.885	417.020	404.807
TOTAL	2.001 bis 2.500 Euro	521.764	524.226	510.730	494.221	478.697	472.254	472.570	487.131	474.271
TOTAL	2.501 bis 3.000 Euro	446.299	461.027	472.849	481.697	484.053	491.516	497.056	511.204	508.506
TOTAL	3.001 bis 3.500 Euro	308.151	322.873	339.571	352.365	362.828	379.414	391.945	414.972	431.587
TOTAL	3.501 bis 4.000 Euro	212.217	224.479	237.848	248.179	255.940	270.796	279.940	289.051	302.963
TOTAL	Über 4.000 Euro	502.118	544.716	593.553	630.767	664.146	715.896	762.995	791.072	837.764
TOTAL	Total	3.263.757	3.339.285	3.381.614	3.399.508	3.401.753	3.469.760	3.528.669	3.592.567	3.611.764

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 29: Medianwerte des Monatseinkommens von unselbständig Beschäftigten OHNE Status begünstigt behindert nach Geschlecht, Alter und Jahr

Geschlecht	Alter	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	Bis 19 Jahre	855	876	899	932	970	985	990	1.010	1.044
Männlich	20 bis 24 Jahre	2.064	2.119	2.188	2.241	2.283	2.322	2.345	2.379	2.443
Männlich	25 bis 29 Jahre	2.454	2.503	2.561	2.614	2.656	2.702	2.722	2.741	2.830
Männlich	30 bis 34 Jahre	2.766	2.807	2.866	2.927	2.978	3.031	3.055	3.057	3.137
Männlich	35 bis 39 Jahre	2.963	3.014	3.081	3.139	3.180	3.225	3.250	3.254	3.337
Männlich	40 bis 44 Jahre	3.067	3.128	3.215	3.284	3.332	3.392	3.417	3.399	3.463
Männlich	45 bis 49 Jahre	3.148	3.204	3.291	3.373	3.432	3.504	3.553	3.530	3.595
Männlich	50 bis 54 Jahre	3.251	3.304	3.388	3.456	3.514	3.584	3.634	3.612	3.685
Männlich	55 bis 59 Jahre	3.228	3.320	3.443	3.552	3.633	3.708	3.757	3.725	3.775
Männlich	60 Jahre und älter	3.302	3.283	3.316	3.347	3.429	3.635	3.792	3.875	3.913
Männlich	Total	2.720	2.774	2.852	2.922	2.981	3.044	3.084	3.104	3.178
Weiblich	Bis 19 Jahre	717	733	756	784	808	824	842	896	927
Weiblich	20 bis 24 Jahre	1.638	1.670	1.713	1.756	1.797	1.828	1.845	1.905	1.955
Weiblich	25 bis 29 Jahre	2.017	2.045	2.084	2.127	2.168	2.210	2.247	2.294	2.349
Weiblich	30 bis 34 Jahre	1.885	1.918	1.979	2.028	2.071	2.110	2.144	2.180	2.236
Weiblich	35 bis 39 Jahre	1.746	1.779	1.828	1.867	1.905	1.945	1.980	2.021	2.080
Weiblich	40 bis 44 Jahre	1.862	1.892	1.939	1.979	2.019	2.061	2.099	2.136	2.193
Weiblich	45 bis 49 Jahre	1.999	2.034	2.085	2.135	2.179	2.226	2.262	2.296	2.347
Weiblich	50 bis 54 Jahre	2.128	2.157	2.207	2.245	2.286	2.331	2.369	2.407	2.445
Weiblich	55 bis 59 Jahre	2.124	2.182	2.258	2.309	2.357	2.422	2.474	2.515	2.528
Weiblich	60 Jahre und älter	1.662	1.747	1.828	1.873	1.965	2.295	2.587	2.851	2.685
Weiblich	Total	1.827	1.865	1.920	1.968	2.016	2.066	2.112	2.162	2.213
Total	Bis 19 Jahre	790	809	830	864	893	909	920	961	994
Total	20 bis 24 Jahre	1.857	1.902	1.950	1.991	2.028	2.057	2.075	2.129	2.186
Total	25 bis 29 Jahre	2.280	2.318	2.367	2.413	2.455	2.498	2.526	2.556	2.633
Total	30 bis 34 Jahre	2.460	2.495	2.554	2.609	2.653	2.700	2.730	2.744	2.818
Total	35 bis 39 Jahre	2.466	2.503	2.561	2.610	2.653	2.700	2.735	2.757	2.832
Total	40 bis 44 Jahre	2.532	2.573	2.631	2.679	2.720	2.767	2.800	2.819	2.883
Total	45 bis 49 Jahre	2.638	2.679	2.741	2.799	2.846	2.899	2.934	2.955	3.012
Total	50 bis 54 Jahre	2.752	2.797	2.862	2.913	2.959	3.011	3.049	3.077	3.128
Total	55 bis 59 Jahre	2.849	2.916	3.009	3.083	3.143	3.195	3.222	3.245	3.258
Total	60 Jahre und älter	2.877	2.882	2.951	2.991	3.079	3.332	3.532	3.653	3.653
Total	Total	2.340	2.385	2.452	2.510	2.563	2.618	2.663	2.701	2.767

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 30: Monatseinkommen gruppiert (inkl. SZ) für unselbständig Beschäftigte mit Status begünstigt behindert nach Geschlecht und Jahr

Geschlecht	Einkommen	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	Bis 500 Euro	388	363	339	321	322	290	293	571	556
Männlich	501 bis 1.000 Euro	1.279	1.231	1.180	1.155	1.106	1.096	1.130	1.321	1.279
Männlich	1.001 bis 1.500 Euro	1.780	1.714	1.641	1.579	1.577	1.589	1.591	1.740	1.850
Männlich	1.501 bis 2.000 Euro	3.940	3.616	3.171	2.953	2.792	2.616	2.552	2.512	2.431
Männlich	2.001 bis 2.500 Euro	6.195	5.898	5.501	5.111	4.842	4.563	4.444	4.272	4.022
Männlich	2.501 bis 3.000 Euro	5.916	5.816	5.760	5.711	5.571	5.460	5.357	5.255	5.008
Männlich	3.001 bis 3.500 Euro	4.501	4.523	4.524	4.523	4.547	4.602	4.708	4.944	4.918
Männlich	3.501 bis 4.000 Euro	3.082	3.181	3.266	3.275	3.321	3.535	3.634	3.727	3.774
Männlich	Über 4.000 Euro	7.135	7.580	8.096	8.462	8.803	9.276	9.812	9.784	10.184
Männlich	Total	34.217	33.922	33.477	33.091	32.882	33.027	33.522	34.126	34.023
Weiblich	Bis 500 Euro	390	346	321	317	305	264	284	478	481
Weiblich	501 bis 1.000 Euro	2.082	2.038	1.920	1.830	1.725	1.604	1.599	1.707	1.665
Weiblich	1.001 bis 1.500 Euro	3.625	3.619	3.457	3.356	3.329	3.330	3.323	3.344	3.307
Weiblich	1.501 bis 2.000 Euro	4.283	4.095	3.873	3.849	3.738	3.773	3.735	3.782	3.744
Weiblich	2.001 bis 2.500 Euro	4.000	4.086	4.114	4.023	4.030	3.893	3.908	3.808	3.763
Weiblich	2.501 bis 3.000 Euro	2.573	2.621	2.734	2.824	2.987	3.152	3.230	3.308	3.267
Weiblich	3.001 bis 3.500 Euro	1.719	1.776	1.815	1.883	1.939	2.032	2.163	2.292	2.458
Weiblich	3.501 bis 4.000 Euro	1.272	1.309	1.378	1.382	1.427	1.501	1.599	1.620	1.656
Weiblich	Über 4.000 Euro	1.878	2.040	2.229	2.429	2.646	2.956	3.306	3.535	3.764
Weiblich	Total	21.823	21.931	21.841	21.893	22.126	22.506	23.147	23.875	24.104
Total	Bis 500 Euro	778	708	660	638	627	554	577	1.049	1.037
Total	501 bis 1.000 Euro	3.361	3.269	3.100	2.985	2.831	2.700	2.729	3.027	2.944
Total	1.001 bis 1.500 Euro	5.405	5.334	5.098	4.936	4.907	4.919	4.914	5.084	5.157
Total	1.501 bis 2.000 Euro	8.223	7.711	7.044	6.801	6.530	6.389	6.287	6.294	6.175
Total	2.001 bis 2.500 Euro	10.195	9.984	9.615	9.134	8.872	8.456	8.353	8.080	7.785
Total	2.501 bis 3.000 Euro	8.489	8.437	8.494	8.536	8.558	8.612	8.587	8.563	8.275
Total	3.001 bis 3.500 Euro	6.220	6.299	6.338	6.406	6.486	6.634	6.871	7.236	7.376

Geschlecht	Einkommen	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	3.501 bis 4.000 Euro	4.354	4.490	4.644	4.657	4.748	5.036	5.233	5.346	5.430
Total	Über 4.000 Euro	9.013	9.620	10.325	10.891	11.449	12.232	13.118	13.319	13.948
Total	Total	56.040	55.853	55.318	54.985	55.008	55.533	56.669	58.001	58.128

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 31: Monatseinkommen gruppiert (inkl. SZ) für unselbständig Beschäftigte mit Status begünstigt behindert nach Geschlecht und Jahr

Geschlecht	Einkommen	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	Bis 500 Euro	1,1%	1,1%	1,0%	1,0%	1,0%	0,9%	0,9%	1,7%	1,6%
Männlich	501 bis 1.000 Euro	3,7%	3,6%	3,5%	3,5%	3,4%	3,3%	3,4%	3,9%	3,8%
Männlich	1.001 bis 1.500 Euro	5,2%	5,1%	4,9%	4,8%	4,8%	4,8%	4,7%	5,1%	5,4%
Männlich	1.501 bis 2.000 Euro	11,5%	10,7%	9,5%	8,9%	8,5%	7,9%	7,6%	7,4%	7,1%
Männlich	2.001 bis 2.500 Euro	18,1%	17,4%	16,4%	15,4%	14,7%	13,8%	13,3%	12,5%	11,8%
Männlich	2.501 bis 3.000 Euro	17,3%	17,1%	17,2%	17,3%	16,9%	16,5%	16,0%	15,4%	14,7%
Männlich	3.001 bis 3.500 Euro	13,2%	13,3%	13,5%	13,7%	13,8%	13,9%	14,0%	14,5%	14,5%
Männlich	3.501 bis 4.000 Euro	9,0%	9,4%	9,8%	9,9%	10,1%	10,7%	10,8%	10,9%	11,1%
Männlich	Über 4.000 Euro	20,9%	22,3%	24,2%	25,6%	26,8%	28,1%	29,3%	28,7%	29,9%
Männlich	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Weiblich	Bis 500 Euro	1,8%	1,6%	1,5%	1,4%	1,4%	1,2%	1,2%	2,0%	2,0%
Weiblich	501 bis 1.000 Euro	9,5%	9,3%	8,8%	8,4%	7,8%	7,1%	6,9%	7,1%	6,9%
Weiblich	1.001 bis 1.500 Euro	16,6%	16,5%	15,8%	15,3%	15,0%	14,8%	14,4%	14,0%	13,7%
Weiblich	1.501 bis 2.000 Euro	19,6%	18,7%	17,7%	17,6%	16,9%	16,8%	16,1%	15,8%	15,5%
Weiblich	2.001 bis 2.500 Euro	18,3%	18,6%	18,8%	18,4%	18,2%	17,3%	16,9%	16,0%	15,6%
Weiblich	2.501 bis 3.000 Euro	11,8%	12,0%	12,5%	12,9%	13,5%	14,0%	14,0%	13,9%	13,6%
Weiblich	3.001 bis 3.500 Euro	7,9%	8,1%	8,3%	8,6%	8,8%	9,0%	9,3%	9,6%	10,2%
Weiblich	3.501 bis 4.000 Euro	5,8%	6,0%	6,3%	6,3%	6,4%	6,7%	6,9%	6,8%	6,9%
Weiblich	Über 4.000 Euro	8,6%	9,3%	10,2%	11,1%	12,0%	13,1%	14,3%	14,8%	15,6%
Weiblich	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	Bis 500 Euro	1,4%	1,3%	1,2%	1,2%	1,1%	1,0%	1,0%	1,8%	1,8%
Total	501 bis 1.000 Euro	6,0%	5,9%	5,6%	5,4%	5,1%	4,9%	4,8%	5,2%	5,1%
Total	1.001 bis 1.500 Euro	9,6%	9,5%	9,2%	9,0%	8,9%	8,9%	8,7%	8,8%	8,9%
Total	1.501 bis 2.000 Euro	14,7%	13,8%	12,7%	12,4%	11,9%	11,5%	11,1%	10,9%	10,6%
Total	2.001 bis 2.500 Euro	18,2%	17,9%	17,4%	16,6%	16,1%	15,2%	14,7%	13,9%	13,4%
Total	2.501 bis 3.000 Euro	15,1%	15,1%	15,4%	15,5%	15,6%	15,5%	15,2%	14,8%	14,2%
Total	3.001 bis 3.500 Euro	11,1%	11,3%	11,5%	11,7%	11,8%	11,9%	12,1%	12,5%	12,7%
Total	3.501 bis 4.000 Euro	7,8%	8,0%	8,4%	8,5%	8,6%	9,1%	9,2%	9,2%	9,3%
Total	Über 4.000 Euro	16,1%	17,2%	18,7%	19,8%	20,8%	22,0%	23,1%	23,0%	24,0%
Total	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 32: Medianwerte des Monatseinkommens (in Euro) von unselbständig Beschäftigten nach Geschlecht und Jahr

Geschlecht	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	2.721	2.776	2.853	2.923	2.981	3.044	3.085	3.105	3.178
Weiblich	1.831	1.869	1.924	1.972	2.020	2.069	2.115	2.165	2.215
Total	2.343	2.388	2.455	2.512	2.565	2.620	2.665	2.703	2.768

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 33: Medianwerte des Monatseinkommens (in Euro) von unselbständig Beschäftigten nach Geschlecht, Status begünstigt behindert und Jahr

Begünstigtenstatus	Geschlecht	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
JA	Männlich	2.785	2.843	2.915	2.973	3.023	3.090	3.137	3.132	3.177
JA	Weiblich	2.062	2.098	2.154	2.193	2.238	2.295	2.337	2.347	2.376
JA	Total	2.502	2.547	2.611	2.665	2.708	2.767	2.814	2.819	2.858
NEIN	Männlich	2.720	2.774	2.852	2.922	2.981	3.044	3.084	3.104	3.178
NEIN	Weiblich	1.827	1.865	1.920	1.968	2.016	2.066	2.112	2.162	2.213
NEIN	Total	2.340	2.385	2.452	2.510	2.563	2.618	2.663	2.701	2.767
TOTAL	Männlich	2.721	2.776	2.853	2.923	2.981	3.044	3.085	3.105	3.178
TOTAL	Weiblich	1.831	1.869	1.924	1.972	2.020	2.069	2.115	2.165	2.215
TOTAL	Total	2.343	2.388	2.455	2.512	2.565	2.620	2.665	2.703	2.768

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 34: Medianwerte des Monatseinkommens (in Euro) von unselbständig Beschäftigten mit Status Begünstigt Behindert nach Geschlecht, Alter und Jahr

Geschlecht	Alter	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	Bis 19 Jahre	916	864	885	932	950	958	985	944	1.038
Männlich	20 bis 24 Jahre	1.648	1.680	1.706	1.723	1.764	1.743	1.728	1.729	1.762
Männlich	25 bis 29 Jahre	1.881	1.906	1.937	1.981	2.023	2.045	2.065	2.030	2.070
Männlich	30 bis 34 Jahre	2.157	2.208	2.264	2.267	2.295	2.325	2.323	2.308	2.330
Männlich	35 bis 39 Jahre	2.385	2.422	2.483	2.536	2.574	2.619	2.616	2.596	2.611
Männlich	40 bis 44 Jahre	2.602	2.642	2.711	2.768	2.811	2.838	2.858	2.866	2.916
Männlich	45 bis 49 Jahre	2.817	2.857	2.926	2.981	3.028	3.082	3.127	3.097	3.152
Männlich	50 bis 54 Jahre	3.094	3.150	3.195	3.231	3.266	3.302	3.348	3.323	3.366
Männlich	55 bis 59 Jahre	3.238	3.309	3.421	3.482	3.543	3.593	3.609	3.561	3.592
Männlich	60 Jahre und älter	3.653	3.680	3.710	3.703	3.686	3.819	3.971	3.989	3.982
Männlich	Total	2.785	2.843	2.915	2.973	3.023	3.090	3.137	3.132	3.177
Weiblich	Bis 19 Jahre	761	805	860	831	844	843	875	883	905
Weiblich	20 bis 24 Jahre	1.255	1.238	1.304	1.290	1.312	1.371	1.315	1.306	1.297
Weiblich	25 bis 29 Jahre	1.519	1.523	1.558	1.598	1.583	1.598	1.616	1.585	1.594
Weiblich	30 bis 34 Jahre	1.686	1.654	1.636	1.656	1.680	1.704	1.723	1.702	1.720
Weiblich	35 bis 39 Jahre	1.791	1.826	1.865	1.889	1.900	1.873	1.883	1.833	1.857
Weiblich	40 bis 44 Jahre	1.950	1.997	2.060	2.087	2.132	2.146	2.151	2.158	2.158
Weiblich	45 bis 49 Jahre	2.125	2.147	2.193	2.242	2.285	2.348	2.392	2.386	2.426
Weiblich	50 bis 54 Jahre	2.360	2.363	2.393	2.419	2.457	2.507	2.525	2.542	2.564
Weiblich	55 bis 59 Jahre	2.317	2.377	2.449	2.504	2.563	2.653	2.707	2.710	2.731
Weiblich	60 Jahre und älter	2.430	2.469	2.524	2.386	2.459	2.753	3.040	3.259	3.356
Weiblich	Total	2.062	2.098	2.154	2.193	2.238	2.295	2.337	2.347	2.376
Total	Bis 19 Jahre	838	834	874	878	899	900	933	914	986
Total	20 bis 24 Jahre	1.512	1.499	1.548	1.551	1.570	1.617	1.577	1.539	1.583
Total	25 bis 29 Jahre	1.762	1.795	1.818	1.868	1.887	1.896	1.915	1.872	1.915
Total	30 bis 34 Jahre	1.985	2.022	2.045	2.053	2.071	2.101	2.104	2.089	2.107
Total	35 bis 39 Jahre	2.159	2.176	2.231	2.275	2.309	2.341	2.355	2.316	2.333
Total	40 bis 44 Jahre	2.353	2.390	2.448	2.493	2.521	2.535	2.539	2.541	2.592
Total	45 bis 49 Jahre	2.555	2.585	2.641	2.672	2.707	2.761	2.806	2.798	2.846
Total	50 bis 54 Jahre	2.808	2.838	2.868	2.902	2.936	2.972	3.004	3.005	3.033
Total	55 bis 59 Jahre	2.991	3.039	3.119	3.175	3.221	3.268	3.282	3.273	3.292
Total	60 Jahre und älter	3.423	3.475	3.502	3.487	3.505	3.682	3.853	3.875	3.887
Total	Total	2.502	2.547	2.611	2.665	2.708	2.767	2.814	2.819	2.858

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 35: Medianwerte des Monatseinkommens (in Euro) von unselbständig Beschäftigten OHNE Status begünstigt behindert nach Geschlecht, Bundesland und Jahr

Geschlecht	Bundesland	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	Bgld	2.751	2.810	2.913	2.986	3.056	3.127	3.187	3.154	3.228
Männlich	Ktn	2.669	2.728	2.813	2.892	2.967	3.045	3.085	3.098	3.181
Männlich	Nö	2.826	2.888	2.980	3.054	3.117	3.191	3.242	3.246	3.325
Männlich	Oö	2.776	2.851	2.949	3.032	3.100	3.167	3.219	3.260	3.358
Männlich	Szbg	2.691	2.749	2.825	2.881	2.936	3.000	3.046	3.083	3.157
Männlich	Stmk	2.714	2.780	2.868	2.949	3.013	3.089	3.140	3.168	3.255
Männlich	Tir	2.647	2.710	2.787	2.849	2.916	2.982	3.031	3.067	3.151
Männlich	Vbg	2.975	3.040	3.139	3.228	3.312	3.388	3.436	3.466	3.568
Männlich	Wien	2.629	2.655	2.720	2.782	2.820	2.862	2.880	2.887	2.946
Männlich	Unbestimmt	2.165	2.159	2.165	2.203	2.234	2.281	2.337	2.401	2.471
Männlich	Total	2.720	2.774	2.852	2.922	2.981	3.044	3.084	3.104	3.178
Weiblich	Bgld	1.801	1.850	1.916	1.968	2.027	2.089	2.143	2.196	2.237
Weiblich	Ktn	1.774	1.813	1.866	1.919	1.969	2.020	2.060	2.110	2.156
Weiblich	Nö	1.908	1.952	2.018	2.067	2.122	2.176	2.227	2.276	2.319
Weiblich	Oö	1.668	1.709	1.769	1.817	1.869	1.918	1.964	2.024	2.096
Weiblich	Szbg	1.759	1.803	1.862	1.906	1.953	2.001	2.047	2.100	2.152
Weiblich	Stmk	1.723	1.764	1.816	1.873	1.921	1.975	2.025	2.077	2.136
Weiblich	Tir	1.670	1.711	1.760	1.808	1.857	1.900	1.944	1.996	2.038
Weiblich	Vbg	1.762	1.794	1.854	1.909	1.964	2.016	2.063	2.113	2.185
Weiblich	Wien	2.144	2.172	2.229	2.273	2.315	2.367	2.409	2.451	2.498
Weiblich	Unbestimmt	1.683	1.640	1.602	1.625	1.633	1.663	1.698	1.743	1.759

Geschlecht	Bundesland	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Weiblich	Total	1.827	1.865	1.920	1.968	2.016	2.066	2.112	2.162	2.213
TOTAL	Bgld	2.361	2.410	2.492	2.556	2.615	2.679	2.740	2.766	2.822
TOTAL	Ktn	2.301	2.353	2.425	2.488	2.549	2.612	2.648	2.687	2.750
TOTAL	Nö	2.445	2.497	2.573	2.635	2.693	2.755	2.806	2.837	2.900
TOTAL	Oö	2.312	2.371	2.453	2.517	2.581	2.641	2.688	2.740	2.828
TOTAL	Szbg	2.261	2.312	2.374	2.426	2.477	2.527	2.578	2.627	2.686
TOTAL	Stmk	2.314	2.368	2.439	2.508	2.562	2.623	2.672	2.715	2.792
TOTAL	Tir	2.212	2.263	2.325	2.377	2.435	2.490	2.537	2.579	2.649
TOTAL	Vbg	2.428	2.476	2.549	2.624	2.693	2.756	2.803	2.846	2.941
TOTAL	Wien	2.398	2.425	2.487	2.540	2.577	2.623	2.658	2.684	2.739
TOTAL	Unbestimmt	2.059	2.043	2.030	2.054	2.070	2.108	2.169	2.242	2.295
TOTAL	Total	2.340	2.385	2.452	2.510	2.563	2.618	2.663	2.701	2.767

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 36: Medianwerte des Monatseinkommens (in Euro) von unselbständig Beschäftigten mit Status begünstigt behindert nach Geschlecht, Bundesland und Jahr

Geschlecht	Bundesland	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	Bgld	2.650	2.681	2.759	2.862	2.933	3.027	3.073	3.072	3.125
Männlich	Ktn	2.721	2.779	2.877	2.925	2.972	3.062	3.103	3.079	3.156
Männlich	Nö	2.814	2.875	2.961	3.005	3.049	3.131	3.195	3.205	3.263
Männlich	Oö	3.023	3.095	3.189	3.258	3.316	3.387	3.433	3.417	3.473
Männlich	Szbg	2.309	2.332	2.418	2.458	2.489	2.554	2.618	2.625	2.680
Männlich	Stmk	2.816	2.901	2.953	3.038	3.100	3.140	3.175	3.191	3.240
Männlich	Tir	2.434	2.496	2.563	2.626	2.666	2.729	2.810	2.781	2.819
Männlich	Vbg	2.433	2.462	2.481	2.524	2.583	2.617	2.640	2.518	2.546
Männlich	Wien	2.703	2.745	2.815	2.854	2.898	2.950	3.014	3.021	3.063
Männlich	Unbestimmt	2.527	2.626	2.675	2.737	2.827	2.971	3.061	2.923	3.003
Männlich	Total	2.785	2.843	2.915	2.973	3.023	3.090	3.137	3.132	3.177
Weiblich	Bgld	2.060	2.088	2.140	2.207	2.240	2.294	2.370	2.375	2.402
Weiblich	Ktn	2.053	2.084	2.176	2.230	2.277	2.352	2.374	2.391	2.399
Weiblich	Nö	2.093	2.148	2.211	2.238	2.300	2.353	2.409	2.426	2.476
Weiblich	Oö	1.973	2.000	2.047	2.091	2.119	2.179	2.230	2.252	2.295
Weiblich	Szbg	1.742	1.800	1.887	1.918	1.957	1.971	2.009	2.027	2.043
Weiblich	Stmk	2.157	2.194	2.242	2.282	2.314	2.371	2.391	2.416	2.456
Weiblich	Tir	1.689	1.717	1.745	1.818	1.862	1.900	1.945	1.933	1.965
Weiblich	Vbg	1.573	1.600	1.589	1.651	1.667	1.728	1.746	1.665	1.678
Weiblich	Wien	2.323	2.349	2.424	2.484	2.529	2.608	2.686	2.701	2.744
Weiblich	Unbestimmt	1.926	1.922	1.892	1.950	1.974	2.068	2.172	2.223	2.322
Weiblich	Total	2.062	2.098	2.154	2.193	2.238	2.295	2.337	2.347	2.376
Total	Bgld	2.390	2.433	2.514	2.607	2.664	2.713	2.792	2.787	2.821
Total	Ktn	2.466	2.510	2.606	2.651	2.693	2.763	2.803	2.807	2.863
Total	Nö	2.530	2.589	2.656	2.701	2.755	2.824	2.883	2.891	2.945
Total	Oö	2.659	2.708	2.776	2.830	2.873	2.932	2.988	2.997	3.045
Total	Szbg	2.067	2.095	2.181	2.221	2.263	2.315	2.366	2.362	2.399
Total	Stmk	2.573	2.633	2.675	2.753	2.791	2.842	2.871	2.903	2.931
Total	Tir	2.170	2.228	2.284	2.331	2.354	2.426	2.470	2.446	2.463
Total	Vbg	2.137	2.166	2.175	2.208	2.258	2.289	2.310	2.190	2.207
Total	Wien	2.513	2.537	2.622	2.670	2.714	2.778	2.856	2.865	2.914
Total	Unbestimmt	2.205	2.255	2.348	2.483	2.500	2.639	2.676	2.619	2.671
Total	Total	2.502	2.547	2.611	2.665	2.708	2.767	2.814	2.819	2.858

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 37: Lohndifferenz der Medianwerte des Monatseinkommens zwischen unselbständig beschäftigten Frauen und Männern mit Status begünstigt behindert nach Bundesland und Jahr

Bundesland	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bgld	22,3%	22,1%	22,4%	22,9%	23,6%	24,2%	22,9%	22,7%	23,1%
Ktn	24,5%	25,0%	24,4%	23,8%	23,4%	23,2%	23,5%	22,3%	24,0%
Nö	25,6%	25,3%	25,3%	25,5%	24,6%	24,8%	24,6%	24,3%	24,1%
Oö	34,7%	35,4%	35,8%	35,8%	36,1%	35,7%	35,0%	34,1%	33,9%
Szbg	24,6%	22,8%	22,0%	22,0%	21,4%	22,8%	23,3%	22,8%	23,8%
Stmk	23,4%	24,4%	24,1%	24,9%	25,4%	24,5%	24,7%	24,3%	24,2%

Bundesland	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Tir	30,6%	31,2%	31,9%	30,8%	30,2%	30,4%	30,8%	30,5%	30,3%
Vbg	35,3%	35,0%	36,0%	34,6%	35,5%	34,0%	33,9%	33,9%	34,1%
Wien	14,1%	14,4%	13,9%	13,0%	12,7%	11,6%	10,9%	10,6%	10,4%
Unbestimmt	23,8%	26,8%	29,3%	28,8%	30,2%	30,4%	29,0%	23,9%	22,7%
Total	26,0%	26,2%	26,1%	26,2%	26,0%	25,7%	25,5%	25,1%	25,2%

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

9.4 Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter insgesamt und begünstigt Behinderte

Tabelle 38: Altersverteilung Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Geschlecht und Jahr

Ge- schlecht	Alter	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gesamt	15 bis 19 Jahre	8,9%	8,7%	8,6%	8,4%	8,2%	8,0%	7,9%	7,7%	7,6%
	20 bis 24 Jahre	9,2%	9,2%	9,3%	9,4%	9,5%	9,5%	9,5%	9,4%	9,2%
	25 bis 29 Jahre	9,9%	9,8%	9,7%	9,7%	9,8%	9,9%	10,0%	10,2%	10,2%
	30 bis 34 Jahre	9,4%	9,4%	9,5%	9,8%	10,0%	10,1%	10,2%	10,2%	10,1%
	35 bis 39 Jahre	10,6%	10,3%	9,9%	9,6%	9,5%	9,4%	9,5%	9,7%	10,0%
	40 bis 44 Jahre	12,5%	12,2%	11,8%	11,5%	11,0%	10,6%	10,2%	9,9%	9,7%
	45 bis 49 Jahre	12,3%	12,5%	12,5%	12,5%	12,4%	12,2%	11,9%	11,6%	11,3%
	50 bis 54 Jahre	10,5%	10,8%	11,1%	11,4%	11,7%	12,0%	12,1%	12,1%	12,1%
	55 bis 59 Jahre	8,7%	8,8%	9,2%	9,4%	9,7%	10,1%	10,3%	10,6%	10,9%
	60 bis 64 Jahre	8,0%	8,3%	8,4%	8,3%	8,2%	8,2%	8,3%	8,6%	8,9%
Insgesamt		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Männer	15 bis 19 Jahre	9,1%	9,0%	8,8%	8,6%	8,4%	8,2%	8,2%	8,0%	7,8%
	20 bis 24 Jahre	9,3%	9,3%	9,4%	9,6%	9,6%	9,7%	9,7%	9,6%	9,4%
	25 bis 29 Jahre	9,9%	9,8%	9,8%	9,7%	9,8%	10,0%	10,2%	10,3%	10,4%
	30 bis 34 Jahre	9,4%	9,4%	9,6%	9,8%	10,0%	10,2%	10,2%	10,2%	10,2%
	35 bis 39 Jahre	10,6%	10,2%	9,8%	9,6%	9,5%	9,5%	9,5%	9,8%	10,0%
	40 bis 44 Jahre	12,6%	12,2%	11,9%	11,4%	10,9%	10,5%	10,1%	9,8%	9,6%
	45 bis 49 Jahre	12,4%	12,6%	12,6%	12,6%	12,5%	12,3%	11,9%	11,6%	11,2%
	50 bis 54 Jahre	10,4%	10,8%	11,1%	11,4%	11,8%	12,0%	12,0%	12,1%	12,1%
	55 bis 59 Jahre	8,5%	8,6%	9,0%	9,2%	9,6%	9,9%	10,1%	10,4%	10,8%
	60 bis 64 Jahre	7,7%	8,1%	8,1%	8,0%	7,9%	7,9%	7,9%	8,2%	8,5%
Zusammen		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Frauen	15 bis 19 Jahre	8,7%	8,5%	8,4%	8,2%	8,0%	7,8%	7,6%	7,4%	7,3%
	20 bis 24 Jahre	9,1%	9,1%	9,2%	9,3%	9,3%	9,3%	9,3%	9,2%	9,0%
	25 bis 29 Jahre	9,8%	9,8%	9,7%	9,6%	9,7%	9,8%	9,9%	10,0%	10,1%
	30 bis 34 Jahre	9,3%	9,3%	9,5%	9,7%	9,9%	10,1%	10,1%	10,1%	10,1%
	35 bis 39 Jahre	10,7%	10,3%	10,0%	9,7%	9,5%	9,4%	9,5%	9,7%	10,0%
	40 bis 44 Jahre	12,4%	12,1%	11,8%	11,5%	11,1%	10,7%	10,4%	10,0%	9,8%
	45 bis 49 Jahre	12,2%	12,3%	12,4%	12,4%	12,3%	12,2%	11,9%	11,7%	11,4%
	50 bis 54 Jahre	10,5%	10,8%	11,1%	11,4%	11,7%	12,0%	12,1%	12,1%	12,2%
	55 bis 59 Jahre	8,9%	9,0%	9,4%	9,6%	9,9%	10,2%	10,5%	10,7%	11,0%
	60 bis 64 Jahre	8,3%	8,6%	8,7%	8,6%	8,5%	8,5%	8,6%	8,9%	9,2%
Zusammen		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: Statistik Austria, 2020;
https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_alter_geschlecht/index.html

Tabelle 39: Jahresdurchschnittsbestand begünstigt behinderte Personen nach Geschlecht und Jahr

Geschlecht	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	55.856	55.528	55.346	55.621	56.181	56.458	57.779	58.369	59.882
Weiblich	38.344	38.630	38.914	39.369	40.136	40.783	42.047	43.103	45.130
Total	94.200	94.158	94.260	94.990	96.317	97.241	99.826	101.472	105.012

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 40: Jahresdurchschnittsbestand begünstigt behinderte Personen nach Geschlecht, Grad der Behinderung und Jahr

Geschlecht	GDB	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	50	27.140	27.225	27.310	27.601	28.001	28.374	29.334	29.914	30.986
Männlich	60	11.404	11.275	11.190	11.178	11.251	11.236	11.432	11.475	11.750
Männlich	70	8.497	8.345	8.233	8.233	8.258	8.239	8.305	8.263	8.378
Männlich	80	4.856	4.749	4.689	4.676	4.651	4.598	4.639	4.643	4.673
Männlich	90	1.335	1.306	1.269	1.269	1.308	1.319	1.337	1.333	1.342
Männlich	100	2.624	2.627	2.654	2.664	2.712	2.691	2.731	2.740	2.753
Männlich	TOTAL	55.856	55.528	55.346	55.621	56.181	56.458	57.779	58.369	59.882
Weiblich	50	19.216	19.510	19.775	20.141	20.707	21.209	22.087	22.869	24.322
Weiblich	60	8.057	8.134	8.126	8.135	8.225	8.367	8.572	8.744	9.128
Weiblich	70	5.671	5.658	5.659	5.687	5.744	5.742	5.822	5.881	6.013
Weiblich	80	3.070	3.024	3.032	3.063	3.067	3.043	3.077	3.099	3.148
Weiblich	90	817	798	800	802	817	829	852	868	868
Weiblich	100	1.513	1.506	1.522	1.541	1.575	1.593	1.637	1.643	1.651
Weiblich	TOTAL	38.344	38.630	38.914	39.369	40.136	40.783	42.047	43.103	45.130
Total	50	46.356	46.734	47.086	47.742	48.707	49.582	51.421	52.783	55.308
Total	60	19.461	19.409	19.316	19.313	19.477	19.603	20.004	20.220	20.877
Total	70	14.168	14.003	13.892	13.919	14.002	13.981	14.127	14.144	14.392
Total	80	7.926	7.773	7.721	7.739	7.718	7.642	7.716	7.742	7.820
Total	90	2.152	2.105	2.068	2.071	2.126	2.149	2.190	2.201	2.210
Total	100	4.137	4.133	4.176	4.205	4.287	4.284	4.369	4.383	4.404
Total	TOTAL	94.200	94.158	94.260	94.990	96.317	97.241	99.826	101.472	105.012

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 41: Jahresdurchschnittsbestand begünstigt behinderte Personen nach Geschlecht, Alter und Jahr

Geschlecht	Alter	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	bis 19 Jahre	205	194	212	253	273	249	276	272	260
Männlich	20 bis 24 Jahre	994	961	952	974	1.049	1.108	1.133	1.206	1.301
Männlich	25 bis 29 Jahre	1.943	1.874	1.813	1.783	1.779	1.765	1.826	1.893	1.960
Männlich	30 bis 34 Jahre	2.691	2.606	2.568	2.565	2.595	2.615	2.653	2.642	2.644
Männlich	35 bis 39 Jahre	4.397	4.080	3.855	3.651	3.551	3.436	3.423	3.396	3.450
Männlich	40 bis 44 Jahre	7.510	7.139	6.701	6.313	5.935	5.467	5.127	4.865	4.667
Männlich	45 bis 49 Jahre	10.978	10.759	10.467	10.191	9.890	9.403	9.062	8.495	7.899
Männlich	50 bis 54 Jahre	12.691	13.045	13.337	13.575	13.695	13.626	13.526	13.070	12.697
Männlich	55 bis 59 Jahre	10.716	11.025	11.412	12.071	12.931	13.563	14.353	14.927	15.497
Männlich	60 Jahre und älter	3.730	3.845	4.028	4.246	4.483	5.225	6.399	7.601	9.506
Männlich	Total	55.856	55.528	55.346	55.621	56.181	56.458	57.779	58.369	59.882
Weiblich	bis 19 Jahre	123	109	124	138	157	163	171	154	147
Weiblich	20 bis 24 Jahre	596	595	633	675	722	728	753	769	814
Weiblich	25 bis 29 Jahre	1.348	1.285	1.236	1.185	1.194	1.225	1.285	1.350	1.389
Weiblich	30 bis 34 Jahre	1.922	1.870	1.827	1.881	1.939	1.936	1.949	1.941	1.930
Weiblich	35 bis 39 Jahre	3.276	3.123	2.995	2.852	2.720	2.643	2.646	2.640	2.716
Weiblich	40 bis 44 Jahre	5.604	5.361	5.079	4.769	4.604	4.436	4.274	4.062	3.938
Weiblich	45 bis 49 Jahre	7.928	7.897	7.862	7.903	7.823	7.599	7.376	7.110	6.784
Weiblich	50 bis 54 Jahre	9.467	9.769	10.031	10.296	10.639	10.655	10.824	10.845	10.936
Weiblich	55 bis 59 Jahre	6.459	6.840	7.248	7.716	8.261	9.078	10.013	10.812	11.933
Weiblich	60 Jahre und älter	1.620	1.781	1.879	1.953	2.076	2.321	2.756	3.421	4.543
Weiblich	Total	38.344	38.630	38.914	39.369	40.136	40.783	42.047	43.103	45.130
Total	bis 19 Jahre	328	303	336	391	430	412	447	426	406
Total	20 bis 24 Jahre	1.590	1.556	1.585	1.649	1.772	1.837	1.887	1.976	2.115
Total	25 bis 29 Jahre	3.291	3.160	3.049	2.968	2.973	2.990	3.111	3.243	3.349
Total	30 bis 34 Jahre	4.613	4.475	4.395	4.447	4.534	4.550	4.602	4.583	4.575
Total	35 bis 39 Jahre	7.674	7.203	6.850	6.503	6.271	6.080	6.069	6.036	6.166
Total	40 bis 44 Jahre	13.114	12.500	11.780	11.082	10.539	9.903	9.401	8.927	8.605
Total	45 bis 49 Jahre	18.907	18.656	18.329	18.094	17.713	17.002	16.438	15.605	14.683
Total	50 bis 54 Jahre	22.158	22.814	23.368	23.870	24.334	24.281	24.350	23.915	23.633
Total	55 bis 59 Jahre	17.175	17.865	18.661	19.787	21.192	22.641	24.365	25.739	27.430
Total	60 Jahre und älter	5.350	5.625	5.907	6.199	6.559	7.546	9.156	11.022	14.049
Total	Total	94.200	94.158	94.260	94.990	96.317	97.241	99.826	101.472	105.012

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 42: Altersverteilung begünstigt behinderte Personen im erwerbsfähigen Alter nach Geschlecht und Jahr

Geschlecht	Alter	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	bis 19 Jahre	0,4%	0,3%	0,4%	0,5%	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%	0,4%
Männlich	20 bis 24 Jahre	1,8%	1,7%	1,7%	1,8%	1,9%	2,0%	2,0%	2,1%	2,2%
Männlich	25 bis 29 Jahre	3,5%	3,4%	3,3%	3,2%	3,2%	3,1%	3,2%	3,2%	3,3%
Männlich	30 bis 34 Jahre	4,8%	4,7%	4,6%	4,6%	4,6%	4,6%	4,6%	4,5%	4,4%
Männlich	35 bis 39 Jahre	7,9%	7,3%	7,0%	6,6%	6,3%	6,1%	5,9%	5,8%	5,8%
Männlich	40 bis 44 Jahre	13,4%	12,9%	12,1%	11,4%	10,6%	9,7%	8,9%	8,3%	7,8%
Männlich	45 bis 49 Jahre	19,7%	19,4%	18,9%	18,3%	17,6%	16,7%	15,7%	14,6%	13,2%
Männlich	50 bis 54 Jahre	22,7%	23,5%	24,1%	24,4%	24,4%	24,1%	23,4%	22,4%	21,2%
Männlich	55 bis 59 Jahre	19,2%	19,9%	20,6%	21,7%	23,0%	24,0%	24,8%	25,6%	25,9%
Männlich	60 Jahre und älter	6,7%	6,9%	7,3%	7,6%	8,0%	9,3%	11,1%	13,0%	15,9%
Männlich	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Weiblich	bis 19 Jahre	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%
Weiblich	20 bis 24 Jahre	1,6%	1,5%	1,6%	1,7%	1,8%	1,8%	1,8%	1,8%	1,8%
Weiblich	25 bis 29 Jahre	3,5%	3,3%	3,2%	3,0%	3,0%	3,0%	3,1%	3,1%	3,1%
Weiblich	30 bis 34 Jahre	5,0%	4,8%	4,7%	4,8%	4,8%	4,7%	4,6%	4,5%	4,3%
Weiblich	35 bis 39 Jahre	8,5%	8,1%	7,7%	7,2%	6,8%	6,5%	6,3%	6,1%	6,0%
Weiblich	40 bis 44 Jahre	14,6%	13,9%	13,1%	12,1%	11,5%	10,9%	10,2%	9,4%	8,7%
Weiblich	45 bis 49 Jahre	20,7%	20,4%	20,2%	20,1%	19,5%	18,6%	17,5%	16,5%	15,0%
Weiblich	50 bis 54 Jahre	24,7%	25,3%	25,8%	26,2%	26,5%	26,1%	25,7%	25,2%	24,2%
Weiblich	55 bis 59 Jahre	16,8%	17,7%	18,6%	19,6%	20,6%	22,3%	23,8%	25,1%	26,4%
Weiblich	60 Jahre und älter	4,2%	4,6%	4,8%	5,0%	5,2%	5,7%	6,6%	7,9%	10,1%
Weiblich	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	bis 19 Jahre	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
Total	20 bis 24 Jahre	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	1,8%	1,9%	1,9%	1,9%	2,0%
Total	25 bis 29 Jahre	3,5%	3,4%	3,2%	3,1%	3,1%	3,1%	3,1%	3,2%	3,2%
Total	30 bis 34 Jahre	4,9%	4,8%	4,7%	4,7%	4,7%	4,7%	4,6%	4,5%	4,4%
Total	35 bis 39 Jahre	8,1%	7,6%	7,3%	6,8%	6,5%	6,3%	6,1%	5,9%	5,9%
Total	40 bis 44 Jahre	13,9%	13,3%	12,5%	11,7%	10,9%	10,2%	9,4%	8,8%	8,2%
Total	45 bis 49 Jahre	20,1%	19,8%	19,4%	19,0%	18,4%	17,5%	16,5%	15,4%	14,0%
Total	50 bis 54 Jahre	23,5%	24,2%	24,8%	25,1%	25,3%	25,0%	24,4%	23,6%	22,5%
Total	55 bis 59 Jahre	18,2%	19,0%	19,8%	20,8%	22,0%	23,3%	24,4%	25,4%	26,1%
Total	60 Jahre und älter	5,7%	6,0%	6,3%	6,5%	6,8%	7,8%	9,2%	10,9%	13,4%
Total	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 43: Jahresdurchschnittsbestand begünstigt behinderte Personen nach Geschlecht, und Bundesland und Jahr

Geschlecht	Bundesland	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	Bgld	1.590	1.597	1.589	1.615	1.628	1.634	1.699	1.746	1.847
Männlich	Ktn	5.407	5.466	5.528	5.586	5.673	5.647	5.728	5.763	5.836
Männlich	Nö	9.645	9.773	9.963	10.175	10.419	10.483	10.728	10.917	11.233
Männlich	Oö	11.654	11.456	11.226	11.100	11.091	11.066	11.242	11.320	11.581
Männlich	Szbg	2.322	2.364	2.377	2.428	2.473	2.500	2.572	2.622	2.729
Männlich	Stmk	9.935	9.780	9.658	9.683	9.762	9.944	10.214	10.394	10.671
Männlich	Tir	3.441	3.523	3.606	3.770	3.941	4.029	4.257	4.474	4.704
Männlich	Vbg	2.009	2.041	2.103	2.218	2.347	2.447	2.607	2.751	2.915
Männlich	Wien	8.706	8.429	8.225	7.987	7.811	7.666	7.701	7.644	7.741
Männlich	Unbestimmt	1.147	1.101	1.071	1.060	1.035	1.042	1.032	740	625
Männlich	Total	55.856	55.528	55.346	55.621	56.181	56.458	57.779	58.369	59.882
Weiblich	Bgld	1.062	1.109	1.139	1.171	1.202	1.219	1.279	1.337	1.453
Weiblich	Ktn	3.848	3.958	4.031	4.121	4.274	4.344	4.464	4.511	4.685
Weiblich	Nö	6.489	6.651	6.866	7.112	7.375	7.550	7.815	8.098	8.568
Weiblich	Oö	6.407	6.437	6.401	6.393	6.462	6.517	6.706	6.908	7.225
Weiblich	Szbg	1.647	1.697	1.713	1.743	1.796	1.815	1.847	1.908	2.027
Weiblich	Stmk	6.663	6.731	6.803	6.903	7.025	7.239	7.530	7.804	8.211
Weiblich	Tir	2.063	2.136	2.217	2.346	2.517	2.652	2.879	3.098	3.368
Weiblich	Vbg	1.155	1.183	1.261	1.344	1.440	1.506	1.640	1.770	1.916
Weiblich	Wien	7.810	7.573	7.374	7.172	7.030	6.945	6.938	6.927	7.052
Weiblich	Unbestimmt	1.199	1.155	1.110	1.061	1.016	996	949	742	625
Weiblich	Total	38.344	38.630	38.914	39.369	40.136	40.783	42.047	43.103	45.130
Total	Bgld	2.652	2.707	2.728	2.786	2.830	2.854	2.978	3.082	3.299
Total	Ktn	9.255	9.424	9.559	9.707	9.948	9.991	10.192	10.274	10.521
Total	Nö	16.134	16.424	16.829	17.287	17.794	18.033	18.543	19.015	19.801
Total	Oö	18.062	17.893	17.627	17.493	17.553	17.582	17.948	18.227	18.806
Total	Szbg	3.969	4.060	4.090	4.171	4.268	4.315	4.419	4.530	4.756

Geschlecht	Bundesland	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	Stmk	16.598	16.511	16.461	16.586	16.787	17.183	17.743	18.197	18.881
Total	Tir	5.504	5.659	5.823	6.116	6.458	6.681	7.136	7.572	8.072
Total	Vbg	3.164	3.224	3.364	3.562	3.787	3.954	4.246	4.522	4.831
Total	Wien	16.517	16.001	15.599	15.159	14.841	14.610	14.638	14.570	14.793
Total	Unbestimmt	2.346	2.255	2.181	2.121	2.051	2.037	1.981	1.482	1.251
Total	Total	94.200	94.158	94.260	94.990	96.317	97.241	99.826	101.472	105.012

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

9.5 Erwerbsquoten

Tabelle 44: Erwerbsquote begünstigt behinderte Personen nach Geschlecht, Alter und Jahr

Geschlecht	Alter	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	bis 19 Jahre	82,4%	87,6%	86,8%	81,4%	77,7%	79,9%	74,6%	76,1%	71,5%
Männlich	20 bis 24 Jahre	84,0%	84,7%	84,0%	83,2%	81,8%	80,8%	79,1%	75,3%	75,9%
Männlich	25 bis 29 Jahre	80,0%	80,8%	80,9%	80,5%	81,0%	80,5%	79,4%	79,7%	78,8%
Männlich	30 bis 34 Jahre	78,9%	78,5%	77,9%	77,4%	76,8%	77,3%	77,5%	78,0%	77,3%
Männlich	35 bis 39 Jahre	79,4%	79,1%	78,2%	77,4%	76,6%	76,3%	75,3%	75,1%	75,9%
Männlich	40 bis 44 Jahre	77,5%	77,6%	77,0%	77,2%	77,5%	77,9%	76,2%	76,0%	75,4%
Männlich	45 bis 49 Jahre	75,1%	74,8%	74,0%	73,7%	74,3%	75,0%	74,8%	74,9%	75,5%
Männlich	50 bis 54 Jahre	69,3%	68,6%	68,8%	69,0%	69,6%	69,7%	69,6%	70,0%	70,4%
Männlich	55 bis 59 Jahre	65,7%	65,0%	64,6%	63,7%	62,9%	63,2%	63,2%	63,5%	62,8%
Männlich	60 Jahre und älter	44,9%	44,2%	45,3%	45,0%	47,2%	50,2%	49,1%	45,7%	41,4%
Männlich	Total	71,2%	70,6%	70,0%	69,4%	69,3%	69,4%	68,4%	67,5%	65,9%
Weiblich	bis 19 Jahre	86,2%	85,3%	85,5%	81,2%	72,0%	72,4%	73,1%	72,7%	72,8%
Weiblich	20 bis 24 Jahre	83,6%	84,0%	82,1%	80,1%	78,1%	75,5%	74,6%	73,2%	73,3%
Weiblich	25 bis 29 Jahre	77,2%	77,3%	76,3%	77,1%	77,3%	76,3%	74,3%	74,9%	76,2%
Weiblich	30 bis 34 Jahre	74,8%	75,5%	74,5%	74,3%	74,1%	73,8%	71,3%	71,4%	72,0%
Weiblich	35 bis 39 Jahre	72,3%	71,1%	70,7%	70,7%	70,8%	70,5%	71,1%	71,4%	72,2%
Weiblich	40 bis 44 Jahre	70,9%	70,3%	70,0%	70,1%	70,3%	71,0%	70,5%	70,8%	70,7%
Weiblich	45 bis 49 Jahre	70,5%	70,3%	70,0%	70,0%	69,7%	69,3%	69,4%	69,7%	70,4%
Weiblich	50 bis 54 Jahre	64,2%	64,1%	63,4%	63,8%	65,1%	66,3%	67,1%	67,1%	67,3%
Weiblich	55 bis 59 Jahre	51,7%	52,5%	53,4%	52,8%	53,4%	54,7%	55,9%	56,8%	57,3%
Weiblich	60 Jahre und älter	19,6%	18,2%	18,5%	18,5%	17,9%	21,2%	20,1%	18,9%	16,0%
Weiblich	Total	64,5%	64,0%	63,4%	63,2%	63,2%	63,4%	62,9%	62,3%	61,2%
Total	bis 19 Jahre	84,1%	86,5%	85,7%	81,3%	75,6%	76,9%	74,3%	75,1%	71,9%
Total	20 bis 24 Jahre	83,8%	84,5%	83,2%	82,0%	80,2%	78,7%	77,2%	74,4%	75,0%
Total	25 bis 29 Jahre	78,8%	79,3%	79,0%	79,2%	79,5%	78,8%	77,3%	77,6%	77,7%
Total	30 bis 34 Jahre	77,2%	77,3%	76,5%	76,1%	75,6%	75,8%	74,9%	75,2%	75,1%
Total	35 bis 39 Jahre	76,3%	75,7%	75,0%	74,5%	74,1%	73,8%	73,5%	73,5%	74,2%
Total	40 bis 44 Jahre	74,7%	74,5%	74,0%	74,1%	74,4%	74,8%	73,6%	73,6%	73,3%
Total	45 bis 49 Jahre	73,2%	72,9%	72,3%	72,1%	72,3%	72,4%	72,4%	72,6%	73,2%
Total	50 bis 54 Jahre	67,1%	66,7%	66,5%	66,8%	67,6%	68,2%	68,5%	68,7%	69,0%
Total	55 bis 59 Jahre	60,4%	60,2%	60,2%	59,5%	59,2%	59,8%	60,2%	60,7%	60,4%
Total	60 Jahre und älter	37,2%	35,9%	36,8%	36,7%	37,9%	41,3%	40,3%	37,4%	33,2%
Total	Total	68,5%	67,9%	67,3%	66,8%	66,8%	66,8%	66,1%	65,3%	63,9%

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 45: Erwerbsquote begünstigt behinderte Personen nach Geschlecht, Bundesland und Jahr

Geschlecht	Bundesland	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	Bgld	58,0%	58,6%	55,8%	53,6%	54,2%	54,9%	53,9%	52,9%	50,8%
Männlich	Ktn	61,7%	61,1%	60,1%	59,5%	59,2%	60,1%	59,8%	59,3%	58,6%
Männlich	Nö	64,8%	63,5%	61,7%	61,2%	61,3%	61,2%	60,5%	59,3%	57,2%
Männlich	Oö	82,1%	80,8%	80,3%	80,0%	79,7%	79,3%	77,0%	75,0%	72,4%
Männlich	Szbg	79,7%	78,3%	78,6%	77,8%	76,6%	77,3%	76,7%	74,8%	73,3%
Männlich	Stmk	69,5%	68,8%	68,7%	67,6%	67,2%	67,5%	66,8%	65,8%	64,5%
Männlich	Tir	69,7%	69,6%	69,2%	69,4%	69,0%	69,4%	69,2%	68,6%	67,3%
Männlich	Vbg	72,0%	71,3%	70,9%	70,2%	70,9%	69,2%	66,4%	64,7%	62,7%
Männlich	Wien	81,1%	82,3%	83,5%	84,0%	84,9%	85,3%	84,8%	84,3%	82,8%
Männlich	Total	71,2%	70,6%	70,0%	69,4%	69,3%	69,4%	68,4%	67,5%	65,9%
Weiblich	Bgld	60,1%	60,4%	56,5%	55,4%	53,0%	53,7%	52,2%	51,5%	50,4%
Weiblich	Ktn	56,0%	55,0%	55,1%	55,5%	55,9%	57,0%	57,6%	56,5%	55,2%

Geschlecht	Bundesland	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Weiblich	Nö	56,8%	56,0%	55,3%	54,6%	54,8%	54,7%	54,3%	53,6%	52,1%
Weiblich	Oö	77,8%	76,4%	75,4%	74,2%	73,9%	73,3%	71,7%	70,3%	67,9%
Weiblich	Szbg	74,0%	72,7%	72,0%	71,8%	71,6%	71,8%	70,7%	68,3%	67,0%
Weiblich	Stmk	63,9%	63,1%	62,2%	61,8%	61,3%	61,4%	61,2%	60,5%	59,2%
Weiblich	Tir	61,9%	62,0%	62,4%	62,3%	63,1%	63,4%	64,8%	64,9%	64,5%
Weiblich	Vbg	60,8%	60,4%	61,1%	61,4%	60,8%	59,6%	57,3%	55,2%	54,6%
Weiblich	Wien	74,6%	75,4%	75,6%	76,6%	77,7%	78,8%	78,7%	78,1%	77,8%
Weiblich	Total	64,5%	64,0%	63,4%	63,2%	63,2%	63,4%	62,9%	62,3%	61,2%
Total	Bgld	58,8%	59,4%	56,0%	54,3%	53,7%	54,3%	53,2%	52,3%	50,7%
Total	Ktn	59,4%	58,6%	58,0%	57,8%	57,8%	58,7%	58,8%	58,1%	57,1%
Total	Nö	61,5%	60,5%	59,1%	58,5%	58,6%	58,5%	57,9%	56,8%	55,0%
Total	Oö	80,6%	79,2%	78,5%	77,8%	77,6%	77,1%	75,0%	73,2%	70,7%
Total	Szbg	77,3%	76,0%	75,8%	75,3%	74,5%	75,0%	74,1%	72,1%	70,6%
Total	Stmk	67,3%	66,4%	66,0%	65,2%	64,7%	65,0%	64,5%	63,5%	62,2%
Total	Tir	66,8%	66,8%	66,6%	66,7%	66,7%	67,1%	67,4%	67,1%	66,1%
Total	Vbg	67,9%	67,3%	67,2%	66,9%	67,1%	65,5%	62,9%	61,0%	59,5%
Total	Wien	78,0%	79,1%	79,8%	80,5%	81,5%	82,2%	81,9%	81,3%	80,4%
Total	Total	68,5%	67,9%	67,3%	66,8%	66,8%	66,8%	66,1%	65,3%	63,9%

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

9.6 Erwerbstätigenquoten (Beschäftigtenquoten)

Tabelle 46: Erwerbstätigenquote begünstigt behinderte Personen nach Geschlecht und Jahr

Geschlecht	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	66,0%	65,5%	65,1%	64,1%	63,2%	62,8%	62,0%	61,5%	60,7%
Weiblich	60,4%	59,9%	59,5%	58,8%	58,3%	58,2%	57,9%	57,4%	56,7%
Total	63,7%	63,2%	62,8%	61,9%	61,2%	60,9%	60,3%	59,7%	59,0%

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 47: Erwerbstätigenquote (in Prozent) unter der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Geschlecht und Jahr

Geschlecht	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männer	76,0	76,2	76,2	76,0	75,2	75,1	75,4	76,2	77,4
Frauen	65,7	66,1	66,7	66,9	66,9	67,1	67,7	68,2	68,6
Insgesamt	70,8	71,1	71,4	71,4	71,1	71,1	71,5	72,2	73,0

Quelle: Statistik Austria 2020; https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/index.html

Tabelle 48: Erwerbstätigenquote 2018 nach Geschlecht und Alter

	15-19	20-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	15 - 64
Männer	36,7	68,0	85,9	90,1	87,4	79,0	43,8	77,4
Frauen	29,2	64,9	78,4	82,2	83,0	66,7	18,6	68,6
Insgesamt	32,9	66,4	82,2	86,1	85,2	72,8	30,8	73,0

Quelle: Statistik Austria 2020; https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbsstaetigkeit/index.html

Tabelle 49: Erwerbsquoten sowie Erwerbstätigenquoten 2017 nach Bundesland und Geschlecht

Bundesland, Geschlecht		Erwerbsquote der 15 bis 64-Jährigen in %	Erwerbstätigenquote der 15 bis 64-Jährigen in %
Österreich	Gesamt	77,0	71,5
	Männer	80,9	75,1
	Frauen	73,1	67,8
Männer und	Burgenland	76,3	71,9

Bundesland, Geschlecht		Erwerbsquote der 15 bis 64-Jährigen in %	Erwerbstätigenquote der 15 bis 64-Jährigen in %
	Kärnten	76,1	70,3
	Niederösterreich	78,5	73,8
	Oberösterreich	79,2	75,4
	Salzburg	78,7	74,5
	Steiermark	77,1	72,8
	Tirol	77,3	72,9
	Vorarlberg	78,0	74,0
	Wien	73,7	64,2
Männer	Burgenland	80,3	75,8
	Kärnten	80,0	74,3
	Niederösterreich	82,3	77,3
	Oberösterreich	83,3	79,5
	Salzburg	82,3	78,3
	Steiermark	80,7	76,3
	Tirol	81,2	77,3
	Vorarlberg	82,9	78,9
Frauen	Wien	77,4	66,8
	Burgenland	72,3	67,9
	Kärnten	72,2	66,3
	Niederösterreich	74,8	70,3
	Oberösterreich	74,9	71,1
	Salzburg	75,1	70,8
	Steiermark	73,3	69,1
	Tirol	73,3	68,5
Vorarlberg	73,1	69,1	
Wien	70,0	61,5	

Quelle: Statistik Austria 2020;

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/volkszaehlungen_register/zaehlungen_abgestimmte_erwerbsstatistik/bevoelkerung_nach_erwerbsstatus/078627.html

9.7 Arbeitskräftepotenzial

Tabelle 50: Jahresdurchschnittswerte des Arbeitskräftepotenzials von begünstigt behinderten Personen nach Geschlecht, Alter und Jahr

Geschlecht	Alter	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	bis 19 Jahre	170	169	183	205	210	198	207	206	184
Männlich	20 bis 24 Jahre	822	804	788	798	847	884	886	896	979
Männlich	25 bis 29 Jahre	1.502	1.472	1.431	1.407	1.414	1.390	1.422	1.471	1.502
Männlich	30 bis 34 Jahre	2.021	1.946	1.906	1.898	1.908	1.948	1.996	2.001	1.978
Männlich	35 bis 39 Jahre	3.255	3.011	2.824	2.654	2.564	2.480	2.437	2.409	2.483
Männlich	40 bis 44 Jahre	5.375	5.099	4.773	4.521	4.290	3.972	3.645	3.448	3.287
Männlich	45 bis 49 Jahre	7.623	7.463	7.188	6.971	6.812	6.541	6.300	5.909	5.533
Männlich	50 bis 54 Jahre	8.197	8.333	8.519	8.700	8.857	8.837	8.787	8.534	8.327
Männlich	55 bis 59 Jahre	6.538	6.683	6.875	7.183	7.616	8.040	8.491	8.854	9.075
Männlich	60 Jahre und älter	1.548	1.557	1.676	1.754	1.935	2.432	2.945	3.281	3.731
Männlich	Total	37.052	36.538	36.163	36.090	36.454	36.723	37.116	37.009	37.079
Weiblich	bis 19 Jahre	106	93	104	112	112	118	125	113	107
Weiblich	20 bis 24 Jahre	492	497	518	539	560	545	555	557	593
Weiblich	25 bis 29 Jahre	1.024	973	923	896	905	918	937	991	1.036
Weiblich	30 bis 34 Jahre	1.403	1.381	1.335	1.369	1.409	1.397	1.352	1.350	1.356
Weiblich	35 bis 39 Jahre	2.282	2.143	2.045	1.941	1.854	1.794	1.816	1.824	1.900
Weiblich	40 bis 44 Jahre	3.829	3.627	3.417	3.211	3.116	3.037	2.907	2.766	2.669
Weiblich	45 bis 49 Jahre	5.344	5.307	5.263	5.302	5.248	5.077	4.932	4.776	4.595
Weiblich	50 bis 54 Jahre	5.825	5.994	6.093	6.320	6.655	6.782	6.997	7.013	7.108
Weiblich	55 bis 59 Jahre	3.156	3.409	3.675	3.887	4.222	4.770	5.386	5.921	6.606
Weiblich	60 Jahre und älter	282	292	315	326	347	446	531	619	702
Weiblich	Total	23.741	23.714	23.687	23.902	24.429	24.883	25.538	25.930	26.671
Total	bis 19 Jahre	276	262	287	317	322	316	332	319	291
Total	20 bis 24 Jahre	1.314	1.301	1.305	1.337	1.407	1.429	1.442	1.453	1.572
Total	25 bis 29 Jahre	2.526	2.446	2.354	2.303	2.319	2.308	2.359	2.463	2.538
Total	30 bis 34 Jahre	3.424	3.327	3.241	3.266	3.318	3.345	3.349	3.351	3.333
Total	35 bis 39 Jahre	5.537	5.154	4.869	4.595	4.418	4.274	4.253	4.232	4.382
Total	40 bis 44 Jahre	9.204	8.726	8.189	7.732	7.406	7.009	6.552	6.214	5.956
Total	45 bis 49 Jahre	12.967	12.769	12.451	12.273	12.060	11.618	11.232	10.685	10.129
Total	50 bis 54 Jahre	14.022	14.327	14.612	15.019	15.513	15.619	15.784	15.547	15.435
Total	55 bis 59 Jahre	9.694	10.091	10.551	11.069	11.838	12.810	13.876	14.775	15.681
Total	60 Jahre und älter	1.830	1.849	1.991	2.080	2.281	2.878	3.476	3.901	4.433

Geschlecht	Alter	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	Total	60.793	60.253	59.851	59.992	60.882	61.606	62.654	62.939	63.750

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 51: Jahresdurchschnittswerte des Arbeitskräftepotenzials von begünstigt behinderten Personen nach Geschlecht, Bundesland und Jahr

Geschlecht	Bundesland	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	Bgld	843	853	805	788	807	825	848	855	875
Männlich	Ktn	3.099	3.103	3.087	3.097	3.131	3.168	3.204	3.212	3.221
Männlich	Nö	5.754	5.713	5.656	5.733	5.891	5.921	6.013	5.986	5.944
Männlich	Oö	9.047	8.771	8.549	8.417	8.384	8.324	8.216	8.038	7.915
Männlich	Szbg	1.737	1.739	1.750	1.773	1.779	1.817	1.863	1.842	1.875
Männlich	Stmk	6.454	6.300	6.228	6.135	6.143	6.306	6.433	6.456	6.506
Männlich	Tir	2.189	2.244	2.293	2.420	2.528	2.612	2.750	2.872	2.962
Männlich	Vbg	1.347	1.356	1.392	1.462	1.571	1.605	1.641	1.689	1.739
Männlich	Wien	6.582	6.458	6.404	6.264	6.220	6.148	6.149	6.060	6.043
Männlich	Total	37.052	36.538	36.163	36.090	36.454	36.723	37.116	37.009	37.079
Weiblich	Bgld	599	635	607	610	602	616	630	651	693
Weiblich	Ktn	2.063	2.076	2.117	2.187	2.299	2.380	2.481	2.464	2.505
Weiblich	Nö	3.483	3.518	3.596	3.684	3.842	3.930	4.037	4.129	4.253
Weiblich	Oö	4.799	4.749	4.669	4.600	4.635	4.628	4.671	4.715	4.768
Weiblich	Szbg	1.173	1.184	1.176	1.196	1.230	1.243	1.249	1.249	1.303
Weiblich	Stmk	4.074	4.061	4.054	4.094	4.147	4.284	4.453	4.568	4.697
Weiblich	Tir	1.232	1.275	1.332	1.411	1.532	1.617	1.796	1.939	2.093
Weiblich	Vbg	689	697	752	806	852	876	918	953	1.015
Weiblich	Wien	5.629	5.520	5.384	5.315	5.289	5.309	5.303	5.263	5.342
Weiblich	Total	23.741	23.715	23.687	23.902	24.428	24.883	25.538	25.930	26.671
Total	Bgld	1.442	1.488	1.412	1.398	1.409	1.441	1.478	1.505	1.568
Total	Ktn	5.163	5.179	5.204	5.284	5.430	5.547	5.685	5.676	5.726
Total	Nö	9.237	9.232	9.251	9.417	9.733	9.851	10.049	10.115	10.198
Total	Oö	13.846	13.520	13.219	13.017	13.018	12.952	12.887	12.753	12.683
Total	Szbg	2.910	2.923	2.926	2.969	3.009	3.060	3.111	3.090	3.179
Total	Stmk	10.528	10.362	10.282	10.229	10.290	10.589	10.886	11.024	11.203
Total	Tir	3.421	3.519	3.625	3.831	4.060	4.229	4.546	4.811	5.056
Total	Vbg	2.035	2.053	2.144	2.268	2.423	2.482	2.559	2.642	2.754
Total	Wien	12.210	11.978	11.788	11.579	11.509	11.456	11.452	11.323	11.385
Total	Total	60.793	60.253	59.851	59.992	60.882	61.607	62.654	62.939	63.750

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 52: Jahresdurchschnittswerte des Arbeitskräftepotenzials von begünstigt behinderten Personen nach Geschlecht, NACE und Jahr

Geschlecht	NACE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
M	00 SONSTIGES	205	185	145	143	144	137	124	116	107
M	01 LANDWIRTSCHAFT, JAGD UND DAMIT VERBUNDENE TÄTIGKEITEN	99	116	106	101	100	140	148	113	98
M	02 FORSTWIRTSCHAFT UND HOLZEINSCHLAG	52	49	44	37	39	43	42	42	43
M	03 FISCHEREI UND AQUAKULTUR	1	0	1	1	1	1	2	2	1
M	05 KOHLENBERGBAU	0	1	0	0	1	1	1	1	1
M	06 GEWINNUNG VON ERDÖL UND ERDGAS	42	39	37	32	26	23	21	19	16
M	07 ERZBERGBAU	8	6	5	5	7	7	6	6	6
M	08 GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN, SONSTIGER BERGBAU	63	61	63	63	58	52	58	68	74
M	09 ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN FÜR DEN BERGBAU UND FÜR DIE GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN	0	0	0	0	1	0	0	0	0
M	10 HERSTELLUNG VON NAHRUNGS- UND FUTTERMITTELN	498	480	485	488	508	520	517	539	557
M	11 GETRÄNKEHERSTELLUNG	134	134	126	121	123	126	120	120	118
M	12 TABAKVERARBEITUNG	25	24	20	18	0	0	0	0	0
M	13 HERSTELLUNG VON TEXTILIEN	81	76	79	85	82	80	78	74	67
M	14 HERSTELLUNG VON BEKLEIDUNG	28	26	26	29	25	23	24	22	19
M	15 HERSTELLUNG VON LEDER,	28	24	25	24	26	26	27	27	26

Ge- schlecht	NACE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	LEDERWAREN UND SCHUHEN									
M	16 HERSTELLUNG VON HOLZ-, FLECHT-, KORB- UND KORKWAREN (OHNE MÖBEL)	436	439	442	436	434	431	427	435	452
M	17 HERSTELLUNG VON PAPIER, PAPPE UND WAREN DARAUS	365	347	356	358	348	337	322	325	318
M	18 HERSTELLUNG VON DRUCKERZEUGNISSEN, VERVIELFÄLTIGUNG VON BESPIELTEN TON-, BILD- UND DATENTRÄGERN	194	189	169	160	165	165	161	158	148
M	19 KOKEREI UND MINERALÖLVERARBEITUNG	50	48	38	32	29	29	31	28	24
M	20 HERSTELLUNG VON CHEMISCHEN ERZEUGNISSEN	325	316	296	278	276	270	268	264	259
M	21 HERSTELLUNG VON PHARMAZEUTISCHEN ERZEUGNISSEN	79	84	85	84	83	84	95	98	95
M	22 HERSTELLUNG VON GUMMI- UND KUNSTSTOFFWAREN	612	622	607	597	616	615	632	631	636
M	23 HERSTELLUNG VON GLAS UND GLASWAREN, KERAMIK, VERARBEITUNG VON STEINEN UND ERDEN	492	475	479	475	465	467	462	465	459
M	24 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG	1.123	1.026	1.020	1.019	1.000	949	924	904	869
M	25 HERSTELLUNG VON METALLERZEUGNISSEN	974	986	978	983	975	987	989	1.010	1.053
M	26 HERSTELLUNG VON DATENVERARBEITUNGSGERÄTEN, ELEKTRONISCHEN UND OPTISCHEN ERZEUGNISSEN	228	233	231	235	241	241	247	254	272
M	27 HERSTELLUNG VON ELEKTRISCHEN AUSRÜSTUNGEN	858	819	816	808	794	797	804	811	790
M	28 MASCHINENBAU	1.098	1.063	1.092	1.091	1.080	1.060	1.053	1.060	1.079
M	29 HERSTELLUNG VON KRAFTWAGEN UND KRAFTWAGENTEILEN	967	950	924	884	890	830	807	813	854
M	30 SONSTIGER FAHRZEUGBAU	140	133	124	126	126	112	110	118	144
M	31 HERSTELLUNG VON MÖBELN	450	441	418	401	381	377	361	376	387
M	32 HERSTELLUNG VON SONSTIGEN WAREN	217	207	199	196	202	212	212	206	203
M	33 REPARATUR UND INSTALLATION VON MASCHINEN UND AUSRÜSTUNGEN	321	303	321	316	310	297	291	297	305
M	35 ENERGIEVERSORGUNG	606	569	572	566	537	523	513	479	466
M	36 WASSERVERSORGUNG	75	69	65	66	71	72	66	22	20
M	37 ABWASSERENTSORGUNG	34	32	32	28	31	29	30	34	32
M	38 SAMMLUNG, BEHANDLUNG UND BESEITIGUNG VON ABFÄLLEN, RÜCKGEWINNUNG	149	152	155	161	148	150	160	212	235
M	39 BESEITIGUNG VON UMWELTVERSCHMUTZUNGEN UND SONSTIGE ENTSORGUNG	0	0	0	1	1	1	1	0	0
M	41 HOCHBAU	499	488	474	479	468	472	438	491	477
M	42 TIEFBAU	391	394	396	399	398	389	377	331	320
M	43 VORBEREITENDE BAUSTELLENARBEITEN, BAUINSTALLATION UND SONSTIGES AUSBAUGEWERBE	1.122	1.087	1.044	1.017	1.052	1.087	1.120	1.118	1.151
M	45 HANDEL MIT KRAFTFAHRZEUGEN, INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	594	600	610	608	613	632	663	657	646
M	46 GROSßHANDEL (OHNE HANDEL MIT KRAFTFAHRZEUGEN)	1.534	1.489	1.476	1.499	1.510	1.551	1.602	1.521	1.506
M	47 EINZELHANDEL (OHNE HANDEL MIT KRAFTFAHRZEUGEN)	1.048	1.049	1.056	1.007	1.096	1.099	1.145	1.158	1.200
M	49 LANDVERKEHR UND TRANSPORT IN ROHRFERNLEITUNGEN	1.353	1.364	1.376	1.388	1.416	1.441	1.455	1.437	1.460
M	50 SCHIFFFAHRT	1	2	2	1	1	1	1	1	1
M	51 LUFTFAHRT	50	42	40	41	41	38	41	38	41
M	52 LAGEREI SOWIE ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN FÜR DEN VERKEHR	645	637	648	657	693	709	722	709	708
M	53 POST-, KURIER- UND EXPRESSDIENSTE	792	778	763	761	753	752	742	725	690
M	55 BEHERBERGUNG	303	301	295	296	309	322	335	353	381
M	56 GASTRONOMIE	407	405	411	440	462	488	539	566	575
M	58 VERLAGSWESEN	71	73	72	75	76	77	78	81	76
M	59 HERSTELLUNG, VERLEIH UND VERTRIEB VON FILMEN UND FERNSEHPROGRAMMEN, KINOS, TONSTUDIOS UND VERLEGEN VON MUSIK	13	13	13	17	18	18	23	26	25

Ge- schlecht	NACE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
M	60 RUNDfunkVERANSTALTER	67	65	67	68	66	67	68	68	67
M	61 TELEKOMMUNIKATION	111	106	104	99	92	99	107	108	115
M	62 ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN DER INFORMATIONSTECHNOLOGIE	193	233	233	258	248	255	253	271	291
M	63 INFORMATIONSDIENSTLEISTUNGEN	131	122	153	146	172	203	203	185	175
M	64 ERBRINGUNG VON FINANZDIENSTLEISTUNGEN	694	683	666	662	642	621	609	597	563
M	65 VERSICHERUNGEN, RÜCKVERSICHERUNGEN UND PENSIONSKASSEN (OHNE SOZIALVERSICHERUNG)	503	480	469	444	440	432	435	425	423
M	66 MIT DEN FINANZ- UND VERSICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN VERBUNDENE TÄTIGKEITEN	52	51	47	51	52	51	48	48	55
M	68 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	313	343	327	333	306	311	322	338	350
M	69 RECHTS- UND STEUERBERATUNG, WIRTSCHAFTSPRÜFUNG	82	79	76	73	77	78	78	81	81
M	70 VERWALTUNG UND FÜHRUNG VON UNTERNEHMEN UND BETRIEBEN, UNTERNEHMENSBERATUNG	216	257	230	236	222	255	276	249	226
M	71 ARCHITEKTUR- UND INGENIEURBÜROS, TECHNISCHE, PHYSIKALISCHE UND CHEMISCHE UNTERSUCHUNG	319	304	267	263	259	254	248	265	280
M	72 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG	64	66	66	61	68	76	73	83	72
M	73 WERBUNG UND MARKTFORSCHUNG	74	70	78	77	78	87	91	90	86
M	74 SONSTIGE FREIBERUFLICHE, WISSENSCHAFTLICHE UND TECHNISCHE TÄTIGKEITEN	19	20	22	31	33	34	33	32	31
M	75 VETERINÄRWESEN	0	0	0	0	0	0	0	2	2
M	77 VERMIETUNG VON BEWEGLICHEN SACHEN	50	51	68	70	70	63	59	66	74
M	78 VERMITTLUNG UND ÜBERLASSUNG VON ARBEITSKRÄFTEN	813	869	843	837	893	934	974	1.030	1.019
M	79 REISEBÜROS, REISEVERANSTALTER UND ERBRINGUNG SONSTIGER RESERVIERUNGSDIENSTLEISTUNGEN	51	52	53	46	48	49	50	56	51
M	80 WACH- UND SICHERHEITSDIENSTE SOWIE DETEKTEIEN	178	179	179	185	216	216	223	216	213
M	81 GEBÄUDEBETREUUNG, GARTEN- UND LANDSCHAFTSBAU	368	377	440	464	490	494	526	554	564
M	82 ERBRINGUNG VON WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN FÜR UNTERNEHMEN UND PRIVATPERSONEN A.N.G.	117	120	119	110	97	105	116	112	116
M	84 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG, SOZIALVERSICHERUNG	9.152	8.976	8.992	8.998	9.015	9.057	9.114	9.000	8.956
M	85 ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	491	496	497	509	529	547	568	571	554
M	86 GESUNDHEITSWESEN	737	714	582	546	560	565	603	610	610
M	87 HEIME (OHNE ERHOLUNGS- UND FERIENHEIME)	197	201	201	204	224	232	247	251	273
M	88 SOZIALWESEN (OHNE HEIME)	1.233	1.241	1.236	1.273	1.369	1.397	1.409	1.399	1.416
M	90 KREATIVE, KÜNSTLERISCHE UND UNTERHALTENDE TÄTIGKEITEN	108	107	103	102	100	99	101	92	92
M	91 BIBLIOTHEKEN, ARCHIVE, MUSEEN, BOTANISCHE UND ZOOLOGISCHE GÄRTEN	73	68	69	71	70	70	66	73	73
M	92 SPIEL-, WETT- UND LOTTERIEWESEN	34	38	42	45	49	50	49	44	40
M	93 ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN DES SPORTS, DER UNTERHALTUNG UND DER ERHOLUNG	83	77	74	73	88	96	100	112	111
M	94 INTERESSENVERTRETUNGEN SOWIE KIRCHLICHE UND SONSTIGE RELIGIÖSE VEREINIGUNGEN (OHNE SOZIALWESEN UND SPORT)	499	490	459	469	472	458	463	443	426
M	95 REPARATUR VON DATENVERARBEITUNGSGERÄTEN UND GEBRAUCHSGÜTERN	26	27	28	30	29	34	34	32	32
M	96 ERBRINGUNG VON SONSTIGEN ÜBERWIEGEND PERSÖNLICHEN DIENSTLEISTUNGEN	115	118	108	116	116	132	141	137	143
M	97 PRIVATE HAUSHALTE MIT HAUSPERSONAL	8	9	8	6	9	9	8	8	8
M	98 HERSTELLUNG VON WAREN UND	0	0	0	1	0	0	1	0	0

Ge- schlecht	NACE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	ERBRINGUNG VON DIENSTLEIS- TUNGEN DURCH PRIVATE HAUS- HALT									
M	99 EXTERRITORIALE ORGANISATIO- NEN UND KÖRPERSCHAFTEN	3	4	3	3	3	5	6	5	6
M	TOTAL	37.052	36.538	36.163	36.090	36.454	36.723	37.116	37.009	37.079
W	00 SONSTIGES	433	398	348	361	364	334	341	341	301
W	01 LANDWIRTSCHAFT, JAGD UND DAMIT VERBUNDENE TÄTIGKEITEN	34	38	33	37	38	53	56	40	40
W	02 FORSTWIRTSCHAFT UND HOLZ- EINSCHLAG	10	7	7	8	8	6	7	11	13
W	03 FISCHEREI UND AQUAKULTUR	0	0	0	0	0	1	1	1	1
W	05 KOHLENBERGBAU	0	0	0	0	0	0	0	0	0
W	06 GEWINNUNG VON ERDÖL UND ERDGAS	3	3	3	3	3	3	2	2	3
W	07 ERZBERGBAU	3	2	2	2	2	2	2	2	2
W	08 GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN, SONSTIGER BERGBAU	14	12	11	11	11	9	8	10	11
W	09 ERBRINGUNG VON DIENSTLEIS- TUNGEN FÜR DEN BERGBAU UND FÜR DIE GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN	0	0	0	0	0	0	0	0	0
W	10 HERSTELLUNG VON NAHRUNGS- UND FUTTERMITTELN	266	258	262	281	278	282	292	318	340
W	11 GETRÄNKEHERSTELLUNG	23	26	22	21	20	20	23	27	28
W	12 TABAKVERARBEITUNG	13	12	8	5	0	0	0	0	0
W	13 HERSTELLUNG VON TEXTILIEN	45	43	42	39	39	33	34	35	39
W	14 HERSTELLUNG VON BEKLEI- DUNG	66	61	59	55	58	60	56	50	42
W	15 HERSTELLUNG VON LEDER, LEDERWAREN UND SCHUHEN	26	23	23	22	24	26	25	26	28
W	16 HERSTELLUNG VON HOLZ- FLECHT-, KORB- UND KORKWAREN (OHNE MÖBEL)	47	48	50	47	46	45	48	57	52
W	17 HERSTELLUNG VON PAPIER, PAPPE UND WAREN DARAUS	50	42	47	50	50	44	43	45	46
W	18 HERSTELLUNG VON DRUCKER- ZEUGNISSEN, VERVIELFÄLTIGUNG VON BESPIELTEN TON-, BILD- UND DATENTRÄGERN	55	54	48	46	45	48	50	47	46
W	19 KOKEREI UND MINERALÖLVER- ARBEITUNG	3	1	1	1	1	1	1	2	3
W	20 HERSTELLUNG VON CHEMI- SCHEN ERZEUGNISSEN	66	62	65	61	55	50	51	50	49
W	21 HERSTELLUNG VON PHARMA- ZEUTISCHEN ERZEUGNISSEN	65	67	64	68	67	75	79	85	87
W	22 HERSTELLUNG VON GUMMI- UND KUNSTSTOFFWAREN	255	251	255	246	260	267	270	278	283
W	23 HERSTELLUNG VON GLAS UND GLASWAREN, KERAMIK, VERARBEI- TUNG VON STEINEN UND ERDEN	91	88	88	88	93	97	96	91	89
W	24 METALLERZEUGUNG UND - BEARBEITUNG	99	81	77	76	72	68	70	77	79
W	25 HERSTELLUNG VON METALLER- ZEUGNISSEN	272	275	279	273	262	258	265	278	294
W	26 HERSTELLUNG VON DATENVER- ARBEITUNGSGERÄTEN, ELEKTRO- NISCHEN UND OPTISCHEN ER- ZEUGNISSEN	102	104	102	94	96	98	99	102	108
W	27 HERSTELLUNG VON ELEKTRI- SCHEN AUSTRÜSTUNGEN	233	231	232	238	249	270	296	290	296
W	28 MASCHINENBAU	134	131	152	152	157	158	170	164	170
W	29 HERSTELLUNG VON KRAFTWA- GEN UND KRAFTWAGENTEILEN	133	142	137	131	137	121	124	130	135
W	30 SONSTIGER FAHRZEUGBAU	19	20	18	19	21	17	14	15	18
W	31 HERSTELLUNG VON MÖBELN	106	105	101	99	101	99	100	101	100
W	32 HERSTELLUNG VON SONSTIGEN WAREN	116	110	107	108	102	100	100	98	100
W	33 REPARATUR UND INSTALLATION VON MASCHINEN UND AUSTRÜS- TUNGEN	34	37	34	29	30	33	33	40	36
W	35 ENERGIEVERSORGUNG	113	98	102	106	110	115	113	105	108
W	36 WASSERVERSORGUNG	15	17	14	12	12	12	13	4	3
W	37 ABWASSERENTSORGUNG	7	8	7	6	4	3	6	9	9
W	38 SAMMLUNG, BEHANDLUNG UND BESEITIGUNG VON ABFÄLLEN, RÜCKGEWINNUNG	26	28	28	26	26	27	27	41	45
W	39 BESEITIGUNG VON UMWELTVER-	0	0	1	0	0	0	0	0	0

Ge- schlecht	NACE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	SCHMUTZUNGEN UND SONSTIGE ENTSORGUNG									
W	41 HOCHBAU	42	43	43	48	46	48	42	46	59
W	42 TIEFBAU	27	29	24	24	21	22	18	14	15
W	43 VORBEREITENDE BAUSTELLEN- ARBEITEN, BAUINSTALLATION UND SONSTIGES AUSBAUGEWERBE	186	187	186	187	173	180	192	197	207
W	45 HANDEL MIT KRAFTFAHRZEU- GEN, INSTANDHALTUNG UND RE- PARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	117	111	115	113	103	109	116	132	131
W	46 GROSßHANDEL (OHNE HANDEL MIT KRAFTFAHRZEUGEN)	589	578	571	565	564	583	638	650	667
W	47 EINZELHANDEL (OHNE HANDEL MIT KRAFTFAHRZEUGEN)	1.558	1.558	1.580	1.604	1.689	1.705	1.759	1.835	1.977
W	49 LANDVERKEHR UND TRANSPORT IN ROHRFERNLEITUNGEN	174	181	190	193	199	205	211	217	224
W	50 SCHIFFFAHRT	1	3	1	1	1	1	1	0	1
W	51 LUFTFAHRT	36	37	36	36	36	37	37	36	35
W	52 LAGEREI SOWIE ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUN- GEN FÜR DEN VERKEHR	119	118	112	116	120	108	123	137	137
W	53 POST-, KURIER- UND EXPRESS- DIENSTE	322	323	327	323	326	319	298	293	279
W	55 BEHERBERGUNG	368	364	341	368	397	395	410	428	436
W	56 GASTRONOMIE	455	440	454	497	527	550	607	594	596
W	58 VERLAGSWESEN	57	54	55	56	53	56	53	53	60
W	59 HERSTELLUNG, VERLEIH UND VERTRIEB VON FILMEN UND FERN- SEHPROGRAMMEN, KINOS, TON- STUDIOS UND VERLEGEN VON MUSIK	10	11	11	13	14	8	7	8	8
W	60 RUNDFUNKVERANSTALTER	28	28	30	30	29	27	30	28	29
W	61 TELEKOMMUNIKATION	58	56	54	51	49	52	54	55	59
W	62 ERBRINGUNG VON DIENSTLEIS- TUNGEN DER INFORMATIONSTECH- NOLOGIE	51	50	60	71	72	71	74	73	80
W	63 INFORMATIONSDIENSTLEISTUN- GEN	43	43	42	42	48	54	49	46	51
W	64 ERBRINGUNG VON FINANZ- DIENSTLEISTUNGEN	593	592	575	586	602	597	602	581	598
W	65 VERSICHERUNGEN, RÜCKVERSI- CHERUNGEN UND PENSIONS-KAS- SEN (OHNE SOZIALVERSICHERUNG)	213	217	212	197	196	207	222	232	245
W	66 MIT DEN FINANZ- UND VERSI- CHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN VERBUNDENE TÄTIGKEITEN	47	45	44	38	45	48	47	51	56
W	68 GRUNDSTÜCKS- UND WOHN- UNGSWESEN	383	378	366	369	341	355	357	368	374
W	69 RECHTS- UND STEUERBERA- TUNG, WIRTSCHAFTSPRÜFUNG	192	190	191	194	202	212	219	211	235
W	70 VERWALTUNG UND FÜHRUNG VON UNTERNEHMEN UND BETRIE- BEN, UNTERNEHMENSBERATUNG	112	141	118	116	118	142	158	149	162
W	71 ARCHITEKTUR- UND INGENIEUR- BÜROS, TECHNISCHE, PHYSIKALI- SCHE UND CHEMISCHE UNTERSU- CHUNG	119	121	117	115	124	122	133	133	138
W	72 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG	34	38	42	38	38	41	42	40	34
W	73 WERBUNG UND MARKTFOR- SCHUNG	60	56	59	67	64	75	71	72	73
W	74 SONSTIGE FREIBERUFLICHE, WISSENSCHAFTLICHE UND TECHNI- SCHE TÄTIGKEITEN	18	15	17	15	14	15	16	15	13
W	75 VETERINÄRWESEN	7	10	11	11	11	9	10	10	14
W	77 VERMIETUNG VON BEWEGLI- CHEN SACHEN	26	27	28	23	25	30	23	21	24
W	78 VERMITTLUNG UND ÜBERLAS- SUNG VON ARBEITSKRÄFTEN	263	276	275	279	286	306	307	317	335
W	79 REISEBÜROS, REISEVERAN- STALTER UND ERBRINGUNG SON- TIGER RESERVIERUNGSDIENST- LEISTUNGEN	41	45	44	41	44	44	47	50	57
W	80 WACH- UND SICHERHEITSDIEN- TE SOWIE DETEKTEIEN	43	43	43	39	45	49	55	58	64
W	81 GEBÄUDEBETREUUNG, GARTEN- UND LANDSCHAFTSBAU	372	399	431	450	495	499	509	539	543
W	82 ERBRINGUNG VON WIRTSCHAFT- LICHEN DIENSTLEISTUNGEN FÜR UNTERNEHMEN UND PRIVATPER-	129	125	115	120	124	126	129	135	126

Ge- schlecht	NACE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	SONEN A.N.G.									
W	84 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG, SOZIALVERSICHERUNG	8.862	8.819	9.023	9.045	9.141	9.266	9.391	9.397	9.603
W	85 ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	508	524	551	577	607	616	623	666	678
W	86 GESUNDHEITSWESEN	1.476	1.486	1.244	1.196	1.256	1.260	1.339	1.407	1.445
W	87 HEIME (OHNE ERHOLUNGS- UND FERIENHEIME)	470	489	537	567	617	645	693	692	708
W	88 SOZIALWESEN (OHNE HEIME)	1.544	1.546	1.561	1.624	1.687	1.778	1.811	1.907	2.011
W	90 KREATIVE, KÜNSTLERISCHE UND UNTERHALTENDE TÄTIGKEITEN	53	49	50	53	58	63	62	60	61
W	91 BIBLIOTHEKEN, ARCHIVE, MUSEEN, BOTANISCHE UND ZOOLOGISCHE GÄRTEN	41	40	38	40	45	46	50	52	53
W	92 SPIEL-, WETT- UND LOTTERIEWESEN	23	27	30	28	29	22	23	25	28
W	93 ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN DES SPORTS, DER UNTERHALTUNG UND DER ERHOLUNG	39	43	40	39	45	46	50	53	53
W	94 INTERESSENVERTRETUNGEN SOWIE KIRCHLICHE UND SONSTIGE RELIGIÖSE VEREINIGUNGEN (OHNE SOZIALWESEN UND SPORT)	612	610	600	596	594	618	632	594	600
W	95 REPARATUR VON DATENVERARBEITUNGSGERÄTEN UND GEBRAUCHSGÜTERN	7	6	7	7	7	6	7	8	8
W	96 ERBRINGUNG VON SONSTIGEN ÜBERWIEGEND PERSÖNLICHEN DIENSTLEISTUNGEN	213	239	239	246	234	252	259	255	255
W	97 PRIVATE HAUSHALTE MIT HAUSPERSONAL	25	22	17	22	26	23	19	19	20
W	98 HERSTELLUNG VON WAREN UND ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN DURCH PRIVATE HAUSHALT	0	0	0	0	0	0	0	0	0
W	99 EXTERRITORIALE ORGANISATIONEN UND KÖRPERSCHAFTEN	2	1	0	0	2	2	1	2	3
W	TOTAL	23.741	23.715	23.687	23.902	24.429	24.883	25.538	25.930	26.671
TOTAL	00 SONSTIGES	638	582	493	504	508	471	465	456	409
TOTAL	01 LANDWIRTSCHAFT, JAGD UND DAMIT VERBUNDENE TÄTIGKEITEN	133	154	139	139	138	194	204	153	138
TOTAL	02 FORSTWIRTSCHAFT UND HOLZEINSCHLAG	62	57	51	45	47	49	49	52	57
TOTAL	03 FISCHEREI UND AQUAKULTUR	1	0	1	1	1	2	3	3	2
TOTAL	05 KOHLENBERGBAU	0	1	0	0	1	1	1	1	1
TOTAL	06 GEWINNUNG VON ERDÖL UND ERDGAS	45	42	40	35	29	26	23	21	19
TOTAL	07 ERZBERGBAU	10	8	7	7	9	8	8	8	8
TOTAL	08 GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN, SONSTIGER BERGBAU	77	73	74	74	69	62	66	77	85
TOTAL	09 ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN FÜR DEN BERGBAU UND FÜR DIE GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN	0	0	0	0	1	0	0	0	0
TOTAL	10 HERSTELLUNG VON NAHRUNGS- UND FUTTERMITTELN	764	738	747	769	786	802	810	857	897
TOTAL	11 GETRÄNKEHERSTELLUNG	157	160	147	142	143	146	143	147	146
TOTAL	12 TABAKVERARBEITUNG	38	36	28	23	0	0	0	0	0
TOTAL	13 HERSTELLUNG VON TEXTILIEN	126	119	120	124	120	113	112	109	106
TOTAL	14 HERSTELLUNG VON BEKLEIDUNG	94	88	85	84	83	83	80	72	61
TOTAL	15 HERSTELLUNG VON LEDER, LEDERWAREN UND SCHUHEN	54	47	48	46	50	52	51	53	54
TOTAL	16 HERSTELLUNG VON HOLZ-, FLECHT-, KORB- UND KORKWAREN (OHNE MÖBEL)	483	487	492	483	480	476	474	491	504
TOTAL	17 HERSTELLUNG VON PAPIER, PAPPE UND WAREN DARAUS	415	388	404	408	397	381	365	370	364
TOTAL	18 HERSTELLUNG VON DRUCKERZEUGNISSEN, VERVIELFÄLTIGUNG VON BESPIELTEN TON-, BILD- UND DATENTRÄGERN	249	243	217	206	210	213	211	205	194
TOTAL	19 KOKEREI UND MINERALÖLVERARBEITUNG	53	49	39	33	30	29	32	30	26
TOTAL	20 HERSTELLUNG VON CHEMISCHEN ERZEUGNISSEN	391	378	361	340	331	320	319	314	308
TOTAL	21 HERSTELLUNG VON PHARMAZEUTISCHEN ERZEUGNISSEN	144	151	149	152	150	159	175	184	182
TOTAL	22 HERSTELLUNG VON GUMMI- UND	867	874	863	843	876	883	902	909	919

Ge- schlecht	NACE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	KUNSTSTOFFWAREN									
TOTAL	23 HERSTELLUNG VON GLAS UND GLASWAREN, KERAMIK, VERARBEITUNG VON STEINEN UND ERDEN	583	563	568	562	558	564	558	556	548
TOTAL	24 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG	1.222	1.107	1.097	1.096	1.073	1.016	994	981	949
TOTAL	25 HERSTELLUNG VON METALLERZEUGNISSEN	1.246	1.261	1.256	1.256	1.237	1.244	1.254	1.288	1.347
TOTAL	26 HERSTELLUNG VON DATENVERARBEITUNGSGERÄTEN, ELEKTRONISCHEN UND OPTISCHEN ERZEUGNISSEN	330	337	332	329	337	339	345	356	380
TOTAL	27 HERSTELLUNG VON ELEKTRISCHEN AUSRÜSTUNGEN	1.091	1.050	1.048	1.046	1.043	1.067	1.099	1.101	1.085
TOTAL	28 MASCHINENBAU	1.232	1.195	1.244	1.243	1.237	1.218	1.222	1.224	1.249
TOTAL	29 HERSTELLUNG VON KRAFTWAGEN UND KRAFTWAGENTEILEN	1.100	1.092	1.061	1.014	1.027	951	931	942	990
TOTAL	30 SONSTIGER FAHRZEUGBAU	159	153	142	145	147	129	124	134	162
TOTAL	31 HERSTELLUNG VON MÖBELN	556	547	519	501	482	476	461	477	488
TOTAL	32 HERSTELLUNG VON SONSTIGEN WAREN	333	316	306	304	304	311	313	304	303
TOTAL	33 REPARATUR UND INSTALLATION VON MASCHINEN UND AUSRÜSTUNGEN	355	340	356	346	341	329	323	337	341
TOTAL	35 ENERGIEVERSORGUNG	718	667	674	673	647	638	627	584	574
TOTAL	36 WASSERVERSORGUNG	91	86	79	79	83	83	79	26	23
TOTAL	37 ABWASSERENTSORGUNG	41	40	39	34	35	32	36	43	40
TOTAL	38 SAMMLUNG, BEHANDLUNG UND BESEITIGUNG VON ABFÄLLEN, RÜCKGEWINNUNG	175	181	182	187	175	177	187	253	280
TOTAL	39 BESEITIGUNG VON UMWELTVERSCHMUTZUNGEN UND SONSTIGE ENTSORGUNG	0	0	1	1	1	1	1	0	0
TOTAL	41 HOCHBAU	541	531	517	527	515	519	480	537	537
TOTAL	42 TIEFBAU	419	423	421	423	419	412	396	346	334
TOTAL	43 VORBEREITENDE BAUSTELLENARBEITEN, BAUINSTALLATION UND SONSTIGES AUSBAUGEWERBE	1.307	1.275	1.230	1.204	1.225	1.267	1.312	1.314	1.358
TOTAL	45 HANDEL MIT KRAFTFAHRZEUGEN, INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	711	711	725	722	716	741	779	789	776
TOTAL	46 GROßHANDEL (OHNE HANDEL MIT KRAFTFAHRZEUGEN)	2.123	2.067	2.047	2.064	2.074	2.134	2.240	2.171	2.172
TOTAL	47 EINZELHANDEL (OHNE HANDEL MIT KRAFTFAHRZEUGEN)	2.606	2.607	2.636	2.611	2.785	2.804	2.904	2.993	3.177
TOTAL	49 LANDVERKEHR UND TRANSPORT IN ROHRFERNLEITUNGEN	1.527	1.545	1.566	1.580	1.615	1.646	1.665	1.653	1.683
TOTAL	50 SCHIFFFAHRT	2	5	4	2	2	2	2	1	2
TOTAL	51 LUFTFAHRT	86	79	76	77	77	74	78	74	76
TOTAL	52 LAGEREI SOWIE ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN FÜR DEN VERKEHR	764	755	760	773	813	817	846	846	845
TOTAL	53 POST-, KURIER- UND EXPRESSDIENSTE	1.113	1.101	1.090	1.084	1.079	1.071	1.040	1.017	970
TOTAL	55 BEHERBERGUNG	671	665	636	663	706	717	744	781	817
TOTAL	56 GASTRONOMIE	862	845	865	937	990	1.038	1.145	1.160	1.171
TOTAL	58 VERLAGSWESEN	128	127	127	132	129	133	132	134	137
TOTAL	59 HERSTELLUNG, VERLEIH UND VERTRIEB VON FILMEN UND FERNSEHPROGRAMMEN, KINOS, TONSTUDIOS UND VERLEGEN VON MUSIK	22	24	24	30	32	25	29	34	33
TOTAL	60 RUNDfunkVERANSTALTER	95	92	97	98	96	94	99	96	95
TOTAL	61 TELEKOMMUNIKATION	170	162	158	150	141	151	160	163	174
TOTAL	62 ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN DER INFORMATIONSTECHNOLOGIE	244	283	293	329	320	326	327	343	370
TOTAL	63 INFORMATIONSDIENSTLEISTUNGEN	174	165	195	188	220	257	252	231	226
TOTAL	64 ERBRINGUNG VON FINANZDIENSTLEISTUNGEN	1.287	1.276	1.241	1.248	1.245	1.218	1.211	1.178	1.161
TOTAL	65 VERSICHERUNGEN, RÜCKVERSICHERUNGEN UND PENSIONS-KASSEN (OHNE SOZIALVERSICHERUNG)	716	697	681	641	636	639	657	657	668
TOTAL	66 MIT DEN FINANZ- UND VERSICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN VERBUNDENE TÄTIGKEITEN	99	96	92	89	98	99	96	99	111
TOTAL	68 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	695	721	694	702	647	666	679	706	724

Ge- schlecht	NACE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
TOTAL	69 RECHTS- UND STEUERBERATUNG, WIRTSCHAFTSPRÜFUNG	274	270	267	267	279	290	297	292	316
TOTAL	70 VERWALTUNG UND FÜHRUNG VON UNTERNEHMEN UND BETRIEBEN, UNTERNEHMENSBERATUNG	328	398	348	351	340	397	433	398	387
TOTAL	71 ARCHITEKTUR- UND INGENIEURBÜROS, TECHNISCHE, PHYSIKALISCHE UND CHEMISCHE UNTERSUCHUNG	438	425	384	378	383	376	381	399	418
TOTAL	72 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG	98	104	108	99	106	117	115	122	106
TOTAL	73 WERBUNG UND MARKTFORSCHUNG	133	126	137	143	142	161	163	162	159
TOTAL	74 SONSTIGE FREIBERUFLICHE, WISSENSCHAFTLICHE UND TECHNISCHE TÄTIGKEITEN	37	35	38	46	47	48	49	47	44
TOTAL	75 VETERINÄRWESEN	7	10	11	11	11	9	10	12	16
TOTAL	77 VERMIETUNG VON BEWEGLICHEN SACHEN	76	78	96	93	95	93	82	87	98
TOTAL	78 VERMITTLUNG UND ÜBERLASSUNG VON ARBEITSKRÄFTEN	1.075	1.145	1.119	1.116	1.179	1.241	1.280	1.347	1.353
TOTAL	79 REISEBÜROS, REISEVERANSTALTER UND ERBRINGUNG SONSTIGER RESERVIERUNGSDIENSTLEISTUNGEN	92	96	97	87	92	93	97	107	108
TOTAL	80 WACH- UND SICHERHEITSDIENSTE SOWIE DETEKTEIEN	221	221	222	224	261	264	278	274	277
TOTAL	81 GEBÄUDEBETREUUNG, GARTEN- UND LANDSCHAFTSBAU	741	777	871	913	985	993	1.035	1.092	1.107
TOTAL	82 ERBRINGUNG VON WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN FÜR UNTERNEHMEN UND PRIVATPERSONEN A.N.G.	247	245	234	231	221	230	245	247	242
TOTAL	84 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG, SOZIALVERSICHERUNG	18.013	17.794	18.015	18.043	18.155	18.323	18.506	18.397	18.560
TOTAL	85 ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	999	1.020	1.049	1.086	1.136	1.163	1.190	1.237	1.232
TOTAL	86 GESUNDHEITSWESEN	2.213	2.200	1.826	1.742	1.816	1.825	1.941	2.016	2.055
TOTAL	87 HEIME (OHNE ERHOLUNGS- UND FERIENHEIME)	667	690	737	771	841	877	940	943	981
TOTAL	88 SOZIALWESEN (OHNE HEIME)	2.777	2.787	2.796	2.897	3.056	3.174	3.219	3.307	3.427
TOTAL	90 KREATIVE, KÜNSTLERISCHE UND UNTERHALTENDE TÄTIGKEITEN	161	156	153	155	158	163	162	152	153
TOTAL	91 BIBLIOTHEKEN, ARCHIVE, MUSEEN, BOTANISCHE UND ZOOLOGISCHE GÄRTEN	114	108	107	111	115	116	115	125	125
TOTAL	92 SPIEL-, WETT- UND LOTTERIEWESEN	57	65	72	74	77	73	72	68	68
TOTAL	93 ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN DES SPORTS, DER UNTERHALTUNG UND DER ERHOLUNG	122	120	114	112	133	143	151	165	164
TOTAL	94 INTERESSENVERTRETUNGEN SOWIE KIRCHLICHE UND SONSTIGE RELIGIÖSE VEREINIGUNGEN (OHNE SOZIALWESEN UND SPORT)	1.111	1.100	1.059	1.065	1.066	1.076	1.095	1.037	1.025
TOTAL	95 REPARATUR VON DATENVERARBEITUNGSGERÄTEN UND GEBRAUCHSGÜTERN	32	33	35	36	35	39	41	40	40
TOTAL	96 ERBRINGUNG VON SONSTIGEN ÜBERWIEGEND PERSÖNLICHEN DIENSTLEISTUNGEN	328	357	347	361	350	383	400	393	398
TOTAL	97 PRIVATE HAUSHALTE MIT HAUSPERSONAL	33	31	26	28	34	32	27	27	28
TOTAL	98 HERSTELLUNG VON WAREN UND ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN DURCH PRIVATE HAUSHALT	0	0	0	1	0	0	1	0	0
TOTAL	99 EXTERRITORIALE ORGANISATIONEN UND KÖRPERSCHAFTEN	5	5	4	4	5	6	7	7	9
TOTAL	TOTAL	60.793	60.253	59.851	59.992	60.882	61.606	62.654	62.939	63.750

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 53: Jahresdurchschnittswerte 2018 des Arbeitskräftepotenzials insgesamt und von begünstigt behinderten Personen nach NACE; Männer

NACE	Insgesamt	Begünstigt Behinderte
------	-----------	-----------------------

	2018	2018P	2018	2018P
Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	11267	0,5%	98	0,3%
Forstwirtschaft und Holzeinschlag	5536	0,3%	43	0,1%
Fischerei und Aquakultur	156	0,0%	1	0,0%
Kohlenbergbau	1	0,0%	1	0,0%
Gewinnung v. Erdöl und Erdgas	746	0,0%	16	0,0%
Erzbergbau	197	0,0%	6	0,0%
Gewinnung v. Steinen und Erden, sonstiger Bergbau	4418	0,2%	74	0,2%
Erbringung v. Dienstleistungen f. Bergbau / Gewinnung v. Steinen und Erden	163	0,0%	0	0,0%
Herstellung v. Nahrungs- und Futtermitteln	38753	1,8%	557	1,5%
Getränkeherstellung	6546	0,3%	118	0,3%
Tabakverarbeitung	0	0,0%	0	0,0%
Herstellung v. Textilien	4271	0,2%	67	0,2%
Herstellung v. Bekleidung	836	0,0%	19	0,1%
Herstellung v. Leder, Lederwaren und Schuhen	1908	0,1%	26	0,1%
Herstellung v. Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)	26153	1,2%	452	1,2%
Herstellung v. Papier, Pappe und Waren daraus	13579	0,6%	318	0,9%
Herst. v. Druckerzeugnissen; Vervielfältigung v. Ton-, Bild- und Datenträgern	7209	0,3%	148	0,4%
Kokerei und Mineralölverarbeitung	1129	0,1%	24	0,1%
Herstellung v. chemischen Erzeugnissen	13833	0,6%	259	0,7%
Herstellung v. pharmazeutischen Erzeugnissen	8133	0,4%	95	0,3%
Herstellung v. Gummi- und Kunststoffwaren	23308	1,1%	636	1,7%
Herstellung v. Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung v. Steinen und Erden	25004	1,1%	459	1,2%
Metallerzeugung und -bearbeitung	33933	1,6%	869	2,3%
Herstellung v. Metallerzeugnissen	62937	2,9%	1.053	2,8%
Herstellung v. Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen u. optischen Erzeugnissen	16945	0,8%	272	0,7%
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	35030	1,6%	790	2,1%
Maschinenbau	72204	3,3%	1.079	2,9%
Herstellung v. Kraftwagen und Kraftwagenteilen	32913	1,5%	854	2,3%
Sonstiger Fahrzeugbau	7904	0,4%	144	0,4%
Herstellung v. Möbeln	18408	0,8%	387	1,0%
Herstellung v. sonstigen Waren	9114	0,4%	203	0,5%
Reparatur und Installation v. Maschinen und Ausrüstungen	20338	0,9%	305	0,8%
Energieversorgung	21178	1,0%	466	1,3%
Wasserversorgung	713	0,0%	20	0,1%
Abwasserentsorgung	2427	0,1%	32	0,1%
Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung	10708	0,5%	235	0,6%
Beseitigung v. Umweltverschmutzungen und sonstige Entsorgung	103	0,0%	0	0,0%
Hochbau	64951	3,0%	477	1,3%
Tiefbau	31066	1,4%	320	0,9%
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	159608	7,3%	1.151	3,1%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	58042	2,7%	646	1,7%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	123081	5,7%	1.506	4,1%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	87984	4,0%	1.200	3,2%
Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	104077	4,8%	1.460	3,9%
Schifffahrt	336	0,0%	1	0,0%
Luftfahrt	4306	0,2%	41	0,1%
Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	43578	2,0%	708	1,9%
Post-, Kurier- und Expressdienste	17153	0,8%	690	1,9%
Beherbergung	41054	1,9%	381	1,0%
Gastronomie	70281	3,2%	575	1,6%
Verlagswesen	7094	0,3%	76	0,2%
Herst. Verleih/Vertrieb v. Filmen/Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios	2842	0,1%	25	0,1%
Rundfunkveranstalter	3057	0,1%	67	0,2%
Telekommunikation	7230	0,3%	115	0,3%
Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	35663	1,6%	291	0,8%
Informationsdienstleistungen	11907	0,5%	175	0,5%
Erbringung von Finanzdienstleistungen	36439	1,7%	563	1,5%
Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)	16481	0,8%	423	1,1%
Mit den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	5269	0,2%	55	0,1%
Grundstücks- und Wohnungswesen	19000	0,9%	350	0,9%
Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	9315	0,4%	81	0,2%
Verwaltung und Führung v. Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung	23309	1,1%	226	0,6%
Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chem. Untersuchung	33734	1,6%	280	0,8%
Forschung und Entwicklung	9520	0,4%	72	0,2%
Werbung und Marktforschung	9179	0,4%	86	0,2%
Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten	3035	0,1%	31	0,1%
Veterinärwesen	263	0,0%	2	0,0%
Vermietung v. beweglichen Sachen	6743	0,3%	74	0,2%
Vermittlung und Überlassung v. Arbeitskräften	98945	4,5%	1.019	2,7%
Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonst. Reservierungsdienstleistungen	3803	0,2%	51	0,1%
Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	10330	0,5%	213	0,6%
Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	37405	1,7%	564	1,5%
Erbringung v. wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen u. Privatpersonen	9277	0,4%	116	0,3%

NACE	Insgesamt		Begünstigt Behinderte	
	2018	2018P	2018	2018P
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	235346	10,8%	8.956	24,2%
Erziehung und Unterricht	46115	2,1%	554	1,5%
Gesundheitswesen	29705	1,4%	610	1,6%
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	9607	0,4%	273	0,7%
Sozialwesen (ohne Heime)	36426	1,7%	1.416	3,8%
Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	6797	0,3%	92	0,2%
Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten	2828	0,1%	73	0,2%
Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	4267	0,2%	40	0,1%
Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und Erholung	9834	0,5%	111	0,3%
Interessenvertretungen; kirchliche u. sonst. religiöse Vereinigungen	20115	0,9%	426	1,1%
Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern	1635	0,1%	32	0,1%
Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	9213	0,4%	143	0,4%
Private Haushalte mit Hauspersonal	522	0,0%	8	0,0%
Herst. v. Waren u. Erbringung v. Dienstleistungen durch private Haushalte	61	0,0%	0	0,0%
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	373	0,0%	6	0,0%
SUMME	2175003	100,0%	37.079	100,0%

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 54: Jahresdurchschnittswerte 2018 des Arbeitskräftepotenzials insgesamt und von begünstigt behinderten Personen nach NACE; Frauen

NACE	Insgesamt		Begünstigt Behinderte	
	2018	2018P	2018	2018P
Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	8304	0,4%	40	0,1%
Forstwirtschaft und Holzeinschlag	1333	0,1%	13	0,0%
Fischerei und Aquakultur	80	0,0%	1	0,0%
Kohlenbergbau	0	0,0%	0	0,0%
Gewinnung v. Erdöl und Erdgas	126	0,0%	3	0,0%
Erzbergbau	35	0,0%	2	0,0%
Gewinnung v. Steinen und Erden, sonstiger Bergbau	624	0,0%	11	0,0%
Erbringung v. Dienstleistungen f. Bergbau / Gewinnung v. Steinen und Erden	24	0,0%	0	0,0%
Herstellung v. Nahrungs- und Futtermitteln	35418	1,9%	340	1,3%
Getränkeherstellung	2581	0,1%	28	0,1%
Tabakverarbeitung	0	0,0%	0	0,0%
Herstellung v. Textilien	3529	0,2%	39	0,1%
Herstellung v. Bekleidung	3224	0,2%	42	0,2%
Herstellung v. Leder, Lederwaren und Schuhen	1981	0,1%	28	0,1%
Herstellung v. Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)	5227	0,3%	52	0,2%
Herstellung v. Papier, Pappe und Waren daraus	3473	0,2%	46	0,2%
Herst. v. Druckerzeugnissen; Vervielfältigung v. Ton-, Bild- und Datenträgern	3331	0,2%	46	0,2%
Kokerei und Mineralölverarbeitung	256	0,0%	3	0,0%
Herstellung v. chemischen Erzeugnissen	4687	0,2%	49	0,2%
Herstellung v. pharmazeutischen Erzeugnissen	7377	0,4%	87	0,3%
Herstellung v. Gummi- und Kunststoffwaren	8382	0,4%	283	1,1%
Herstellung v. Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung v. Steinen und Erden	5951	0,3%	89	0,3%
Metallerzeugung und -bearbeitung	4692	0,2%	79	0,3%
Herstellung v. Metallerzeugnissen	15083	0,8%	294	1,1%
Herstellung v. Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen u. optischen Erzeugnissen	7089	0,4%	108	0,4%
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	12867	0,7%	296	1,1%
Maschinenbau	13738	0,7%	170	0,6%
Herstellung v. Kraftwagen und Kraftwagenteilen	6355	0,3%	135	0,5%
Sonstiger Fahrzeugbau	1853	0,1%	18	0,1%
Herstellung v. Möbeln	5396	0,3%	100	0,4%
Herstellung v. sonstigen Waren	7230	0,4%	100	0,4%
Reparatur und Installation v. Maschinen und Ausrüstungen	3475	0,2%	36	0,1%
Energieversorgung	4758	0,3%	108	0,4%
Wasserversorgung	161	0,0%	3	0,0%
Abwasserentsorgung	431	0,0%	9	0,0%
Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung	3174	0,2%	45	0,2%
Beseitigung v. Umweltverschmutzungen und sonstige Entsorgung	22	0,0%	0	0,0%
Hochbau	6714	0,4%	59	0,2%
Tiefbau	2298	0,1%	15	0,1%
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	25934	1,4%	207	0,8%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	15679	0,8%	131	0,5%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	73220	3,9%	667	2,5%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	235090	12,5%	1.977	7,4%
Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	18497	1,0%	224	0,8%
Schifffahrt	177	0,0%	1	0,0%

NACE	Insgesamt		Begünstigt Behinderte	
	2018	2018P	2018	2018P
Luftfahrt	4603	0,2%	35	0,1%
Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	13784	0,7%	137	0,5%
Post-, Kurier- und Expressdienste	8383	0,4%	279	1,0%
Beherbergung	66410	3,5%	436	1,6%
Gastronomie	76718	4,1%	596	2,2%
Verlagswesen	6854	0,4%	60	0,2%
Herst. Verleih/Vertrieb v. Filmen/Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios	2482	0,1%	8	0,0%
Rundfunkveranstalter	2489	0,1%	29	0,1%
Telekommunikation	3459	0,2%	59	0,2%
Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	12235	0,7%	80	0,3%
Informationsdienstleistungen	6415	0,3%	51	0,2%
Erbringung von Finanzdienstleistungen	40275	2,1%	598	2,2%
Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)	11900	0,6%	245	0,9%
Mit den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	6820	0,4%	56	0,2%
Grundstücks- und Wohnungswesen	25925	1,4%	374	1,4%
Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	35843	1,9%	235	0,9%
Verwaltung und Führung v. Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung	22646	1,2%	162	0,6%
Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chem. Untersuchung	17566	0,9%	138	0,5%
Forschung und Entwicklung	6835	0,4%	34	0,1%
Werbung und Marktforschung	11938	0,6%	73	0,3%
Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten	3586	0,2%	13	0,0%
Veterinärwesen	2173	0,1%	14	0,1%
Vermietung v. beweglichen Sachen	3377	0,2%	24	0,1%
Vermittlung und Überlassung v. Arbeitskräften	32421	1,7%	335	1,3%
Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonst. Reservierungsdienstleistungen	8464	0,5%	57	0,2%
Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	3483	0,2%	64	0,2%
Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	59012	3,1%	543	2,0%
Erbringung v. wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen u. Privatpersonen	10290	0,5%	126	0,5%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	352938	18,8%	9.603	36,0%
Erziehung und Unterricht	68560	3,6%	678	2,5%
Gesundheitswesen	100667	5,4%	1.445	5,4%
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	33673	1,8%	708	2,7%
Sozialwesen (ohne Heime)	86133	4,6%	2.011	7,5%
Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	5725	0,3%	61	0,2%
Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten	3679	0,2%	53	0,2%
Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	2565	0,1%	28	0,1%
Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und Erholung	7685	0,4%	53	0,2%
Interessenvertretungen; kirchliche u. sonst. religiöse Vereinigungen	31804	1,7%	600	2,2%
Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern	746	0,0%	8	0,0%
Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	31646	1,7%	255	1,0%
Private Haushalte mit Hauspersonal	2421	0,1%	20	0,1%
Herst. v. Waren u. Erbringung v. Dienstleistungen durch private Haushalte	152	0,0%	0	0,0%
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	468	0,0%	3	0,0%
Summe	1878606	100,0%	26.671	100,0%

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 55: Jahresdurchschnittswerte 2018 des Arbeitskräftepotenzials insgesamt und von begünstigt behinderten Personen nach NACE

NACE	Insgesamt		Begünstigt Behinderte	
	2018	2018P	2018	2018P
Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	19570	0,5%	138	0,2%
Forstwirtschaft und Holzeinschlag	6868	0,2%	57	0,1%
Fischerei und Aquakultur	236	0,0%	2	0,0%
Kohlenbergbau	1	0,0%	1	0,0%
Gewinnung v. Erdöl und Erdgas	872	0,0%	19	0,0%
Erzbergbau	232	0,0%	8	0,0%
Gewinnung v. Steinen und Erden, sonstiger Bergbau	5042	0,1%	85	0,1%
Erbringung v. Dienstleistungen f. Bergbau / Gewinnung v. Steinen und Erden	187	0,0%	0	0,0%
Herstellung v. Nahrungs- und Futtermitteln	74170	1,9%	897	1,4%
Getränkeherstellung	9128	0,2%	146	0,2%
Tabakverarbeitung	0	0,0%	0	0,0%
Herstellung v. Textilien	7800	0,2%	106	0,2%
Herstellung v. Bekleidung	4059	0,1%	61	0,1%
Herstellung v. Leder, Lederwaren und Schuhen	3889	0,1%	54	0,1%
Herstellung v. Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)	31380	0,8%	504	0,8%
Herstellung v. Papier, Pappe und Waren daraus	17053	0,4%	364	0,6%
Herst. v. Druckerzeugnissen; Vervielfältigung v. Ton-, Bild- und Datenträgern	10540	0,3%	194	0,3%

NACE	Insgesamt		Begünstigt Behinderte	
	2018	2018P	2018	2018P
Kokerei und Mineralölverarbeitung	1386	0,0%	26	0,0%
Herstellung v. chemischen Erzeugnissen	18520	0,5%	308	0,5%
Herstellung v. pharmazeutischen Erzeugnissen	15510	0,4%	182	0,3%
Herstellung v. Gummi- und Kunststoffwaren	31689	0,8%	919	1,4%
Herstellung v. Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung v. Steinen und Erden	30955	0,8%	548	0,9%
Metallerzeugung und -bearbeitung	38625	1,0%	949	1,5%
Herstellung v. Metallerzeugnissen	78021	2,0%	1.347	2,1%
Herstellung v. Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen u. optischen Erzeugnissen	24034	0,6%	380	0,6%
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	47895	1,2%	1.085	1,7%
Maschinenbau	85941	2,2%	1.249	2,0%
Herstellung v. Kraftwagen und Kraftwagenteilen	39268	1,0%	990	1,6%
Sonstiger Fahrzeugbau	9757	0,2%	162	0,3%
Herstellung v. Möbeln	23803	0,6%	488	0,8%
Herstellung v. sonstigen Waren	16343	0,4%	303	0,5%
Reparatur und Installation v. Maschinen und Ausrüstungen	23812	0,6%	341	0,5%
Energieversorgung	25936	0,7%	574	0,9%
Wasserversorgung	875	0,0%	23	0,0%
Abwasserentsorgung	2858	0,1%	40	0,1%
Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung	13882	0,4%	280	0,4%
Beseitigung v. Umweltverschmutzungen und sonstige Entsorgung	125	0,0%	0	0,0%
Hochbau	71664	1,8%	537	0,8%
Tiefbau	33364	0,8%	334	0,5%
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	185542	4,7%	1.358	2,1%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	73722	1,9%	776	1,2%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	196300	5,0%	2.172	3,4%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	323073	8,2%	3.177	5,0%
Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	122574	3,1%	1.683	2,6%
Schifffahrt	514	0,0%	2	0,0%
Luftfahrt	8909	0,2%	76	0,1%
Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	57361	1,5%	845	1,3%
Post-, Kurier- und Expressdienste	25536	0,6%	970	1,5%
Beherbergung	107464	2,7%	817	1,3%
Gastronomie	147000	3,7%	1.171	1,8%
Verlagswesen	13948	0,4%	137	0,2%
Herst. Verleih/Vertrieb v. Filmen/Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios	5324	0,1%	33	0,1%
Rundfunkveranstalter	5546	0,1%	95	0,1%
Telekommunikation	10688	0,3%	174	0,3%
Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	47898	1,2%	370	0,6%
Informationsdienstleistungen	18322	0,5%	226	0,4%
Erbringung von Finanzdienstleistungen	76714	1,9%	1.161	1,8%
Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)	28382	0,7%	668	1,0%
Mit den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	12089	0,3%	111	0,2%
Grundstücks- und Wohnungswesen	44925	1,1%	724	1,1%
Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	45158	1,1%	316	0,5%
Verwaltung und Führung v. Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung	45954	1,2%	387	0,6%
Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chem. Untersuchung	51299	1,3%	418	0,7%
Forschung und Entwicklung	16355	0,4%	106	0,2%
Werbung und Marktforschung	21116	0,5%	159	0,2%
Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten	6620	0,2%	44	0,1%
Veterinärwesen	2436	0,1%	16	0,0%
Vermietung v. beweglichen Sachen	10121	0,3%	98	0,2%
Vermittlung und Überlassung v. Arbeitskräften	131366	3,3%	1.353	2,1%
Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonst. Reservierungsdienstleistungen	12266	0,3%	108	0,2%
Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	13814	0,3%	277	0,4%
Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	96417	2,4%	1.107	1,7%
Erbringung v. wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen u. Privatpersonen	19567	0,5%	242	0,4%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	588285	14,9%	18.560	29,1%
Erziehung und Unterricht	114676	2,9%	1.232	1,9%
Gesundheitswesen	130372	3,3%	2.055	3,2%
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	43280	1,1%	981	1,5%
Sozialwesen (ohne Heime)	122557	3,1%	3.427	5,4%
Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	12522	0,3%	153	0,2%
Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten	6507	0,2%	125	0,2%
Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	6832	0,2%	68	0,1%
Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und Erholung	17518	0,4%	164	0,3%
Interessenvertretungen; kirchliche u. sonst. religiöse Vereinigungen	51919	1,3%	1.025	1,6%
Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern	2380	0,1%	40	0,1%
Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	40860	1,0%	398	0,6%
Private Haushalte mit Hauspersonal	2944	0,1%	28	0,0%
Herst. v. Waren u. Erbringung v. Dienstleistungen durch private Haushalte	212	0,0%	0	0,0%
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	840	0,0%	9	0,0%
SUMME	3951314	100,0%	63.750	100,0%

9.8 Arbeitslosenbestand

Tabelle 56: Jahresdurchschnittswerte des Bestands begünstigt behinderter arbeitsloser Personen nach Geschlecht und Jahr

Geschlecht	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	2.903	2.830	2.743	2.995	3.441	3.688	3.667	3.536	3.147
Weiblich	1.575	1.593	1.534	1.710	1.950	2.099	2.140	2.123	2.006
Total	4.478	4.424	4.277	4.705	5.391	5.787	5.807	5.660	5.153

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 57: Jahresdurchschnittswerte des Bestands begünstigt behinderter arbeitsloser Personen nach Geschlecht, Alter und Jahr

Geschlecht	Alter	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	bis 19 Jahre	23	25	25	22	19	18	12	19	11
Männlich	20 bis 24 Jahre	167	162	146	147	149	143	128	111	109
Männlich	25 bis 29 Jahre	183	183	198	191	202	211	211	201	186
Männlich	30 bis 34 Jahre	211	195	191	201	224	238	225	206	178
Männlich	35 bis 39 Jahre	277	251	238	233	261	263	246	224	207
Männlich	40 bis 44 Jahre	391	378	334	364	386	414	385	345	282
Männlich	45 bis 49 Jahre	526	517	479	528	596	608	570	522	424
Männlich	50 bis 54 Jahre	519	533	532	580	733	783	797	764	657
Männlich	55 bis 59 Jahre	463	425	428	531	643	752	804	815	757
Männlich	60 Jahre und älter	141	161	172	195	227	258	290	331	336
Männlich	Total	2.903	2.830	2.743	2.995	3.441	3.688	3.667	3.536	3.147
Weiblich	bis 19 Jahre	19	14	12	13	12	12	7	7	5
Weiblich	20 bis 24 Jahre	97	90	85	84	86	86	81	68	58
Weiblich	25 bis 29 Jahre	127	120	113	113	113	122	130	133	129
Weiblich	30 bis 34 Jahre	124	128	116	122	148	166	153	133	145
Weiblich	35 bis 39 Jahre	186	172	158	157	156	165	157	157	160
Weiblich	40 bis 44 Jahre	214	200	196	203	227	237	239	235	188
Weiblich	45 bis 49 Jahre	296	287	269	302	342	346	351	327	292
Weiblich	50 bis 54 Jahre	326	364	348	406	459	491	500	504	442
Weiblich	55 bis 59 Jahre	179	211	230	299	397	462	511	547	572
Weiblich	60 Jahre und älter	8	7	8	9	10	12	11	12	15
Weiblich	Total	1.575	1.593	1.534	1.710	1.950	2.099	2.140	2.123	2.006
TOTAL	bis 19 Jahre	42	38	37	35	31	30	20	26	15
TOTAL	20 bis 24 Jahre	264	252	231	232	235	229	208	179	167
TOTAL	25 bis 29 Jahre	310	303	311	305	314	332	341	333	315
TOTAL	30 bis 34 Jahre	336	323	307	324	371	404	377	339	323
TOTAL	35 bis 39 Jahre	464	423	396	391	417	428	403	381	367
TOTAL	40 bis 44 Jahre	604	579	530	567	613	651	624	580	470
TOTAL	45 bis 49 Jahre	822	803	749	831	938	953	921	849	717
TOTAL	50 bis 54 Jahre	846	897	880	986	1.193	1.274	1.296	1.267	1.099
TOTAL	55 bis 59 Jahre	642	636	657	831	1.040	1.214	1.314	1.362	1.329
TOTAL	60 Jahre und älter	148	168	179	204	237	270	301	342	351
TOTAL	Total	4.478	4.424	4.277	4.705	5.391	5.787	5.807	5.660	5.153

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 58: Jahresdurchschnittswerte des Bestands begünstigt behinderter arbeitsloser Personen nach Geschlecht, Bundesland und Jahr

Geschlecht	Bundesland	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	Bgld	88	97	58	61	66	70	77	79	70
Männlich	Ktn	389	378	383	435	497	546	547	544	509
Männlich	Nö	594	537	480	529	613	655	682	662	579
Männlich	Oö	441	410	387	424	495	525	499	460	381
Männlich	Szbg	95	94	80	94	116	130	136	125	119
Männlich	Stmk	442	430	439	490	557	605	617	590	504
Männlich	Tir	130	144	153	178	221	244	237	245	221

Geschlecht	Bundesland	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	Vbg	127	123	128	147	185	204	201	217	194
Männlich	Wien	597	617	635	638	690	708	671	615	571
Männlich	Total	2.903	2.830	2.743	2.995	3.441	3.688	3.667	3.536	3.147
Weiblich	Bgld	69	79	45	48	45	46	51	51	56
Weiblich	Ktn	235	242	246	268	321	357	391	378	367
Weiblich	Nö	295	268	256	297	361	408	428	418	390
Weiblich	Oö	223	225	203	226	269	262	252	243	204
Weiblich	Szbg	53	55	55	66	70	77	77	81	82
Weiblich	Stmk	220	228	235	268	290	306	314	317	287
Weiblich	Tir	70	76	85	92	123	142	150	164	158
Weiblich	Vbg	73	63	66	80	95	102	98	114	117
Weiblich	Wien	337	356	344	364	377	398	379	359	345
Weiblich	Total	1.575	1.593	1.534	1.710	1.950	2.099	2.140	2.123	2.006
Total	Bgld	156	176	102	109	110	116	128	130	126
Total	Ktn	624	620	629	703	818	903	937	922	875
Total	Nö	889	806	736	826	974	1.063	1.110	1.079	969
Total	Oö	664	635	590	650	764	787	750	704	585
Total	Szbg	148	149	135	159	186	207	213	205	200
Total	Stmk	662	659	674	758	847	912	931	907	790
Total	Tir	200	220	238	271	344	386	387	408	379
Total	Vbg	200	187	194	227	280	306	299	331	311
Total	Wien	934	973	979	1.001	1.067	1.106	1.050	973	916
Total	Total	4.478	4.424	4.277	4.705	5.391	5.787	5.807	5.660	5.153

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

9.9 Arbeitslosenquoten

Tabelle 59: Jahresdurchschnittswerte der Arbeitslosenquoten (in Prozent) für begünstigt behinderte Personen nach Geschlecht und Jahren

Geschlecht	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Männlich	7,8	7,7	7,6	8,3	9,4	10,0	9,9	9,6	8,5
Weiblich	6,6	6,7	6,5	7,1	8,0	8,4	8,4	8,2	7,5
Total	7,4	7,3	7,1	7,8	8,9	9,4	9,3	9,0	8,1

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 60: Arbeitslosenquoten für Personen mit Status "begünstigt behindert" nach Geschlecht, Wirtschaftsklasse und Jahr

Geschlecht	NACE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
M	00 SONSTIGES	77,6	77,0	78,5	77,7	81,5	78,5	77,6	76,1	72,3
M	01 LANDWIRTSCHAFT, JAGD UND DAMIT VERBUNDENE TÄTIGKEITEN	27,3	20,0	18,8	17,3	24,8	23,3	23,9	24,6	19,2
M	02 FORSTWIRTSCHAFT UND HOLZEINSCHLAG	18,6	21,4	23,0	15,9	15,1	20,5	17,3	15,2	13,8
M	03 FISCHEREI UND AQUAKULTUR	100,0	100,0	33,3	100,0	100,0	100,0	56,7	51,4	66,7
M	05 KOHLENBERGBAU	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
M	06 GEWINNUNG VON ERDÖL UND ERDGAS	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	0,0	0,0	4,4	1,0
M	07 ERZBERGBAU	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
M	08 GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN, SONSTIGER BERGBAU	6,9	7,8	6,1	8,1	9,1	7,2	5,5	6,8	8,3
M	09 ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN FÜR DEN BERGBAU UND FÜR DIE GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN	0,0	0,0	0,0	0,0	56,3	0,0	0,0	0,0	0,0
M	10 HERSTELLUNG VON NAHRUNGS- UND FUTTERMITTELN	10,4	11,2	9,6	9,4	11,7	11,7	10,2	9,6	7,9
M	11 GETRÄNKEHERSTELLUNG	6,4	4,7	1,4	3,1	4,4	8,2	7,1	9,9	9,1
M	12 TABAKVERARBEITUNG	2,0	1,7	4,5	5,1	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
M	13 HERSTELLUNG VON TEXTILIEN	8,3	3,9	4,8	9,0	8,8	12,3	14,6	13,6	11,2
M	14 HERSTELLUNG VON BEKLEIDUNG	10,5	9,3	6,3	16,9	11,7	17,4	17,7	12,6	12,1
M	15 HERSTELLUNG VON LEDER, LEDERWAREN UND SCHUHEN	1,4	8,1	5,0	7,4	6,0	12,6	12,7	12,7	11,2
M	16 HERSTELLUNG VON HOLZ-, FLECHT-, KORB- UND KORKWAREN (OHNE MÖBEL)	7,7	6,4	6,4	8,8	9,2	8,6	8,8	8,4	6,6
M	17 HERSTELLUNG VON PAPIER, PAPPE UND	3,2	3,6	3,9	4,3	5,3	4,6	4,9	5,5	4,7

Ge- schlecht	NACE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	WAREN DARAUS									
M	18 HERSTELLUNG VON DRUCKERZEUGNISSEN, VERVIELFÄLTIGUNG VON BESPIELTEN TON-, BILD- UND DATENTRÄGERN	6,2	6,5	6,5	9,0	11,1	10,4	11,1	9,1	6,5
M	19 KOKEREI UND MINERALÖLVERARBEITUNG	0,7	2,6	3,0	3,9	0,3	3,2	0,0	0,9	1,6
M	20 HERSTELLUNG VON CHEMISCHEN ERZEUGNISSEN	2,6	2,2	1,7	1,8	3,6	4,0	3,9	2,9	3,5
M	21 HERSTELLUNG VON PHARMAZEUTISCHEN ERZEUGNISSEN	0,9	4,8	1,8	1,9	3,8	4,2	4,6	7,4	5,7
M	22 HERSTELLUNG VON GUMMI- UND KUNSTSTOFFWAREN	6,1	5,9	5,5	5,1	6,0	6,1	6,0	5,5	4,5
M	23 HERSTELLUNG VON GLAS UND GLASWAREN, KERAMIK, VERARBEITUNG VON STEINEN UND ERDEN	6,3	5,8	6,6	7,9	8,1	9,2	7,3	7,7	6,8
M	24 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG	2,9	2,3	1,7	2,9	3,6	3,7	4,3	4,4	3,4
M	25 HERSTELLUNG VON METALLERZEUGNISSEN	6,4	5,8	5,8	6,7	7,3	7,0	7,5	6,8	6,3
M	26 HERSTELLUNG VON DATENVERARBEITUNGSGERÄTEN, ELEKTRONISCHEN UND OPTISCHEN ERZEUGNISSEN	5,7	4,2	3,1	3,6	3,3	4,6	4,4	3,5	2,9
M	27 HERSTELLUNG VON ELEKTRISCHEN AUSRÜSTUNGEN	3,5	3,8	3,0	3,3	4,1	4,4	5,3	5,2	4,7
M	28 MASCHINENBAU	3,0	2,8	2,4	2,7	3,5	3,4	3,7	4,2	4,5
M	29 HERSTELLUNG VON KRAFTWAGEN UND KRAFTWAGENTEILEN	4,9	4,0	4,5	4,7	5,7	5,9	5,8	5,6	3,9
M	30 SONSTIGER FAHRZEUGBAU	2,1	1,4	0,6	2,0	2,5	3,6	4,7	5,2	3,5
M	31 HERSTELLUNG VON MÖBELN	5,7	5,4	5,0	6,7	6,3	7,2	8,1	5,9	4,7
M	32 HERSTELLUNG VON SONSTIGEN WAREN	3,8	3,7	3,9	5,1	5,8	5,6	4,2	4,8	4,0
M	33 REPARATUR UND INSTALLATION VON MASCHINEN UND AUSRÜSTUNGEN	2,9	2,3	2,0	2,5	3,6	3,6	3,2	3,4	2,6
M	35 ENERGIEVERSORGUNG	0,7	0,7	0,8	0,7	0,6	0,9	1,5	1,1	1,1
M	36 WASSERVERSORGUNG	3,4	1,8	0,9	1,6	0,1	1,2	2,0	6,4	8,6
M	37 ABWASSERENTSORGUNG	5,6	6,2	2,2	4,4	11,4	8,6	6,6	1,9	0,5
M	38 SAMMLUNG, BEHANDLUNG UND BESEITIGUNG VON ABFÄLLEN, RÜCKGEWINNUNG	7,3	7,2	6,9	9,8	10,0	9,0	7,5	6,8	6,0
M	39 BESEITIGUNG VON UMWELTVERSCHMUTZUNGEN UND SONSTIGE ENTSORGUNG	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
M	41 HOCHBAU	15,4	13,6	14,7	17,4	18,9	21,2	17,9	15,7	12,8
M	42 TIEFBAU	11,2	9,6	8,5	10,0	13,4	12,3	11,0	9,8	9,6
M	43 VORBEREITENDE BAUSTELLENARBEITEN, BAUINSTALLATION UND SONSTIGES AUSBAUGEWERBE	13,0	13,1	14,5	14,9	17,0	18,0	18,0	17,5	16,0
M	45 HANDEL MIT KRAFTFAHRZEUGEN, INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	6,9	8,3	5,8	7,1	8,5	9,5	10,0	10,9	8,4
M	46 GROßHANDEL (OHNE HANDEL MIT KRAFTFAHRZEUGEN)	7,9	7,4	7,4	8,3	9,4	9,8	9,7	9,4	7,9
M	47 EINZELHANDEL (OHNE HANDEL MIT KRAFTFAHRZEUGEN)	13,0	12,0	13,6	14,5	15,3	15,7	15,1	15,5	14,0
M	49 LANDVERKEHR UND TRANSPORT IN ROHRFERNLEITUNGEN	11,9	9,8	10,5	11,8	12,9	14,5	13,7	12,6	11,1
M	50 SCHIFFFAHRT	0,0	43,1	74,2	91,7	0,0	0,0	0,0	83,3	72,2
M	51 LUFTFAHRT	3,4	5,2	1,0	0,4	0,0	5,1	6,9	5,4	3,5
M	52 LAGEREI SOWIE ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN FÜR DEN VERKEHR	4,3	4,4	4,1	3,9	3,9	4,4	4,6	3,8	3,0
M	53 POST-, KURIER- UND EXPRESSDIENSTE	2,9	2,3	2,6	2,9	3,6	3,7	4,5	4,5	4,3
M	55 BEHERBERGUNG	18,1	18,4	18,8	20,8	20,8	20,5	21,5	19,4	18,0
M	56 GASTRONOMIE	31,7	29,9	29,2	30,3	33,2	33,8	32,8	29,5	27,0
M	58 VERLAGSWESEN	6,5	9,2	7,4	6,4	4,4	6,2	5,5	5,5	6,4
M	59 HERSTELLUNG, VERLEIH UND VERTRIEB VON FILMEN UND FERNSEHPROGRAMMEN, KINOS, TONSTUDIOS UND VERLEGEN VON MUSIK	26,0	22,8	9,0	9,0	11,6	6,8	12,2	17,4	12,1
M	60 RUNDFUNKVERANSTALTER	2,1	0,8	0,9	1,0	0,7	0,0	0,0	0,4	0,1
M	61 TELEKOMMUNIKATION	1,6	1,9	2,5	1,9	1,7	2,5	1,8	1,5	2,8
M	62 ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN DER INFORMATIONSTECHNOLOGIE	5,7	5,1	4,4	4,3	4,4	4,2	3,2	4,8	5,9
M	63 INFORMATIONSDIENSTLEISTUNGEN	4,9	6,2	7,0	5,8	4,3	4,5	3,6	6,1	3,3
M	64 ERBRINGUNG VON FINANZDIENSTLEISTUNGEN	0,7	0,7	0,7	0,9	2,0	1,5	1,3	2,9	2,9
M	65 VERSICHERUNGEN, RÜCKVERSICHERUNGEN UND PENSIONS-KASSEN (OHNE SOZIALVERSICHERUNG)	2,7	2,4	2,1	2,2	2,6	3,3	2,1	2,4	1,1
M	66 MIT DEN FINANZ- UND VERSICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN VERBUNDENE TÄTIGKEITEN	15,2	16,8	10,5	9,2	10,1	10,5	10,0	9,5	10,2
M	68 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	6,9	6,7	7,1	6,9	9,5	10,3	9,6	12,3	12,9

Ge- schlecht	NACE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
M	69 RECHTS- UND STEUERBERATUNG, WIRTSCHAFTSPRÜFUNG	3,9	7,8	6,0	5,6	4,7	8,5	10,6	11,7	9,5
M	70 VERWALTUNG UND FÜHRUNG VON UNTERNEHMEN UND BETRIEBEN, UNTERNEHMENSBERATUNG	7,9	5,8	7,8	6,5	6,7	7,9	6,2	8,3	7,9
M	71 ARCHITEKTUR- UND INGENIEURBÜROS, TECHNISCHE, PHYSIKALISCHE UND CHEMISCHE UNTERSUCHUNG	6,1	4,9	5,3	5,3	6,5	5,7	5,3	5,2	4,5
M	72 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG	7,7	10,4	11,2	13,2	12,7	13,5	9,4	14,9	16,8
M	73 WERBUNG UND MARKTFORSCHUNG	17,7	24,7	23,1	24,6	25,1	30,3	26,7	30,7	29,0
M	74 SONSTIGE FREIBERUFLICHE, WISSENSCHAFTLICHE UND TECHNISCHE TÄTIGKEITEN	10,4	8,2	8,1	10,6	5,8	6,5	11,8	9,7	10,2
M	75 VETERINÄRWESEN	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	50,0
M	77 VERMITTLUNG VON BEWEGLICHEN SACHEN	16,4	12,9	13,3	16,9	19,2	14,4	12,6	13,4	14,3
M	78 VERMITTLUNG UND ÜBERLASSUNG VON ARBEITSKRÄFTEN	31,2	31,5	32,7	35,3	37,0	39,5	39,5	36,2	31,3
M	79 REISEBÜROS, REISEVERANSTALTER UND ERBRINGUNG SONSTIGER RESERVIERUNGSDIENSTLEISTUNGEN	11,4	14,3	14,3	15,4	16,4	15,7	16,6	18,8	14,1
M	80 WACH- UND SICHERHEITSDIENSTE SOWIE DETEKTEIEN	26,2	24,0	23,7	25,4	28,6	30,9	31,4	33,3	30,2
M	81 GEBÄUDEBETREUUNG, GARTEN- UND LANDSCHAFTSBAU	22,8	24,7	21,8	20,4	24,1	23,6	21,6	20,9	19,8
M	82 ERBRINGUNG VON WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN FÜR UNTERNEHMEN UND PRIVATPERSONEN A.N.G.	20,9	20,0	18,2	20,4	23,3	22,0	22,9	21,5	18,4
M	84 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG, SOZIALVERSICHERUNG	2,3	2,4	2,4	2,7	3,2	3,4	3,2	2,5	2,3
M	85 ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	7,5	8,0	6,2	8,2	7,7	9,0	8,3	8,7	8,2
M	86 GESUNDHEITSWESEN	2,4	2,4	2,9	2,9	3,4	3,8	4,9	4,7	4,7
M	87 HEIME (OHNE ERHOLUNGS- UND FERIEHEIME)	3,5	5,9	5,2	6,5	6,6	9,9	8,1	10,4	7,9
M	88 SOZIALWESEN (OHNE HEIME)	25,4	26,4	26,7	28,6	30,7	32,5	33,1	31,8	28,3
M	90 KREATIVE, KÜNSTLERISCHE UND UNTERHALTENDE TÄTIGKEITEN	3,8	4,0	6,7	5,6	8,2	6,1	5,9	4,1	5,4
M	91 BIBLIOTHEKEN, ARCHIVE, MUSEEN, BOTANISCHE UND ZOOLOGISCHE GÄRTEN	10,1	7,7	9,6	10,3	10,9	13,9	7,9	8,0	8,6
M	92 SPIEL-, WETT- UND LOTTERIEWESEN	11,7	13,5	12,9	10,7	6,1	11,0	15,5	20,9	13,9
M	93 ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN DES SPORTS, DER UNTERHALTUNG UND DER ERHOLUNG	19,0	22,1	18,1	22,7	23,4	22,0	18,9	22,5	21,4
M	94 INTERESSENVERTRETUNGEN SOWIE KIRCHLICHE UND SONSTIGE RELIGIÖSE VEREINIGUNGEN (OHNE SOZIALWESEN UND SPORT)	11,2	11,0	8,3	7,4	9,7	10,6	9,7	7,8	6,6
M	95 REPARATUR VON DATENVERARBEITUNGSGERÄTEN UND GEBRAUCHSGÜTERN	18,7	19,0	11,8	16,7	23,0	29,8	21,6	18,6	18,4
M	96 ERBRINGUNG VON SONSTIGEN ÜBERWIEGEND PERSÖNLICHEN DIENSTLEISTUNGEN	14,6	13,5	12,5	13,6	14,9	16,0	15,6	12,0	9,4
M	97 PRIVATE HAUSHALTE MIT HAUSPERSONAL	12,6	20,0	30,8	8,6	7,2	10,6	10,6	24,9	7,1
M	98 HERSTELLUNG VON WAREN UND ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN DURCH PRIVATE HAUSHALT	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
M	99 EXTERRITORIALE ORGANISATIONEN UND KÖRPERSCHAFTEN	38,9	20,7	8,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
M	TOTAL	7,8	7,7	7,6	8,3	9,4	10,0	9,9	9,6	8,5
W	00 SONSTIGES	20,7	20,5	19,6	19,1	20,8	21,2	19,0	18,5	17,9
W	01 LANDWIRTSCHAFT, JAGD UND DAMIT VERBUNDENE TÄTIGKEITEN	32,1	24,7	25,7	29,9	28,1	25,1	24,5	29,6	32,8
W	02 FORSTWIRTSCHAFT UND HOLZEINSCHLAG	15,3	9,5	2,6	13,2	27,7	5,8	10,2	18,1	19,2
W	03 FISCHEREI UND AQUAKULTUR	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
W	05 KOHLENBERGBAU	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
W	06 GEWINNUNG VON ERDÖL UND ERDGAS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
W	07 ERZBERGBAU	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	33,3	45,8	41,7	50,0
W	08 GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN, SONSTIGER BERGBAU	2,3	6,7	4,9	7,3	10,9	8,7	13,8	8,8	5,5
W	09 ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN FÜR DEN BERGBAU UND FÜR DIE GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
W	10 HERSTELLUNG VON NAHRUNGS- UND FUTTERMITTELN	11,6	14,2	11,6	15,6	14,1	16,3	15,9	16,0	13,7
W	11 GETRÄNKEHERSTELLUNG	6,8	4,3	2,3	2,4	13,6	5,7	9,9	7,4	11,1
W	12 TABAKVERARBEITUNG	8,6	6,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
W	13 HERSTELLUNG VON TEXTILIEN	12,9	11,5	13,9	15,7	15,6	23,5	20,1	12,3	12,1
W	14 HERSTELLUNG VON BEKLEIDUNG	8,9	10,8	10,5	8,2	14,2	14,2	13,3	10,5	7,7
W	15 HERSTELLUNG VON LEDER, LEDERWAREN UND SCHUHEN	21,5	16,2	14,1	16,6	15,5	13,9	10,3	8,5	8,8

Ge- schlecht	NACE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
W	16 HERSTELLUNG VON HOLZ-, FLECHT-, KORB- UND KORKWAREN (OHNE MÖBEL)	8,3	3,5	6,6	6,6	9,7	13,7	11,8	10,0	11,0
W	17 HERSTELLUNG VON PAPIER, PAPPE UND WAREN DAR AUS	7,8	2,8	9,9	9,4	10,4	11,3	10,6	10,0	4,2
W	18 HERSTELLUNG VON DRUCKERZEUGNISSEN, VIELFÄLTIGUNG VON BESPIELTEN TON-, BILD- UND DATENTRÄGERN	3,1	5,7	7,7	7,3	10,1	8,0	10,1	14,2	12,6
W	19 KOKEREI UND MINERALÖLVERARBEITUNG	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	100,0	12,5	0,0	0,0
W	20 HERSTELLUNG VON CHEMISCHEN ERZEUGNISSEN	4,5	4,3	4,2	5,9	4,2	6,7	7,0	9,3	2,7
W	21 HERSTELLUNG VON PHARMAZEUTISCHEN ERZEUGNISSEN	2,3	6,0	2,8	1,4	0,0	2,1	5,8	2,3	2,9
W	22 HERSTELLUNG VON GUMMI- UND KUNSTSTOFFWAREN	5,6	3,6	3,2	3,2	5,0	4,9	4,8	5,0	5,5
W	23 HERSTELLUNG VON GLAS UND GLASWAREN, KERAMIK, VERARBEITUNG VON STEINEN UND ERDEN	4,7	4,3	3,4	2,8	3,6	3,8	5,7	6,9	5,0
W	24 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG	4,2	2,7	4,1	4,8	6,7	6,8	5,3	3,5	4,2
W	25 HERSTELLUNG VON METALLERZEUGNISSEN	5,5	5,0	3,9	4,2	5,3	5,2	4,7	5,6	6,4
W	26 HERSTELLUNG VON DATENVERARBEITUNGSGERÄTEN, ELEKTRONISCHEN UND OPTISCHEN ERZEUGNISSEN	6,5	8,8	6,2	10,5	12,1	11,2	9,4	6,4	5,2
W	27 HERSTELLUNG VON ELEKTRISCHEN AUSRÜSTUNGEN	7,7	7,7	5,4	5,3	5,8	4,9	5,8	5,0	4,4
W	28 MASCHINENBAU	5,5	5,4	4,7	4,9	5,2	4,6	5,5	6,3	3,8
W	29 HERSTELLUNG VON KRAFTWAGEN UND KRAFTWAGENTEILEN	4,3	2,4	4,3	5,5	2,7	4,0	5,0	4,6	3,8
W	30 SONSTIGER FAHRZEUGBAU	3,0	1,2	0,0	0,9	1,5	0,0	3,6	1,2	5,0
W	31 HERSTELLUNG VON MÖBELN	2,6	1,9	1,1	3,1	5,9	5,1	6,1	7,3	5,9
W	32 HERSTELLUNG VON SONSTIGEN WAREN	6,4	5,0	6,5	5,9	5,1	5,0	6,1	7,5	7,6
W	33 REPARATUR UND INSTALLATION VON MASCHINEN UND AUSRÜSTUNGEN	0,2	3,3	4,2	6,3	7,8	10,6	10,9	7,0	4,9
W	35 ENERGIEVERSORGUNG	0,1	0,8	0,7	1,2	1,7	2,9	1,6	1,1	1,9
W	36 WASSERVERSORGUNG	0,0	3,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
W	37 ABWASSERENTSORGUNG	0,0	4,1	12,8	14,4	8,8	0,0	3,2	8,2	2,5
W	38 SAMMLUNG, BEHANDLUNG UND BESEITIGUNG VON ABFÄLLEN, RÜCKGEWINNUNG	5,0	6,1	7,9	5,3	5,0	6,9	4,0	3,7	3,6
W	39 BESEITIGUNG VON UMWELTVERSCHMUTZUNGEN UND SONSTIGE ENTSORGUNG	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
W	41 HOCHBAU	10,2	13,0	9,6	8,4	14,9	12,3	10,6	6,4	6,2
W	42 TIEFBAU	3,9	3,9	3,0	0,4	0,4	6,3	2,3	8,8	1,7
W	43 VORBEREITENDE BAUSTELLENARBEITEN, BAUINSTALLATION UND SONSTIGES AUSB AU GEWERBE	11,8	11,5	10,1	10,9	11,0	12,9	14,9	13,1	11,7
W	45 HANDEL MIT KRAFTFAHRZEUGEN, INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	9,7	8,5	8,5	10,4	9,4	13,4	9,5	9,1	6,5
W	46 GROßHANDEL (OHNE HANDEL MIT KRAFTFAHRZEUGEN)	8,4	9,3	9,1	9,6	10,7	10,7	10,7	9,0	6,7
W	47 EINZELHANDEL (OHNE HANDEL MIT KRAFTFAHRZEUGEN)	11,7	11,2	11,1	12,1	13,0	13,0	13,0	12,2	11,4
W	49 LANDVERKEHR UND TRANSPORT IN ROHRFERNLEITUNGEN	11,3	9,1	8,0	11,3	11,5	14,4	14,9	14,1	14,5
W	50 SCHIFFFAHRT	5,6	24,9	10,0	12,5	20,0	75,0	50,0	100,0	0,0
W	51 LUFTFAHRT	0,0	0,9	0,2	0,0	1,6	0,9	5,0	3,0	3,8
W	52 LAGEREI SOWIE ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN FÜR DEN VERKEHR	3,3	3,1	4,4	6,3	7,0	7,8	9,3	9,6	7,4
W	53 POST-, KURIER- UND EXPRESSDIENSTE	3,7	4,4	4,5	5,7	7,7	6,7	6,9	8,6	6,3
W	55 BEHERBERGUNG	22,2	24,5	21,8	22,6	25,6	25,3	24,4	23,8	21,3
W	56 GASTRONOMIE	25,8	27,0	26,0	26,3	28,4	28,1	28,2	27,3	24,6
W	58 VERLAGSWESEN	5,1	2,0	4,4	3,3	5,3	9,0	6,7	6,0	7,3
W	59 HERSTELLUNG, VERLEIH UND VERTRIEB VON FILMEN UND FERNSEHPROGRAMMEN, KINOS, TONSTUDIOS UND VERLEGEN VON MUSIK	7,3	7,8	16,0	29,4	29,9	9,7	10,7	13,9	21,1
W	60 RUNDfunkVERANSTALTER	5,6	4,5	4,8	4,2	0,0	0,0	0,0	1,2	1,8
W	61 TELEKOMMUNIKATION	1,1	1,6	0,5	1,0	1,3	3,7	2,8	0,9	0,5
W	62 ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN DER INFORMATIONSTECHNOLOGIE	7,6	6,4	6,4	9,4	7,6	5,3	5,8	3,5	4,2
W	63 INFORMATIONSDIENSTLEISTUNGEN	9,3	12,7	10,8	8,2	7,8	10,7	6,3	7,2	6,9
W	64 ERBRINGUNG VON FINANZDIENSTLEISTUNGEN	1,0	1,0	0,7	0,9	1,5	2,1	2,4	2,8	2,6
W	65 VERSICHERUNGEN, RÜCKVERSICHERUNGEN UND PENSIONS KASSEN (OHNE SOZIALVERSICHERUNG)	2,1	1,4	2,8	2,9	2,3	2,4	3,1	3,4	2,8
W	66 MIT DEN FINANZ- UND VERSICHERUNGS-	10,9	12,3	17,5	8,9	14,8	15,4	14,8	11,1	6,5

Ge- schlecht	NACE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	DIENSTLEISTUNGEN VERBUNDENE TÄTIGKEITEN									
W	68 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	4,7	4,1	4,0	4,0	3,9	6,0	6,6	9,2	9,6
W	69 RECHTS- UND STEUERBERATUNG, WIRTSCHAFTSPRÜFUNG	4,9	5,9	4,6	6,8	6,0	5,0	7,2	6,0	5,1
W	70 VERWALTUNG UND FÜHRUNG VON UNTERNEHMEN UND BETRIEBEN, UNTERNEHMENSBERATUNG	10,6	7,6	7,7	9,3	11,7	12,3	11,9	7,9	6,9
W	71 ARCHITEKTUR- UND INGENIEURBÜROS, TECHNISCHE, PHYSIKALISCHE UND CHEMISCHE UNTERSUCHUNG	4,5	3,2	3,6	4,4	6,5	7,4	7,9	8,6	8,0
W	72 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG	7,4	2,0	6,4	10,0	10,3	5,8	5,1	9,0	15,9
W	73 WERBUNG UND MARKTFORSCHUNG	21,3	17,3	12,9	14,5	14,0	13,6	18,8	17,9	12,5
W	74 SONSTIGE FREIBERUFLICHE, WISSENSCHAFTLICHE UND TECHNISCHE TÄTIGKEITEN	25,4	16,4	10,3	12,1	13,3	19,0	11,7	30,7	29,0
W	75 VETERINÄRWESEN	10,6	4,4	1,4	2,0	8,7	1,9	11,6	10,0	6,6
W	77 VERMIETUNG VON BEWEGLICHEN SACHEN	7,9	4,0	8,2	9,2	5,6	8,0	8,7	11,2	15,1
W	78 VERMITTLUNG UND ÜBERLASSUNG VON ARBEITSKRÄFTEN	25,6	25,1	27,7	29,9	32,1	36,5	35,0	33,0	29,0
W	79 REISEBÜROS, REISEVERANSTALTER UND ERBRINGUNG SONSTIGER RESERVIERUNGSDIENSTLEISTUNGEN	8,6	7,8	7,6	7,6	7,7	7,7	7,5	5,6	8,7
W	80 WACH- UND SICHERHEITSDIENSTE SOWIE DETEKTEIEN	18,4	15,8	17,0	17,9	20,2	28,6	28,3	28,5	19,6
W	81 GEBÄUDEBETREUUNG, GARTEN- UND LANDSCHAFTSBAU	23,8	22,5	21,9	25,0	29,8	30,1	28,2	26,0	24,9
W	82 ERBRINGUNG VON WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN FÜR UNTERNEHMEN UND PRIVATPERSONEN A.N.G.	15,9	15,6	16,8	15,2	15,9	16,3	15,1	18,2	18,2
W	84 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG, SOZIALVERSICHERUNG	1,4	1,7	1,7	1,8	2,0	2,2	2,3	1,9	1,9
W	85 ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	5,9	5,5	5,5	5,1	5,9	6,2	5,4	5,5	5,9
W	86 GESUNDHEITSWESEN	1,8	2,3	2,7	3,1	3,7	3,6	3,5	4,4	3,7
W	87 HEIME (OHNE ERHOLUNGS- UND FERIENHEIME)	5,0	5,3	4,6	4,8	6,6	6,7	5,7	5,8	6,3
W	88 SOZIALWESEN (OHNE HEIME)	15,3	15,7	15,2	16,7	17,3	18,3	18,4	18,3	17,2
W	90 KREATIVE, KÜNSTLERISCHE UND UNTERHALTENDE TÄTIGKEITEN	5,9	4,7	3,4	6,2	6,8	10,6	10,0	8,2	4,5
W	91 BIBLIOTHEKEN, ARCHIVE, MUSEEN, BOTANISCHE UND ZOOLOGISCHE GÄRTEN	9,6	8,2	13,3	7,8	8,9	8,1	15,2	13,1	9,0
W	92 SPIEL-, WETT- UND LOTTERIEWESEN	10,0	6,6	11,5	15,1	16,3	11,1	10,1	10,9	11,3
W	93 ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN DES SPORTS, DER UNTERHALTUNG UND DER ERHOLUNG	21,0	17,8	17,5	27,1	23,8	28,5	31,3	26,4	21,3
W	94 INTERESSENVERTRETUNGEN SOWIE KIRCHLICHE UND SONSTIGE RELIGIÖSE VEREINIGUNGEN (OHNE SOZIALWESEN UND SPORT)	5,4	5,9	4,7	5,1	6,3	7,2	6,1	5,5	4,3
W	95 REPARATUR VON DATENVERARBEITUNGSGERÄTEN UND GEBRAUCHSGÜTERN	25,2	12,6	10,3	13,9	27,1	28,3	26,6	28,6	8,7
W	96 ERBRINGUNG VON SONSTIGEN ÜBERWIEGEND PERSÖNLICHEN DIENSTLEISTUNGEN	12,6	12,7	11,3	11,2	11,9	14,2	13,3	15,7	13,3
W	97 PRIVATE HAUSHALTE MIT HAUSPERSONAL	29,1	21,6	16,6	21,1	25,4	25,3	14,4	17,5	18,7
W	98 HERSTELLUNG VON WAREN UND ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN DURCH PRIVATE HAUSHALT	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
W	99 EXTERRITORIALE ORGANISATIONEN UND KÖRPERSCHAFTEN	0,0	0,0	0,0	25,0	41,7	33,3	8,3	0,0	0,0
W	TOTAL	6,6	6,7	6,5	7,1	8,0	8,4	8,4	8,2	7,5

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

9.10 AMS-Daten

Tabelle 61: Status der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; Kohorte: 2012

		Geschlecht			
		Männlich	Weiblich	Gesamt	
Begünstigt	AF - Arbeitslosfrühermeldung	Anteil	0,4%	0,4%	0,4%

		Geschlecht				
		Männlich	Weiblich	Gesamt		
	AL - Arbeitslos vorgemerkt	Anteil	75,0%	66,3%	71,5%	
	AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	
	AS - Arbeitssuchend vorgemerkt	Anteil	1,6%	1,7%	1,6%	
	LF - Frühmeldung Lehrstellensuche	Anteil		0,0%	0,0%	
	LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt	Anteil	0,5%	0,7%	0,6%	
	SC - Schulung durch AMS	Anteil	21,2%	24,2%	22,4%	
	VM - Beschränkte Vormerkung	Anteil	1,3%	6,7%	3,4%	
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
		Fälle	4.447	2.924	7.371	
	Anderes	AF - Arbeitslosfrühmeldung	Anteil	1,1%	1,4%	1,2%
		AG - Klärung Arbeitsfähigkeit	Anteil		0,0%	0,0%
AL - Arbeitslos vorgemerkt		Anteil	71,3%	63,9%	67,8%	
AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport		Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	
AS - Arbeitssuchend vorgemerkt		Anteil	2,1%	2,7%	2,4%	
LF - Frühmeldung Lehrstellensuche		Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	
LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt		Anteil	3,0%	2,8%	2,9%	
SC - Schulung durch AMS		Anteil	21,0%	25,8%	23,2%	
TA - TeilintegrierteR AusländerIn		Anteil	0,1%	0,1%	0,1%	
VM - Beschränkte Vormerkung		Anteil	1,5%	3,3%	2,3%	
Gesamt		Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
	Fälle	184.874	159.817	344.691		
Gesamt	AF - Arbeitslosfrühmeldung	Anteil	1,1%	1,4%	1,2%	
	AG - Klärung Arbeitsfähigkeit	Anteil		0,0%	0,0%	
	AL - Arbeitslos vorgemerkt	Anteil	71,3%	63,9%	67,9%	
	AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	
	AS - Arbeitssuchend vorgemerkt	Anteil	2,1%	2,7%	2,4%	
	LF - Frühmeldung Lehrstellensuche	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	
	LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt	Anteil	2,9%	2,8%	2,8%	
	SC - Schulung durch AMS	Anteil	21,0%	25,8%	23,2%	
	TA - TeilintegrierteR AusländerIn	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%	
	VM - Beschränkte Vormerkung	Anteil	1,5%	3,4%	2,4%	
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
	Fälle	189.321	162.741	352.062		

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 62: Status der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; Kohorte: 2013

		Geschlecht			
		Männlich	Weiblich	Gesamt	
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	AF - Arbeitslosfrühmeldung	Anteil	0,4%	0,5%	0,4%
	AG - Klärung Arbeitsfähigkeit	Anteil	2,4%	2,2%	2,3%
	AL - Arbeitslos vorgemerkt	Anteil	74,8%	67,2%	71,8%
	AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport	Anteil	0,0%		0,0%
	AS - Arbeitssuchend vorgemerkt	Anteil	1,4%	1,7%	1,5%
	LF - Frühmeldung Lehrstellensuche	Anteil		0,0%	0,0%
	LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt	Anteil	0,6%	0,4%	0,5%
	SC - Schulung durch AMS	Anteil	19,3%	23,4%	20,9%
	SF - Fachkräftestipendium	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%
	TA - TeilintegrierteR AusländerIn	Anteil	0,0%		0,0%
	VM - Beschränkte Vormerkung	Anteil	1,1%	4,5%	2,4%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
	Fälle	5.006	3.226	8.231	
Anderes	AF - Arbeitslosfrühmeldung	Anteil	1,1%	1,4%	1,2%
	AG - Klärung Arbeitsfähigkeit	Anteil	0,7%	0,6%	0,7%
	AL - Arbeitslos vorgemerkt	Anteil	72,0%	64,2%	68,5%
	AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	AS - Arbeitssuchend vorgemerkt	Anteil	1,9%	2,5%	2,2%
	LF - Frühmeldung Lehrstellensuche	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt	Anteil	2,6%	2,5%	2,5%
	SC - Schulung durch AMS	Anteil	20,4%	26,1%	23,0%
	SF - Fachkräftestipendium	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	TA - TeilintegrierteR AusländerIn	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	VM - Beschränkte Vormerkung	Anteil	1,2%	2,4%	1,8%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
	Fälle	213.209	173.872	387.081	
Gesamt	AF - Arbeitslosfrühmeldung	Anteil	1,0%	1,4%	1,2%

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
AG - Klärung Arbeitsfähigkeit	Anteil	0,7%	0,6%	0,7%
AL - Arbeitslos vorgemerkt	Anteil	72,0%	64,2%	68,5%
AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
AS - Arbeitssuchend vorgemerkt	Anteil	1,9%	2,5%	2,2%
LF - Frühmeldung Lehrstellensuche	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt	Anteil	2,5%	2,4%	2,5%
SC - Schulung durch AMS	Anteil	20,4%	26,1%	22,9%
SF - Fachkräftestipendium	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
TA - TeilintegrierteR AusländerIn	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
VM - Beschränkte Vormerkung	Anteil	1,2%	2,5%	1,8%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	218.215	177.098	395.313

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 63: Status der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; Kohorte: 2014

		Geschlecht			
		Männlich	Weiblich	Gesamt	
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	AF - Arbeitslosfrühmeldung	Anteil	0,4%	0,5%	0,4%
	AG - Klärung Arbeitsfähigkeit	Anteil	3,8%	3,6%	3,7%
	AL - Arbeitslos vorgemerkt	Anteil	75,9%	69,4%	73,4%
	AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport	Anteil	0,0%		0,0%
	AS - Arbeitssuchend vorgemerkt	Anteil	1,1%	1,5%	1,2%
	LF - Frühmeldung Lehrstellensuche	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt	Anteil	0,4%	0,3%	0,4%
	SC - Schulung durch AMS	Anteil	17,3%	21,6%	19,0%
	SF - Fachkräftestipendium	Anteil	0,1%	0,3%	0,2%
	SR - Reha Schulung	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	VM - Beschränkte Vormerkung	Anteil	0,9%	2,8%	1,6%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	5.523	3.438	8.961	
Anderes	AF - Arbeitslosfrühmeldung	Anteil	1,1%	1,4%	1,2%
	AG - Klärung Arbeitsfähigkeit	Anteil	1,2%	1,0%	1,1%
	AL - Arbeitslos vorgemerkt	Anteil	72,7%	65,8%	69,6%
	AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	AS - Arbeitssuchend vorgemerkt	Anteil	1,9%	2,4%	2,1%
	LF - Frühmeldung Lehrstellensuche	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt	Anteil	2,5%	2,2%	2,4%
	SC - Schulung durch AMS	Anteil	19,2%	24,3%	21,5%
	SF - Fachkräftestipendium	Anteil	0,4%	0,9%	0,6%
	SR - Reha Schulung	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	TA - TeilintegrierteR AusländerIn	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	VM - Beschränkte Vormerkung	Anteil	1,1%	1,8%	1,4%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
	Fälle	235.063	190.066	425.129	
Gesamt	AF - Arbeitslosfrühmeldung	Anteil	1,0%	1,4%	1,2%
	AG - Klärung Arbeitsfähigkeit	Anteil	1,3%	1,0%	1,2%
	AL - Arbeitslos vorgemerkt	Anteil	72,8%	65,8%	69,7%
	AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	AS - Arbeitssuchend vorgemerkt	Anteil	1,8%	2,4%	2,1%
	LF - Frühmeldung Lehrstellensuche	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt	Anteil	2,4%	2,2%	2,3%
	SC - Schulung durch AMS	Anteil	19,2%	24,2%	21,4%
	SF - Fachkräftestipendium	Anteil	0,4%	0,9%	0,6%
	SR - Reha Schulung	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	TA - TeilintegrierteR AusländerIn	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	VM - Beschränkte Vormerkung	Anteil	1,0%	1,9%	1,4%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
	Fälle	240.586	193.504	434.090	

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 64: Status der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; Kohorte: 2015

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	AF - Arbeitslosfrühhmeldung	Anteil	0,4%	0,6%	0,5%
	AG - Klärung Arbeitsfähigkeit	Anteil	3,8%	3,7%	3,8%
	AL - Arbeitslos vorgemerkt	Anteil	80,4%	74,7%	78,3%
	AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport	Anteil		0,0%	0,0%
	AS - Arbeitssuchend vorgemerkt	Anteil	0,9%	1,3%	1,1%
	LF - Frühhmeldung Lehrstellensuche	Anteil		0,0%	0,0%
	LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt	Anteil	0,3%	0,2%	0,3%
	SC - Schulung durch AMS	Anteil	13,0%	16,6%	14,4%
	SF - Fachkräftestipendium	Anteil	0,2%	0,5%	0,3%
	SR - Reha Schulung	Anteil	0,2%	0,0%	0,1%
	VM - Beschränkte Vormerkung	Anteil	0,7%	2,3%	1,3%
	Gesamt	Fälle	100,0%	100,0%	100,0%
		5.498	3.381	8.879	
Anderes	AF - Arbeitslosfrühhmeldung	Anteil	1,0%	1,4%	1,2%
	AG - Klärung Arbeitsfähigkeit	Anteil	1,2%	1,1%	1,2%
	AL - Arbeitslos vorgemerkt	Anteil	76,9%	70,2%	73,9%
	AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	AS - Arbeitssuchend vorgemerkt	Anteil	1,7%	2,2%	1,9%
	LF - Frühhmeldung Lehrstellensuche	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt	Anteil	2,3%	2,1%	2,2%
	SC - Schulung durch AMS	Anteil	15,2%	19,9%	17,2%
	SF - Fachkräftestipendium	Anteil	0,7%	1,6%	1,1%
	SR - Reha Schulung	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	TA - TeilintegrierteR AusländerIn	Anteil	0,1%	0,0%	0,0%
	VM - Beschränkte Vormerkung	Anteil	0,8%	1,4%	1,1%
Gesamt	Fälle	100,0%	100,0%	100,0%	
		252.797	199.023	451.820	
Gesamt	AF - Arbeitslosfrühhmeldung	Anteil	1,0%	1,4%	1,2%
	AG - Klärung Arbeitsfähigkeit	Anteil	1,3%	1,1%	1,2%
	AL - Arbeitslos vorgemerkt	Anteil	76,9%	70,3%	74,0%
	AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	AS - Arbeitssuchend vorgemerkt	Anteil	1,7%	2,2%	1,9%
	LF - Frühhmeldung Lehrstellensuche	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt	Anteil	2,3%	2,0%	2,2%
	SC - Schulung durch AMS	Anteil	15,1%	19,8%	17,2%
	SF - Fachkräftestipendium	Anteil	0,7%	1,6%	1,1%
	SR - Reha Schulung	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	TA - TeilintegrierteR AusländerIn	Anteil	0,1%	0,0%	0,0%
	VM - Beschränkte Vormerkung	Anteil	0,8%	1,4%	1,1%
Gesamt	Fälle	100,0%	100,0%	100,0%	
		258.295	202.404	460.699	

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 65: Status der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; Kohorte: 2016

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	AF - Arbeitslosfrühhmeldung	Anteil	0,6%	0,6%	0,6%
	AG - Klärung Arbeitsfähigkeit	Anteil	4,5%	4,5%	4,5%
	AL - Arbeitslos vorgemerkt	Anteil	81,7%	77,0%	79,9%
	AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport	Anteil	0,0%		0,0%
	AS - Arbeitssuchend vorgemerkt	Anteil	0,9%	1,0%	0,9%
	LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt	Anteil	0,4%	0,4%	0,4%
	SC - Schulung durch AMS	Anteil	10,8%	13,8%	12,0%
	SF - Fachkräftestipendium	Anteil	0,2%	0,3%	0,2%
	SR - Reha Schulung	Anteil	0,4%	0,1%	0,3%
	VM - Beschränkte Vormerkung	Anteil	0,7%	2,2%	1,3%
	Gesamt	Fälle	100,0%	100,0%	100,0%
			4.889	2.996	7.885
Anderes	AF - Arbeitslosfrühhmeldung	Anteil	1,0%	1,4%	1,2%

		Geschlecht			
		Männlich	Weiblich	Gesamt	
	AG - Klärung Arbeitsfähigkeit	Anteil	1,5%	1,3%	1,4%
	AL - Arbeitslos vorgemerkt	Anteil	75,8%	71,2%	73,8%
	AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	AS - Arbeitssuchend vorgemerkt	Anteil	1,7%	2,0%	1,8%
	LF - Frühmeldung Lehrstellensuche	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt	Anteil	2,3%	2,0%	2,2%
	SC - Schulung durch AMS	Anteil	16,1%	19,6%	17,7%
	SF - Fachkräftestipendium	Anteil	0,7%	1,2%	1,0%
	SR - Reha Schulung	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	TA - TeilintegrierteR AusländerIn	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
	VM - Beschränkte Vormerkung	Anteil	0,7%	1,1%	0,9%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	255.468	201.746	457.214
	Gesamt	AF - Arbeitslosfrühmeldung	Anteil	1,0%	1,4%
AG - Klärung Arbeitsfähigkeit		Anteil	1,6%	1,3%	1,5%
AL - Arbeitslos vorgemerkt		Anteil	75,9%	71,3%	73,9%
AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport		Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
AS - Arbeitssuchend vorgemerkt		Anteil	1,7%	2,0%	1,8%
LF - Frühmeldung Lehrstellensuche		Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt		Anteil	2,3%	2,0%	2,1%
SC - Schulung durch AMS		Anteil	16,0%	19,5%	17,6%
SF - Fachkräftestipendium		Anteil	0,7%	1,2%	0,9%
SR - Reha Schulung		Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
TA - TeilintegrierteR AusländerIn		Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
VM - Beschränkte Vormerkung		Anteil	0,7%	1,2%	0,9%
Gesamt		Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	260.358	204.741	465.098

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 66: Status der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; Kohorte: 2017

		Geschlecht			
		Männlich	Weiblich	Gesamt	
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	AF - Arbeitslosfrühmeldung	Anteil	0,6%	0,7%	0,6%
	AG - Klärung Arbeitsfähigkeit	Anteil	3,9%	3,1%	3,6%
	AL - Arbeitslos vorgemerkt	Anteil	83,0%	79,1%	81,5%
	AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	AS - Arbeitssuchend vorgemerkt	Anteil	0,7%	1,2%	0,9%
	LF - Frühmeldung Lehrstellensuche	Anteil		0,0%	0,0%
	LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt	Anteil	0,4%	0,5%	0,4%
	SC - Schulung durch AMS	Anteil	10,4%	13,9%	11,8%
	SF - Fachkräftestipendium	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	SR - Reha Schulung	Anteil	0,3%	0,1%	0,2%
	VM - Beschränkte Vormerkung	Anteil	0,6%	1,4%	0,9%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	4.571	2.859	7.429	
Anderes	AF - Arbeitslosfrühmeldung	Anteil	1,0%	1,5%	1,2%
	AG - Klärung Arbeitsfähigkeit	Anteil	1,2%	1,0%	1,1%
	AL - Arbeitslos vorgemerkt	Anteil	74,4%	70,4%	72,6%
	AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	AS - Arbeitssuchend vorgemerkt	Anteil	1,8%	2,0%	1,9%
	LF - Frühmeldung Lehrstellensuche	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt	Anteil	2,4%	2,0%	2,2%
	SC - Schulung durch AMS	Anteil	17,8%	21,4%	19,4%
	SF - Fachkräftestipendium	Anteil	0,5%	0,8%	0,6%
	SR - Reha Schulung	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	TA - TeilintegrierteR AusländerIn	Anteil	0,2%	0,0%	0,1%
	VM - Beschränkte Vormerkung	Anteil	0,6%	0,8%	0,7%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
	Fälle	244.876	195.978	440.854	
Gesamt	AF - Arbeitslosfrühmeldung	Anteil	1,0%	1,5%	1,2%

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
AG - Klärung Arbeitsfähigkeit	Anteil	1,2%	1,0%	1,1%
AL - Arbeitslos vorgemerkt	Anteil	74,6%	70,5%	72,8%
AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
AS - Arbeitssuchend vorgemerkt	Anteil	1,8%	2,0%	1,9%
LF - Frühmeldung Lehrstellensuche	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt	Anteil	2,3%	2,0%	2,2%
SC - Schulung durch AMS	Anteil	17,7%	21,3%	19,3%
SF - Fachkräftestipendium	Anteil	0,5%	0,7%	0,6%
SR - Reha Schulung	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
TA - TeilintegrierteR AusländerIn	Anteil	0,2%	0,0%	0,1%
VM - Beschränkte Vormerkung	Anteil	0,6%	0,8%	0,7%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	249.447	198.837	448.284

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 67: Status der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; Kohorte: 2018

		Geschlecht			
		Männlich	Weiblich	Gesamt	
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	AF - Arbeitslosfrühmeldung	Anteil	0,6%	0,7%	0,6%
	AG - Klärung Arbeitsfähigkeit	Anteil	5,1%	4,8%	5,0%
	AL - Arbeitslos vorgemerkt	Anteil	81,7%	79,3%	80,7%
	AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport	Anteil	0,0%		0,0%
	AS - Arbeitssuchend vorgemerkt	Anteil	0,9%	1,2%	1,0%
	LF - Frühmeldung Lehrstellensuche	Anteil	0,0%		0,0%
	LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt	Anteil	0,6%	0,4%	0,5%
	SC - Schulung durch AMS	Anteil	10,5%	13,1%	11,5%
	SF - Fachkräftestipendium	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	SR - Reha Schulung	Anteil	0,2%	0,1%	0,2%
	TA - TeilintegrierteR AusländerIn	Anteil		0,0%	0,0%
	VM - Beschränkte Vormerkung	Anteil	0,5%	0,5%	0,5%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	4.109	2.652	6.761	
Anderes	AF - Arbeitslosfrühmeldung	Anteil	1,1%	1,6%	1,3%
	AG - Klärung Arbeitsfähigkeit	Anteil	1,5%	1,3%	1,4%
	AL - Arbeitslos vorgemerkt	Anteil	73,5%	69,5%	71,7%
	AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	AS - Arbeitssuchend vorgemerkt	Anteil	2,2%	2,1%	2,2%
	LF - Frühmeldung Lehrstellensuche	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt	Anteil	2,6%	2,2%	2,4%
	SC - Schulung durch AMS	Anteil	17,7%	22,2%	19,7%
	SF - Fachkräftestipendium	Anteil	0,5%	0,7%	0,6%
	SR - Reha Schulung	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	TA - TeilintegrierteR AusländerIn	Anteil	0,2%	0,0%	0,1%
	VM - Beschränkte Vormerkung	Anteil	0,6%	0,4%	0,5%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	225.004	185.204	410.207	
Gesamt	AF - Arbeitslosfrühmeldung	Anteil	1,1%	1,6%	1,3%
	AG - Klärung Arbeitsfähigkeit	Anteil	1,6%	1,3%	1,5%
	AL - Arbeitslos vorgemerkt	Anteil	73,7%	69,6%	71,8%
	AM - Arbeitssuche mit EU/EWR Leistungsimport	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	AS - Arbeitssuchend vorgemerkt	Anteil	2,2%	2,1%	2,2%
	LF - Frühmeldung Lehrstellensuche	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	LS - Lehrstellensuchend vorgemerkt	Anteil	2,5%	2,1%	2,3%
	SC - Schulung durch AMS	Anteil	17,6%	22,0%	19,6%
	SF - Fachkräftestipendium	Anteil	0,5%	0,7%	0,6%
	SR - Reha Schulung	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	TA - TeilintegrierteR AusländerIn	Anteil	0,2%	0,0%	0,1%
	VM - Beschränkte Vormerkung	Anteil	0,6%	0,4%	0,5%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	229.113	187.856	416.969	

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 68: Alter der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2012

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	bis 19 J.	Anteil	2,9%	3,0%	2,9%
	20-24 J.	Anteil	8,6%	8,5%	8,6%
	25-29 J.	Anteil	9,3%	8,9%	9,2%
	30-34 J.	Anteil	7,9%	8,5%	8,1%
	35-39 J.	Anteil	9,7%	10,1%	9,9%
	40-44 J.	Anteil	11,9%	12,5%	12,1%
	45-49 J.	Anteil	15,7%	15,3%	15,5%
	50-54 J.	Anteil	16,4%	16,4%	16,4%
	55-59 J.	Anteil	12,5%	16,3%	14,0%
	60+ J.	Anteil	5,2%	0,5%	3,3%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	4.447	2.924	7.371	
Anderes	bis 19 J.	Anteil	10,1%	9,5%	9,8%
	20-24 J.	Anteil	13,3%	12,4%	12,9%
	25-29 J.	Anteil	11,9%	12,5%	12,1%
	30-34 J.	Anteil	10,8%	12,3%	11,5%
	35-39 J.	Anteil	9,5%	11,5%	10,4%
	40-44 J.	Anteil	10,5%	12,3%	11,3%
	45-49 J.	Anteil	11,4%	11,2%	11,3%
	50-54 J.	Anteil	10,5%	9,3%	10,0%
	55-59 J.	Anteil	8,1%	8,6%	8,3%
	60+ J.	Anteil	4,0%	0,4%	2,3%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	184.874	159.817	344.691	
Gesamt	bis 19 J.	Anteil	9,9%	9,4%	9,7%
	20-24 J.	Anteil	13,2%	12,3%	12,8%
	25-29 J.	Anteil	11,8%	12,4%	12,1%
	30-34 J.	Anteil	10,7%	12,3%	11,4%
	35-39 J.	Anteil	9,5%	11,5%	10,4%
	40-44 J.	Anteil	10,5%	12,3%	11,4%
	45-49 J.	Anteil	11,5%	11,3%	11,4%
	50-54 J.	Anteil	10,7%	9,4%	10,1%
	55-59 J.	Anteil	8,2%	8,7%	8,4%
	60+ J.	Anteil	4,0%	0,4%	2,3%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	189.321	162.741	352.062	

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 69: Alter der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2013

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	bis 19 J.	Anteil	2,6%	2,4%	2,5%
	20-24 J.	Anteil	8,0%	8,1%	8,0%
	25-29 J.	Anteil	8,8%	7,9%	8,4%
	30-34 J.	Anteil	7,8%	8,1%	7,9%
	35-39 J.	Anteil	8,6%	9,6%	9,0%
	40-44 J.	Anteil	11,6%	12,1%	11,8%
	45-49 J.	Anteil	16,0%	16,2%	16,1%
	50-54 J.	Anteil	16,9%	18,7%	17,6%
	55-59 J.	Anteil	14,8%	16,4%	15,5%
	60+ J.	Anteil	5,0%	0,6%	3,3%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	5.006	3.226	8.231	
Anderes	bis 19 J.	Anteil	8,9%	8,6%	8,7%

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
	20-24 J.	Anteil	13,1%	12,2%	12,7%
	25-29 J.	Anteil	11,8%	12,4%	12,1%
	30-34 J.	Anteil	11,0%	12,6%	11,7%
	35-39 J.	Anteil	9,5%	11,4%	10,4%
	40-44 J.	Anteil	10,3%	12,0%	11,0%
	45-49 J.	Anteil	11,5%	11,5%	11,5%
	50-54 J.	Anteil	11,1%	10,1%	10,6%
	55-59 J.	Anteil	8,8%	8,7%	8,8%
	60+ J.	Anteil	4,0%	0,4%	2,4%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	213.209	173.872	387.081
Gesamt	bis 19 J.	Anteil	8,7%	8,5%	8,6%
	20-24 J.	Anteil	13,0%	12,2%	12,6%
	25-29 J.	Anteil	11,8%	12,4%	12,0%
	30-34 J.	Anteil	10,9%	12,5%	11,6%
	35-39 J.	Anteil	9,5%	11,4%	10,3%
	40-44 J.	Anteil	10,3%	12,0%	11,1%
	45-49 J.	Anteil	11,6%	11,6%	11,6%
	50-54 J.	Anteil	11,2%	10,2%	10,8%
	55-59 J.	Anteil	9,0%	8,9%	8,9%
	60+ J.	Anteil	4,0%	0,4%	2,4%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
		Fälle	218.215	177.098	395.313

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 70: Alter der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2014

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	bis 19 J.	Anteil	2,0%	1,8%	2,0%
	20-24 J.	Anteil	7,5%	7,8%	7,6%
	25-29 J.	Anteil	8,0%	7,9%	8,0%
	30-34 J.	Anteil	7,6%	8,1%	7,8%
	35-39 J.	Anteil	8,1%	8,6%	8,3%
	40-44 J.	Anteil	11,1%	11,6%	11,3%
	45-49 J.	Anteil	16,0%	16,0%	16,0%
	50-54 J.	Anteil	18,5%	19,7%	18,9%
	55-59 J.	Anteil	15,9%	17,8%	16,7%
	60+ J.	Anteil	5,3%	0,6%	3,5%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
		Fälle	5.523	3.438	8.961
Anderes	bis 19 J.	Anteil	8,3%	7,7%	8,0%
	20-24 J.	Anteil	13,0%	12,0%	12,6%
	25-29 J.	Anteil	11,7%	12,5%	12,0%
	30-34 J.	Anteil	11,0%	12,7%	11,8%
	35-39 J.	Anteil	9,5%	11,4%	10,3%
	40-44 J.	Anteil	9,8%	11,8%	10,7%
	45-49 J.	Anteil	11,4%	11,7%	11,5%
	50-54 J.	Anteil	11,5%	10,8%	11,2%
	55-59 J.	Anteil	9,6%	9,0%	9,3%
	60+ J.	Anteil	4,2%	0,4%	2,5%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
		Fälle	235.063	190.066	425.129
Gesamt	bis 19 J.	Anteil	8,2%	7,6%	7,9%
	20-24 J.	Anteil	12,9%	11,9%	12,5%
	25-29 J.	Anteil	11,6%	12,4%	12,0%
	30-34 J.	Anteil	11,0%	12,6%	11,7%
	35-39 J.	Anteil	9,5%	11,3%	10,3%
	40-44 J.	Anteil	9,9%	11,8%	10,7%
	45-49 J.	Anteil	11,5%	11,8%	11,6%
	50-54 J.	Anteil	11,6%	10,9%	11,3%
	55-59 J.	Anteil	9,7%	9,2%	9,5%
	60+ J.	Anteil	4,2%	0,4%	2,5%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
		Fälle	240.586	193.504	434.090

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 71: Alter der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2015

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	bis 19 J.	Anteil	1,6%	1,5%	1,6%
	20-24 J.	Anteil	6,4%	6,8%	6,5%
	25-29 J.	Anteil	7,6%	8,0%	7,8%
	30-34 J.	Anteil	7,5%	8,3%	7,8%
	35-39 J.	Anteil	7,8%	8,1%	7,9%
	40-44 J.	Anteil	11,3%	11,4%	11,3%
	45-49 J.	Anteil	15,4%	15,9%	15,6%
	50-54 J.	Anteil	18,9%	20,2%	19,4%
	55-59 J.	Anteil	17,5%	19,2%	18,2%
	60+ J.	Anteil	6,0%	0,6%	3,9%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	5.498	3.381	8.879	
Anderes	bis 19 J.	Anteil	7,8%	7,0%	7,5%
	20-24 J.	Anteil	12,9%	11,7%	12,4%
	25-29 J.	Anteil	12,0%	12,6%	12,3%
	30-34 J.	Anteil	11,3%	12,9%	12,0%
	35-39 J.	Anteil	9,6%	11,5%	10,4%
	40-44 J.	Anteil	9,6%	11,7%	10,5%
	45-49 J.	Anteil	11,0%	11,8%	11,4%
	50-54 J.	Anteil	11,3%	10,9%	11,1%
	55-59 J.	Anteil	10,0%	9,5%	9,7%
	60+ J.	Anteil	4,5%	0,5%	2,7%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	252.797	199.023	451.820	
Gesamt	bis 19 J.	Anteil	7,7%	6,9%	7,3%
	20-24 J.	Anteil	12,8%	11,6%	12,2%
	25-29 J.	Anteil	11,9%	12,5%	12,2%
	30-34 J.	Anteil	11,2%	12,8%	11,9%
	35-39 J.	Anteil	9,6%	11,5%	10,4%
	40-44 J.	Anteil	9,6%	11,7%	10,5%
	45-49 J.	Anteil	11,1%	11,9%	11,5%
	50-54 J.	Anteil	11,5%	11,0%	11,3%
	55-59 J.	Anteil	10,1%	9,6%	9,9%
	60+ J.	Anteil	4,5%	0,5%	2,7%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	258.295	202.404	460.699	

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 72: Alter der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2016

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	bis 19 J.	Anteil	1,5%	1,3%	1,4%
	20-24 J.	Anteil	5,2%	6,0%	5,5%
	25-29 J.	Anteil	6,9%	7,2%	7,0%
	30-34 J.	Anteil	7,0%	7,6%	7,2%
	35-39 J.	Anteil	6,9%	7,7%	7,3%
	40-44 J.	Anteil	10,6%	10,8%	10,7%
	45-49 J.	Anteil	14,8%	15,3%	15,0%
	50-54 J.	Anteil	19,8%	21,2%	20,4%
	55-59 J.	Anteil	20,0%	22,4%	20,9%
	60+ J.	Anteil	7,2%	0,5%	4,6%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	4.889	2.996	7.885	
Anderes	bis 19 J.	Anteil	7,7%	6,6%	7,2%

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
	20-24 J.	Anteil	12,6%	11,0%	11,9%
	25-29 J.	Anteil	12,1%	12,5%	12,3%
	30-34 J.	Anteil	11,3%	12,9%	12,0%
	35-39 J.	Anteil	9,8%	11,8%	10,6%
	40-44 J.	Anteil	9,2%	11,5%	10,2%
	45-49 J.	Anteil	10,5%	11,8%	11,1%
	50-54 J.	Anteil	11,3%	11,2%	11,2%
	55-59 J.	Anteil	10,5%	10,2%	10,4%
	60+ J.	Anteil	5,1%	0,5%	3,1%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Gesamt	Fälle	255.468	201.746	457.214
Gesamt	bis 19 J.	Anteil	7,5%	6,6%	7,1%
	20-24 J.	Anteil	12,4%	11,0%	11,8%
	25-29 J.	Anteil	12,0%	12,5%	12,2%
	30-34 J.	Anteil	11,2%	12,8%	11,9%
	35-39 J.	Anteil	9,7%	11,7%	10,6%
	40-44 J.	Anteil	9,2%	11,4%	10,2%
	45-49 J.	Anteil	10,6%	11,9%	11,2%
	50-54 J.	Anteil	11,5%	11,3%	11,4%
	55-59 J.	Anteil	10,7%	10,4%	10,6%
	60+ J.	Anteil	5,1%	0,5%	3,1%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
Gesamt	Fälle	260.358	204.741	465.098	

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 73: Alter der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2017

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	bis 19 J.	Anteil	1,8%	1,3%	1,6%
	20-24 J.	Anteil	4,9%	5,6%	5,2%
	25-29 J.	Anteil	6,5%	7,4%	6,8%
	30-34 J.	Anteil	6,5%	7,1%	6,8%
	35-39 J.	Anteil	6,8%	7,6%	7,1%
	40-44 J.	Anteil	9,8%	10,4%	10,1%
	45-49 J.	Anteil	14,2%	15,0%	14,5%
	50-54 J.	Anteil	20,0%	21,8%	20,7%
	55-59 J.	Anteil	21,0%	23,0%	21,8%
	60+ J.	Anteil	8,5%	0,6%	5,5%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
Gesamt	Fälle	4.571	2.859	7.429	
Anderes	bis 19 J.	Anteil	7,9%	6,6%	7,3%
	20-24 J.	Anteil	11,9%	10,5%	11,3%
	25-29 J.	Anteil	12,0%	12,4%	12,1%
	30-34 J.	Anteil	11,2%	12,8%	11,9%
	35-39 J.	Anteil	9,9%	12,0%	10,8%
	40-44 J.	Anteil	9,0%	11,2%	9,9%
	45-49 J.	Anteil	10,1%	11,5%	10,7%
	50-54 J.	Anteil	11,3%	11,3%	11,3%
	55-59 J.	Anteil	11,1%	11,1%	11,1%
	60+ J.	Anteil	5,8%	0,6%	3,4%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
Gesamt	Fälle	244.876	195.978	440.854	
Gesamt	bis 19 J.	Anteil	7,7%	6,5%	7,2%
	20-24 J.	Anteil	11,7%	10,5%	11,2%
	25-29 J.	Anteil	11,9%	12,3%	12,1%
	30-34 J.	Anteil	11,1%	12,7%	11,8%
	35-39 J.	Anteil	9,8%	11,9%	10,8%
	40-44 J.	Anteil	9,0%	11,2%	10,0%
	45-49 J.	Anteil	10,2%	11,6%	10,8%
	50-54 J.	Anteil	11,4%	11,4%	11,4%
	55-59 J.	Anteil	11,3%	11,3%	11,3%
	60+ J.	Anteil	5,8%	0,6%	3,5%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
Gesamt	Fälle	249.447	198.837	448.284	

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 74: Ausbildung der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2012

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	kein Abschluss	Anteil	7,8%	7,1%	7,5%
	PS	Anteil	46,6%	53,8%	49,5%
	Lehre	Anteil	37,7%	26,5%	33,3%
	BMS	Anteil	2,8%	6,8%	4,4%
	BHS	Anteil	2,1%	2,4%	2,2%
	AHS	Anteil	1,5%	1,9%	1,7%
	Akademie, FH	Anteil	0,3%	0,2%	0,2%
	Universität	Anteil	1,2%	1,2%	1,2%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	4.433	2.909	7.342
Anderes	kein Abschluss	Anteil	7,4%	7,2%	7,3%
	PS	Anteil	42,2%	43,1%	42,6%
	Lehre	Anteil	35,0%	25,0%	30,4%
	BMS	Anteil	3,3%	8,2%	5,6%
	BHS	Anteil	5,0%	6,6%	5,7%
	AHS	Anteil	2,8%	3,8%	3,3%
	Akademie, FH	Anteil	0,8%	1,2%	1,0%
	Universität	Anteil	3,5%	4,9%	4,1%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	183.734	158.580	342.313
Gesamt	kein Abschluss	Anteil	7,4%	7,2%	7,3%
	PS	Anteil	42,3%	43,3%	42,8%
	Lehre	Anteil	35,1%	25,0%	30,5%
	BMS	Anteil	3,3%	8,1%	5,5%
	BHS	Anteil	5,0%	6,5%	5,7%
	AHS	Anteil	2,7%	3,8%	3,2%
	Akademie, FH	Anteil	0,7%	1,2%	0,9%
	Universität	Anteil	3,4%	4,9%	4,1%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	188.167	161.488	349.655

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 75: Ausbildung der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2013

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	kein Abschluss	Anteil	7,4%	7,0%	7,2%
	PS	Anteil	47,0%	54,0%	49,8%
	Lehre	Anteil	38,3%	26,6%	33,7%
	BMS	Anteil	2,7%	6,5%	4,2%
	BHS	Anteil	2,2%	2,6%	2,3%
	AHS	Anteil	1,2%	1,8%	1,4%
	Akademie, FH	Anteil	0,2%	0,2%	0,2%
	Universität	Anteil	1,0%	1,3%	1,1%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	4.988	3.211	8.199
Anderes	kein Abschluss	Anteil	7,3%	7,2%	7,3%
	PS	Anteil	42,0%	42,9%	42,4%
	Lehre	Anteil	35,6%	25,0%	30,8%
	BMS	Anteil	3,1%	7,9%	5,3%
	BHS	Anteil	5,0%	6,6%	5,7%
	AHS	Anteil	2,7%	3,9%	3,2%
	Akademie, FH	Anteil	0,8%	1,2%	1,0%
	Universität	Anteil	3,5%	5,2%	4,3%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	211.825	172.495	384.320
Gesamt	kein Abschluss	Anteil	7,3%	7,2%	7,3%

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
	PS	Anteil	42,1%	43,1%	42,6%
	Lehre	Anteil	35,7%	25,0%	30,9%
	BMS	Anteil	3,1%	7,9%	5,3%
	BHS	Anteil	4,9%	6,6%	5,6%
	AHS	Anteil	2,7%	3,9%	3,2%
	Akademie, FH	Anteil	0,8%	1,2%	1,0%
	Universität	Anteil	3,4%	5,2%	4,2%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	216.813	175.706	392.519

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 76: Ausbildung der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2014

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	kein Abschluss	Anteil	7,3%	6,4%	7,0%
	PS	Anteil	46,2%	53,0%	48,8%
	Lehre	Anteil	39,1%	28,2%	34,9%
	BMS	Anteil	2,6%	6,2%	4,0%
	BHS	Anteil	2,1%	2,8%	2,4%
	AHS	Anteil	1,2%	1,7%	1,4%
	Akademie, FH	Anteil	0,2%	0,3%	0,2%
	Universität	Anteil	1,3%	1,3%	1,3%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	5.503	3.422	8.924
Anderes	kein Abschluss	Anteil	7,3%	7,2%	7,3%
	PS	Anteil	42,0%	42,5%	42,3%
	Lehre	Anteil	35,3%	24,9%	30,6%
	BMS	Anteil	3,1%	7,7%	5,2%
	BHS	Anteil	5,0%	6,8%	5,8%
	AHS	Anteil	2,8%	4,1%	3,4%
	Akademie, FH	Anteil	0,8%	1,2%	1,0%
	Universität	Anteil	3,6%	5,6%	4,5%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	233.540	188.598	422.138
Gesamt	kein Abschluss	Anteil	7,3%	7,2%	7,3%
	PS	Anteil	42,1%	42,7%	42,4%
	Lehre	Anteil	35,4%	24,9%	30,7%
	BMS	Anteil	3,1%	7,7%	5,2%
	BHS	Anteil	5,0%	6,7%	5,7%
	AHS	Anteil	2,7%	4,0%	3,3%
	Akademie, FH	Anteil	0,8%	1,2%	1,0%
	Universität	Anteil	3,5%	5,5%	4,4%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	239.042	192.020	431.062

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 77: Ausbildung der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2015

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	kein Abschluss	Anteil	7,1%	6,6%	6,9%
	PS	Anteil	45,1%	51,3%	47,5%
	Lehre	Anteil	40,2%	28,6%	35,8%
	BMS	Anteil	2,6%	6,8%	4,2%
	BHS	Anteil	2,2%	3,0%	2,5%
	AHS	Anteil	1,3%	1,8%	1,5%
	Akademie, FH	Anteil	0,2%	0,4%	0,3%
	Universität	Anteil	1,3%	1,5%	1,3%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	5.483	3.366	8.848
Anderes	kein Abschluss	Anteil	7,2%	6,9%	7,1%

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
	PS	Anteil	41,7%	41,8%	41,7%
	Lehre	Anteil	35,1%	24,9%	30,6%
	BMS	Anteil	3,2%	7,6%	5,1%
	BHS	Anteil	5,1%	6,9%	5,9%
	AHS	Anteil	3,0%	4,4%	3,6%
	Akademie, FH	Anteil	0,8%	1,3%	1,0%
	Universität	Anteil	3,9%	6,1%	4,9%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	251.263	197.741	449.003
	Gesamt	kein Abschluss	Anteil	7,2%	6,9%
PS		Anteil	41,7%	42,0%	41,8%
Lehre		Anteil	35,2%	25,0%	30,7%
BMS		Anteil	3,1%	7,6%	5,1%
BHS		Anteil	5,1%	6,9%	5,9%
AHS		Anteil	3,0%	4,4%	3,6%
Akademie, FH		Anteil	0,8%	1,3%	1,0%
Universität		Anteil	3,8%	6,0%	4,8%
Gesamt		Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	256.746	201.106	457.852

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 78: Ausbildung der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2016

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	kein Abschluss	Anteil	6,6%	5,9%	6,4%
	PS	Anteil	44,6%	50,2%	46,7%
	Lehre	Anteil	40,3%	29,1%	36,0%
	BMS	Anteil	2,7%	7,6%	4,5%
	BHS	Anteil	2,7%	3,2%	2,9%
	AHS	Anteil	1,4%	1,9%	1,6%
	Akademie, FH	Anteil	0,3%	0,6%	0,4%
	Universität	Anteil	1,5%	1,5%	1,5%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	4.877	2.985	7.863
Anderes	kein Abschluss	Anteil	6,7%	6,4%	6,6%
	PS	Anteil	41,2%	40,9%	41,1%
	Lehre	Anteil	34,5%	24,9%	30,2%
	BMS	Anteil	3,3%	7,6%	5,2%
	BHS	Anteil	5,2%	7,1%	6,1%
	AHS	Anteil	3,7%	5,0%	4,2%
	Akademie, FH	Anteil	0,9%	1,3%	1,1%
	Universität	Anteil	4,5%	6,8%	5,5%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	254.146	200.629	454.775
Gesamt	kein Abschluss	Anteil	6,7%	6,4%	6,6%
	PS	Anteil	41,3%	41,1%	41,2%
	Lehre	Anteil	34,6%	24,9%	30,3%
	BMS	Anteil	3,3%	7,6%	5,2%
	BHS	Anteil	5,2%	7,1%	6,0%
	AHS	Anteil	3,6%	4,9%	4,2%
	Akademie, FH	Anteil	0,9%	1,3%	1,1%
	Universität	Anteil	4,4%	6,7%	5,5%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	259.023	203.615	462.637

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 79: Ausbildung der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2017

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt	kein Abschluss	Anteil	6,3%	5,9%	6,1%

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
	PS	Anteil	44,8%	48,3%	46,1%
	Lehre	Anteil	40,3%	30,9%	36,7%
	BMS	Anteil	2,8%	7,6%	4,7%
	BHS	Anteil	2,6%	3,2%	2,8%
	AHS	Anteil	1,4%	1,9%	1,6%
	Akademie, FH	Anteil	0,2%	0,5%	0,3%
	Universität	Anteil	1,7%	1,7%	1,7%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	4.555	2.854	7.409
	Anderes	kein Abschluss	Anteil	6,6%	6,3%
PS		Anteil	41,1%	40,6%	40,9%
Lehre		Anteil	33,6%	24,3%	29,4%
BMS		Anteil	3,3%	7,5%	5,2%
BHS		Anteil	5,4%	7,2%	6,2%
AHS		Anteil	4,1%	5,4%	4,7%
Akademie, FH		Anteil	0,9%	1,4%	1,1%
Universität		Anteil	4,9%	7,4%	6,0%
Gesamt		Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	243.639	194.992	438.631
Gesamt	kein Abschluss	Anteil	6,6%	6,3%	6,5%
	PS	Anteil	41,2%	40,7%	41,0%
	Lehre	Anteil	33,7%	24,4%	29,6%
	BMS	Anteil	3,3%	7,5%	5,2%
	BHS	Anteil	5,4%	7,1%	6,1%
	AHS	Anteil	4,1%	5,3%	4,6%
	Akademie, FH	Anteil	0,9%	1,4%	1,1%
	Universität	Anteil	4,9%	7,3%	5,9%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	248.194	197.846	446.039

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 80: Berufswunsch der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2012

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	4,4%	2,2%	3,5%
	Bergbau	Anteil	0,1%		0,1%
	Steine - Erden	Anteil	0,4%	0,1%	0,2%
	Bau	Anteil	5,7%	0,3%	3,5%
	Metall - Elektroberufe	Anteil	8,9%	1,1%	5,8%
	Holz	Anteil	2,9%	0,2%	1,8%
	Leder	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
	Textil	Anteil	0,0%	0,1%	0,1%
	Bekleidung	Anteil	0,2%	1,0%	0,5%
	Papier	Anteil	0,5%	0,5%	0,5%
	Grafik	Anteil	0,4%	0,3%	0,4%
	Chemie	Anteil	0,3%	0,2%	0,2%
	Nahrung	Anteil	0,5%	0,3%	0,4%
	Maschinenisten	Anteil	2,6%	0,1%	1,6%
	Hilfsberufe	Anteil	29,1%	19,5%	25,3%
	Handel	Anteil	5,9%	13,2%	8,8%
	Verkehr	Anteil	5,5%	1,8%	4,0%
	Boten, Diener	Anteil	0,3%	0,1%	0,2%
	Fremdenverkehr	Anteil	5,3%	10,6%	7,4%
	Hausgehilfen	Anteil	1,4%	0,9%	1,2%
	Reinigung	Anteil	2,3%	13,7%	6,8%
	Friseure	Anteil	0,0%	1,3%	0,5%
	sonstige Dienste	Anteil	5,8%	1,6%	4,2%
	Techniker	Anteil	4,3%	1,0%	3,0%
	Verwaltung	Anteil	0,2%	0,1%	0,2%
	Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	0,2%	0,1%	0,2%
	Büroberufe	Anteil	9,9%	21,6%	14,6%
	Gesundheit	Anteil	1,4%	5,7%	3,1%
	Religion	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%
	Lehr- und Kulturberufe	Anteil	1,5%	2,5%	1,9%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
	Fälle	4.427	2.905	7.332	
Anderes	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	1,8%	1,5%	1,7%

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
	Bergbau	Anteil	0,2%	0,1%
	Steine - Erden	Anteil	0,5%	0,3%
	Bau	Anteil	13,4%	7,3%
	Metall - Elektroberufe	Anteil	14,3%	8,2%
	Holz	Anteil	1,9%	1,1%
	Leder	Anteil	0,0%	0,0%
	Textil	Anteil	0,1%	0,1%
	Bekleidung	Anteil	0,3%	0,5%
	Papier	Anteil	0,1%	0,1%
	Grafik	Anteil	0,6%	0,4%
	Chemie	Anteil	0,4%	0,2%
	Nahrung	Anteil	0,8%	0,6%
	Maschinenisten	Anteil	2,5%	1,4%
	Hilfsberufe	Anteil	17,4%	14,1%
	Handel	Anteil	7,7%	12,6%
	Verkehr	Anteil	6,0%	3,8%
	Boten, Diener	Anteil	0,1%	0,1%
	Fremdenverkehr	Anteil	7,8%	10,2%
	Hausgehilfen	Anteil	0,6%	0,6%
	Reinigung	Anteil	1,8%	5,8%
	Friseure	Anteil	0,2%	1,3%
	sonstige Dienste	Anteil	1,9%	1,2%
	Techniker	Anteil	6,5%	4,4%
	Verwaltung	Anteil	0,2%	0,2%
	Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	0,5%	0,5%
	Büroberufe	Anteil	8,4%	15,0%
	Gesundheit	Anteil	1,3%	3,7%
	Religion	Anteil	0,0%	0,0%
	Lehr- und Kulturberufe	Anteil	2,8%	4,3%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
		Fälle	184.230	343.405
Gesamt	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	1,9%	1,7%
	Bergbau	Anteil	0,2%	0,1%
	Steine - Erden	Anteil	0,5%	0,3%
	Bau	Anteil	13,2%	7,3%
	Metall - Elektroberufe	Anteil	14,2%	8,2%
	Holz	Anteil	1,9%	1,2%
	Leder	Anteil	0,0%	0,0%
	Textil	Anteil	0,1%	0,1%
	Bekleidung	Anteil	0,3%	0,5%
	Papier	Anteil	0,1%	0,1%
	Grafik	Anteil	0,6%	0,4%
	Chemie	Anteil	0,3%	0,2%
	Nahrung	Anteil	0,8%	0,6%
	Maschinenisten	Anteil	2,5%	1,4%
	Hilfsberufe	Anteil	17,6%	14,4%
	Handel	Anteil	7,6%	12,6%
	Verkehr	Anteil	6,0%	3,8%
	Boten, Diener	Anteil	0,1%	0,1%
	Fremdenverkehr	Anteil	7,8%	10,1%
	Hausgehilfen	Anteil	0,6%	0,6%
	Reinigung	Anteil	1,8%	5,8%
	Friseure	Anteil	0,2%	1,3%
	sonstige Dienste	Anteil	2,0%	1,3%
	Techniker	Anteil	6,5%	4,3%
	Verwaltung	Anteil	0,2%	0,2%
	Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	0,5%	0,5%
	Büroberufe	Anteil	8,4%	15,0%
	Gesundheit	Anteil	1,3%	3,7%
Religion	Anteil	0,0%	0,0%	
Lehr- und Kulturberufe	Anteil	2,7%	4,3%	
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	
	Fälle	188.657	350.737	

Quelle: L&R Database 'GLSTFRMBEH', 2020

Tabelle 81: Berufswunsch der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2013

		Geschlecht
--	--	------------

			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	4,3%	2,3%	3,5%
	Bergbau	Anteil	0,1%		0,1%
	Steine - Erden	Anteil	0,3%	0,0%	0,2%
	Bau	Anteil	5,9%	0,2%	3,7%
	Metall - Elektroberufe	Anteil	8,7%	1,1%	5,8%
	Holz	Anteil	3,0%	0,2%	1,9%
	Leder	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	Textil	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	Bekleidung	Anteil	0,2%	0,8%	0,4%
	Papier	Anteil	0,4%	0,5%	0,4%
	Grafik	Anteil	0,5%	0,2%	0,4%
	Chemie	Anteil	0,2%	0,2%	0,2%
	Nahrung	Anteil	0,7%	0,4%	0,6%
	Maschinenisten	Anteil	3,1%	0,1%	1,9%
	Hilfsberufe	Anteil	29,6%	19,5%	25,7%
	Handel	Anteil	5,8%	13,8%	8,9%
	Verkehr	Anteil	5,3%	1,8%	3,9%
	Boten, Diener	Anteil	0,3%	0,2%	0,2%
	Fremdenverkehr	Anteil	5,6%	10,5%	7,6%
	Hausgehilfen	Anteil	1,5%	1,0%	1,3%
	Reinigung	Anteil	2,1%	14,2%	6,8%
	Friseure	Anteil	0,1%	1,1%	0,5%
	sonstige Dienste	Anteil	6,5%	2,0%	4,7%
	Techniker	Anteil	3,8%	0,9%	2,7%
	Verwaltung	Anteil	0,2%	0,1%	0,2%
	Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	0,2%	0,1%	0,1%
	Büroberufe	Anteil	9,0%	21,0%	13,7%
Gesundheit	Anteil	1,2%	5,3%	2,8%	
Religion	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	
Lehr- und Kulturberufe	Anteil	1,3%	2,3%	1,7%	
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
	Fälle	4.983	3.209	8.192	
Anderes	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	1,9%	1,5%	1,7%
	Bergbau	Anteil	0,1%		0,1%
	Steine - Erden	Anteil	0,5%	0,0%	0,3%
	Bau	Anteil	14,5%	0,3%	8,2%
	Metall - Elektroberufe	Anteil	14,0%	1,2%	8,2%
	Holz	Anteil	2,0%	0,2%	1,2%
	Leder	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	Textil	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	Bekleidung	Anteil	0,3%	0,7%	0,5%
	Papier	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	Grafik	Anteil	0,5%	0,3%	0,4%
	Chemie	Anteil	0,3%	0,1%	0,2%
	Nahrung	Anteil	0,8%	0,5%	0,6%
	Maschinenisten	Anteil	2,6%	0,0%	1,5%
	Hilfsberufe	Anteil	17,5%	10,7%	14,5%
	Handel	Anteil	7,4%	18,5%	12,4%
	Verkehr	Anteil	5,9%	1,2%	3,8%
	Boten, Diener	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
	Fremdenverkehr	Anteil	7,5%	12,6%	9,8%
	Hausgehilfen	Anteil	0,6%	0,6%	0,6%
	Reinigung	Anteil	1,8%	10,8%	5,9%
	Friseure	Anteil	0,3%	2,5%	1,3%
	sonstige Dienste	Anteil	2,0%	0,5%	1,3%
	Techniker	Anteil	6,3%	1,9%	4,3%
	Verwaltung	Anteil	0,3%	0,2%	0,2%
	Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	0,5%	0,5%	0,5%
	Büroberufe	Anteil	8,1%	22,2%	14,4%
Gesundheit	Anteil	1,3%	6,5%	3,6%	
Religion	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	
Lehr- und Kulturberufe	Anteil	2,6%	6,2%	4,2%	
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
	Fälle	212.360	173.132	385.492	
Gesamt	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	2,0%	1,5%	1,8%
	Bergbau	Anteil	0,1%		0,1%
	Steine - Erden	Anteil	0,5%	0,0%	0,3%
	Bau	Anteil	14,3%	0,3%	8,1%
	Metall - Elektroberufe	Anteil	13,8%	1,2%	8,2%
	Holz	Anteil	2,0%	0,2%	1,2%
	Leder	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	Textil	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	Bekleidung	Anteil	0,2%	0,7%	0,5%

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
Papier	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
Grafik	Anteil	0,5%	0,3%	0,4%
Chemie	Anteil	0,3%	0,1%	0,2%
Nahrung	Anteil	0,8%	0,5%	0,6%
Maschinenisten	Anteil	2,6%	0,0%	1,5%
Hilfsberufe	Anteil	17,8%	10,8%	14,7%
Handel	Anteil	7,4%	18,5%	12,3%
Verkehr	Anteil	5,9%	1,2%	3,8%
Boten, Diener	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
Fremdenverkehr	Anteil	7,4%	12,6%	9,7%
Hausgehilfen	Anteil	0,7%	0,6%	0,6%
Reinigung	Anteil	1,9%	10,8%	5,9%
Friseure	Anteil	0,2%	2,5%	1,3%
sonstige Dienste	Anteil	2,1%	0,5%	1,4%
Techniker	Anteil	6,3%	1,9%	4,3%
Verwaltung	Anteil	0,3%	0,2%	0,2%
Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	0,5%	0,4%	0,5%
Büroberufe	Anteil	8,1%	22,2%	14,4%
Gesundheit	Anteil	1,3%	6,4%	3,6%
Religion	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
Lehr- und Kulturberufe	Anteil	2,6%	6,1%	4,2%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
Gesamt	Fälle	217.343	176.341	393.684

Quelle: L&R Database 'GLSTFRMBEH', 2020

Tabelle 82: Berufswunsch der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2014

		Geschlecht			
		Männlich	Weiblich	Gesamt	
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	4,3%	2,1%	3,4%
	Bergbau	Anteil	0,1%		0,1%
	Steine - Erden	Anteil	0,3%	0,0%	0,2%
	Bau	Anteil	5,8%	0,4%	3,7%
	Metall - Elektroberufe	Anteil	8,7%	1,0%	5,7%
	Holz	Anteil	2,7%	0,3%	1,8%
	Leder	Anteil	0,1%	0,0%	0,0%
	Textil	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	Bekleidung	Anteil	0,2%	0,7%	0,4%
	Papier	Anteil	0,4%	0,5%	0,4%
	Grafik	Anteil	0,4%	0,2%	0,3%
	Chemie	Anteil	0,2%	0,3%	0,2%
	Nahrung	Anteil	0,7%	0,4%	0,6%
	Maschinenisten	Anteil	3,1%	0,1%	1,9%
	Hilfsberufe	Anteil	30,0%	19,5%	26,0%
	Handel	Anteil	5,9%	13,2%	8,7%
	Verkehr	Anteil	5,3%	2,3%	4,1%
	Boten, Diener	Anteil	0,2%	0,1%	0,2%
	Fremdenverkehr	Anteil	5,2%	10,2%	7,1%
	Hausgehilfen	Anteil	1,6%	1,0%	1,4%
	Reinigung	Anteil	2,1%	14,0%	6,7%
	Friseure	Anteil	0,1%	1,1%	0,5%
	sonstige Dienste	Anteil	7,0%	2,1%	5,1%
	Techniker	Anteil	4,0%	1,0%	2,8%
	Verwaltung	Anteil	0,2%	0,0%	0,2%
	Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	0,2%	0,0%	0,1%
Büroberufe	Anteil	8,4%	20,7%	13,2%	
Gesundheit	Anteil	1,4%	5,7%	3,0%	
Religion	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	
Lehr- und Kulturberufe	Anteil	1,5%	2,9%	2,0%	
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
Gesamt	Fälle	5.488	3.420	8.908	
Anderes	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	1,9%	1,4%	1,7%
	Bergbau	Anteil	0,1%		0,1%
	Steine - Erden	Anteil	0,4%	0,0%	0,3%
	Bau	Anteil	14,0%	0,3%	7,9%
	Metall - Elektroberufe	Anteil	14,0%	1,2%	8,2%
	Holz	Anteil	2,0%	0,2%	1,2%
	Leder	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
	Textil	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	Bekleidung	Anteil	0,3%	0,7%	0,5%
	Papier	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	Grafik	Anteil	0,5%	0,2%	0,4%
	Chemie	Anteil	0,3%	0,1%	0,2%
	Nahrung	Anteil	0,8%	0,5%	0,6%
	Maschinenisten	Anteil	2,5%	0,0%	1,4%
	Hilfsberufe	Anteil	17,9%	10,5%	14,6%
	Handel	Anteil	7,5%	18,6%	12,5%
	Verkehr	Anteil	5,8%	1,2%	3,7%
	Boten, Diener	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
	Fremdenverkehr	Anteil	7,6%	12,5%	9,8%
	Hausgehilfen	Anteil	0,7%	0,5%	0,6%
	Reinigung	Anteil	2,0%	11,4%	6,2%
	Friseure	Anteil	0,3%	2,5%	1,3%
	sonstige Dienste	Anteil	2,1%	0,5%	1,4%
	Techniker	Anteil	6,4%	1,9%	4,4%
	Verwaltung	Anteil	0,2%	0,2%	0,2%
	Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	0,5%	0,5%	0,5%
	Büroberufe	Anteil	8,0%	21,7%	14,1%
	Gesundheit	Anteil	1,3%	6,5%	3,6%
	Religion	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	Lehr- und Kulturberufe	Anteil	2,6%	6,5%	4,3%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	233.943	189.178	423.120
Gesamt	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	1,9%	1,5%	1,7%
	Bergbau	Anteil	0,1%		0,1%
	Steine - Erden	Anteil	0,4%	0,0%	0,3%
	Bau	Anteil	13,8%	0,3%	7,8%
	Metall - Elektroberufe	Anteil	13,8%	1,1%	8,2%
	Holz	Anteil	2,0%	0,2%	1,2%
	Leder	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	Textil	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	Bekleidung	Anteil	0,3%	0,7%	0,5%
	Papier	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	Grafik	Anteil	0,5%	0,2%	0,4%
	Chemie	Anteil	0,3%	0,1%	0,2%
	Nahrung	Anteil	0,8%	0,5%	0,6%
	Maschinenisten	Anteil	2,5%	0,0%	1,4%
	Hilfsberufe	Anteil	18,2%	10,7%	14,9%
	Handel	Anteil	7,4%	18,5%	12,4%
	Verkehr	Anteil	5,8%	1,2%	3,7%
	Boten, Diener	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
	Fremdenverkehr	Anteil	7,6%	12,5%	9,8%
	Hausgehilfen	Anteil	0,7%	0,6%	0,6%
	Reinigung	Anteil	2,0%	11,4%	6,2%
	Friseure	Anteil	0,3%	2,5%	1,2%
	sonstige Dienste	Anteil	2,2%	0,6%	1,5%
	Techniker	Anteil	6,4%	1,9%	4,4%
	Verwaltung	Anteil	0,2%	0,2%	0,2%
	Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	0,5%	0,4%	0,5%
	Büroberufe	Anteil	8,0%	21,7%	14,1%
	Gesundheit	Anteil	1,3%	6,5%	3,6%
	Religion	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	Lehr- und Kulturberufe	Anteil	2,6%	6,4%	4,3%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
	Fälle	239.430	192.598	432.029	

Quelle: L&R Database 'GLSTFRMBEH', 2020

Tabelle 83: Berufswunsch der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2015

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	4,3%	2,0%	3,4%
	Bergbau	Anteil	0,1%		0,1%
	Steine - Erden	Anteil	0,3%	0,0%	0,2%
	Bau	Anteil	5,5%	0,3%	3,6%
	Metall - Elektroberufe	Anteil	8,5%	0,9%	5,6%

		Geschlecht				
		Männlich	Weiblich	Gesamt		
	Holz	Anteil	2,7%	0,3%	1,8%	
	Leder	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	
	Textil	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%	
	Bekleidung	Anteil	0,2%	0,8%	0,4%	
	Papier	Anteil	0,4%	0,6%	0,4%	
	Grafik	Anteil	0,4%	0,2%	0,3%	
	Chemie	Anteil	0,1%	0,3%	0,2%	
	Nahrung	Anteil	0,6%	0,4%	0,5%	
	Maschinisten	Anteil	3,4%	0,1%	2,1%	
	Hilfsberufe	Anteil	29,8%	18,9%	25,6%	
	Handel	Anteil	6,2%	12,9%	8,7%	
	Verkehr	Anteil	5,3%	2,3%	4,2%	
	Boten, Diener	Anteil	0,3%	0,1%	0,2%	
	Fremdenverkehr	Anteil	4,9%	9,9%	6,8%	
	Hausgehilfen	Anteil	1,6%	1,1%	1,4%	
	Reinigung	Anteil	2,2%	14,0%	6,7%	
	Friseure	Anteil	0,1%	0,9%	0,4%	
	sonstige Dienste	Anteil	7,0%	2,5%	5,3%	
	Techniker	Anteil	4,0%	1,0%	2,8%	
	Verwaltung	Anteil	0,2%	0,1%	0,2%	
	Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	0,2%	0,1%	0,1%	
	Büroberufe	Anteil	8,8%	20,8%	13,4%	
	Gesundheit	Anteil	1,5%	5,9%	3,2%	
	Religion	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	
	Lehr- und Kulturberufe	Anteil	1,5%	3,3%	2,2%	
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
		Fälle	5.471	3.364	8.835	
	Anderes	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	1,9%	1,4%	1,7%
		Bergbau	Anteil	0,1%		0,1%
Steine - Erden		Anteil	0,4%	0,0%	0,2%	
Bau		Anteil	13,6%	0,3%	7,7%	
Metall - Elektroberufe		Anteil	13,8%	1,1%	8,2%	
Holz		Anteil	1,9%	0,2%	1,2%	
Leder		Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	
Textil		Anteil	0,1%	0,1%	0,1%	
Bekleidung		Anteil	0,3%	0,7%	0,5%	
Papier		Anteil	0,1%	0,1%	0,1%	
Grafik		Anteil	0,5%	0,2%	0,4%	
Chemie		Anteil	0,3%	0,1%	0,2%	
Nahrung		Anteil	0,8%	0,5%	0,6%	
Maschinisten		Anteil	2,5%	0,0%	1,4%	
Hilfsberufe		Anteil	18,4%	10,5%	14,9%	
Handel		Anteil	7,6%	18,7%	12,5%	
Verkehr		Anteil	5,7%	1,2%	3,7%	
Boten, Diener		Anteil	0,1%	0,0%	0,1%	
Fremdenverkehr		Anteil	7,6%	12,2%	9,6%	
Hausgehilfen		Anteil	0,7%	0,6%	0,6%	
Reinigung		Anteil	2,2%	11,8%	6,4%	
Friseure		Anteil	0,3%	2,5%	1,3%	
sonstige Dienste		Anteil	2,2%	0,6%	1,5%	
Techniker		Anteil	6,4%	1,9%	4,5%	
Verwaltung		Anteil	0,2%	0,2%	0,2%	
Wirtschaftsberuf, Jurist		Anteil	0,4%	0,4%	0,4%	
Büroberufe		Anteil	8,0%	21,5%	14,0%	
Gesundheit		Anteil	1,3%	6,4%	3,6%	
Religion		Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	
Lehr- und Kulturberufe	Anteil	2,7%	6,7%	4,5%		
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%		
	Fälle	251.516	198.077	449.593		
Gesamt	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	2,0%	1,4%	1,7%	
	Bergbau	Anteil	0,1%		0,1%	
	Steine - Erden	Anteil	0,4%	0,0%	0,2%	
	Bau	Anteil	13,4%	0,3%	7,6%	
	Metall - Elektroberufe	Anteil	13,7%	1,1%	8,2%	
	Holz	Anteil	1,9%	0,2%	1,2%	
	Leder	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	
	Textil	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%	
	Bekleidung	Anteil	0,3%	0,7%	0,5%	
	Papier	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%	
	Grafik	Anteil	0,5%	0,2%	0,4%	
	Chemie	Anteil	0,3%	0,1%	0,2%	
	Nahrung	Anteil	0,7%	0,5%	0,6%	

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
Maschinenisten	Anteil	2,5%	0,0%	1,4%
Hilfsberufe	Anteil	18,6%	10,6%	15,1%
Handel	Anteil	7,6%	18,6%	12,4%
Verkehr	Anteil	5,7%	1,2%	3,7%
Boten, Diener	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
Fremdenverkehr	Anteil	7,5%	12,2%	9,6%
Hausgehilfen	Anteil	0,7%	0,6%	0,6%
Reinigung	Anteil	2,2%	11,9%	6,4%
Friseure	Anteil	0,3%	2,4%	1,2%
sonstige Dienste	Anteil	2,3%	0,6%	1,6%
Techniker	Anteil	6,4%	1,9%	4,4%
Verwaltung	Anteil	0,2%	0,2%	0,2%
Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	0,4%	0,4%	0,4%
Büroberufe	Anteil	8,0%	21,5%	14,0%
Gesundheit	Anteil	1,3%	6,4%	3,6%
Religion	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
Lehr- und Kulturberufe	Anteil	2,7%	6,6%	4,4%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	256.986	201.442	458.428

Quelle: L&R Database 'GLSTFRMBEH', 2020

Tabelle 84: Berufswunsch der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2016

		Geschlecht			
		Männlich	Weiblich	Gesamt	
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	3,8%	1,6%	2,9%
	Bergbau	Anteil	0,1%		0,1%
	Steine - Erden	Anteil	0,3%	0,1%	0,2%
	Bau	Anteil	5,1%	0,2%	3,3%
	Metall - Elektroberufe	Anteil	8,3%	1,0%	5,6%
	Holz	Anteil	2,4%	0,2%	1,5%
	Leder	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	Textil	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	Bekleidung	Anteil	0,2%	0,8%	0,4%
	Papier	Anteil	0,4%	0,7%	0,5%
	Grafik	Anteil	0,4%	0,2%	0,3%
	Chemie	Anteil	0,1%	0,4%	0,2%
	Nahrung	Anteil	0,6%	0,4%	0,5%
	Maschinenisten	Anteil	3,2%	0,1%	2,0%
	Hilfsberufe	Anteil	29,6%	19,2%	25,6%
	Handel	Anteil	6,7%	13,4%	9,3%
	Verkehr	Anteil	5,5%	2,2%	4,3%
	Boten, Diener	Anteil	0,2%	0,2%	0,2%
	Fremdenverkehr	Anteil	4,5%	8,6%	6,0%
	Hausgehilfen	Anteil	1,6%	1,2%	1,4%
	Reinigung	Anteil	2,5%	13,0%	6,5%
	Friseure	Anteil	0,1%	0,9%	0,4%
	sonstige Dienste	Anteil	7,4%	2,5%	5,5%
	Techniker	Anteil	4,2%	0,9%	2,9%
	Verwaltung	Anteil	0,3%	0,1%	0,2%
	Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	0,2%	0,1%	0,2%
	Büroberufe	Anteil	9,2%	22,7%	14,3%
Gesundheit	Anteil	1,4%	6,0%	3,2%	
Religion	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	
Lehr- und Kulturberufe	Anteil	1,5%	3,4%	2,2%	
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
	Fälle	4.867	2.983	7.850	
Anderes	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	2,0%	1,4%	1,7%
	Bergbau	Anteil	0,1%	0,0%	0,0%
	Steine - Erden	Anteil	0,4%	0,0%	0,2%
	Bau	Anteil	12,6%	0,3%	7,1%
	Metall - Elektroberufe	Anteil	13,4%	1,0%	7,9%
	Holz	Anteil	1,8%	0,2%	1,1%
	Leder	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	Textil	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	Bekleidung	Anteil	0,4%	0,8%	0,5%
	Papier	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	Grafik	Anteil	0,5%	0,2%	0,4%

			Geschlecht			
			Männlich	Weiblich	Gesamt	
	Chemie	Anteil	0,3%	0,1%	0,2%	
	Nahrung	Anteil	0,8%	0,5%	0,7%	
	Maschinenisten	Anteil	2,4%	0,0%	1,4%	
	Hilfsberufe	Anteil	19,0%	10,7%	15,3%	
	Handel	Anteil	7,9%	18,9%	12,7%	
	Verkehr	Anteil	5,6%	1,1%	3,6%	
	Boten, Diener	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%	
	Fremdenverkehr	Anteil	7,6%	12,0%	9,6%	
	Hausgehilfen	Anteil	0,7%	0,5%	0,6%	
	Reinigung	Anteil	2,3%	12,2%	6,7%	
	Friseure	Anteil	0,4%	2,5%	1,3%	
	sonstige Dienste	Anteil	2,3%	0,6%	1,6%	
	Techniker	Anteil	6,4%	1,9%	4,4%	
	Verwaltung	Anteil	0,3%	0,2%	0,2%	
	Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	0,5%	0,4%	0,5%	
	Büroberufe	Anteil	8,1%	21,1%	13,8%	
	Gesundheit	Anteil	1,4%	6,4%	3,6%	
	Religion	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	
	Lehr- und Kulturberufe	Anteil	2,8%	6,7%	4,5%	
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
		Fälle	254.165	200.782	454.947	
	Gesamt	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	2,0%	1,4%	1,7%
		Bergbau	Anteil	0,1%	0,0%	0,0%
Steine - Erden		Anteil	0,4%	0,0%	0,2%	
Bau		Anteil	12,4%	0,3%	7,1%	
Metall - Elektroberufe		Anteil	13,3%	1,0%	7,9%	
Holz		Anteil	1,9%	0,2%	1,1%	
Leder		Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	
Textil		Anteil	0,1%	0,1%	0,1%	
Bekleidung		Anteil	0,4%	0,8%	0,5%	
Papier		Anteil	0,1%	0,1%	0,1%	
Grafik		Anteil	0,5%	0,2%	0,4%	
Chemie		Anteil	0,3%	0,1%	0,2%	
Nahrung		Anteil	0,8%	0,5%	0,7%	
Maschinenisten		Anteil	2,4%	0,0%	1,4%	
Hilfsberufe		Anteil	19,2%	10,8%	15,5%	
Handel		Anteil	7,9%	18,8%	12,7%	
Verkehr		Anteil	5,6%	1,2%	3,7%	
Boten, Diener		Anteil	0,1%	0,0%	0,1%	
Fremdenverkehr		Anteil	7,6%	12,0%	9,5%	
Hausgehilfen		Anteil	0,7%	0,6%	0,7%	
Reinigung		Anteil	2,3%	12,3%	6,7%	
Friseure		Anteil	0,4%	2,5%	1,3%	
sonstige Dienste		Anteil	2,4%	0,6%	1,6%	
Techniker	Anteil	6,3%	1,9%	4,4%		
Verwaltung	Anteil	0,3%	0,2%	0,2%		
Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	0,5%	0,4%	0,5%		
Büroberufe	Anteil	8,1%	21,1%	13,8%		
Gesundheit	Anteil	1,4%	6,4%	3,6%		
Religion	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%		
Lehr- und Kulturberufe	Anteil	2,7%	6,7%	4,5%		
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%		
	Fälle	259.032	203.765	462.796		

Quelle: L&R Database 'GLSTFRMBEH', 2020

Tabelle 85: Berufswunsch der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2017

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	3,7%	1,8%	2,9%
	Bergbau	Anteil	0,1%		0,1%
	Steine - Erden	Anteil	0,3%	0,0%	0,2%
	Bau	Anteil	4,9%	0,2%	3,1%
	Metall - Elektroberufe	Anteil	8,0%	1,1%	5,3%
	Holz	Anteil	2,4%	0,1%	1,5%
	Leder	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	Textil	Anteil	0,2%	0,1%	0,1%
Bekleidung	Anteil	0,2%	0,9%	0,5%	

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
	Papier	Anteil	0,4%	0,6%	0,5%
	Grafik	Anteil	0,3%	0,1%	0,2%
	Chemie	Anteil	0,2%	0,3%	0,3%
	Nahrung	Anteil	0,5%	0,5%	0,5%
	Maschinenisten	Anteil	3,2%	0,1%	2,0%
	Hilfsberufe	Anteil	29,9%	20,0%	26,1%
	Handel	Anteil	6,7%	13,7%	9,4%
	Verkehr	Anteil	5,2%	2,0%	4,0%
	Boten, Diener	Anteil	0,2%	0,1%	0,2%
	Fremdenverkehr	Anteil	4,3%	8,1%	5,8%
	Hausgehilfen	Anteil	1,7%	1,1%	1,5%
	Reinigung	Anteil	2,6%	12,9%	6,5%
	Friseure	Anteil	0,1%	0,9%	0,4%
	sonstige Dienste	Anteil	7,7%	2,6%	5,8%
	Techniker	Anteil	4,2%	0,8%	2,9%
	Verwaltung	Anteil	0,3%	0,1%	0,2%
	Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	0,3%	0,3%	0,3%
	Büroberufe	Anteil	9,6%	22,3%	14,5%
	Gesundheit	Anteil	1,3%	6,3%	3,2%
	Lehr- und Kulturberufe	Anteil	1,5%	2,8%	2,0%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	4.545	2.846	7.392	
Anderes	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	2,0%	1,3%	1,7%
	Bergbau	Anteil	0,1%	0,0%	0,0%
	Steine - Erden	Anteil	0,4%	0,0%	0,2%
	Bau	Anteil	12,0%	0,3%	6,8%
	Metall - Elektroberufe	Anteil	12,9%	1,0%	7,6%
	Holz	Anteil	1,8%	0,2%	1,1%
	Leder	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	Textil	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	Bekleidung	Anteil	0,4%	0,8%	0,6%
	Papier	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	Grafik	Anteil	0,5%	0,2%	0,3%
	Chemie	Anteil	0,3%	0,1%	0,2%
	Nahrung	Anteil	0,8%	0,5%	0,7%
	Maschinenisten	Anteil	2,3%	0,0%	1,3%
	Hilfsberufe	Anteil	19,2%	10,8%	15,4%
	Handel	Anteil	8,1%	18,6%	12,8%
	Verkehr	Anteil	5,6%	1,1%	3,6%
	Boten, Diener	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
	Fremdenverkehr	Anteil	7,8%	11,9%	9,6%
	Hausgehilfen	Anteil	0,7%	0,5%	0,6%
	Reinigung	Anteil	2,4%	12,4%	6,8%
Friseure	Anteil	0,5%	2,6%	1,4%	
sonstige Dienste	Anteil	2,5%	0,6%	1,6%	
Techniker	Anteil	6,3%	1,9%	4,4%	
Verwaltung	Anteil	0,3%	0,2%	0,2%	
Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	0,5%	0,5%	0,5%	
Büroberufe	Anteil	8,2%	20,8%	13,8%	
Gesundheit	Anteil	1,5%	6,5%	3,7%	
Religion	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	
Lehr- und Kulturberufe	Anteil	2,8%	6,9%	4,6%	
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
	Fälle	243.461	194.889	438.350	
Gesamt	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	2,1%	1,3%	1,7%
	Bergbau	Anteil	0,1%	0,0%	0,0%
	Steine - Erden	Anteil	0,4%	0,0%	0,2%
	Bau	Anteil	11,9%	0,3%	6,7%
	Metall - Elektroberufe	Anteil	12,8%	1,0%	7,6%
	Holz	Anteil	1,8%	0,2%	1,1%
	Leder	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	Textil	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	Bekleidung	Anteil	0,4%	0,8%	0,6%
	Papier	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	Grafik	Anteil	0,5%	0,2%	0,3%
	Chemie	Anteil	0,3%	0,1%	0,2%
	Nahrung	Anteil	0,8%	0,5%	0,7%
	Maschinenisten	Anteil	2,3%	0,0%	1,3%
	Hilfsberufe	Anteil	19,4%	10,9%	15,6%
	Handel	Anteil	8,0%	18,6%	12,7%
	Verkehr	Anteil	5,6%	1,1%	3,6%
	Boten, Diener	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
Fremdenverkehr	Anteil	7,7%	11,8%	9,6%
Hausgehilfen	Anteil	0,8%	0,5%	0,7%
Reinigung	Anteil	2,4%	12,4%	6,8%
Friseure	Anteil	0,5%	2,6%	1,4%
sonstige Dienste	Anteil	2,6%	0,6%	1,7%
Techniker	Anteil	6,3%	1,9%	4,3%
Verwaltung	Anteil	0,3%	0,2%	0,2%
Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	0,5%	0,5%	0,5%
Büroberufe	Anteil	8,2%	20,9%	13,8%
Gesundheit	Anteil	1,5%	6,5%	3,7%
Religion	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
Lehr- und Kulturberufe	Anteil	2,8%	6,8%	4,6%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	248.006	197.736	445.741

Quelle: L&R Database 'GLSTFRMBEH', 2020

Tabelle 86: Berufswunsch der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2018

		Geschlecht			
		Männlich	Weiblich	Gesamt	
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	3,9%	1,8%	3,1%
	Bergbau	Anteil	0,1%		0,0%
	Steine - Erden	Anteil	0,3%	0,0%	0,2%
	Bau	Anteil	4,5%	0,2%	2,8%
	Metall - Elektroberufe	Anteil	7,6%	1,0%	5,0%
	Holz	Anteil	2,2%	0,1%	1,4%
	Leder	Anteil	0,1%		0,0%
	Textil	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	Bekleidung	Anteil	0,2%	1,0%	0,5%
	Papier	Anteil	0,4%	0,7%	0,5%
	Grafik	Anteil	0,3%	0,1%	0,2%
	Chemie	Anteil	0,2%	0,3%	0,2%
	Nahrung	Anteil	0,4%	0,5%	0,5%
	Maschinisten	Anteil	3,0%	0,1%	1,9%
	Hilfsberufe	Anteil	30,0%	20,0%	26,1%
	Handel	Anteil	6,7%	13,8%	9,5%
	Verkehr	Anteil	5,2%	1,9%	3,9%
	Boten, Diener	Anteil	0,3%	0,1%	0,2%
	Fremdenverkehr	Anteil	3,8%	7,0%	5,1%
	Hausgehilfen	Anteil	1,8%	1,2%	1,6%
	Reinigung	Anteil	2,5%	13,1%	6,7%
	Friseure	Anteil	0,2%	1,1%	0,5%
	sonstige Dienste	Anteil	7,8%	2,7%	5,8%
Techniker	Anteil	4,4%	0,9%	3,0%	
Verwaltung	Anteil	0,4%	0,2%	0,3%	
Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	0,3%	0,2%	0,3%	
Büroberufe	Anteil	10,3%	22,3%	15,0%	
Gesundheit	Anteil	1,3%	6,4%	3,3%	
Lehr- und Kulturberufe	Anteil	1,6%	3,4%	2,3%	
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
	Fälle	4.093	2.640	6.733	
Anderes	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	2,1%	1,4%	1,8%
	Bergbau	Anteil	0,1%		0,0%
	Steine - Erden	Anteil	0,4%	0,0%	0,2%
	Bau	Anteil	11,8%	0,3%	6,6%
	Metall - Elektroberufe	Anteil	12,6%	1,0%	7,4%
	Holz	Anteil	1,8%	0,2%	1,1%
	Leder	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	Textil	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	Bekleidung	Anteil	0,4%	0,8%	0,6%
	Papier	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	Grafik	Anteil	0,4%	0,2%	0,3%
	Chemie	Anteil	0,3%	0,1%	0,2%
	Nahrung	Anteil	0,8%	0,6%	0,7%
	Maschinisten	Anteil	2,3%	0,0%	1,3%
	Hilfsberufe	Anteil	19,1%	11,2%	15,5%
	Handel	Anteil	8,4%	18,6%	13,0%
	Verkehr	Anteil	5,6%	1,1%	3,6%

		Geschlecht			
		Männlich	Weiblich	Gesamt	
	Boten, Diener	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
	Fremdenverkehr	Anteil	7,3%	10,8%	8,9%
	Hausgehilfen	Anteil	0,8%	0,5%	0,7%
	Reinigung	Anteil	2,4%	12,6%	7,0%
	Friseure	Anteil	0,6%	2,8%	1,6%
	sonstige Dienste	Anteil	2,7%	0,6%	1,8%
	Techniker	Anteil	6,2%	2,0%	4,3%
	Verwaltung	Anteil	0,3%	0,2%	0,2%
	Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	0,5%	0,5%	0,5%
	Büroberufe	Anteil	8,5%	20,8%	14,1%
	Gesundheit	Anteil	1,5%	6,5%	3,8%
	Religion	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	Lehr- und Kulturberufe	Anteil	2,9%	7,0%	4,8%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	223.778	184.057	407.835
Gesamt	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	2,1%	1,4%	1,8%
	Bergbau	Anteil	0,1%		0,0%
	Steine - Erden	Anteil	0,3%	0,0%	0,2%
	Bau	Anteil	11,7%	0,3%	6,6%
	Metall - Elektroberufe	Anteil	12,5%	1,0%	7,3%
	Holz	Anteil	1,8%	0,2%	1,1%
	Leder	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	Textil	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	Bekleidung	Anteil	0,4%	0,8%	0,6%
	Papier	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	Grafik	Anteil	0,4%	0,2%	0,3%
	Chemie	Anteil	0,3%	0,1%	0,2%
	Nahrung	Anteil	0,8%	0,6%	0,7%
	Maschinenisten	Anteil	2,3%	0,0%	1,3%
	Hilfsberufe	Anteil	19,3%	11,3%	15,7%
	Handel	Anteil	8,4%	18,5%	13,0%
	Verkehr	Anteil	5,6%	1,1%	3,6%
	Boten, Diener	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
	Fremdenverkehr	Anteil	7,3%	10,7%	8,8%
	Hausgehilfen	Anteil	0,8%	0,5%	0,7%
	Reinigung	Anteil	2,4%	12,6%	7,0%
	Friseure	Anteil	0,5%	2,8%	1,5%
	sonstige Dienste	Anteil	2,8%	0,7%	1,8%
	Techniker	Anteil	6,1%	2,0%	4,3%
	Verwaltung	Anteil	0,3%	0,2%	0,2%
	Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	0,5%	0,4%	0,5%
	Büroberufe	Anteil	8,5%	20,8%	14,1%
	Gesundheit	Anteil	1,5%	6,5%	3,8%
	Religion	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	Lehr- und Kulturberufe	Anteil	2,9%	7,0%	4,7%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	227.871	186.697	414.567

Quelle: L&R Database 'GLSTFRMBEH', 2020

Tabelle 87: Langzeitbeschäftigungslosigkeit und arbeitsmarktferne Lage der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2012

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Nicht LZBL	Anteil	68,2%	70,0%	68,9%
	LZBL	Anteil	31,8%	30,0%	31,1%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	4.447	2.924	7.371
	Nicht AMFP	Anteil	46,2%	50,3%	47,8%
	AMFP	Anteil	53,8%	49,7%	52,2%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	4.447	2.924	7.371
Anderes	Nicht LZBL	Anteil	78,0%	79,1%	78,5%

			Geschlecht			
			Männlich	Weiblich	Gesamt	
	LZBL	Anteil	22,0%	20,9%	21,5%	
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
		Fälle	184.874	159.817	344.691	
	Nicht AMFP	Anteil	68,1%	68,8%	68,4%	
	AMFP	Anteil	31,9%	31,2%	31,6%	
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
		Fälle	184.874	159.817	344.691	
	Gesamt	Nicht LZBL	Anteil	77,7%	78,9%	78,3%
		LZBL	Anteil	22,3%	21,1%	21,7%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
Fälle			189.321	162.741	352.062	
Nicht AMFP		Anteil	67,5%	68,5%	68,0%	
AMFP		Anteil	32,5%	31,5%	32,0%	
Gesamt		Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
	Fälle	189.321	162.741	352.062		

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 88: Langzeitbeschäftigungslosigkeit und arbeitsmarktferne Lage der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2013

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Nicht LZBL	Anteil	67,8%	67,9%	67,8%
	LZBL	Anteil	32,2%	32,1%	32,2%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	5.006	3.226	8.231
	Nicht AMFP	Anteil	44,9%	46,4%	45,5%
	AMFP	Anteil	55,1%	53,6%	54,5%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
Fälle		5.006	3.226	8.231	
Anderes	Nicht LZBL	Anteil	77,3%	77,7%	77,5%
	LZBL	Anteil	22,7%	22,3%	22,5%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	213.209	173.872	387.081
	Nicht AMFP	Anteil	66,3%	66,2%	66,3%
	AMFP	Anteil	33,7%	33,8%	33,7%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
Fälle		213.209	173.872	387.081	
Gesamt	Nicht LZBL	Anteil	77,1%	77,5%	77,3%
	LZBL	Anteil	22,9%	22,5%	22,7%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	218.215	177.098	395.313
	Nicht AMFP	Anteil	65,8%	65,9%	65,8%
	AMFP	Anteil	34,2%	34,1%	34,2%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
Fälle		218.215	177.098	395.313	

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 89: Langzeitbeschäftigungslosigkeit und arbeitsmarktferne Lage der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2014

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Nicht LZBL	Anteil	56,3%	57,4%	56,7%
	LZBL	Anteil	43,7%	42,6%	43,3%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	5.523	3.438	8.961
	Nicht AMFP	Anteil	38,2%	39,6%	38,8%
	AMFP	Anteil	61,8%	60,4%	61,2%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
Fälle		5.523	3.438	8.961	
Anderes	Nicht LZBL	Anteil	72,1%	73,7%	72,8%

			Geschlecht			
			Männlich	Weiblich	Gesamt	
	LZBL	Anteil	27,9%	26,3%	27,2%	
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
		Fälle	235.063	190.066	425.129	
	Nicht AMFP	Anteil	61,4%	62,0%	61,7%	
	AMFP	Anteil	38,6%	38,0%	38,3%	
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
		Fälle	235.063	190.066	425.129	
	Gesamt	Nicht LZBL	Anteil	71,8%	73,4%	72,5%
		LZBL	Anteil	28,2%	26,6%	27,5%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
Fälle			240.586	193.504	434.090	
Nicht AMFP		Anteil	60,9%	61,6%	61,2%	
AMFP		Anteil	39,1%	38,4%	38,8%	
Gesamt		Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
	Fälle	240.586	193.504	434.090		

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 90: Langzeitbeschäftigungslosigkeit und arbeitsmarktferne Lage der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2015

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Nicht LZBL	Anteil	47,9%	51,3%	49,2%
	LZBL	Anteil	52,1%	48,7%	50,8%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	5.498	3.381	8.879
	Nicht AMFP	Anteil	34,8%	36,7%	35,5%
	AMFP	Anteil	65,2%	63,3%	64,5%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
Fälle		5.498	3.381	8.879	
Anderes	Nicht LZBL	Anteil	67,6%	69,3%	68,3%
	LZBL	Anteil	32,4%	30,7%	31,7%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	252.797	199.023	451.820
	Nicht AMFP	Anteil	57,7%	58,3%	58,0%
	AMFP	Anteil	42,3%	41,7%	42,0%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
Fälle		252.797	199.023	451.820	
Gesamt	Nicht LZBL	Anteil	67,2%	69,0%	68,0%
	LZBL	Anteil	32,8%	31,0%	32,0%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	258.295	202.404	460.699
	Nicht AMFP	Anteil	57,2%	58,0%	57,6%
	AMFP	Anteil	42,8%	42,0%	42,4%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
Fälle		258.295	202.404	460.699	

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 91: Langzeitbeschäftigungslosigkeit und arbeitsmarktferne Lage der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2016

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Nicht LZBL	Anteil	44,3%	49,2%	46,2%
	LZBL	Anteil	55,7%	50,8%	53,8%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	4.889	2.996	7.885
	Nicht AMFP	Anteil	31,7%	34,4%	32,7%
	AMFP	Anteil	68,3%	65,6%	67,3%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
Fälle		4.889	2.996	7.885	
Anderes	Nicht LZBL	Anteil	64,4%	66,9%	65,5%

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
	LZBL	Anteil	35,6%	33,1%	34,5%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	255.468	201.746	457.214
	Nicht AMFP	Anteil	55,0%	56,0%	55,5%
	AMFP	Anteil	45,0%	44,0%	44,5%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
Fälle		255.468	201.746	457.214	
Gesamt	Nicht LZBL	Anteil	64,0%	66,6%	65,2%
	LZBL	Anteil	36,0%	33,4%	34,8%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	260.358	204.741	465.098
	Nicht AMFP	Anteil	54,6%	55,7%	55,1%
	AMFP	Anteil	45,4%	44,3%	44,9%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
	Fälle	260.358	204.741	465.098	

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 92: Langzeitbeschäftigungslosigkeit und arbeitsmarktferne Lage der AMS-KundInnen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"; 2017

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Nicht LZBL	Anteil	43,3%	47,0%	44,7%
	LZBL	Anteil	56,7%	53,0%	55,3%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	4.571	2.859	7.429
	Nicht AMFP	Anteil	31,3%	32,3%	31,7%
	AMFP	Anteil	68,7%	67,7%	68,3%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
	Fälle	4.571	2.859	7.429	
Anderes	Nicht LZBL	Anteil	63,1%	66,3%	64,5%
	LZBL	Anteil	36,9%	33,7%	35,5%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	244.876	195.978	440.854
	Nicht AMFP	Anteil	55,0%	55,9%	55,4%
	AMFP	Anteil	45,0%	44,1%	44,6%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
	Fälle	244.876	195.978	440.854	
Gesamt	Nicht LZBL	Anteil	62,7%	66,1%	64,2%
	LZBL	Anteil	37,3%	33,9%	35,8%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	249.447	198.837	448.284
	Nicht AMFP	Anteil	54,5%	55,6%	55,0%
	AMFP	Anteil	45,5%	44,4%	45,0%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	
	Fälle	249.447	198.837	448.284	

Quelle: L&R Database ‚GLSTFRMBEH‘ 2020

Tabelle 93: Durchschnittliche Tagsatzleistung nach Geschlecht, Ausbildung und Status "begünstigt behindert"; Geschlecht: Weiblich

			Ausbildung grob									
			kein Abschluss		PS		Lehre, BMS		AHS, BHS, FH, UNI		Gesamt	
			Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle
Begünstigt nach BEinstG,	2012	Tagsatz Leistungsbezug	€ 17,90	134	€ 19,28	1.168	€ 22,47	772	€ 26,09	126	€ 20,71	2.200

			Ausbildung grob									
			kein Abschluss		PS		Lehre, BMS		AHS, BHS, FH, UNI		Gesamt	
			Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle
2013-2018	2013	Tagsatz Leistungsbezug	€ 18,21	144	€ 19,86	1.303	€ 22,44	843	€ 25,81	141	€ 21,00	2.432
	2014	Tagsatz Leistungsbezug	€ 18,22	151	€ 20,39	1.373	€ 23,15	921	€ 27,29	159	€ 21,66	2.604
	2015	Tagsatz Leistungsbezug	€ 19,36	158	€ 21,07	1.356	€ 23,56	954	€ 27,36	171	€ 22,28	2.639
	2016	Tagsatz Leistungsbezug	€ 20,42	124	€ 21,30	1.167	€ 24,25	880	€ 28,41	165	€ 22,87	2.337
	2017	Tagsatz Leistungsbezug	€ 20,43	119	€ 21,66	1.083	€ 24,54	892	€ 28,54	156	€ 23,21	2.250
	2018	Tagsatz Leistungsbezug	€ 20,59	107	€ 22,62	1.024	€ 25,34	862	€ 29,29	161	€ 24,11	2.155
Anderes	2012	Tagsatz Leistungsbezug	€ 20,40	5.887	€ 21,22	44.242	€ 24,07	42.481	€ 27,60	18.986	€ 23,35	111.596
	2013	Tagsatz Leistungsbezug	€ 20,81	6.583	€ 21,61	48.817	€ 24,49	45.824	€ 27,95	21.066	€ 23,74	122.289
	2014	Tagsatz Leistungsbezug	€ 21,07	7.228	€ 21,97	53.325	€ 24,84	49.755	€ 28,25	23.812	€ 24,10	134.120
	2015	Tagsatz Leistungsbezug	€ 21,58	7.431	€ 22,63	56.382	€ 25,52	52.703	€ 28,44	26.607	€ 24,72	143.123
	2016	Tagsatz Leistungsbezug	€ 21,77	6.919	€ 22,97	55.859	€ 26,06	53.494	€ 28,87	28.333	€ 25,21	144.605
	2017	Tagsatz Leistungsbezug	€ 22,08	6.382	€ 23,35	53.345	€ 26,57	51.140	€ 29,42	28.744	€ 25,72	139.611
Gesamt	2012	Tagsatz Leistungsbezug	€ 20,34	6.021	€ 21,17	45.410	€ 24,05	43.253	€ 27,59	19.112	€ 23,30	113.795
	2013	Tagsatz Leistungsbezug	€ 20,75	6.728	€ 21,56	50.120	€ 24,46	46.667	€ 27,94	21.207	€ 23,69	124.721
	2014	Tagsatz Leistungsbezug	€ 21,01	7.379	€ 21,93	54.698	€ 24,81	50.676	€ 28,25	23.971	€ 24,05	136.724
	2015	Tagsatz Leistungsbezug	€ 21,54	7.589	€ 22,59	57.738	€ 25,48	53.657	€ 28,44	26.778	€ 24,67	145.762
	2016	Tagsatz Leistungsbezug	€ 21,75	7.043	€ 22,94	57.027	€ 26,03	54.375	€ 28,87	28.498	€ 25,18	146.942
	2017	Tagsatz Leistungsbezug	€ 22,05	6.502	€ 23,31	54.428	€ 26,54	52.032	€ 29,42	28.900	€ 25,68	141.862
	2018	Tagsatz Leistungsbezug	€ 22,97	6.123	€ 24,08	51.250	€ 27,38	49.101	€ 30,22	28.681	€ 26,53	135.156

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2020

Tabelle 94: Anteil Personen in Maßnahmen nach Geschlecht und Status "begünstigt behindert"

			Geschlecht					
			Männlich		Weiblich		Gesamt	
			Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	2012	Beschäftigung	,1%	4.447	,1%	2.924	,1%	7.371
		Qualifizierung	2,0%	4.447	2,7%	2.924	2,3%	7.371
		Unterstützung	,9%	4.447	1,1%	2.924	1,0%	7.371
		Gesamt	2,8%	4.447	3,6%	2.924	3,1%	7.371
	2013	Beschäftigung	1,0%	5.006	1,0%	3.226	1,0%	8.231
		Qualifizierung	15,1%	5.006	18,8%	3.226	16,6%	8.231

			Geschlecht					
			Männlich		Weiblich		Gesamt	
			Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle
		Unterstützung	9,5%	5.006	11,0%	3.226	10,1%	8.231
		Gesamt	23,1%	5.006	27,6%	3.226	24,9%	8.231
	2014	Beschäftigung	,8%	5.523	1,0%	3.438	,9%	8.961
		Qualifizierung	15,0%	5.523	19,0%	3.438	16,5%	8.961
		Unterstützung	9,7%	5.523	10,2%	3.438	9,9%	8.961
		Gesamt	23,1%	5.523	27,1%	3.438	24,7%	8.961
		Beschäftigung	,5%	5.498	,7%	3.381	,6%	8.879
	2015	Qualifizierung	11,8%	5.498	15,3%	3.381	13,1%	8.879
		Unterstützung	10,7%	5.498	11,3%	3.381	10,9%	8.879
		Gesamt	21,3%	5.498	24,9%	3.381	22,7%	8.879
		Beschäftigung	,7%	4.889	,8%	2.996	,7%	7.885
	2016	Qualifizierung	9,8%	4.889	12,7%	2.996	10,9%	7.885
		Unterstützung	12,5%	4.889	13,1%	2.996	12,7%	7.885
		Gesamt	21,3%	4.889	23,9%	2.996	22,3%	7.885
		Beschäftigung	,7%	4.571	,9%	2.859	,7%	7.429
	2017	Qualifizierung	9,5%	4.571	12,6%	2.859	10,7%	7.429
		Unterstützung	12,7%	4.571	14,2%	2.859	13,3%	7.429
		Gesamt	20,9%	4.571	24,7%	2.859	22,3%	7.429
	2018	Beschäftigung	,7%	4.109	,8%	2.652	,7%	6.761
		Qualifizierung	9,4%	4.109	11,6%	2.652	10,2%	6.761
Unterstützung		16,3%	4.109	17,4%	2.652	16,8%	6.761	
Gesamt		24,2%	4.109	27,0%	2.652	25,3%	6.761	
Anderes	2012	Beschäftigung	,2%	184.874	,1%	159.817	,1%	344.691
		Qualifizierung	2,4%	184.874	3,1%	159.817	2,7%	344.691
		Unterstützung	,6%	184.874	,8%	159.817	,7%	344.691
		Gesamt	2,9%	184.874	3,7%	159.817	3,3%	344.691
	2013	Beschäftigung	1,1%	213.209	1,0%	173.872	1,0%	387.081
		Qualifizierung	15,3%	213.209	19,6%	173.872	17,2%	387.081
		Unterstützung	6,5%	213.209	8,9%	173.872	7,6%	387.081
		Gesamt	19,7%	213.209	25,2%	173.872	22,1%	387.081
	2014	Beschäftigung	1,1%	235.063	1,0%	190.066	1,1%	425.129
		Qualifizierung	16,3%	235.063	21,2%	190.066	18,5%	425.129
		Unterstützung	7,0%	235.063	9,5%	190.066	8,1%	425.129
		Gesamt	21,0%	235.063	27,0%	190.066	23,7%	425.129
	2015	Beschäftigung	,5%	252.797	,5%	199.023	,5%	451.820
		Qualifizierung	13,6%	252.797	18,5%	199.023	15,8%	451.820
		Unterstützung	7,5%	252.797	9,3%	199.023	8,3%	451.820
		Gesamt	19,1%	252.797	24,5%	199.023	21,5%	451.820
	2016	Beschäftigung	,4%	255.468	,4%	201.746	,4%	457.214
		Qualifizierung	14,4%	255.468	18,1%	201.746	16,0%	457.214
		Unterstützung	9,0%	255.468	10,6%	201.746	9,7%	457.214
		Gesamt	20,7%	255.468	25,0%	201.746	22,6%	457.214
2017	Beschäftigung	,5%	244.876	,5%	195.978	,5%	440.854	
	Qualifizierung	16,0%	244.876	19,5%	195.978	17,5%	440.854	
	Unterstützung	10,5%	244.876	12,4%	195.978	11,4%	440.854	
	Gesamt	23,0%	244.876	27,3%	195.978	24,9%	440.854	
2018	Beschäftigung	,5%	225.004	,5%	185.204	,5%	410.207	
	Qualifizierung	15,8%	225.004	20,0%	185.204	17,7%	410.207	
	Unterstützung	12,0%	225.004	14,5%	185.204	13,1%	410.207	
	Gesamt	24,2%	225.004	29,3%	185.204	26,5%	410.207	
Gesamt	2012	Beschäftigung	,2%	189.321	,1%	162.741	,1%	352.062
		Qualifizierung	2,4%	189.321	3,1%	162.741	2,7%	352.062
		Unterstützung	,6%	189.321	,8%	162.741	,7%	352.062
		Gesamt	2,9%	189.321	3,7%	162.741	3,3%	352.062
	2013	Beschäftigung	1,1%	218.215	1,0%	177.098	1,0%	395.313
		Qualifizierung	15,3%	218.215	19,6%	177.098	17,2%	395.313
		Unterstützung	6,6%	218.215	9,0%	177.098	7,6%	395.313
		Gesamt	19,7%	218.215	25,2%	177.098	22,2%	395.313
	2014	Beschäftigung	1,1%	240.586	1,0%	193.504	1,1%	434.090
		Qualifizierung	16,3%	240.586	21,2%	193.504	18,4%	434.090
		Unterstützung	7,1%	240.586	9,6%	193.504	8,2%	434.090
		Gesamt	21,0%	240.586	27,0%	193.504	23,7%	434.090
	2015	Beschäftigung	,5%	258.295	,5%	202.404	,5%	460.699
		Qualifizierung	13,6%	258.295	18,5%	202.404	15,7%	460.699
		Unterstützung	7,6%	258.295	9,3%	202.404	8,4%	460.699
		Gesamt	19,1%	258.295	24,5%	202.404	21,5%	460.699
	2016	Beschäftigung	,4%	260.358	,5%	204.741	,4%	465.098
		Qualifizierung	14,4%	260.358	18,0%	204.741	15,9%	465.098
		Unterstützung	9,0%	260.358	10,6%	204.741	9,7%	465.098
		Gesamt	20,7%	260.358	25,0%	204.741	22,6%	465.098
2017	Beschäftigung	,5%	249.447	,5%	198.837	,5%	448.284	

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle
2018	Qualifizierung	15,8%	249.447	19,4%	198.837	17,4%	448.284
	Unterstützung	10,6%	249.447	12,4%	198.837	11,4%	448.284
	Gesamt	23,0%	249.447	27,2%	198.837	24,8%	448.284
	Beschäftigung	,5%	229.113	,5%	187.856	,5%	416.969
	Qualifizierung	15,7%	229.113	19,9%	187.856	17,6%	416.969
	Unterstützung	12,1%	229.113	14,5%	187.856	13,2%	416.969
	Gesamt	24,2%	229.113	29,3%	187.856	26,5%	416.969

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 95: Durchschnittliche Förderkosten nach Geschlecht, Status "begünstigt behindert" und Jahr

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Förderkosten		Förderkosten		Förderkosten	
		Kosten	Fälle	Kosten	Fälle	Kosten	Fälle
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	2012	€ 2.324,53	34	€ 2.811,79	31	€ 2.556,02	66
	2013	€ 5.644,70	331	€ 5.648,64	258	€ 5.646,43	589
	2014	€ 6.749,43	365	€ 5.747,77	274	€ 6.319,62	639
	2015	€ 7.570,92	297	€ 6.211,80	205	€ 7.015,94	502
	2016	€ 8.733,59	192	€ 6.626,13	140	€ 7.845,60	332
	2017	€ 8.151,13	160	€ 6.804,77	133	€ 7.539,95	292
	2018	€ 8.979,87	140	€ 7.012,02	108	€ 8.122,16	248
Anderes	2012	€ 3.522,60	2.296	€ 2.863,43	2.674	€ 3.167,99	4.970
	2013	€ 5.366,39	17.307	€ 4.028,39	18.163	€ 4.681,24	35.470
	2014	€ 6.556,43	19.636	€ 4.833,81	19.497	€ 5.698,19	39.133
	2015	€ 7.148,51	18.111	€ 5.102,10	17.371	€ 6.146,64	35.482
	2016	€ 8.497,19	14.405	€ 5.872,58	13.136	€ 7.245,33	27.541
	2017	€ 9.625,68	12.852	€ 6.483,17	12.337	€ 8.086,54	25.189
	2018	€ 10.384,33	10.736	€ 6.830,60	11.000	€ 8.585,88	21.736
Gesamt	2012	€ 3.504,89	2.331	€ 2.862,83	2.705	€ 3.160,01	5.036
	2013	€ 5.371,61	17.638	€ 4.051,11	18.422	€ 4.697,01	36.059
	2014	€ 6.559,95	20.001	€ 4.846,48	19.771	€ 5.708,17	39.772
	2015	€ 7.155,32	18.408	€ 5.115,04	17.576	€ 6.158,76	35.984
	2016	€ 8.500,29	14.597	€ 5.880,51	13.276	€ 7.252,47	27.873
	2017	€ 9.607,59	13.012	€ 6.486,59	12.470	€ 8.080,27	25.481
	2018	€ 10.366,25	10.876	€ 6.832,37	11.108	€ 8.580,65	21.984

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

Tabelle 96: Durchschnittliche Förderkosten nach Art der Maßnahme, Geschlecht, Status "begünstigt behindert" und Jahr

				Geschlecht					
				Männlich		Weiblich		Gesamt	
				Förderkosten		Förderkosten		Förderkosten	
				Kosten	Fälle	Kosten	Fälle	Kosten	Fälle
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	2012	Massnahmen	Beschäftigung	€ 2.465,22	0	€ 3.300,59	1	€ 2.952,52	1
			Qualifizierung	€ 2.324,53	34	€ 2.811,79	31	€ 2.556,02	66
			Unterstützung	€ 2.305,80	0	€ 3.286,08	2	€ 3.152,41	2
			Gesamt	€ 2.324,53	34	€ 2.811,79	31	€ 2.556,02	66
	2013	Massnahmen	Beschäftigung	€ 9.734,94	8	€ 18.013,77	6	€ 13.375,63	14
			Qualifizierung	€ 5.625,76	329	€ 5.568,64	257	€ 5.600,72	586
			Unterstützung	€ 3.365,27	27	€ 4.194,37	27	€ 3.779,82	54
			Gesamt	€ 5.644,70	331	€ 5.648,64	258	€ 5.646,43	589
	2014	Massnahmen	Beschäftigung	€ 9.016,80	7	€ 9.295,33	7	€ 9.157,63	15
			Qualifizierung	€ 6.739,34	364	€ 5.738,88	273	€ 6.310,63	637
			Unterstützung	€ 3.762,05	29	€ 4.162,41	24	€ 3.942,61	54
			Gesamt	€ 6.749,43	365	€ 5.747,77	274	€ 6.319,62	639
	2015	Massnahmen	Beschäftigung	€ 5.276,07	6	€ 8.179,54	5	€ 6.623,28	10
			Qualifizierung	€ 7.556,32	296	€ 6.186,08	204	€ 6.997,50	500
			Unterstützung	€ 3.063,68	23	€ 4.223,49	19	€ 3.582,79	41
			Gesamt	€ 7.570,92	297	€ 6.211,80	205	€ 7.015,94	502
	2016	Massnahmen	Beschäftigung	€ 4.703,20	17	€ 5.309,42	9	€ 4.924,70	26
			Qualifizierung	€ 8.710,59	191	€ 6.605,77	139	€ 7.824,10	330

				Geschlecht					
				Männlich		Weiblich		Gesamt	
				Förderkosten		Förderkosten		Förderkosten	
				Kosten	Fälle	Kosten	Fälle	Kosten	Fälle
	2017	Massnahmen	Unterstützung	€ 4.008,32	15	€ 5.313,65	19	€ 4.747,24	33
			Gesamt	€ 8.733,59	192	€ 6.626,13	140	€ 7.845,60	332
			Beschäftigung	€ 5.037,45	15	€ 6.104,59	11	€ 5.491,91	26
			Qualifizierung	€ 8.160,13	158	€ 6.747,86	131	€ 7.519,18	290
			Unterstützung	€ 6.145,14	15	€ 5.283,72	19	€ 5.661,90	34
			Gesamt	€ 8.151,13	160	€ 6.804,77	133	€ 7.539,95	292
	2018	Massnahmen	Beschäftigung	€ 7.195,74	14	€ 8.346,44	9	€ 7.651,98	24
			Qualifizierung	€ 8.962,40	139	€ 6.842,79	107	€ 8.043,42	246
			Unterstützung	€ 10.632,22	16	€ 5.640,35	15	€ 8.163,12	31
			Gesamt	€ 8.979,87	140	€ 7.012,02	108	€ 8.122,16	248
			Beschäftigung	€ 2.411,72	25	€ 2.472,42	23	€ 2.440,56	47
			Qualifizierung	€ 3.522,86	2.296	€ 2.863,44	2.672	€ 3.168,18	4.968
Anderes	2012	Massnahmen	Unterstützung	€ 3.163,78	31	€ 3.079,63	108	€ 3.098,29	139
			Gesamt	€ 3.522,60	2.296	€ 2.863,43	2.674	€ 3.167,99	4.970
			Beschäftigung	€ 7.695,12	172	€ 9.308,36	151	€ 8.449,22	322
			Qualifizierung	€ 5.358,05	17.284	€ 4.013,53	18.135	€ 4.669,64	35.420
	2013	Massnahmen	Unterstützung	€ 2.290,78	2.415	€ 2.563,99	3.400	€ 2.450,51	5.815
			Gesamt	€ 5.366,39	17.307	€ 4.028,39	18.163	€ 4.681,24	35.470
			Beschäftigung	€ 7.773,79	230	€ 8.352,37	185	€ 8.031,42	415
			Qualifizierung	€ 6.550,59	19.616	€ 4.822,98	19.471	€ 5.689,97	39.087
	2014	Massnahmen	Unterstützung	€ 3.181,42	3.018	€ 3.202,18	4.065	€ 3.193,34	7.082
			Gesamt	€ 6.556,43	19.636	€ 4.833,81	19.497	€ 5.698,19	39.133
			Beschäftigung	€ 3.022,04	398	€ 3.600,89	298	€ 3.269,63	696
			Qualifizierung	€ 7.142,20	18.087	€ 5.094,71	17.351	€ 6.139,71	35.438
2015	Massnahmen	Unterstützung	€ 2.388,54	3.217	€ 2.920,45	3.636	€ 2.670,78	6.853	
		Gesamt	€ 7.148,51	18.111	€ 5.102,10	17.371	€ 6.146,64	35.482	
		Beschäftigung	€ 4.588,43	305	€ 5.680,20	260	€ 5.090,49	565	
		Qualifizierung	€ 8.490,54	14.380	€ 5.859,33	13.108	€ 7.235,79	27.488	
2016	Massnahmen	Unterstützung	€ 3.696,44	1.511	€ 4.161,14	2.033	€ 3.962,98	3.544	
		Gesamt	€ 8.497,19	14.405	€ 5.872,58	13.136	€ 7.245,33	27.541	
		Beschäftigung	€ 5.484,93	333	€ 6.504,96	270	€ 5.941,46	603	
		Qualifizierung	€ 9.623,53	12.827	€ 6.469,63	12.305	€ 8.079,32	25.133	
2017	Massnahmen	Unterstützung	€ 8.387,25	961	€ 6.042,58	1.759	€ 6.871,14	2.720	
		Gesamt	€ 9.625,68	12.852	€ 6.483,17	12.337	€ 8.086,54	25.189	
		Beschäftigung	€ 6.681,06	315	€ 7.491,56	272	€ 7.056,31	586	
		Qualifizierung	€ 10.382,47	10.707	€ 6.813,35	10.966	€ 8.576,52	21.673	
2018	Massnahmen	Unterstützung	€ 11.690,17	1.116	€ 7.173,66	1.874	€ 8.859,09	2.989	
		Gesamt	€ 10.384,33	10.736	€ 6.830,60	11.000	€ 8.585,88	21.736	
		Beschäftigung	€ 2.412,68	25	€ 2.495,15	23	€ 2.452,06	49	
		Qualifizierung	€ 3.505,15	2.330	€ 2.862,85	2.704	€ 3.160,19	5.034	
Gesamt	2012	Massnahmen	Unterstützung	€ 3.156,23	31	€ 3.082,88	110	€ 3.099,06	141
			Gesamt	€ 3.504,89	2.331	€ 2.862,83	2.705	€ 3.160,01	5.036
			Beschäftigung	€ 7.783,19	180	€ 9.646,03	157	€ 8.651,84	336
			Qualifizierung	€ 5.363,06	17.614	€ 4.035,27	18.392	€ 4.684,81	36.006
	2013	Massnahmen	Unterstützung	€ 2.302,62	2.442	€ 2.576,79	3.427	€ 2.462,70	5.869
			Gesamt	€ 5.371,61	17.638	€ 4.051,11	18.422	€ 4.697,01	36.059
			Beschäftigung	€ 7.812,15	238	€ 8.389,14	192	€ 8.070,28	430
			Qualifizierung	€ 6.554,03	19.980	€ 4.835,65	19.744	€ 5.699,93	39.724
	2014	Massnahmen	Unterstützung	€ 3.187,02	3.047	€ 3.207,86	4.089	€ 3.198,96	7.136
			Gesamt	€ 6.559,95	20.001	€ 4.846,48	19.771	€ 5.708,17	39.772
			Beschäftigung	€ 3.053,21	404	€ 3.674,07	302	€ 3.319,10	706
			Qualifizierung	€ 7.148,88	18.383	€ 5.107,40	17.555	€ 6.151,65	35.939
2015	Massnahmen	Unterstützung	€ 2.393,30	3.239	€ 2.927,04	3.655	€ 2.676,25	6.894	
		Gesamt	€ 7.155,32	18.408	€ 5.115,04	17.576	€ 6.158,76	35.984	
		Beschäftigung	€ 4.594,32	321	€ 5.667,11	269	€ 5.083,19	591	
		Qualifizierung	€ 8.493,42	14.570	€ 5.867,16	13.247	€ 7.242,76	27.817	
2016	Massnahmen	Unterstützung	€ 3.699,41	1.526	€ 4.171,77	2.052	€ 3.970,30	3.577	
		Gesamt	€ 8.500,29	14.597	€ 5.880,51	13.276	€ 7.252,47	27.873	
		Beschäftigung	€ 5.465,45	348	€ 6.488,94	281	€ 5.922,59	630	
		Qualifizierung	€ 9.605,70	12.985	€ 6.472,58	12.437	€ 8.072,94	25.422	
2017	Massnahmen	Unterstützung	€ 8.352,80	976	€ 6.034,40	1.778	€ 6.856,14	2.754	
		Gesamt	€ 9.607,59	13.012	€ 6.486,59	12.470	€ 8.080,27	25.481	
		Beschäftigung	€ 6.703,46	329	€ 7.520,22	281	€ 7.079,49	610	
		Qualifizierung	€ 10.364,24	10.846	€ 6.813,64	11.073	€ 8.570,54	21.919	
2018	Massnahmen	Unterstützung	€ 11.675,51	1.131	€ 7.161,22	1.889	€ 8.851,95	3.020	
		Gesamt	€ 10.366,25	10.876	€ 6.832,37	11.108	€ 8.580,65	21.984	
		Beschäftigung							
		Qualifizierung							

Quelle: L&R Database ,GLSTFRMBEH' 2020

9.11 SMS-Daten

Tabelle 97: Bewilligte Individualförderungen 2017 und 2018, nach Bereich und Bundesland

		Bgld.	Ktn.	NÖ.	OÖ.	Sbg.	Stmk.	Tirol	Vbg.	Wien	Gesamt
2018	Arbeit und Ausbildung	4	44	155	321	46	225	113	49	686	1.643
	Lohnförderungen	251	673	1.289	624	520	1.049	833	774	707	6.720
	Mobilität	318	579	1.999	2.067	495	1.292	1.028	366	1115	9.259
	Förderung Selbstständige	3	4	12	18	6	15	5	3	18	84
	Gesamt	576	1.300	3.455	3.030	1.067	2.581	1.979	1.192	2.526	17.706
2017	Arbeit und Ausbildung	23	63	182	407	46	285	156	74	850	2.086
	Lohnförderungen	253	602	1.310	648	506	606	812	764	687	6.188
	Mobilität	312	614	2.165	2.093	492	1352	956	397	1.150	9.531
	Förderung Selbstständige	1	3	22	23	3	16	7	8	19	102
	Gesamt	589	1282	3679	3171	1047	2259	1931	1243	2706	17.907

Quelle: Sozialministeriumservice

Tabelle 98: Anzahl bewilligter Lohnförderungsverfahren, nach Geschlecht (2017 bis 1. Halbjahr 2019)

		Geschlecht					
		Weiblich		Männlich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entgeltbeihilfe	2017	2.251	38%	3.708	62%	5.959	100%
	2018	2.473	38%	4.047	62%	6.520	100%
	1 HJ 2019	1.253	36%	2.180	64%	3.433	100%
	Gesamt	5.977	38%	9.935	62%	15.912	100%
Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe	2017	68	30%	161	70%	229	100%
	2018	59	30%	141	71%	200	100%
	1 HJ 2019	41	32%	86	68%	127	100%
	Gesamt	168	30%	388	70%	556	100%
Insgesamt	2017	2.319	37%	3.869	63%	6.188	100%
	2018	2.532	38%	4.188	62%	6.720	100%
	1 HJ 2019	1.294	36%	2.266	64%	3.560	100%
	Gesamt	6.145	37%	10.323	63%	16.468	100%

Quelle: L&R Datenaufbereitung „SMS Cognos INDV, eingefrorene Datenstände für 2017 und 2018, Anzahl der Verfahren zum Stand 1.7.2019“

Tabelle 99: Summe der Ausgaben für Lohnförderungsverfahren, nach Geschlecht (Haushaltsjahre 2017 bis 1. Halbjahr 2019)

		Geschlecht					
		Weiblich		Männlich		Gesamt	
		Auszahlungen	Anteil	Auszahlungen	Anteil	Auszahlungen	Anteil
Entgeltbeihilfe	2017	8.382.262	35%	15.459.201	65%	23.841.463	100%
	2018	8.436.124	35%	15.742.951	65%	24.179.075	100%
	1 HJ 2019	5.816.057	35%	10.656.519	65%	16.472.576	100%
	Gesamt	22.634.443	35%	41.858.671	65%	64.493.114	100%
Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe	2017	349.916	26%	985.441	74%	1.335.357	100%
	2018	318.458	27%	845.720	73%	1.164.178	100%
	1 HJ 2019	223.778	29%	550.923	71%	774.701	100%
	Gesamt	892.152	27%	2.382.084	73%	3.274.236	100%
Insgesamt	2017	8.732.178	35%	16.444.642	65%	25.176.820	100%

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Auszahlungen	Anteil	Auszahlungen	Anteil	Auszahlungen	Anteil
2018	8.754.582	35%	16.588.671	65%	25.343.253	100%
1 HJ 2019	6.039.835	35%	11.207.442	65%	17.247.277	100%
Gesamt	23.526.595	35%	44.240.755	65%	67.767.350	100%

Quelle: L&R Datenaufbereitung, Quellen: SMS Cognos INDV, eingefrorene Datenstände für 2017 und 2018, Ausgaben 2019 zum Stand 29.08.2019'

Tabelle 100: Bewilligte Lohnförderungsverfahren pro Bundesland (absolut), nach Geschlecht (2017 bis 1. Halbjahr 2019)

		Entgeltbeihilfe			Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe			insgesamt		
		Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)	Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)	Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)
2017	Bgld	39%	61%	251	50%	50%	2	39%	61%	253
	Kärnten	42%	58%	599	33%	67%	3	42%	58%	602
	NÖ	37%	63%	1.209	23%	77%	101	36%	64%	1.310
	OÖ	33%	67%	607	37%	63%	41	33%	67%	648
	Slbg	37%	63%	504	50%	50%	2	37%	63%	506
	Stmk	38%	62%	594	33%	67%	12	38%	62%	606
	Tirol	35%	65%	810	50%	50%	2	35%	65%	812
	Vlbg	34%	66%	758	33%	67%	6	34%	66%	764
	Wien	49%	51%	627	33%	67%	60	47%	53%	687
	Bundesweit	38%	62%	5.959	30%	70%	229	37%	63%	6.188
2018	Bgld	38%	62%	250	100%	0%	1	38%	62%	251
	Kärnten	43%	57%	669	25%	75%	4	43%	57%	673
	NÖ	38%	62%	1.189	22%	78%	100	37%	63%	1.289
	OÖ	33%	67%	595	34%	66%	29	33%	67%	624
	Slbg	40%	60%	517	67%	33%	3	40%	60%	520
	Stmk	36%	64%	1.043	0%	100%	6	36%	64%	1.049
	Tirol	34%	66%	825	50%	50%	8	34%	66%	833
	Vlbg	34%	66%	770	25%	75%	4	34%	66%	774
	Wien	48%	52%	662	40%	60%	45	47%	53%	707
	Bundesweit	38%	62%	6.520	30%	71%	200	38%	62%	6.720
1 HJ 2019	Bgld	41%	59%	148	100%	0%	1	42%	58%	149
	Kärnten	38%	62%	306	50%	50%	2	38%	62%	308
	NÖ	37%	63%	745	28%	72%	65	36%	64%	810
	OÖ	31%	69%	247	35%	65%	26	31%	69%	273
	Slbg	35%	65%	267	50%	50%	2	35%	65%	269
	Stmk	33%	67%	326	60%	40%	5	34%	66%	331
	Tirol	39%	61%	438	50%	50%	2	39%	61%	440
	Vlbg	33%	67%	686	67%	33%	3	33%	67%	689
	Wien	48%	52%	270	24%	76%	21	46%	54%	291
	Bundesweit	36%	64%	3.433	32%	68%	127	36%	64%	3.560

Quelle: L&R Datenaufbereitung ,SMS Cognos INDV, eingefrorene Datenstände für 2017 und 2018, Anzahl der Verfahren zum Stand 1.7.2019'

Tabelle 101: Bewilligte Lohnförderungsverfahren pro Altersgruppen (absolut), nach Geschlecht (2017 bis 1. Halbjahr 2019)

		Entgeltbeihilfe			Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe			insgesamt		
		Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)	Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)	Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)
2017	15-19 J.	27%	73%	15	38%	63%	8	30%	70%	23

	Entgeltbeihilfe			Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe			insgesamt			
	Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)	Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)	Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)	
20-24 J.	31%	69%	241	31%	69%	54	31%	69%	295	
25-29 J.	35%	65%	462	14%	86%	29	34%	66%	491	
30-34 J.	38%	62%	562	24%	76%	21	37%	63%	583	
35-39 J.	38%	62%	564	40%	60%	20	38%	62%	584	
40-44 J.	37%	63%	681	42%	58%	19	38%	62%	700	
45-49 J.	40%	60%	996	32%	68%	25	39%	61%	1.021	
50-54 J.	42%	58%	1.204	37%	63%	19	42%	58%	1.223	
55-59 J.	39%	61%	1.021	30%	70%	27	38%	62%	1.048	
60+ J.	14%	86%	213	0%	100%	7	13%	87%	220	
Insgesamt	38%	62%	5.959	30%	70%	229	37%	63%	6.188	
2018	15-19 J.	0%	100%	1	0%	100%	3	0%	100%	4
	20-24 J.	32%	68%	217	27%	73%	51	31%	69%	268
	25-29 J.	33%	67%	441	26%	74%	23	33%	67%	464
	30-34 J.	34%	66%	576	20%	80%	20	34%	66%	596
	35-39 J.	38%	62%	611	37%	63%	19	38%	62%	630
	40-44 J.	38%	62%	711	50%	50%	8	38%	62%	719
	45-49 J.	42%	58%	1.009	26%	74%	19	41%	59%	1.028
	50-54 J.	42%	58%	1.308	44%	56%	18	42%	58%	1.326
	55-59 J.	42%	58%	1.250	30%	70%	27	42%	58%	1.277
	60+ J.	17%	83%	396	25%	75%	12	17%	83%	408
Insgesamt	38%	62%	6.520	30%	71%	200	38%	62%	6.720	
1 HJ 2019	15-19 J.	0%	100%	6	40%	60%	5	18%	82%	11
	20-24 J.	30%	70%	166	29%	71%	31	29%	71%	197
	25-29 J.	33%	67%	263	24%	76%	17	32%	68%	280
	30-34 J.	37%	63%	310	43%	57%	7	37%	63%	317
	35-39 J.	31%	69%	310	43%	57%	14	32%	68%	324
	40-44 J.	37%	63%	384	33%	67%	6	37%	63%	390
	45-49 J.	40%	60%	556	18%	82%	11	39%	61%	567
	50-54 J.	41%	59%	722	42%	58%	12	41%	59%	734
	55-59 J.	40%	60%	599	41%	59%	17	40%	60%	616
	60+ J.	9%	91%	117	14%	86%	7	10%	90%	124
Insgesamt	36%	64%	3.433	32%	68%	127	36%	64%	3.560	

Quelle: L&R Datenaufbereitung ‚SMS Cognos INDV, eingefrorene Datenstände für 2017 und 2018, Anzahl der Verfahren zum Stand 1.7.2019‘

Tabelle 102: NEBA-Angebote – Anzahl Projekte 2015 -2019

	2015	2016	2017	2018
Jugendcoaching	41	35	35	35
Produktionsschule	42	43	49	54
Berufsausbildungsassistenz	22	22	21	21
Arbeitsassistenz	59	57	55	46
Jobcoaching	18	20	22	22
Gesamt	182	177	182	178

Quelle: Sozialministerium, Sozialministeriumservice; Archiv Berichte NEBA-Angebote: www.bundeskost.at/archiv.html

Tabelle 103: NEBA-Teilnahmen*, nach Geschlecht (2015 bis 1. HJ 2019)

		Geschlecht					
		Weiblich		Männlich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Jugendcoaching	2015	15.378	43%	20.279	57%	35.657	100%
	2016	18.214	43%	24.181	57%	42.395	100%
	2017	21.749	44%	28.232	56%	49.981	100%
	2018	24.587	44%	31.032	56%	55.619	100%
	1 HJ 2019	14.932	44%	18.774	56%	33.706	100%
	Gesamt	74.072	44%	94.641	56%	168.713	100%
Produktionsschule	2015	858	40%	1.305	60%	2.163	100%
	2016	1.206	39%	1.873	61%	3.079	100%
	2017	1.437	38%	2.336	62%	3.773	100%
	2018	1.858	39%	2.916	61%	4.774	100%
	1 HJ 2019	1.385	40%	2.037	60%	3.422	100%
	Gesamt	4.377	39%	6.882	61%	11.259	100%
Berufsausbil-	2015	2.229	32%	4.706	68%	6.935	100%

		Geschlecht					
		Weiblich		Männlich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	2016	2.392	31%	5.224	69%	7.616	100%
	2017	2.449	30%	5.656	70%	8.105	100%
	2018	2.811	30%	6.676	70%	9.487	100%
	1 HJ 2019	2.260	29%	5.541	71%	7.801	100%
	Gesamt	5.717	32%	12.425	68%	18.142	100%
	Arbeitsassis- tenz	2015	6.095	45%	7.377	55%	13.472
2016		6.405	46%	7.621	54%	14.026	100%
2017		7.126	48%	7.745	52%	14.871	100%
2018		7.438	48%	8.092	52%	15.530	100%
1 HJ 2019		5.489	47%	6.101	53%	11.590	100%
Gesamt		24.827	46%	28.574	54%	53.401	100%
Jobcoaching	2015	493	46%	583	54%	1.076	100%
	2016	561	46%	650	54%	1.211	100%
	2017	694	49%	717	51%	1.411	100%
	2018	737	47%	832	53%	1.569	100%
	1 HJ 2019	415	42%	584	58%	999	100%
	Gesamt	2.385	47%	2.736	53%	5.121	100%
Technische Assistenz pauschaliert	2015	--	--	--	--	--	--
	2016	103	55%	83	45%	186	100%
	2017	115	54%	98	46%	213	100%
	2018	107	51%	101	49%	208	100%
	1 HJ 2019	69	55%	57	45%	126	100%
	Gesamt	317	54%	275	46%	592	100%
Insgesamt	2015	25.053	42%	34.250	58%	59.303	100%
	2016	28.881	42%	39.632	58%	68.513	100%
	2017	33.570	43%	44.784	57%	78.354	100%
	2018	37.538	43%	49.649	57%	87.187	100%
	1 HJ 2019	24.550	43%	33.094	57%	57.644	100%
	Gesamt	111.695	43%	145.533	57%	257.228	100%

Quelle: L&R Datenaufbereitung Sozialministerium „UeW v2 export vom 18.07.2019“. *Beim jeweiligen Jahr ist jede Teilnahme gezählt, wenn sie mind. 1 Tag des Jahres gedauert hat. Bei "Gesamt" ist jede Teilnahme im Zeitraum nur einmal gezählt. Da Teilnahmen über die Jahre hinweg vorliegen können, ist eine Summenbildung über die Jahre in Folge unzulässig.

Tabelle 104: Beendete NEBA-Teilnahmen*, nach Dauer der Teilnahme und Geschlecht (2015 bis 1. HJ 2019)

		Geschlecht					
		Weiblich		Männlich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Jugend- coaching	0 bis 30 Tage	17.828	26%	21.726	24%	39.554	25%
	31 bis 90 Tage	22.629	32%	27.304	31%	49.933	31%
	91 bis 180 Tage	16.494	24%	21.728	24%	38.222	24%
	181 bis 365 Tage	12.338	18%	17.478	20%	29.816	19%
	mehr als 1 Jahr	427	1%	586	1%	1.013	1%
	Beendete Teilnahmen (Gesamt)	69.716	100%	88.822	100%	158.538	100%
Produkti- onsschu- le	0 bis 30 Tage	232	8%	468	7%	700	8%
	31 bis 90 Tage	389	12%	695	11%	1.084	12%
	91 bis 180 Tage	745	20%	1.136	21%	1.881	21%
	181 bis 365 Tage	1.539	44%	2.458	44%	3.997	44%
	mehr als 1 Jahr	577	16%	875	17%	1.452	16%
	Beendete Teilnahmen (Gesamt)	3.482	100%	5.632	100%	9.114	100%
Be- rufsaus- bil- dungsa- sistenz	0 bis 30 Tage	64	2%	125	2%	189	2%
	31 bis 90 Tage	306	8%	586	8%	892	8%
	91 bis 180 Tage	502	13%	901	12%	1.403	12%
	181 bis 365 Tage	631	17%	1.198	16%	1.829	16%
	mehr als 1 Jahr	2.282	60%	4.861	63%	7.143	62%
	Beendete Teilnahmen (Gesamt)	3.785	100%	7.671	100%	11.456	100%
Arbeits- assistentz	0 bis 30 Tage	1.547	7%	1.999	8%	3.546	8%
	31 bis 90 Tage	4.341	20%	5.310	21%	9.651	21%
	91 bis 180 Tage	5.866	27%	6.907	28%	12.773	27%
	181 bis 365 Tage	8.685	40%	9.443	38%	18.128	39%
	mehr als 1 Jahr	1.193	6%	1.426	6%	2.619	6%
	Beendete Teilnahmen (Gesamt)	21.632	100%	25.085	100%	46.717	100%
Jobcoa-	0 bis 30 Tage	330	15%	404	16%	734	16%

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
31 bis 90 Tage	488	22%	542	22%	1.030	22%
91 bis 180 Tage	777	36%	794	32%	1.571	34%
181 bis 365 Tage	584	27%	700	28%	1.284	28%
mehr als 1 Jahr	5	0%	18	1%	23	0%
Beendete Teilnahmen (Gesamt)	2.184	100%	2.458	100%	4.642	100%
Technische Assistenz pauschaliert						
0 bis 30 Tage	86	30%	62	24%	148	27%
31 bis 90 Tage	90	31%	92	36%	182	33%
91 bis 180 Tage	86	30%	77	30%	163	30%
181 bis 365 Tage	27	9%	22	9%	49	9%
mehr als 1 Jahr	2	1%	2	1%	4	1%
Beendete Teilnahmen (Gesamt)	291	100%	255	100%	546	100%
Insgesamt						
0 bis 30 Tage	20.087	20%	24.784	19%	44.871	19%
31 bis 90 Tage	28.243	28%	34.529	27%	62.772	27%
91 bis 180 Tage	24.470	24%	31.543	24%	56.013	24%
181 bis 365 Tage	23.804	24%	31.299	24%	55.103	24%
mehr als 1 Jahr	4.486	4%	7.768	6%	12.254	5%
Beendete Teilnahmen (Gesamt)	101.090	100%	129.923	100%	231.013	100%

Quelle: L&R Datenaufbereitung Sozialministerium ‚UeW v2 export vom 18.07.2019‘. *Unabhängig davon, wann die Teilnahme beendet wurde.

Tabelle 105: NEBA – Kosten in Euro (keine Differenzierung nach Geschlecht vorhanden)

Kosten* nach Träger	2017			2018		
	SMS	Andere Kostenträger	Summe	SMS	Andere Kostenträger	Summe
Arbeitsassistentenz	25.701.550,20	1.113.792,48	26.815.342,68	28.806.228,48	1.154.410,56	29.960.639,04
Berufsausbildungsassistentenz	17.248.198,11	27.000,00	17.275.198,11	20.249.008,44		20.249.008,44
Jobcoaching	4.781.300,76	3.469,20	4.784.769,96	5.510.415,96	3.738,84	5.514.154,80
Jugendcoaching	32.853.327,36		32.853.327,36	38.707.320,72		38.707.320,72
Produktionsschule	30.945.961,02	2.354.900,52	33.300.861,54	41.299.498,20	2.470.086,84	43.769.585,04

Quelle: BMASGK, IV/6, Uew_v2, Datenexport am 16.07.2019

Tabelle 106: Teilnahmen* (Jugendcoaching, Produktionsschulen, Berufsausbildungsassistentenz) pro Altersgruppe, nach Geschlecht (2016 - 2018)

	Jugendcoaching			Produktionsschule			Berufsausbildungsassistentenz			
	Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)	Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)	Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)	
2016	10-14 J.	43%	57%	15.915	18%	82%	11	29%	71%	113
	15-19 J.	44%	56%	25.024	39%	61%	2.774	31%	69%	6.927
	20-24 J.	36%	64%	1.419	38%	62%	293	36%	64%	545
	25-29 J.	44%	56%	18	0%	100%	1	33%	67%	27
	30-34 J.	50%	50%	2	--	--	0	100%	0%	3
	35-39 J.	--	--	0	--	--	0	0%	100%	1
	40-44 J.	--	--	0	--	--	0	--	--	0
	45-49 J.	100%	0%	1	--	--	0	--	--	0
	50-54 J.	--	--	0	--	--	0	--	--	0
	55-59 J.	--	--	0	--	--	0	--	--	0
60+ J.	--	--	0	--	--	0	--	--	0	
2017	10-14 J.	43%	57%	18.873	23%	77%	22	28%	72%	137

	Jugendcoaching			Produktionsschule			Berufsausbildungsassistenz		
	Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)	Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)	Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)
15-19 J.	44%	56%	29.502	38%	62%	3.464	30%	70%	7.277
20-24 J.	35%	65%	1.578	38%	62%	287	32%	68%	652
25-29 J.	47%	53%	15	--	--	0	38%	62%	34
30-34 J.	--	--	0	--	--	0	100%	0%	3
35-39 J.	--	--	0	--	--	0	0%	100%	2
40-44 J.	--	--	0	--	--	0	--	--	0
45-49 J.	--	--	0	--	--	0	--	--	0
50-54 J.	--	--	0	--	--	0	--	--	0
55-59 J.	--	--	0	--	--	0	--	--	0
60+ J.	--	--	0	--	--	0	--	--	0
2018									
10-14 J.	43%	57%	20.613	31%	69%	29	26%	74%	168
15-19 J.	45%	55%	33.171	39%	61%	4.431	30%	70%	8.490
20-24 J.	36%	64%	1.820	43%	57%	314	29%	71%	780
25-29 J.	36%	64%	11	--	--	0	21%	79%	42
30-34 J.	0%	100%	2	--	--	0	20%	80%	5
35-39 J.	100%	0%	1	--	--	0	0%	100%	2
40-44 J.	--	--	0	--	--	0	--	--	0
45-49 J.	--	--	0	--	--	0	--	--	0
50-54 J.	--	--	0	--	--	0	--	--	0
55-59 J.	--	--	0	--	--	0	--	--	0
60+ J.	--	--	0	--	--	0	--	--	0

Quelle: L&R Datenaufbereitung ,BMASGK, VI/8, Uew V2, Datenexport am 18.07.2019'; Teilnahmen zum Stand 1.7.2019, nicht eingefrorene Daten

Tabelle 107: NEBA-Teilnahmen* (Arbeitsassistenz, Jobcoaching, Insgesamt) pro Altersgruppe, nach Geschlecht (2016 - 2018)

		Arbeitsassistenz			Jobcoaching			Insgesamt		
		Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)	Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)	Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)
2016	10-14 J.	33%	67%	331	50%	50%	12	42%	58%	16.382
	15-19 J.	38%	62%	3.304	38%	62%	412	40%	60%	38.441
	20-24 J.	43%	57%	1.761	42%	58%	204	40%	60%	4.222
	25-29 J.	44%	56%	1.177	49%	51%	97	44%	56%	1.320
	30-34 J.	46%	54%	1.104	52%	48%	103	47%	53%	1.212
	35-39 J.	52%	48%	1.130	57%	43%	93	52%	48%	1.224
	40-44 J.	52%	48%	1.275	57%	43%	99	52%	48%	1.374
	45-49 J.	53%	47%	1.750	54%	46%	96	53%	47%	1.847
	50-54 J.	54%	46%	1.496	55%	45%	64	54%	46%	1.560
	55-59 J.	41%	59%	666	47%	53%	30	42%	58%	696
60+ J.	16%	84%	32	0%	100%	1	15%	85%	33	
2017	10-14 J.	38%	62%	373	13%	87%	15	43%	57%	19.420
	15-19 J.	39%	61%	3.594	40%	60%	457	41%	59%	44.294
	20-24 J.	45%	55%	1.794	41%	59%	229	39%	61%	4.540
	25-29 J.	47%	53%	1.189	57%	43%	118	48%	52%	1.356
	30-34 J.	50%	50%	1.200	54%	46%	112	51%	49%	1.315
	35-39 J.	54%	46%	1.218	58%	42%	105	54%	46%	1.325
	40-44 J.	54%	46%	1.345	59%	41%	119	54%	46%	1.464
	45-49 J.	56%	44%	1.742	56%	44%	103	56%	44%	1.845
	50-54 J.	55%	45%	1.631	68%	32%	90	56%	44%	1.721
	55-59 J.	44%	56%	748	64%	36%	55	45%	55%	803
60+ J.	16%	84%	37	13%	88%	8	16%	84%	45	
2018	10-14 J.	38%	62%	390	33%	67%	12	43%	57%	21.212
	15-19 J.	40%	60%	4.228	37%	63%	469	42%	58%	50.789
	20-24 J.	44%	56%	1.729	42%	58%	298	39%	61%	4.941
	25-29 J.	46%	54%	1.192	49%	51%	140	46%	54%	1.385
	30-34 J.	50%	50%	1.136	54%	46%	125	50%	50%	1.268
	35-39 J.	56%	44%	1.216	50%	50%	106	56%	44%	1.325
	40-44 J.	54%	46%	1.297	55%	45%	121	54%	46%	1.418
	45-49 J.	57%	43%	1.658	61%	39%	121	58%	42%	1.779
	50-54 J.	54%	46%	1.771	61%	39%	122	55%	45%	1.893
	55-59 J.	48%	52%	865	54%	46%	46	48%	52%	911
60+ J.	19%	81%	48	56%	44%	9	25%	75%	57	

Quelle: L&R Datenaufbereitung ,BMASGK, VI/8, Uew V2, Datenexport am 18.07.2019'; Teilnahmen zum Stand 1.7.2019, nicht eingefrorene Daten

Tabelle 108: NEBA-Teilnahmen* (Jugendcoaching, Produktionsschulen, Berufsausbildungsassistenz) pro Bundesland, nach Geschlecht (2016 - 2018)

		Jugendcoaching			Produktionsschule			Berufsausbildungsassistenz		
		Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)	Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)	Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)
2016	Bgld	45%	55%	1.031	44%	56%	104	39%	61%	360
	Kärnten	47%	53%	2.072	38%	62%	153	29%	71%	570
	NÖ	42%	58%	6.182	39%	61%	507	29%	71%	890
	OÖ	42%	58%	5.642	41%	59%	436	32%	68%	2.766
	Slbg	45%	55%	3.605	35%	65%	221	30%	70%	343
	Stmk	43%	57%	6.713	37%	63%	406	27%	73%	1.210
	Tirol	39%	61%	2.044	41%	59%	165	30%	70%	464
	Vlbg	41%	59%	2.636	37%	63%	177	40%	60%	435
	Wien	44%	56%	12.470	40%	60%	910	34%	66%	578
2017	Bgld	41%	59%	1.247	46%	54%	102	39%	61%	374
	Kärnten	45%	55%	2.851	39%	61%	261	28%	72%	618
	NÖ	43%	57%	6.899	41%	59%	655	28%	72%	1.006
	OÖ	44%	56%	6.789	42%	58%	454	30%	70%	2.870
	Slbg	45%	55%	4.014	39%	61%	261	29%	71%	380
	Stmk	43%	57%	9.015	36%	64%	574	26%	74%	1.311
	Tirol	43%	57%	2.166	43%	57%	177	32%	68%	496
	Vlbg	44%	56%	3.419	34%	66%	202	38%	62%	454
	Wien	44%	56%	13.581	35%	65%	1.087	32%	68%	596
2018	Bgld	41%	59%	1.370	37%	63%	127	40%	60%	425
	Kärnten	46%	54%	3.687	38%	62%	357	29%	71%	669
	NÖ	42%	58%	7.544	41%	59%	754	27%	73%	1.134
	OÖ	45%	55%	7.641	40%	60%	707	30%	70%	3.392
	Slbg	44%	56%	4.254	44%	56%	279	32%	68%	442
	Stmk	45%	55%	9.791	37%	63%	592	26%	74%	1.544
	Tirol	43%	57%	2.838	37%	63%	217	29%	71%	694
	Vlbg	44%	56%	3.821	29%	71%	217	35%	65%	489
	Wien	45%	55%	14.673	39%	61%	1.524	30%	70%	698

Quelle: L&R Datenaufbereitung „BMASGK, VI/&, Uew V2, Datenexport am 18.07.2019“; Teilnahmen zum Stand 1.7.2019, nicht eingefrorene Daten

Tabelle 109: NEBA-Teilnahmen* (Arbeitsassistenz, Jobcoaching, Insgesamt) pro Bundesland, nach Geschlecht (2016 - 2018)

		Arbeitsassistenz			Jobcoaching			Insgesamt		
		Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)	Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)	Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt (abs.)
2016	Bgld	45%	55%	566	50%	50%	145	44%	56%	2.206
	Kärnten	42%	58%	839	38%	62%	226	42%	58%	3.860
	NÖ	51%	49%	2.676	45%	55%	186	43%	57%	10.441
	OÖ	46%	54%	2.509	20%	80%	75	40%	60%	11.428
	Slbg	45%	55%	760	35%	65%	31	43%	57%	4.960
	Stmk	44%	56%	2.399	53%	47%	162	41%	59%	10.890
	Tirol	43%	57%	621	53%	47%	47	39%	61%	3.341
	Vlbg	44%	56%	1.193	53%	47%	96	42%	58%	4.537
	Wien	44%	56%	2.463	54%	46%	243	44%	56%	16.664
2017	Bgld	48%	52%	611	54%	46%	164	44%	56%	2.498
	Kärnten	41%	59%	920	45%	55%	235	42%	58%	4.885
	NÖ	51%	49%	2.831	45%	55%	207	44%	56%	11.598
	OÖ	49%	51%	2.515	22%	78%	68	42%	58%	12.696
	Slbg	47%	53%	814	56%	44%	41	44%	56%	5.510
	Stmk	44%	56%	2.463	46%	54%	178	41%	59%	13.541
	Tirol	42%	58%	585	53%	47%	49	41%	59%	3.473
	Vlbg	45%	55%	1.178	52%	48%	111	43%	57%	5.364
	Wien	52%	48%	2.954	57%	43%	358	44%	56%	18.576
2018	Bgld	49%	51%	581	53%	47%	172	43%	57%	2.675

	Arbeitsassistentz			Jobcoaching			Insgesamt		
	Frauenan- teil	Männeran- teil	Gesamt (abs.)	Frauenan- teil	Männeran- teil	Gesamt (abs.)	Frauenan- teil	Männeran- teil	Gesamt (abs.)
Kärnten	42%	58%	945	42%	58%	234	43%	57%	5.892
NÖ	52%	48%	2.929	44%	56%	227	43%	57%	12.588
OÖ	51%	49%	2.601	28%	72%	65	42%	58%	14.406
Slbg	47%	53%	904	46%	54%	39	44%	56%	5.918
Stmk	45%	55%	2.575	39%	61%	201	43%	57%	14.703
Tirol	44%	56%	668	50%	50%	60	41%	59%	4.477
Vbg	41%	59%	1.086	52%	48%	96	42%	58%	5.709
Wien	49%	51%	3.241	53%	47%	475	45%	55%	20.611

Quelle: L&R Datenaufbereitung ‚BMSGK, VI/&, Uew V2, Datenexport am 18.07.2019‘; Teilnahmen zum Stand 1.7.2019, nicht eingefrorene Daten