

STATUS QUO **ARBEITNEHMERINNEN MIT** **BEHINDERUNGEN**

WIE FRAUEN IN DER ARBEITSWELT BEHINDERT WERDEN UND
WAS ES FÜR MEHR CHANCEN AM ARBEITSMARKT BRAUCHT

Über eine Million Menschen lebt in Österreich mit einer Behinderung. In der Arbeitswelt warten viele Hürden. Finden Sie hier aktuelle Zahlen und Fakten sowie Maßnahmen für mehr Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt.



(c) P. Plicka

MEHR ALS 3/4 DER UNTERNEHMEN KAUFEN SICH VON IHRER BESCHÄFTIGUNGSPFLICHT FREI

Weniger als ein Viertel (!) der Arbeitgeber:innen kommt ihrer Beschäftigungspflicht gegenüber begünstigten behinderten Menschen zur Gänze nach!

- Nur 23,79 % der Arbeitgeber:innen in Österreich erfüllen die Beschäftigungspflicht zur Gänze ([Geschäftsbericht Sozialministeriumservice 2022](#), S. 8)

Beschäftigungspflicht wird zu selten erfüllt

- Alle Unternehmen ab 25 Beschäftigten im Bundesgebiet sind verpflichtet, je 25 Dienstnehmer:innen eine:n sogenannte:n *begünstigte:n Behinderte:n* einzustellen (Pflichtzahl).
- Arbeitnehmer:innen mit bestimmten besonders schweren Behinderungen (zB blinde Personen, Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer) werden auf die Pflichtzahl doppelt angerechnet.

- Im Gegenzug erhält die Arbeitgeber:in für die Einstellung von *begünstigten Behinderten*
 - Steuerbefreiungen (Kommunalsteuer, Familienlastenausgleichsfondsabgabe, Handelskammerumlage und U-Bahn-Steuer in Wien),
 - erspart sich die Ausgleichstaxe und
 - erhält Förderungen und Unterstützungsleistungen.

| Einstellungspflichtige DG | erfüllt | nicht erfüllt. | Gesamt |
|---------------------------|---------|----------------|---------|
| Beschäftigungspflicht | 5.257 | 16.839 | 22.096 |
| Anteil in % | 23,79% | 76,21% | 100,00% |

Abbildung 1: (Nicht-)Erfüllung der Einstellungspflicht/Quelle: Sozialministeriumservice, Geschäftsbericht 2022, S. 8

176,8 Millionen Euro Ausgleichstaxe

- Wird die Beschäftigungspflicht nicht oder nicht zur Gänze erfüllt, muss die:der Arbeitgeber:in pro offener Pflichtstelle eine monatliche Ausgleichstaxe entrichten.
- Deren Höhe ist nach Anzahl der Beschäftigten gestaffelt und beträgt 2024 zwischen €320 und €477 pro Monat und offener Pflichtstelle.
- Die Mittel des Ausgleichstaxfonds – im Jahr 2022 insgesamt € 176,8 Millionen – werden zweckgebunden für die Unterstützung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen eingesetzt.

KEY FINDINGS: FRAUEN MIT BEHINDERUNGEN UND BEZAHLTE ERWERBSARBEIT

Finden Sie hier **aktuelle Zahlen und Fakten zur bezahlten Erwerbsarbeit von Frauen mit Behinderungen** basierend auf der Keynote von **Claudia Sorger, L&R Sozialforschung**, bei der Tagung „Karriere statt Barriere“ von AK Wien, ÖGB Frauen und Chancen Nutzen Büro des ÖGB (11/2023). Die angeführten Daten beziehen sich auf die Ergebnisse aus drei Forschungsprojekten von L&R Sozialforschung:

- [Chancengleichheit für Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt. Hindernisse – Herausforderungen – Lösungsansätze](#)
- [Frauen, die behindert werden... auf ihrem Weg zur Gleichstellung in Wien. Qualitative Studie mit und über Frauen mit Behinderungen in Wien](#)
- [Weniger Barrieren – Mehr Wien. Wie leben Frauen und Männer mit Behinderungen oder mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Wien?](#)

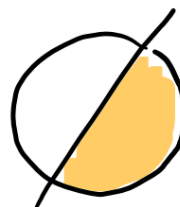
FRAUEN MIT BEHINDERUNGEN UND BEZAHLTE ERWERBSARBEIT

Wie ist die Situation der Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt?

Nur etwa die Hälfte der Frauen im Arbeitsalter **sind** am Arbeitsmarkt.



Die andere Hälfte ist gar **nicht** am Arbeitsmarkt.



(c) P. Plicka

- Die **Erwerbsquote von Menschen mit Behinderungen ist niedrig**: 56 % im Vergleich zur allgemeinen Erwerbsquote von 77 %
- Frauen mit Behinderungen sind **weniger in den Erwerbsprozess integriert** als Männer mit Behinderungen (Frauen: 53 % erwerbstätig oder arbeitslos; Männer: 59 %) und sind öfter in Teilzeit beschäftigt.
- 34 % der weiblichen Befragten der [Wiener Studie zur Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen](#) gaben an, **Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bzw im Ausbildungsbereich** auf Grund ihrer Behinderungen erfahren zu haben. Bei den männlichen Befragten sind es 23 %.
- Viele Menschen mit Behinderungen, va Frauen, **scheinen nicht in Arbeitslosenstatistiken auf**, weil sie sich aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen bzw niemals daran partizipiert haben.
- **Frauen mit Behinderungen** sind in besonderem Ausmaß **von fehlender finanzieller Existenzsicherung betroffen**. Niedriges oder fehlendes (Erwerbs-) Einkommen erhöht die Armutsrisiken im Alter.
- Begünstigt behinderte Frauen und Männer sind deutlich **häufiger im Bereich der öffentlichen Verwaltung, im Sozialwesen und im Bereich der Interessensvertretungen beschäftigt**.

EINKOMMENSQUELLEN VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN: TASCHENGELD, LOHN/GEHALT, SOZIALLEISTUNGEN

Menschen mit Behinderungen beziehen ihr Einkommen nach Eigenangabe aus Leistungsanerkennung in einer Tagesstruktur („Taschengeld“, 33,3 %), Lohn oder Gehalt (28,9 %) oder weiteren Sozialleistungen, siehe Abbildung 2 (Daten für Wien).

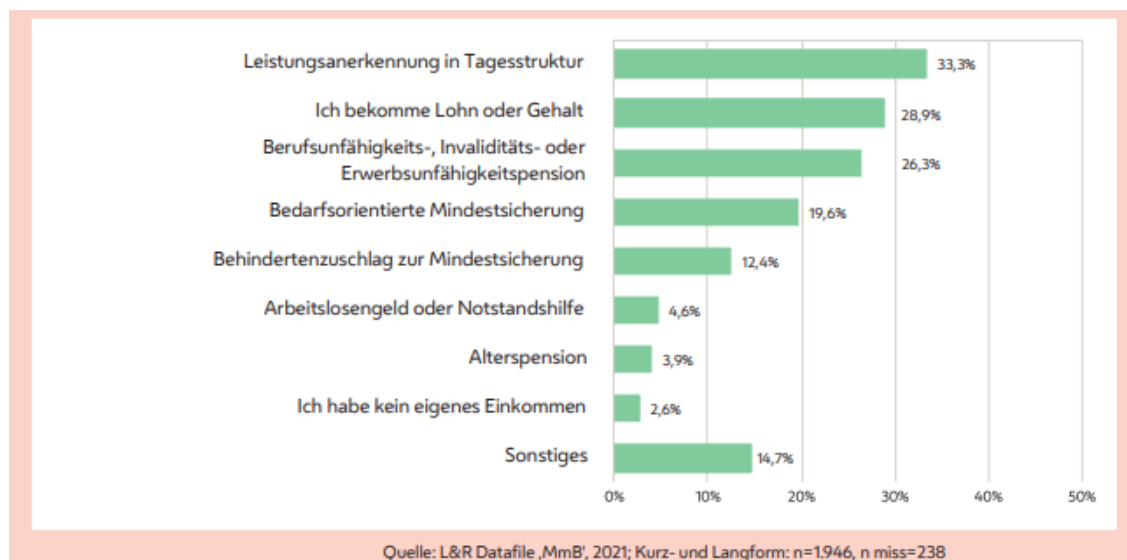


Abbildung 2: Einkommensquellen von Menschen mit Behinderungen in Wien; Fragestellung: Woher kommt das Geld, das Ihnen für Ihr Leben zur Verfügung steht? (Mehrfachnennungen möglich); Quelle: Weniger Barrieren – mehr Wien (2022)

ARMUT UND AUSGRENZUNGSGEFÄHRDUNG VON FRAUEN MIT BEHINDERUNGEN

- Frauen mit Behinderungen sind in hohem Maße armuts- und ausgrenzungsgefährdet.
- Oft fehlt eine **eigenständige Existenzsicherung** und damit ist auch **Altersarmut** wahrscheinlich.
- Der Anteil an Menschen mit Behinderungen beträgt in der niedrigen Einkommensgruppe 21 % (Gesamtbevölkerung: 14 %).
- 39 % der Personen in Haushalten mit Menschen mit Behinderungen sind armuts- oder ausgrenzungsgefährdet (Gesamtbevölkerung: 17 %).
- Bei Personen in Haushalten mit Menschen mit Behinderungen sind 16 % von Teilhabemangel und 12 % von manifester Armut betroffen.
- Etwa 35 % aller Personen, die in Haushalten mit Menschen mit Behinderungen leben, können sich keinen Urlaub leisten, 39 % keine unerwarteten Ausgaben tätigen, und 18 % können es sich nicht leisten, einmal pro Monat Freund:innen oder Verwandte einzuladen.

Quelle: Statistik Austria, EU-SILC 2020

SCHUL- UND AUSBILDUNGSSYSTEM: ELTERN MÜSSEN DIE UNZUREICHENDE UMSETZUNG INKLUSIVER SCHULE AUSGLEICHEN

- **Österreich ist säumig in der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).**
- Ausbildungsangebote sind häufig behinderungs- und geschlechtsspezifisch einschränkend.
- **Ziel ist ein inklusiv ausgerichtetes Schul- und Kindergartensystem**, das durchgehende Unterstützung in allen Schultypen ermöglicht (ein ratifiziertes UN-BRK-Ziel!).
- Eine Fokussierung auf die (Weiter-)Qualifizierung von Frauen mit Behinderungen im Bereich digitaler Kompetenzen ist notwendig.
- **Derzeit ist ein hohes Engagement der Eltern erforderlich**, um Menschen mit Behinderungen höhere Ausbildungen zu ermöglichen.

AUS- UND WEITERBILDUNG: MANGEL AN ANGEBOTEN UND INKLUDIERENDEN RAHMENBEDINGUNGEN

- **Ambivalenter Befund zu Sonderschulen: Einerseits verstärken sie Ausschluss**, andererseits sehen hier Mütter von Kindern mit hohem Pflegebedarf die Möglichkeit einer Kombination von Unterricht und Therapie.
- Gehörlose Menschen: Es braucht eine breitere Anwendung der **Gebärdensprache in Schulen** und ein Angebot von Gebärdensprache für hörende Kinder.
- Es gibt einen **Mangel an zugänglichen, niederschweligen Ausbildungen**, vor allem jener an entsprechenden Schulungen für Menschen mit Lernschwierigkeiten, etwa längerfristige Ausbildungen und/oder mit Lernunterstützer:innen.
- Verbesserungsbedarf bei Beratung der **Bildungs- und Berufsorientierung**: Hier wird das Angebot teilweise als einschränkend erlebt.

ARBEITSUCHE UND ZUGANG ZUM ARBEITSMARKT: FRUSTRIEREND

- **Arbeitsuche und Zugang zum Arbeitsmarkt** werden von Menschen mit Behinderungen und deren Angehörigen generell als sehr **frustrierend** erlebt.
- Mangelnde Unterstützung:
 - **Weder für den ersten noch für den zweiten Arbeitsmarkt** werden passende Angebote vermittelt.
 - **Mütter von Kindern mit erhöhtem Pflegebedarf** berichten, dass sie vom AMS **häufig als nicht vermittelbar erachtet** wurden.
 - Es braucht Ansätze, die **Betriebe** motivieren, Frauen mit unterschiedlichen Bedürfnissen zu beschäftigen.
- **Mehr Berufspraktika am regulären Arbeitsmarkt** wären hilfreich, um das Heranführen an den Arbeitsmarkt zu erleichtern.
- Ein Anliegen von Frauen mit Behinderungen sind flexibel abgestufte **Transferleistungen je nach Erwerbsarbeitsausmaß**.

MANGELHAFTHE DATENLAGE: FRAUEN MIT BEHINDERUNGEN SIND UNSICHTBAR

Frauen mit Behinderungen sind unsichtbar



keine
guten
Daten

(c) P. Plicka

- Die **Datenlage** zur Situation von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt ist **unzureichend**.
- Für die Bewertung der geschlechtsspezifischen Situation von Menschen mit Behinderungen und zur Entwicklung adäquater Maßnahmen und Strategien in Richtung eines inklusiven Arbeitsmarkts wäre eine **umfassende Datenbasis erforderlich**.
- Im Nationalen Aktionsplan (NAP) Behinderung ist der **Aufbau einer bundesweiten Datenbank zum Thema „inklusive Beschäftigung“ vorgesehen**. Diese soll in Zusammenarbeit mit der Statistik Austria einschließlich jährlichen Berichten an die Öffentlichkeit bzw politische Stakeholder erarbeitet und durch den Bund finanziert werden.

ENSTIGMATISIEREN UND SICHTBAR MACHEN

- Diskriminierende Erfahrungen am Arbeitsplatz und bei Bewerbungsgesprächen:
Es gibt viele Vorurteile aufgrund der Behinderung. **Selbst bei hohem Ausbildungsniveau sind Jobchancen oft sehr eingeschränkt**, da **vor allem die Defizite** von Menschen mit Behinderungen **wahrgenommen** werden. Das hat negative Auswirkungen auf das Selbstbild und die Arbeitsmarktintegration.
- **Gegenstrategien:**
Mehr direkten Kontakt zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen herstellen!
Es braucht ebenso einen direkten Kontakt zu Unternehmen (Sensibilisierung, Wissen, Kooperationen), um Vorurteile abzubauen. Auch der Ausbau von Unterstützungsstrukturen, beispielsweise bedarfsgerechte persönliche Assistenz unabhängig von der Art der Behinderung, ist notwendig.

Weg von den Vorurteilen
und von den Schubladen und
Mehrfachdiskriminierungen.



(c) P. Plicka

FORDERUNGEN DER AK WIEN

Was für bessere Chancen auf einen Arbeitsplatz für Frauen mit Behinderungen zu tun ist:

- **Inklusive Bildung ab Beginn der Bildungslaufbahn**, d.h. in den elementarpädagogischen Einrichtungen und unter Einschluss aller Bildungsstufen. Obwohl Österreich sich durch die Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention 2008 dazu verpflichtet hat, gibt es hier keine Fortschritte, sondern zuletzt sogar Rückschritte. Denn gleichberechtigter Bildungszugang ist eine zentrale Voraussetzung für einen inklusiven Arbeitsmarkt.
- **Faires Einkommen:** Statt keiner Erwerbsarbeit oder der eingeschränkten Perspektive auf eine Beschäftigung in einer Werkstätte braucht es für Frauen mit Behinderungen echte Chancen auf eine sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Beschäftigung. Auch ist das längst überfällige Vorhaben im Regierungsprogramm „Lohn statt Taschengeld“ in Werkstätten endlich umzusetzen!
- Mehr Mittel für arbeitsmarktpolitische Angebote, denn nur so gelingt der notwendige **Ausbau von spezifischen Angeboten für Mädchen und Frauen mit Behinderungen**, etwa in Frauen- und Mädchenberufszentren oder bei Frauenberatungsstellen, etc.
- Für mehr Jobchancen braucht es insbesondere auch **ein flächendeckendes und bedarfsgerechtes Angebot an Leistungen zur unterstützten Beschäftigung** (Arbeits- bzw. Ausbildungsassistenz, persönliche Assistenz)
- Es müssen viel mehr Betriebe **Menschen mit Behinderungen als Arbeitskräfte wertschätzen!**
 - Weniger als ein Viertel (!) der Arbeitgeber:innen kommen ihrer Beschäftigungspflicht gegenüber Menschen mit Begünstigtenstatus zur Gänze nach. 3 von 4 Betriebszahlen lieber die Ausgleichstaxe als Menschen mit Behinderungen einzustellen.^[1]
 - Wir fordern daher eine **deutliche Erhöhung der Ausgleichstaxe**, damit mehr Betriebe ihrer Verpflichtung nachkommen! Der Zugang zu einer existenzsichernden, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist auch die beste Armutsprävention!
- Es braucht einen **Blickwechsel in Betrieben und Gesellschaft:** Statt den Blick nur darauf zu richten, was aufgrund einer gesundheitliche Einschränkung oder Behinderung nicht möglich ist, soll endlich mehr **Augenmerk auf die Potenziale** dieser Frauen gerichtet werden!

^[1] Genau sind es 23,79 % der Unternehmen mit Beschäftigungspflicht, die diese nicht zur Gänze erfüllen lt. Geschäftsbericht 2022 des Sozialministeriumservice.

WEITERFÜHRENDE LINKS & DOWNLOADS

■ **Aktuell Interview: Barrieren aus dem Weg!**

<https://ak-aktuell.at/themen/arbeit/menschen-mit-behinderung-barrieren-aus-dem-weg>

■ **AK Portal zu Arbeit & Behinderungen: Rechte, Förderungen und Unterstützung**

<https://www.arbeiterkammer.at/arbeitundbehinderung>

■ **Thematisch verwandte Beiträge am A&W-Blog**

- Frauen mit Behinderungen: der schwierige Zugang zu Erwerbsarbeit und Existenzsicherung: <https://www.awblog.at/Arbeit/frauen-mit-behinderungen>
- Wie steht es um den Nationalen Aktionsplan (NAP) Behinderung? Ein Update! <https://www.awblog.at/Soziales/Wie-steht-es-um-den-Nationalen-Aktionsplan-Behinderung>
- Es geht kein Weg vorbei am inklusiven Arbeitsmarkt: <https://www.awblog.at/Arbeit/kein-weg-vorbei-am-inkluisiven-arbeitsmarkt>

■ **Forschungsprojekte von L&R Sozialforschung**

- Chancengleichheit für Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt. Hindernisse – Herausforderungen – Lösungsansätze: <https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13302>
- Frauen, die behindert werden... auf ihrem Weg zur Gleichstellung in Wien. Qualitative Studie mit und über Frauen mit Behinderungen in Wien: <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/behinderung/studie-behinderung.html>
- Weniger Barrieren – Mehr Wien. Wie leben Frauen und Männer mit Behinderungen oder mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Wien? <https://inwienleben.at/>

■ **Geschäftsbericht des Sozialministeriumservice 2022**

Leistungen für Menschen mit Behinderung, Jugendliche und junge Erwachsene, Sozialentschädigung, Angehörige, Unternehmen und Projektträger: https://www.sozialministeriumservice.at/Ueber_uns/News_und_Veranstaltungen/News/Geschaeftsbericht_2022.de.html

KONTAKT

Mag.^a Gerlinde Hauer

AK Wien
Abteilung Frauen und Familie
Gerlinde.Hauer@akwien.at

Mag.^a Martina Chlestil

AK Wien
Abteilung für Sozialpolitik
Martina.Chlestil@akwien.at

Mag.^a Ilse Leidl-Krapfenbauer

AK Wien
Abteilung für Arbeitsmarkt und
Integration
Ilse.Leidl@akwien.at

Dr.ⁱⁿ Claudia Sorger

L&R Sozialforschung
Tel: 01/595 40 40
sorger@lrsocialresearch.at
www.LRsocialresearch.at

[Red. SHK/Laux]