

Bericht Gleichstellungs- kennzahlen

AMS 2020

Impressum:

Arbeitsmarktservice Österreich
Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen
in Kooperation mit der Abteilung Arbeitsmarktforschung und
Berufsinformation

Treustraße 35-43
1200 Wien

Viktoria Spielmann, Sylvia Zweng, Eva Auer

Wien, Oktober 2020





Zusammenfassung	2
Spezialkapitel: Covid-19-Krise	6
1. Beschäftigung	10
1.1 Geschlechterverteilung bei den unselbständig Beschäftigten	10
1.2 Beschäftigte Frauen und Männer mit Migrationshintergrund (1. und 2. Generation)	11
1.3 Analyse der Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlecht	12
1.4 Geschlechterteilung am Arbeitsmarkt	13
2. Erwerbsarbeitslosigkeit	15
2.1 Arbeitslosenquote	15
2.2 Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund (MIG)	17
2.3 Verteilung der Arbeitszeitwünsche von erwerbsarbeitslosen Frauen und Männern	18
2.4 Bildungsabschlüsse von erwerbsarbeitslosen Frauen und Männern	18
2.5 Personen in Schulungen	20
2.6 Dauer der Erwerbsarbeitslosigkeit	20
3. Passive Arbeitsmarktpolitik	22
3.1 Leistungsbezugsquote	22
3.2 Höhe des Arbeitslosengeldes & Notstandshilfe	22
3.3 Abgelehnte Anträge bzw. eingestellte Bezüge mangels Notlage	24
4. Aktive Arbeitsmarktpolitik	25
4.1 Zugang zu AMS Förderungen	25
4.2 Förderquoten	29
4.3 Gesamtkosten pro Förderung	30
4.4 Gender Budgeting	30
5. Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm	33
5.1 Frauen in Handwerk und Technik (FiT)	34
5.2 Wiedereinstieg unterstützen	37
5.3 Frauenberufszentrum (FBZ)	43
Tabellenanhang	44

Zusammenfassung

Das AMS Österreich veröffentlicht regelmäßig in [Geschäftsberichten](#) seine Aktivitäten zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben, die sich durch das Arbeitslosenversicherungsgesetz und das Arbeitsmarktservicegesetz ergeben. Mit dem Bericht „Gleichstellungskennzahlen im AMS“ legt die Frauenabteilung des AMS Österreich zusätzlich eine geschlechtsspezifische Auswertung der aktiven und passiven Arbeitsmarktpolitik vor.

Ziel dieses Berichts ist es, die interessierte Öffentlichkeit über den geschlechtsspezifischen Zugang zu sozialer Absicherung im Fall einer Erwerbsarbeitslosigkeit (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe) und die geschlechtsspezifische Verteilung der AMS-Fördermittel zu informieren. Zudem findet sich eine detaillierte Auswertung auch in Bezug auf die Herkunft, Alter, Bildungsabschlüssen von AMS-Kund_innen in diesem Bericht, um Aspekte der Mehrfachdiskriminierungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt sichtbar zu machen.

Ergebnisse

1. Beschäftigung

Der Arbeitsmarkt war auch im Jahr 2019 von einem Anstieg der Beschäftigung um 1,5 Prozent gekennzeichnet, wobei die Männer-Beschäftigung stärker stieg (+1,7 Prozent) als die der Frauen (+1,3 Prozent). Damit lag der Frauenanteil bei 46,4 Prozent (2018: 46,1 Prozent). Auch bei Frauen und Männern mit Migrationshintergrund war ein deutlicher Beschäftigungsanstieg zu verzeichnen: auch hier war der Anstieg bei den Männern (+7,1 Prozent) stärker als bei den Frauen (+6,6 Prozent).

Während die Teilzeitquote der Frauen um 0,2 Prozentpunkte angestiegen ist, nahm sie bei den Männern um 0,5 Prozentpunkte ab. **Fast jede zweite unselbstständig beschäftigte Frau (47,7 Prozent) war 2019 teilzeitbeschäftigt.** Bei Männern stellt sich das Bild völlig anders dar: Nur 10,7 Prozent der unselbstständig beschäftigten Männer waren 2019 teilzeitbeschäftigt.

Das Phänomen der **geschlechtsspezifischen Segregation** am österreichischen Arbeitsmarkt hält sich besonders vehement. Nach wie vor sind Branchen wie „Bau“, „Warenproduktion“ und „Energieversorgung“ fest in Männerhand. Umgekehrt sind weiterhin die Branchen „Private Haushalte“ (81,0 Prozent Frauenanteil), „Gesundheit und Sozialwesen“ (76,0 Prozent) und „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ (67,0 Prozent) jene mit dem höchsten Frauenanteil. Merkmale frauenspezifischer Branchen sind geringere Entlohnung und weniger Aufstiegschancen im Vergleich zu sogenannten männerdominierten Branchen. Die Geschlechtssegregation nach Branchen trägt somit stark zu den anhaltenden Einkommens- und Pensionsunterschieden bei Männern und Frauen bei.

2. Erwerbsarbeitslosigkeit

2019 konnte erneut ein Rückgang der Erwerbsarbeitslosigkeit verzeichnet werden. Die Arbeitslosenquote betrug im Jahresdurchschnitt 7,4 Prozent (2018: 8,0 Prozent). Das Geschlechterverhältnis bei der Arbeitslosenquote hat sich hingegen nicht verändert: Die Frauenerwerbsarbeitslosigkeit lag mit 7,1 Prozent unter jener der Männer mit 7,6 Prozent. Bei den Männern ging die Erwerbsarbeitslosigkeit, wie schon in den Jahren zuvor, stärker zurück (-0,8 Prozentpunkte) als bei den Frauen (-0,4 Prozentpunkte). Der Trend zur Annäherung der Arbeitslosenquote von Männern und Frauen setzt sich somit auch im Jahr 2019 fort.

Ebenfalls einen Rückgang gab es 2019 bei der Arbeitslosenquote von **Menschen mit Migrationshintergrund (MIG)**: sie sank im Vergleich zum Vorjahr um 0,7 Prozentpunkte und lag 2019 damit bei 12,1 Prozent. Traditionell ist die Arbeitslosenquote aller Frauen niedriger als die der Männer. Bei Erwerbsarbeitslosen mit Migrationshintergrund kommt es in Bezug auf das Geschlechterverhältnis zu einer Umkehrung: **Frauen mit Migrationshintergrund weisen eine höhere Arbeitslosenquote (12,7 Prozent) auf als die der Männer (11,6 Prozent).**

Migrationshintergrund (MIG): Erklärung siehe Seite 11

Obwohl Frauen mit MIG stärker von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffen sind, ging die Arbeitslosenquote im Vergleich zum Vorjahr bei den Männern mit MIG stärker zurück (-0,9 Prozentpunkte) als bei Frauen (-0,6 Prozentpunkte). Die Zahlen zeigen, dass die Verschränkung der sozialen Kategorien Geschlecht und Herkunft auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligend wirken und dass diese Gruppe besondere Unterstützung braucht, um nachhaltig am Arbeitsmarkt partizipieren zu können.

2019 waren österreichweit **32.673 Frauen** und **29.287 Männer** (durchschnittlicher Jahresbestand¹) in **AMS Schulungen**. Im Vergleich zum Vorjahr nahm die Teilnahme an Schulungen sowohl bei Frauen als auch bei Männern ab. Seit 2018 nehmen mehr Frauen als Männer an Schulungen teil.

3. Arbeitslosengeld und Notstandshilfe

Aufgrund der ungleichen Erwerbsintegration und Bezahlung von Frauen und Männern gibt es bei der Höhe des Arbeitslosengelds und der Notstandshilfe Gender Gaps. 2019 erhielten erwerbsarbeitslose Frauen durchschnittlich **um 15,9 Prozent weniger Arbeitslosengeld** und **um 11,3 Prozent weniger Notstandshilfe** als Männer. Die Gender Gaps haben sich im Vergleich zum Vorjahr sowohl bei Arbeitslosengeld (-0,5 Prozentpunkte) als auch bei der Notstandshilfe (-1,8 Prozentpunkte) verringert. Ein Grund für die Verringerung des Gender Gaps bei der Notstandshilfe könnte im Zusammenhang mit der 2018 in Kraft getretene gesetzliche Änderung stehen, wonach zur Berechnung des Notstandshilfe-Bezugs nicht mehr das Partner_inneneinkommen herangezogen wird, sondern ausschließlich das vorher bezogene Erwerbseinkommen der Antragsteller_innen.

4. AMS Förderungen und Gender Budgeting

Das AMS hat sich aufgrund seines gesetzlichen Gleichstellungsziels zum Ansatz des Gender Budgetings in der aktiven Arbeitsmarktförderung verpflichtet. Zum zweiten Mal in Folge (davor 10 Jahre lang nicht) konnte das AMS 2019 mit **50,8 Prozent** (+0,3 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr) wieder das Jahresziel von mindestens „50 Prozent der Fördermittel für Frauen“ erreichen.

Der erhöhte Zugang von Frauen zu den Förderinstrumenten des AMS basiert auf dem Ansatz, die stärkere Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt durch erhöhten Fördereinsatz auszugleichen. Zur Berechnung der Ausgleichsförderung von Frauen wird der Frauenanteil am aktiven Förderbudget (ausgenommen: Kurzarbeit, Solidaritätsprämie und Aktion 20.000) den beim AMS als erwerbsarbeitslos vorgemerkten Personen gegenübergestellt.

Im Jahr 2019 wurde insgesamt **317.107 Personen** (2018: 341.609) eine Förderung des AMS genehmigt. Der Frauenanteil lag hier bei **51,7 Prozent** und hat sich im Vergleich zum Vorjahr um **1,2 Prozentpunkte** erhöht.

Betrachtet man die unterschiedlichen gewährten Beihilfen nach Geschlecht, zeigt sich, dass **Frauen Qualifizierungs- und Unterstützungsleistungen stärker in Anspruch nehmen** als Männer. Männer werden durch Beschäftigungsbeihilfen unterstützt. Betrachtet man Beihilfen noch detaillierter werden geschlechterspezifische Zugänge sichtbar: Während beispielsweise die „Kinderbetreuungsbeihilfe“ und die Beihilfe zur „Höherqualifizierung“ für Beschäftigte in Gesundheits- und Sozialberufen und Kindergartenpädagogik fast ausschließlich von Frauen bezogen werden, werden Beihilfen wie „Kurzarbeit“, „Bauhandwerk“ und „Solidaritätsprämie“, die stark im handwerklich-technischen Bereich und im Produktionsbereich mit geringen Frauenanteil zum Einsatz kommen, fast ausschließlich von Männern in Anspruch genommen.

¹ Bestand zum Stichtag. Bei Verdichtung auf Jahre wird der monatliche Durchschnittsbestand ausgewiesen.

Gesamtkosten pro Förderfall

Die Kosten je Förderung sind bei Frauen durchschnittlich niedriger als jene von Männern: 2019 beträgt der **Gender Gap bei den Gesamtkosten** pro Förderfall **9,6 Prozent** und ist im Vergleich zum Vorjahr um 1,6 Prozentpunkte angestiegen (2018: 8,0 Prozent). Insgesamt sind die Ausgaben für Frauen bei den **Qualifizierungsbeihilfen um 14,7 Prozent** niedriger als die Ausgaben für Männer. Der stärkste Gender Gap zum Nachteil der Frauen zeigt sich bei der Beihilfe „**Arbeitsstiftung**“ mit einem **Gap von 49,3 Prozent**. Nach wie sind die Kosten für Aus- und Weiterbildungen der Frauen deutlich geringer als die der Männer, im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Gender Gap aber um -1,3 Prozentpunkte verringert (2018: 29,0 Prozent).

Den höchsten Frauenanteil bei den Förderungen gab es 2019 (wie auch die Jahre zuvor) mit **54,3 Prozent bei den Unterstützungsbeihilfen**. Gleichzeitig zeigt diese Auswertung der Kosten pro Förderfall, dass die Kosten für jene Beihilfe sehr niedrig sind, was sich wiederum negativ auf das Gender Budgeting Ziel auswirkt. **Das bedeutet, dass Frauen zwar mehr gefördert werden, aber die Kosten für ihre Förderung im Durchschnitt geringer sind als jene der Männer.**

Förderquoten

Anhand von Förderquoten wird der Zugang von Kund_innen zu den Förderungen des AMS gemessen. Zur Berechnung werden die genehmigten geförderten Personen jenen Personen gegenübergestellt, die im Vergleichszeitraum von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffen waren.

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Förderquote sowohl bei Frauen als auch bei Männern gesunken: Die **Frauen-Förderquote lag 2019 bei 39,2 Prozent** (-1,9 Prozentpunkte im Vgl. zum Vorjahr) **und bei den Männern bei 28,8 Prozent** (-2,4 Prozentpunkte). Die Förderquote der Frauen ist nach wie vor deutlich höher als die der Männer.

6. Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

Das AMS setzt frauenspezifische Angebote ein, um die im längerfristigen Plan des AMS gesetzten Gleichstellungsziele zu erreichen und Mehrfachdiskriminierungen, von denen Frauen stärker betroffen sind, entgegenzuwirken.

- Frauen in Handwerk und Technik (FiT)

Das FiT Programm ist ein Qualifizierungsprogramm des AMS, das Frauen in handwerklich-technischen Berufen mit Zukunft ausbildet. FiT ermöglicht Teilnehmerinnen nicht nur eine Ausbildung bis hin zum Lehrabschluss, sondern bei Bedarf auch den Besuch von HTLs und Studiengängen an den Fachhochschulen. Damit leistet das FiT-Programm einen wesentlichen Beitrag zur Bekämpfung der Segregation am Arbeitsmarkt, indem es Frauen in Berufen mit hohem Männeranteil höher qualifiziert. Zudem werden durch FiT-Absolventinnen Geschlechterstereotype von Frauen in der Öffentlichkeit abgebaut.

Im Programmjahr 2019 haben insgesamt **6.897 Frauen an einer FiT Maßnahme** teilgenommen oder absolviert (Perspektivenerweiterung, Vorqualifizierung und Ausbildungen). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Teilnehmerinnen/Absolventinnen um 5,9 Prozentpunkte gesunken (2018: 7.327). 5.151 Frauen nahmen an einer handwerklich-technischen vorbereitenden Qualifizierung teil (2018: 5.476). **1.273 Frauen haben 2019 eine nicht-traditionelle Ausbildung mit mindestens Lehrabschluss** begonnen (2018: 1.196).

Der **Arbeitsmarkterfolg** lag im FiT Programmjahr 2019 bei **56,8 Prozent**. Im Vergleich zum Arbeitsmarkterfolg der Qualifizierungen nach einer AMS Bildungsmaßnahme (2019: 30,7%) zeigt sich, dass der Arbeitsmarkterfolg im FiT- Programm besonders hoch ist. Am höchsten ist der Arbeitsmarkterfolg in Niederösterreich mit fast 70%. Damit stellt das FiT-Programm ein zahlenmäßig zwar kleines, aber inhaltlich sehr erfolgreiches arbeitsmarktpolitisches Programm dar.

- Wiedereinstieg unterstützen

Mit dem Programm „**Wiedereinstieg unterstützen**“ setzt das AMS Standards für Information, Beratung und Betreuung von Wiedereinsteiger_innen nach der Elternkarenz. Das Programm hat das Ziel, arbeitslose Eltern **rechtzeitig bei der Planung der Rückkehr in den Beruf** zu unterstützen. Dieses Angebot wird flächendeckend in ganz Österreich umgesetzt.

Im Jahr 2019 waren **76.507 Wiedereinsteiger_innen von Erwerbsarbeitslosigkeit** (2018: 78.276) betroffen (im Vergleich zum Vorjahr Rückgang um -2,3 Prozentpunkte). **17,2 Prozent aller von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffenen Frauen sind Wiedereinsteigerinnen.**

88,7 Prozent der von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffenen Wiedereinsteiger_innen sind **Frauen** (2018: 67.881) und **56,5 Prozent der Wiedereinsteigerinnen** haben einen Migrationshintergrund.

Speziell für Wiedereinsteigerinnen gibt es das AMS-Kursangebot „**Wiedereinstieg mit Zukunft**“ (**WmZ**). Frauen sollen nach familienbedingter Berufsunterbrechung durch die Entwicklung längerfristiger Berufsperspektiven beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt in eine existenzsichernde Beschäftigung unterstützt werden. Das Angebot geht über ein Berufsorientierungsangebot hinaus und setzt an den spezifischen Rahmenbedingungen und Problemlagen der Zielgruppe an. Qualifizierungsanteile sind wesentlicher Bestandteil des Angebots. 2019 nahmen **5.111 Frauen** an diesem Angebot teil.

- Frauenberufszentrum (FBZ)

Das **FBZ** ist darauf spezialisiert, beim AMS gemeldete Frauen bei der Berufsorientierung und bei Fragen zu Ausbildung, Weiterbildung, Jobsuche und Kinderbetreuung zu unterstützen. Das Angebot umfasst sowohl Beratung als auch Workshops zur Entwicklung von beruflichen Perspektiven. **2019** haben **11.966 Frauen** ein Frauenberufszentrum besucht. Im Vergleich zum Vorjahr (2018: 11.213) sind die Teilnahmen um 6,7 Prozentpunkte gestiegen.

Über ein Drittel der FBZ Teilnehmerinnen waren Wiedereinsteigerinnen (34,1 Prozent) und fast die Hälfte der Teilnehmerinnen hatte Migrationshintergrund (46,3 Prozent). Im Vergleich zum Vorjahr gab es eine deutliche **Steigerung bei der Teilnahme von asyl- und subsidiär schutzberechtigten Frauen um 1,9 Prozentpunkte.** Hier zeigt sich, dass das zielgruppenspezifische, niederschwellige Angebot der offenen Frauenräume in den Frauenberufszentren Wirkung zeigt. Dieser Raum soll den Zugang für arbeitsmarktferne und neuangekommene Frauen zum Arbeitsmarkt und zum AMS erleichtern und in einem lockeren und vertraulichen Umfeld niederschwelligen Spracherwerb und Austausch mit anderen Frauen ermöglichen.

Spezialkapitel: Covid-19-Krise

Die durch die Covid-19-Pandemie ausgelöste wirtschaftliche Krise schärft den Blick für bereits vorher existente soziale Ungleichheiten. Weniger Fokus liegt hingegen auf den Ungleichheiten aufgrund des gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisses. Dabei war dieser Zusammenhang selten so offensichtlich, denn Frauen sind besonders von der Krise betroffen – und zwar in mehrfacher Hinsicht:

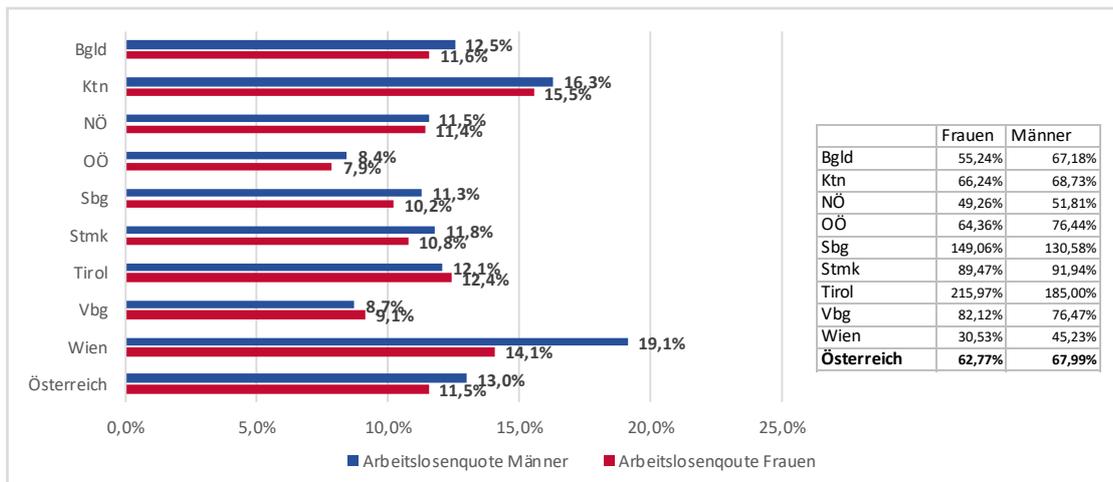
- Der stark weiblich geprägte Dienstleistungsbereich (z.B. persönliche Dienstleistungen, Tourismus) war besonders vom Lock-Down betroffen. Seit April kommt es zu einer Trendwende: Erstmals ist die Arbeitslosenquote der Frauen höher als die der Männer.
- Gleichzeitig halten Frauen durch ihre unbezahlte und bezahlte Arbeit die Gesellschaft am Laufen. Viele Berufe, die derzeit als systemrelevant gelten – wie etwa im Lebensmittelhandel, im Gesundheits- und Pflegebereich, im Reinigungsbereich und im Sozialbereich – sind konstant unterbezahlt und weisen einen hohen Frauenanteil – insbesondere mit Migrationshintergrund – auf. Während andere Wirtschaftsbereiche stark von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffen waren, sahen sich die Beschäftigten in diesen Berufen mit einer sehr hohen Arbeitsbelastung konfrontiert.
- Die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf und zusätzliches Homeschooling stellte für viele erwerbstätige Eltern – insbesondere für erwerbstätige Mütter – einen enormen Drahtseilakt dar. Speziell Alleinerziehende (hauptsächlich Frauen) kamen dadurch enorm unter Druck.

Der feine (Geschlechter)Unterschied

Anders als bei der Finanzkrise 2008/2009, in der hauptsächlich der männlich dominierte Produktionssektor von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffen war, sind jetzt vor allem Teile des besonders stark weiblich geprägten Dienstleistungssektors (Tourismus, Handel – ausgenommen Lebensmittel, private Dienstleistungen usw.) von der Krise betroffen.

Zu Beginn der Covid-19-Krise im März ist die Erwerbsarbeitslosigkeit von heute auf morgen explosionsartig angestiegen (+65,7% im Vergleich zum Vorjahresmonat). In den westlichen Bundesländern gab es im März einen besonders hohen Anstieg an Erwerbsarbeitslosigkeit. Auffallend ist dabei, dass die Erwerbsarbeitslosigkeit bei Frauen dort noch stärker (Tirol: +216 Prozent, Salzburg: +149 Prozent im Vergleich zum Vorjahr) als bei Männern (Tirol: +185 Prozent, Salzburg: +131 Prozent im Vergleich zum Vorjahr) anstieg. (siehe Tabelle 1 und 2)

Grafik S1 Arbeitslosenquoten und Anstieg der Erwerbsarbeitslosigkeit in Prozent bei Männern und Frauen im Krisenmonat März 2020

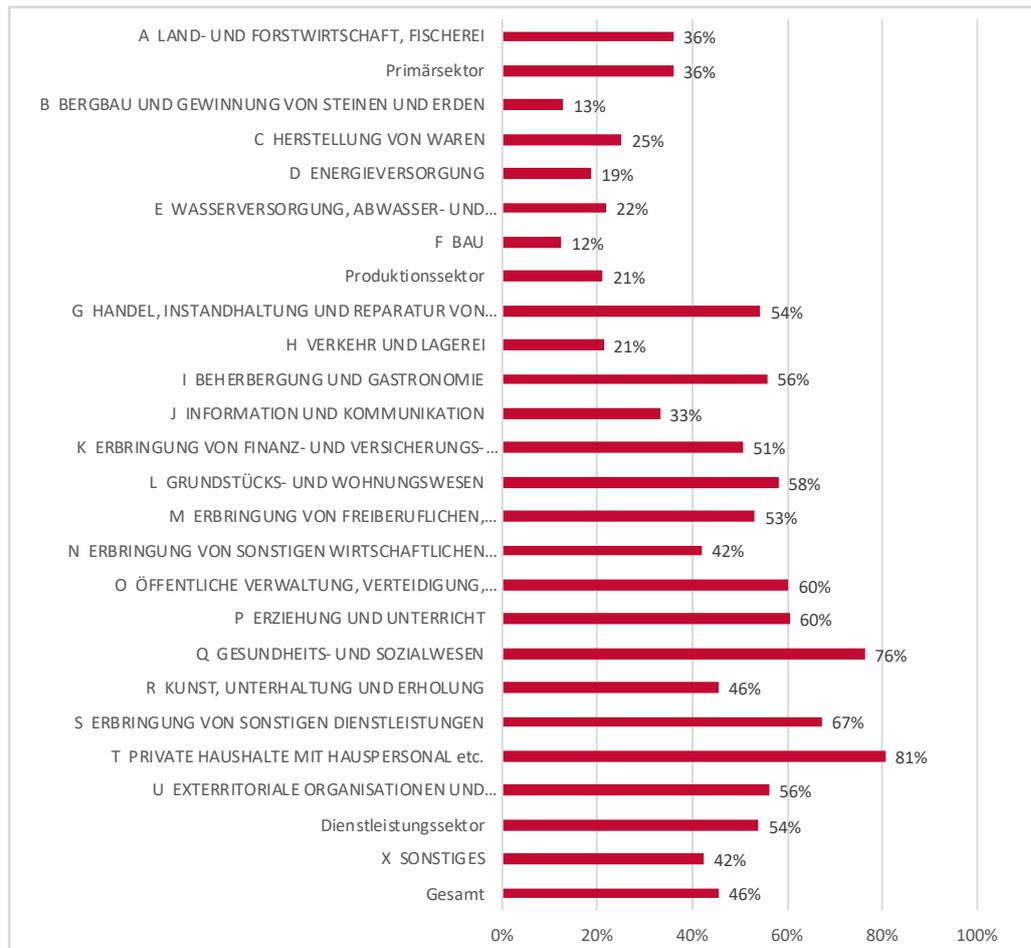


Quelle: AMS DWH/AMB/Unselbständig Aktivbeschäftigte, Arbeitslose und Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Monat März, Abfrage 05.05.2020

Der Monat April wies die höchste Arbeitslosenquote in den Krisenmonaten – und damit den höchsten gemessenen Wert der 2. Republik - auf.

Ende April 2020 war die Erwerbsarbeitslosigkeit in der Bauwirtschaft und im Tourismus mehr als doppelt so hoch wie im Vorjahr, in der Warenproduktion stieg sie um rund 67% im Vergleich zum April 2019. Auch die Zahl der erwerbsarbeitslos vorgemerkten Personen aus den Bereichen Kunst, Unterhaltung, Erholung und Erbringung von persönliche Dienstleistungen verdoppelte sich im Vergleich zum Vorjahr. Wie Ende März 2020 entfielen auch Ende April zwei Drittel des Anstiegs auf Arbeitnehmer_innen aus dem Tourismus, der Bauwirtschaft, aus Handelsunternehmen und aus dem Bereich der Arbeitskräfteüberlassung. Hier zeigt sich, dass sowohl männer- als auch frauendominierte Wirtschaftsbereiche von der Krise betroffen sind. Ohne Kurzarbeitsmodell wäre die Erwerbsarbeitslosigkeit noch um ein vielfaches stärker angestiegen.

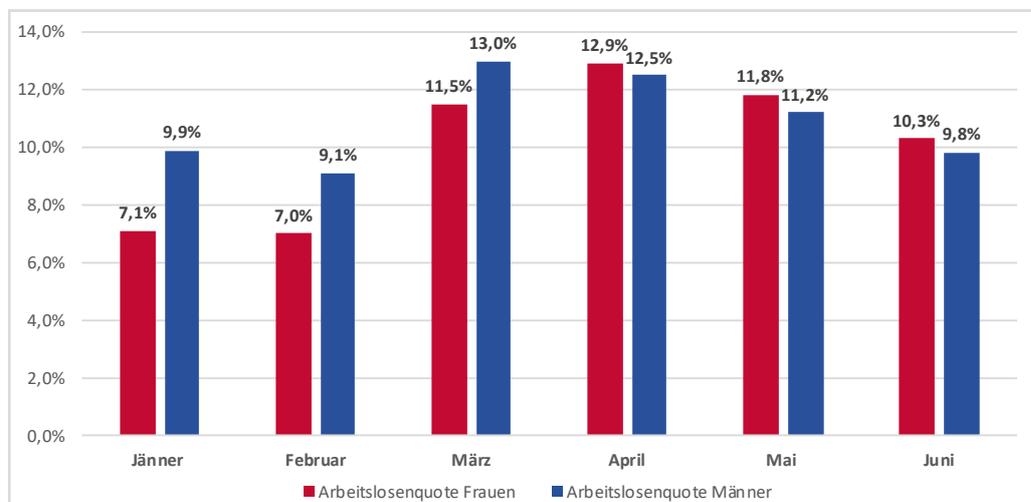
Grafik S2 Frauenanteil ÖNACE Wirtschaftsbereiche im Monat April 2020



Quelle: DWH/AMB/ unselbständig Aktivbeschäftigte nach Branche, Abfrage 12.05.2020

Zusätzlich kommt es seit April zu einer Trendwende bei der Arbeitslosenquote: Bis zur Krise (einschließlich März) war die Arbeitslosenquote der Frauen niedriger als jene der Männer. Seit April ist Arbeitslosenquote der Frauen höher als die der Männer (April F: 12,9%, M: 12,5%; Mai F: 11,8%, M: 11,2%; Juni F:10,3%, M:9,8%).

Grafik S3 Verlauf der Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern seit Jänner 2020

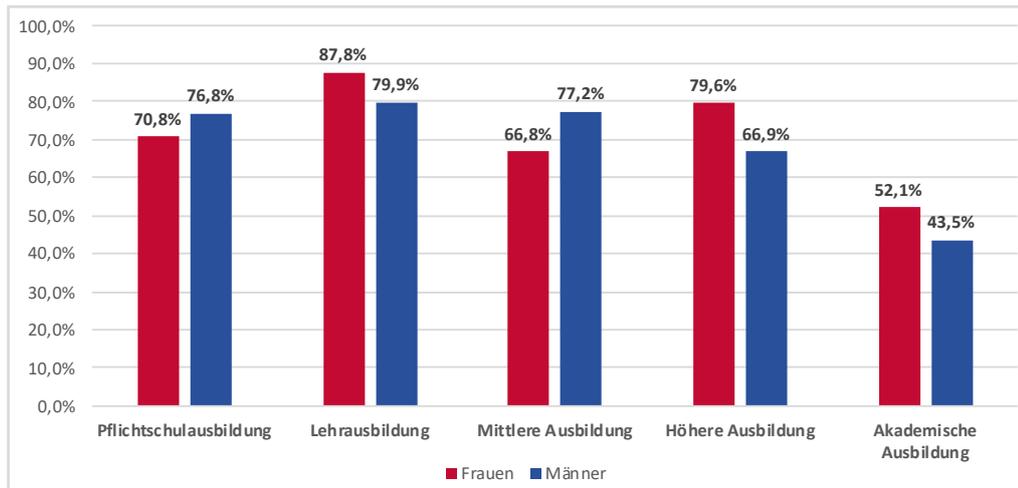


Quelle: AMS DWH/AMB/Unselbständig Aktivbeschäftigte, Arbeitslose und Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Monat März, Abfrage 05.05.2020

Weiters gab es im Monat April einen eklatanten Anstieg bei der Erwerbsarbeitslosigkeit von Wiedereinsteigerinnen² um **45 Prozent im Vergleich zum Vorjahr**. Besonders drastisch war der Anstieg in den westlichen Bundesländern (Salzburg: +74,4%, Tirol: +71,2% und Vorarlberg 64,2% im Vergleich zum Vorjahresmonat). (siehe Tabelle 3)

Die Erwerbsarbeitslosigkeit von Arbeitnehmer_innen aller Ausbildungsniveaus steigt. Besonders auffallend ist jedoch die Tatsache, dass die Erwerbsarbeitslosigkeit bei höher qualifizierten Frauen im Vergleich zum Vorjahres-Monat deutlich stärker anstieg als bei Männern.

Grafik S4 Anstieg der Erwerbsarbeitslosigkeit bei Frauen und Männern im Monat April 2020 im Vergleich zum Vorjahres-Monat



Quelle: DWH AMB/ AL-Bestand 2017-laufend, Abfrage 05.05.2020

Die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern wirkt sich nicht nur auf das Lebenseinkommen und die Alterssicherung aus, sondern auch auf die Versicherungsleistung Arbeitslosengeld aus. 2019 erhielten Frauen **um 15,9 Prozent weniger Arbeitslosengeld** (29,7 Euro/Tag) als Männer (35,3 Euro/Tag). Es kann daher davon ausgegangen werden, dass Frauen, die während der Krise plötzlich erwerbsarbeitslos wurden, weniger Arbeitslosengeld bekommen als Männer und daher schlechter sozial abgesichert sind.

² Wiedereinsteigerinnen sind laut AMS Definition Frauen, die seit Kinderbetreuungsgeld (KBG)-Bezug keine in Summe (Volumen) über 365 Tage dauernde Beschäftigungen über der Geringfügigkeitsgrenze ausgeübt haben.

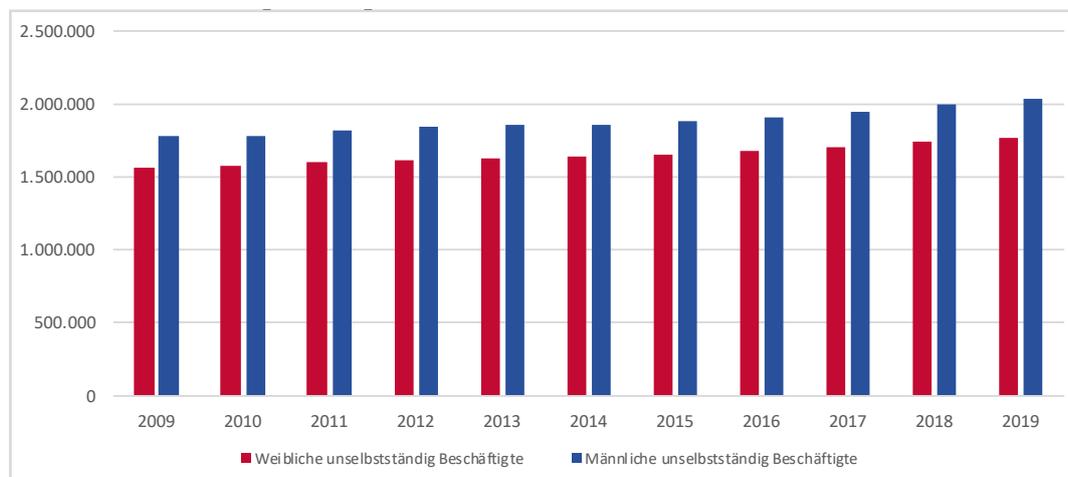
1. Beschäftigung

1.1 Geschlechterverteilung bei den unselbständig Beschäftigten

Erwerbsarbeitslosigkeit ist weder ein individuelles Problem, noch ein von wirtschaftlichen Entwicklungen abgekapseltes Phänomen. Deshalb bedarf es bei der Analyse von Erwerbsarbeitslosigkeit immer auch einer Analyse der Beschäftigungssituation am österreichischen Arbeitsmarkt.

Der Arbeitsmarkt war im Jahr 2019 – wie auch im Vorjahr – durch einen Anstieg der Beschäftigung gekennzeichnet. 2019 zählte der Hauptverband der Sozialversicherungsträger durchschnittlich **3.797.304** (2018 3.741.484) **unselbständige Beschäftigungsverhältnisse**³. Der **Frauenanteil** ist im Vergleich zum Vorjahr um 0,3 Prozentpunkte gestiegen und liegt 2019 bei **46,4 Prozent**. Der 10- Jahres- Vergleich zeigt, dass der Frauenanteil an Beschäftigung konstant niedriger ist als der Männeranteil: (siehe Tabelle 4)

Grafik 1.1.1 Unselbständig beschäftigte Frauen und Männer 2009 bis 2019



Quelle: DWH/AMB/ unselbständig Beschäftigte, Arbeitslose und Arbeitslosenquoten nach Bundesländern, Abfrage 22.07.2020

In allen Bundesländern gab es einen Zuwachs der Beschäftigung. Bei den Männern (+1,7 Prozent) stieg die Beschäftigung stärker an als bei Frauen (1,3 Prozent).

Bei Betrachtung der Bundesländer gab es – wie auch schon im Jahr zuvor – in keinem Bundesland einen Rückgang der Beschäftigtenzahl. In fast allen Bundesländern – mit Ausnahme von Vorarlberg und Burgenland – gab es einen stärkeren Anstieg der Beschäftigung bei Männern. Den stärksten Zuwachs an Beschäftigung bei Männern gab es in Wien (+2,3 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr) und bei den Frauen im Burgenland (+1,7 Prozentpunkte). (siehe Tabelle 5)

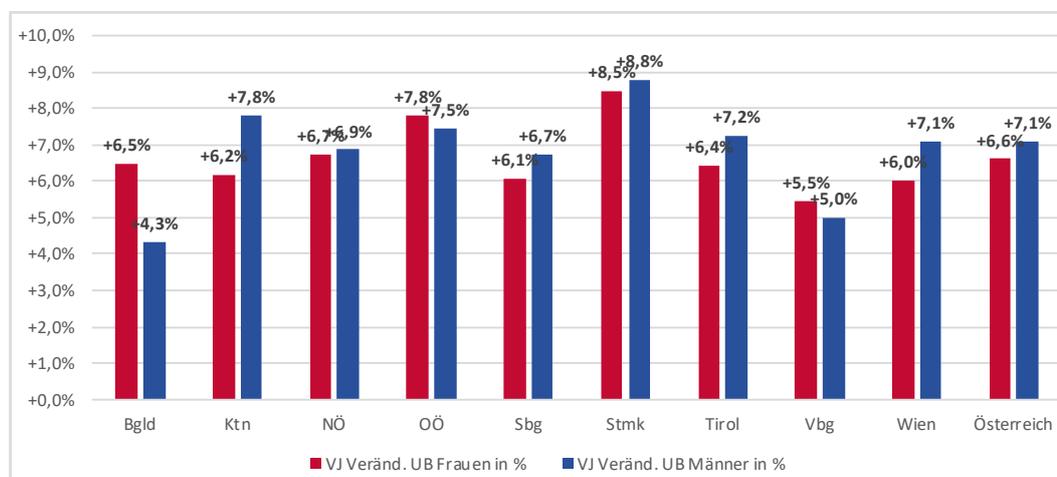
³ Jahresdurchschnitt 2019

1.2 Beschäftigte Frauen und Männer mit Migrationshintergrund (1. und 2. Generation)⁴

Auch bei Personen mit Migrationshintergrund – sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen - stieg 2019 die Beschäftigung im Vergleich zum Vorjahr österreichweit durchschnittlich um 6,9 Prozent an. Vergleicht man den Anstieg an Beschäftigung im Vergleich zum Vorjahr, fiel der Anstieg bei den Frauen mit Migrationsgeschichte (+6,6 Prozent) jedoch geringer aus, als bei den Männern (+7,1 Prozent). Der Frauenanteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen und lag 2019 bei 42,6 % (2018: 41,8 Prozent).

Wie auch im Jahr zuvor stieg die Beschäftigung der Frauen mit Migrationshintergrund im Bundesland Steiermark mit 8,5 Prozent am stärksten an, gefolgt vom Bundesland Oberösterreich mit 7,8 Prozent. (siehe Tabelle 6)

Grafik 1.2.1 Veränderung der Beschäftigung von Frauen und Männern mit MIG im Vergleich zum Vorjahr in %



Quelle: DWH/AMB/ unselbständig Beschäftigte, Arbeitslose und Arbeitslosenquoten nach Bundesländern, Abfrage 19.07.2019

⁴ Statistische Definition Migrationshintergrund der 1. und 2. Generation: Personen, die eine ausländische Staatsbürger_innenschaft haben oder in der Vergangenheit hatten, bzw. deren Eltern eine ausländische Staatsbürger_innenschaft haben oder hatten, zählen als Personen mit Migrationshintergrund.

Personen, bei denen in den AMS- bzw. HV-Daten (irgendwann in der Vergangenheit oder noch gültig) eine ausländische Staatsbürger_innenschaft gefunden wird, zählen als „Migrationshintergrund (1. Gen.)“, unabhängig davon, ob sie derzeit eine österreichische Staatsbürger_innenschaft besitzen oder nicht. Personen, die (als Kind) bei einer dieser Personen mitversichert sind, zählen als „Migrationshintergrund (2. Gen.)“. Ist das Kind im Zeitverlauf ab 2007 bei mehreren Hauptversicherten mitversichert, dann müssen alle diese Hauptversicherten einen Migrationshintergrund aufweisen, damit die mitversicherte Person als Migrationshintergrund, 2. Generation gewertet wird. Nachdem Mitversichertendaten erst ab 2007 verfügbar sind, sind die Personen 2. Generation untererfasst und diese Gruppe nimmt laufend zu. Personen deren Mitversicherung bei den Eltern also bereits vor 2007 geendet hat, können somit nicht als MIG der 2. Generation erkannt werden.

1.3 Analyse der Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlecht

Laut Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria⁵, ist die **Teilzeitquote** mit 28,0 Prozent im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (2018: 28,2 Prozent). Bei Frauen nahm die Bedeutung von Teilzeitarbeit im Jahresvergleich geringfügig zu (+0,2 Prozentpunkte), bei Männern nahm sie etwas ab (-0,5 Prozentpunkte): **47,7 Prozent** der unselbstständigen Frauen waren 2019 teilzeitbeschäftigt. Das bedeutet, dass **fast jede zweite unselbstständig beschäftigte Frau in Österreich teilzeitbeschäftigt** ist. Bei Männern stellt sich das Bild völlig anders dar: Nur 10,7 Prozent der unselbstständig beschäftigten Männer waren 2019 teilzeitbeschäftigt.

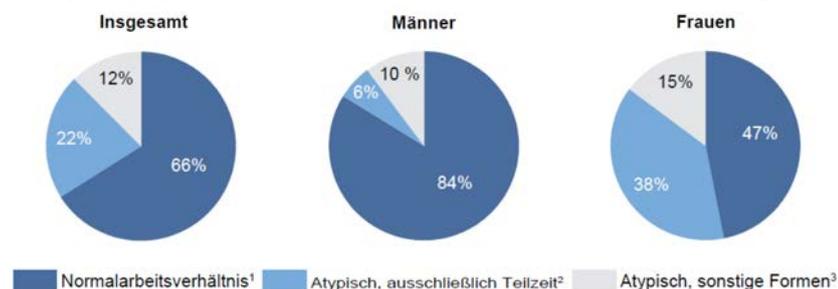
Diese Entwicklung der Frauenbeschäftigung kann nicht losgelöst von den generellen Dynamiken und Entwicklungen am Arbeitsmarkt betrachtet werden, denn der Arbeitsmarkt produziert immer mehr **prekäre und atypische Beschäftigungsverhältnisse**: Im Jahr 2019 gab es um 235.700 Teilzeitbeschäftigte (2019: 1.221.400) und um 137.000 Vollzeitbeschäftigte (2019: 3.133.600) mehr als im Jahr 2009.

Die Zahlen der „Arbeitsmarktstatistiken 2019“⁶ der Statistik Austria geben hier einen guten Überblick: „Gut ein Drittel der unselbstständig Erwerbstätigen war 2019 atypisch beschäftigt. Atypische Beschäftigung wird üblicherweise in Gegenüberstellung mit einem Normalarbeitsverhältnis definiert. Ein Normalarbeitsverhältnis ist durch unbefristete Vollzeit-Beschäftigung und umfassende sozialrechtliche Absicherung gekennzeichnet. In der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung werden folgende Formen atypischer Beschäftigung in der Haupttätigkeit von unselbstständig Erwerbstätigen erfasst: ausschließliche Teilzeitarbeit mit mind. 12 Stunden wöchentlicher Normalarbeitszeit (825.200), Befristungen ohne Lehre (227.800), Geringfügige Beschäftigung (179.400), Leiharbeit (87.200) und freie Dienstverträge (25.800). Die unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung schließen einander nicht aus. Eine Person kann in ihrer Haupttätigkeit beispielsweise sowohl befristet als auch geringfügig beschäftigt sein. Für die Darstellung der Gesamtgruppe der atypisch Beschäftigten, werden diese Überschneidungen herausgerechnet, um Doppelzählungen zu umgehen.“

Während **83,9⁷ Prozent der Männer** in Normalarbeitsverhältnissen unselbstständig erwerbstätig sind, sind nur **46,9 Prozent der Frauen** in Normalarbeitsverhältnissen unselbstständig erwerbstätig. Während 53 Prozent der unselbstständig Beschäftigten Frauen atypisch beschäftigt sind (entweder Teilzeit oder sonstige Formen – siehe Grafik), sind Männer nur zu 16 Prozent atypisch unselbstständig beschäftigt. Diese Beschäftigungsformen sind meist nicht existenzsichernd, führen zum Gender Pay Gap und im Alter zum Gender Pension Gap.

Grafik 1.3.1 Unselbstständig Erwerbstätige nach Beschäftigungsform in der Haupttätigkeit, Jahresdurchschnitt 2019

Employees by employment status (standard, non-standard) in the main job



Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt über alle Wochen). - Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz-, Zivildienstler. - ILO-Konzept. - ¹ Unbefristete Anstellung auf Vollzeitbasis (kein Leih- bzw. Zeitarbeitsverhältnis oder freier Dienstvertrag). - ² Alle unselbstständig Erwerbstätigen, die ausschließlich aufgrund ihrer Teilzeiterwerbstätigkeit (ab 12h/Woche) als atypisch beschäftigt gelten. - ³ Unselbstständig Erwerbstätige auf die zumindest eine atypische Beschäftigungsform (freier Dienstvertrag, Leih- bzw. Zeitarbeitsverhältnis, geringfügige Beschäftigung unter 12h/Woche, Befristung) außer der ausschließlichen Teilzeitarbeit zutrifft.

Quelle: Grafik entnommen aus dem Bericht Arbeitsmarktstatistiken 2019, S.35, Statistik Austria

⁵ Quelle: Statistik Austria „Arbeitsmarktstatistiken 2019“, S. 30

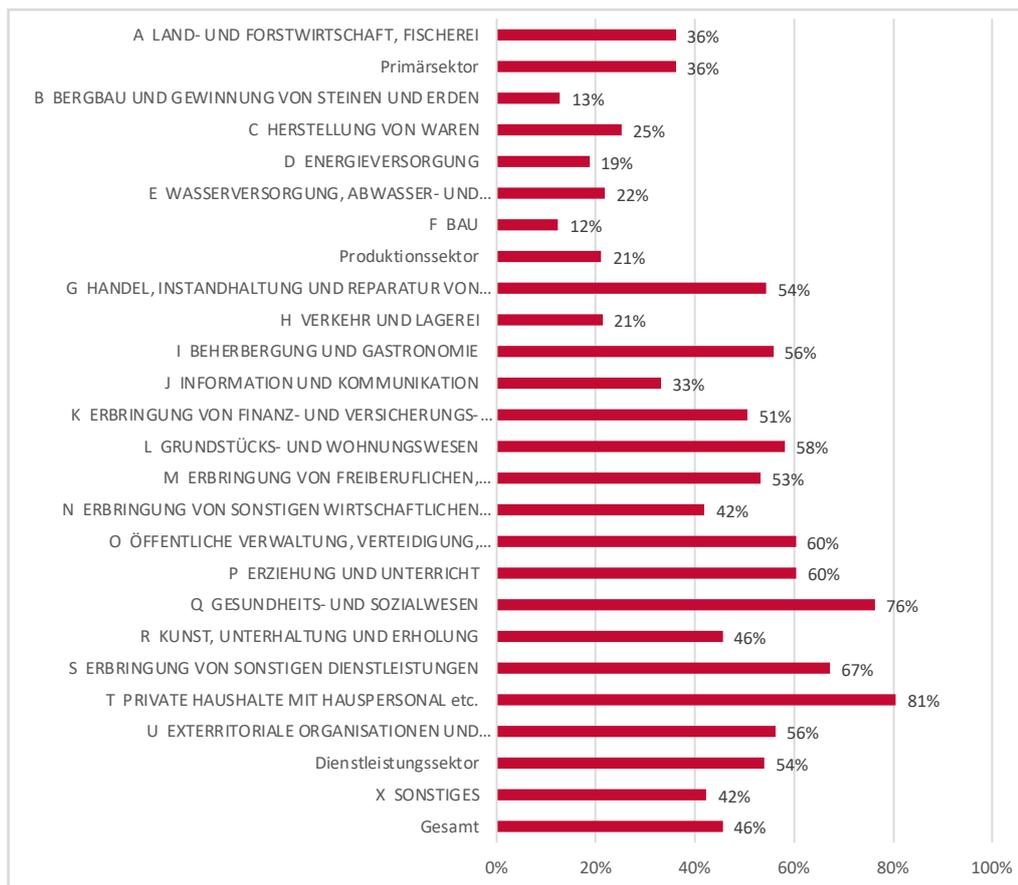
⁶ Quelle: Statistik Austria „Arbeitsmarktstatistiken 2019“, S. 34

⁷ Quelle: Statistik Austria „Arbeitsmarktstatistiken 2019“, S. 34-35

1.4 Geschlechterteilung am Arbeitsmarkt

Die geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarkts in verschiedenen Branchen („horizontale Segregation“) ist eines der hartnäckigsten arbeitsmarktpolitischen Phänomene. Dies ist aus gleichstellungspolitischer Perspektive deshalb problematisch, weil in Branchen mit hohen Männeranteilen im Schnitt höhere Einkommen und bessere Aufstiegschancen erzielt werden.

Grafik 1.4.1 Frauenanteil in den ÖNACE-Wirtschaftsabschnitten im Jahr 2019 in %



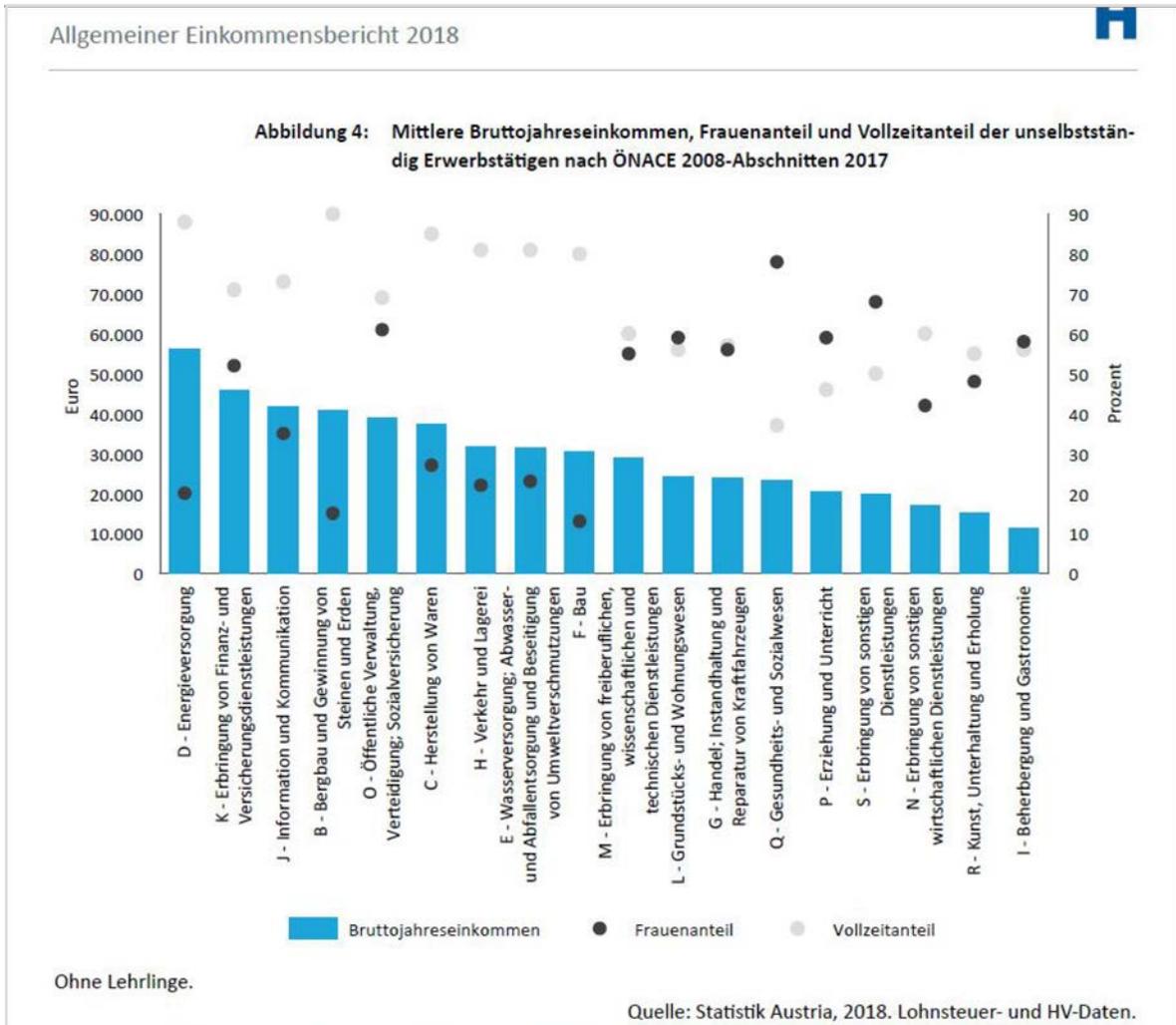
Quelle: DWH/AMB/ unselbständig Aktivbeschäftigte nach Branche, Abfrage 12.05.2020

Den niedrigsten Frauenanteil gab es - wie in den letzten Jahren auch - in den Bereichen „Bau“ (12 Prozent) und „Bergbau“ (13 Prozent, aber auch in den Branchen „Energieversorgung“ (19 Prozent) und „Wasserversorgung“ (22 Prozent). Die Berufe in diesen Branchen sind mit Handwerk und Technik verbunden und stark männlich dominiert.

Umgekehrt lag der höchste Anteil von Frauen in den Bereichen „Private Haushalte“ (81 Prozent), „Gesundheit und Sozialwesen“ (76 Prozent) und „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ (67 Prozent). Hier zeigt sich, dass die Berufsausübung in Österreich immer noch entlang von Geschlechterstereotypen stattfindet.

Wie der allgemeine Einkommensbericht des Rechnungshofs von 2018 (der aktuelle Bericht ist noch nicht erschienen) zeigt, sind die mittleren Bruttojahreseinkommen in den frauendominierten Bereichen deutlich geringer als jene der männerdominierten Bereiche:

Grafik 1.4.2 Mittlere Bruttojahreseinkommen, Frauenanteil und Vollzeitanteil der unselbstständig Erwerbstätigen nach ÖNACE 2008 - Abschnitten 2017



Quelle: Grafik entnommen aus dem Allgemeinen Einkommensbericht 2018, Rechnungshof

2. Erwerbsarbeitslosigkeit⁸

2019 waren **898.923 Personen**⁹ (2018: 918.119) in Österreich von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffen. Der **Frauenanteil lag hier bei 43,8 Prozent** und damit unter dem Frauenbeschäftigungsanteil von 46,4 Prozent. Die Betroffenheit an Erwerbsarbeitslosigkeit ist wie in den Jahren zuvor sowohl bei Frauen als auch bei Männern zurückgegangen, **bei den Männern ist sie mit 2,5% deutlicher stärker gesunken** (-4,7 Prozentpunkte) als bei Frauen (-1,6 Prozent). (siehe Tabelle 7)

2019 waren deutlich weniger Menschen von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffen als im Jahr zuvor.

2.1 Arbeitslosenquote¹⁰

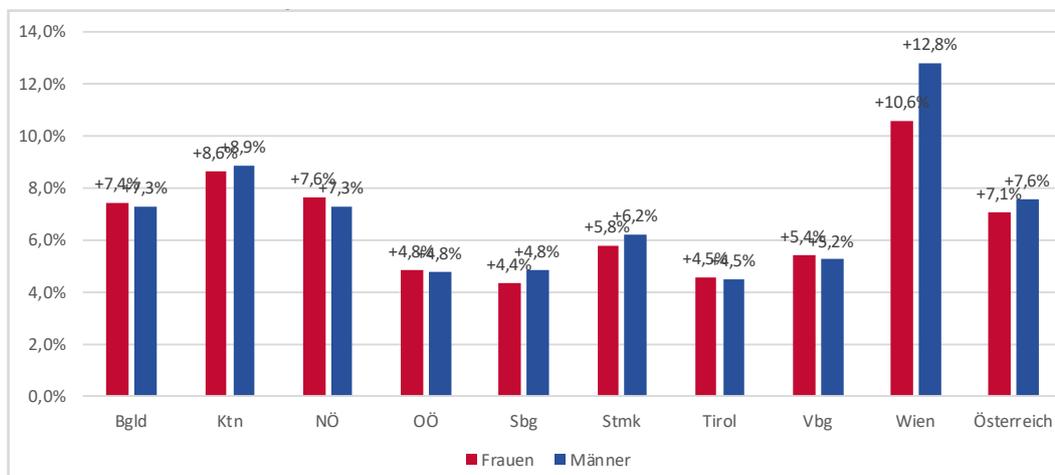
Die **Arbeitslosenquote 2019** in Österreich betrug **7,4 Prozent** (2018: 8,0 Prozent). Das vierte Jahr in Folge konnte ein Rückgang der Erwerbsarbeitslosigkeit in Österreich beobachtet werden. Das Geschlechterverhältnis bei der Arbeitslosenquote hat sich hingegen nicht verändert: Die **Frauenerwerbsarbeitslosigkeit** lag mit einer Quote von **7,1 Prozent** (-0,4 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr) unter jener der **Männer mit 7,6 Prozent** (-0,8 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr). Trotz des generellen Rückgangs der Arbeitslosenquote ging sie bei den Männern stärker zurück als bei den Frauen.

Die Arbeitslosenquote ist 2019 sowohl bei Frauen als auch bei Männern gesunken. Jedoch sank sie bei Männern stärker als bei Frauen.

Betrachtet man die Arbeitslosenquote geschlechtsspezifisch nach Bundesland liegen die Bundesländer Wien und Kärnten sowohl bei Frauen als auch bei Männern über dem Bundesdurchschnitt.

Deutlich unter dem Bundesdurchschnitt liegen die westlichen Bundesländer Vorarlberg, Tirol, Salzburg, aber auch die Bundesländer Steiermark und Oberösterreich. Wie bereits Jahre zuvor, war die Arbeitslosenquote sowohl bei Frauen als auch bei Männern in Wien mit Abstand am höchsten. Den größten Gap bei der Arbeitslosenquote zwischen Frauen und Männern gab es ebenfalls in Wien mit 2,2 Prozentpunkten Differenz.

Grafik 2.1.1 Arbeitslosenquoten nach Bundesländern und Geschlecht 2019



Quelle: AMS DWH/AMB/Unselbständig Aktivbeschäftigte, Arbeitslose und Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Abfrage 12.05.2020

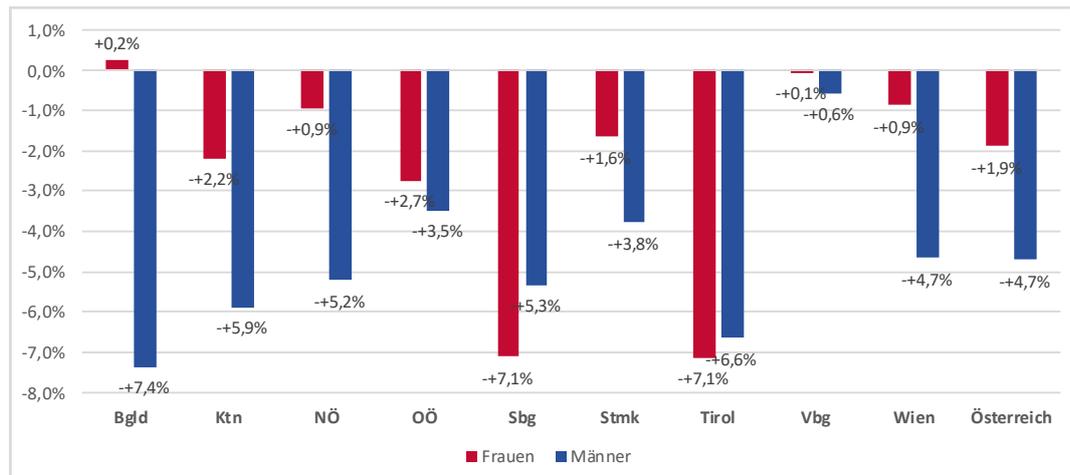
Den stärksten Rückgang verzeichneten die Arbeitslosenquoten von Frauen in den westlichen Bundesländern Salzburg und Tirol (beide um -7,1 Prozentpunkte), von Männern im Burgenland (-7,4 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr) und in Tirol (-6,6 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr).

⁸ Mit diesem Begriff möchten wir sichtbar machen, dass auch unbezahlte Arbeit, die nach wie vor hauptsächlich Frauen leisten, Arbeit ist. Hier wird in Folge von Erwerbsarbeitslosigkeit gesprochen – also vom Fehlen der bezahlten Erwerbsarbeit.

⁹ Betroffenheitskonzept: Erfasst werden alle Personen, die im Laufe eines Kalenderjahres zumindest einen Tag lang beim AMS arbeitslos vorgemerkt waren.

¹⁰ (Register-)Arbeitslosenquote: Anteil der beim AMS vorgemerkten erwerbsarbeitslosen Personen am unselbstständigen Arbeitskräftepotential (erwerbsarbeitslose Personen und unselbstständig Beschäftigte)

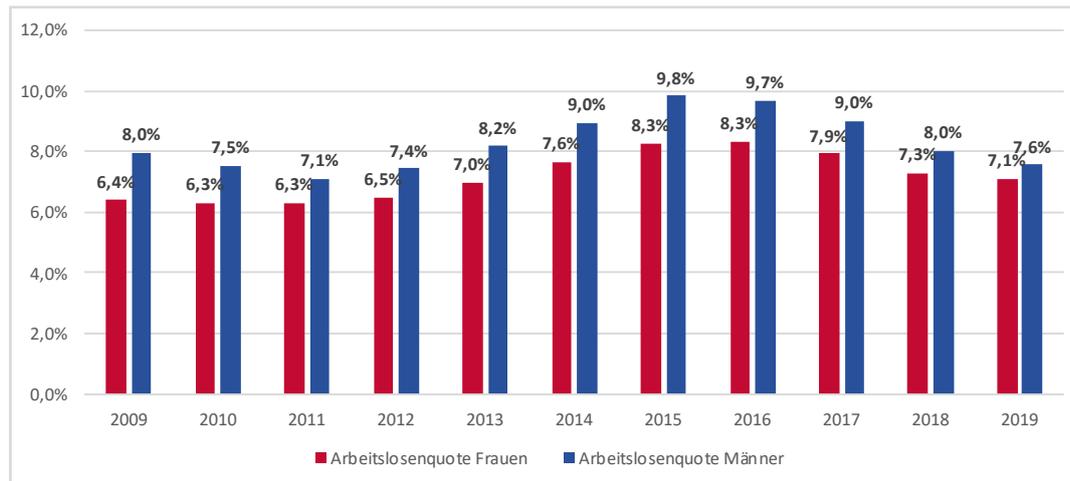
Grafik 2.1.2 Veränderung der Arbeitslosigkeit von Frauen und Männer 2019/2018 in %



Quelle: AMS DWH/AMB/Unselbständig Aktivbeschäftigte, Arbeitslose und Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Abfrage 12.05.2020

Die Grafik zur Geschlechterverteilung bei der **Arbeitslosenquote im 10-Jahresvergleich** zeigt, dass sich die Arbeitslosenquote von Frauen und Männern immer mehr annähert.

Grafik 2.1.3 10 Jahresverlauf der Arbeitslosenquoten nach Geschlecht 2009-2019



Quelle: AMS DWH/AMB/Unselbständig Aktivbeschäftigte, Arbeitslose und Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Abfrage 12.05.2020

2.2 Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund (MIG)¹¹

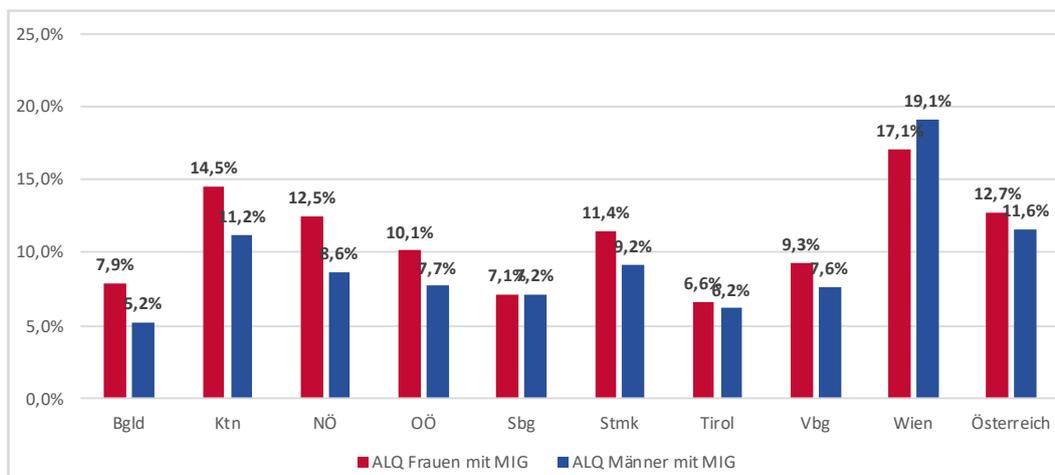
Die **Arbeitslosenquote von Personen mit Migrationshintergrund** betrug 2019 **12,1 Prozent** und ist im Vergleich zum Vorjahr um 0,7 Prozentpunkte gesunken. Während die Arbeitslosenquote bei allen arbeitslos gemeldeten Männern höher ist (7,6 Prozent) als die aller arbeitslos gemeldeten Frauen (7,1 Prozent), ist die Arbeitslosenquote von Frauen mit MIG im Durchschnitt höher als bei Männern mit MIG (Frauen 12,7 Prozent; Männer 11,6 Prozent). **Das bedeutet, dass Frauen mit Migrationshintergrund stärker von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffen sind.**

Am geringsten sank die Arbeitslosenquote sowohl bei Frauen als auch bei Männern mit Migrationshintergrund in Vorarlberg mit -0,2 Prozentpunkten. Am stärksten sank die Arbeitslosenquote bei Frauen mit MIG in Tirol (-0,8 Prozentpunkte), bei Männern mit MIG in Wien (-1,5 Prozentpunkte) und in Kärnten (-1,0 Prozentpunkt). (siehe Tabelle 8)

Betrachtet man die Arbeitslosenquoten bei Personen mit MIG geschlechtsspezifisch nach Bundesland ist die **Arbeitslosenquote bei Frauen mit MIG** in den Bundesländern **Wien (17,1 Prozent)** und **Kärnten (14,5 Prozent)** deutlich höher als im **Bundesdurchschnitt**. Bei den **Männern mit MIG** ist die **Arbeitslosenquote in Wien (19,1 Prozent)** deutlich höher als im **Bundesdurchschnitt**.

Deutlich unter dem Bundesdurchschnitt der Frauen mit MIG liegen die Bundesländer Vorarlberg, Tirol, Salzburg und das Burgenland. Wie in den Jahren zuvor war die Arbeitslosenquote der Personen mit MIG in Wien am höchsten, gefolgt von Kärnten. Den größten Gap bei der Arbeitslosenquote zwischen Frauen und Männern mit MIG gab es in Niederösterreich mit 3,9 Prozentpunkten Differenz.

Grafik 2.2.1 Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern mit MIG nach Bundesländern 2019



Quelle: AMS, DWH Sonderauswertung, Abfrage 12.05.2020

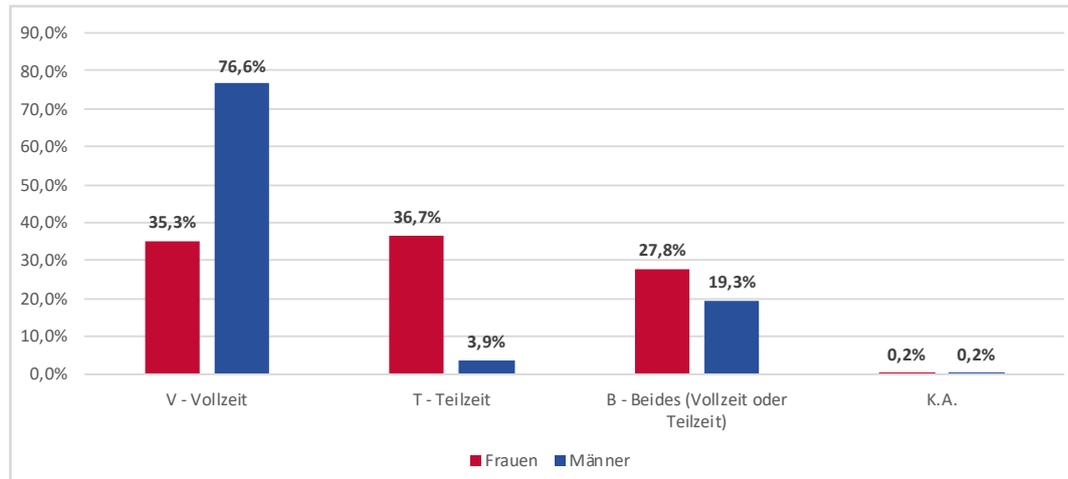
¹¹ Statistische Definition Migrationshintergrund der 1. und 2. Generation: Personen, die eine ausländische Staatsbürger_innenschaft haben oder in der Vergangenheit hatten, bzw. deren Eltern eine ausländische Staatsbürger_innenschaft haben oder hatten, zählen als Personen mit Migrationshintergrund.

Personen, bei denen in den AMS- bzw. HV-Daten (irgendwann in der Vergangenheit oder noch gültig) eine ausländische Staatsbürger_innenschaft gefunden wird, zählen als „Migrationshintergrund (1. Gen.)“, unabhängig davon, ob sie derzeit eine österreichische Staatsbürger_innenschaft besitzen oder nicht. Personen, die (als Kind) bei einer dieser Personen mitversichert sind, zählen als „Migrationshintergrund (2. Gen.)“. Ist das Kind im Zeitverlauf ab 2007 bei mehreren Hauptversicherten mitversichert, dann müssen alle diese Hauptversicherten einen Migrationshintergrund aufweisen, damit die mitversicherte Person als Migrationshintergrund, 2. Generation gewertet wird. Nachdem Mitversichertendaten erst ab 2007 verfügbar sind, sind die Personen 2. Generation untererfasst und diese Gruppe nimmt laufend zu. Personen deren Mitversicherung bei den Eltern also bereits vor 2007 geendet hat, können somit nicht als MIG der 2. Generation erkannt werden.

2.3 Verteilung der Arbeitszeitwünsche von erwerbsarbeitslosen Frauen und Männern

Wie bereits im Kapitel 1 zur Beschäftigung ausgeführt, gibt es eine geschlechtsspezifische Verteilung der bezahlten Arbeitszeit. So ähnlich verhält es sich auch bei der Jobsuche: Beim AMS vorgemerkte Frauen suchen deutlich öfter nach Teilzeitstellen als Männer: **Während 76,6 Prozent der Männer Vollzeitstellen und nur etwa vier Prozent Teilzeitstellen suchen, suchen Frauen am häufigsten nach Teilzeitstellen und geben öfter an offen für beides zu sein.**

Grafik 2.3.1 Arbeitslose Frauen und Männer nach Wunsch des Beschäftigungsausmaßes 2019



Quelle: DWH AMB/ AL-Bestand 2017-laufend, Abfrage 04.05.2020

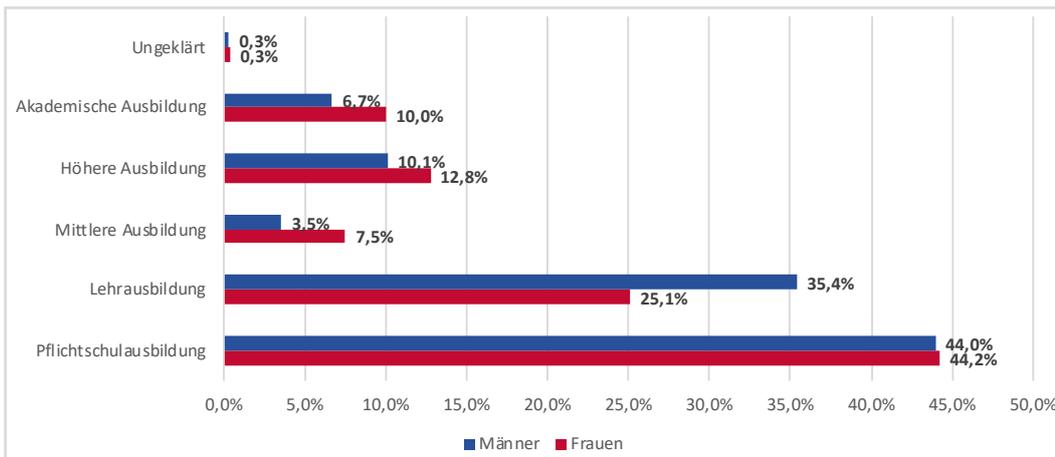
2.4 Bildungsabschlüsse von erwerbsarbeitslosen Frauen und Männern

Bildung und Qualifizierung fungieren nach wie vor als wichtige Präventionsstrategien gegen Erwerbsarbeitslosigkeit.

44,1 Prozent aller erwerbsarbeitslos gemeldeten Personen beim AMS haben als Ausbildung maximal einen Pflichtschulabschluss (2018: 44,2 Prozent). Davon hatten 13,2 Prozent keinen Pflichtschulabschluss. Differenziert nach Geschlecht zeigt sich, dass mehr Frauen (13,8 Prozent) keinen Pflichtschulabschluss haben als Männer (12,7 Prozent). Im Vergleich zum Anteil der Personen mit Pflichtschulabschluss in der österreichischen Bevölkerung (18,2 Prozent¹²), ist der Anteil an erwerbsarbeitslos gemeldeten Personen mit maximal Pflichtschulabschluss besonders hoch. Diese Gruppe trägt das größte Risiko erwerbsarbeitslos zu werden.

¹² Bildungsstand der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren; Statistik Austria, Bildung in Zahlen 2017/18, S. 94

Grafik 2.4.1 Vorgemerkte Arbeitslose nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Geschlecht 2019



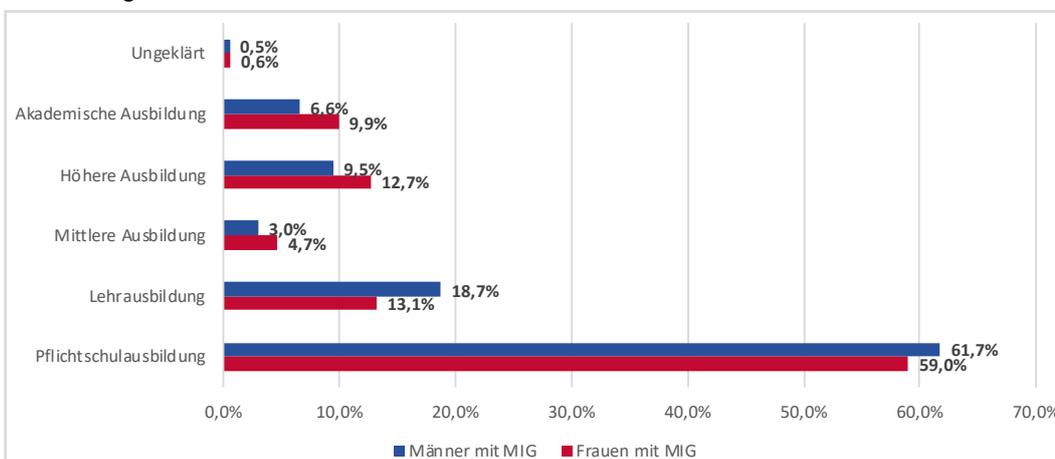
Quelle: DWH AMB/ AL-Bestand 2017-laufend, Abfrage 04.05.2020

44,2 Prozent der erwerbsarbeitslos gemeldeten Frauen hatten maximal Pflichtschulabschluss (-0,3 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr). **25,1 Prozent** der Frauen besaßen einen **Lehrabschluss**, **7,5 Prozent** hatten eine **mittlere Ausbildung**, **12,8 Prozent** eine **höhere Ausbildung** abgeschlossen und **10,0 Prozent** waren **Akademikerinnen**. Der Anteil an höher gebildeten erwerbsarbeitslosen Frauen steigt jedes Jahr stetig. Bei den erwerbsarbeitslosen Frauen kommt es zu einer stärkeren Polarisierung bei den Bildungsabschlüssen als bei den Männern. Die Erwerbsarbeitslosigkeit ist bei Männern mit Lehrabschluss deutlich höher als die der Frauen, während mehr höher gebildete Frauen von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffen sind als Männer. Obwohl Frauen insgesamt deutlich höher gebildet sind, sind sie in diesem Bildungssegment deutlich stärker von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffen.

Bildungsabschlüsse von erwerbsarbeitslosen Personen mit Migrationshintergrund

Fast zwei Drittel (60,5 Prozent) der Erwerbsarbeitslosen mit MIG haben maximal Pflichtschulabschluss. Davon hatten 18,0 Prozent keinen Pflichtschulabschluss. Differenziert nach Geschlecht zeigt sich, dass **deutlich mehr Frauen mit MIG (19,4 Prozent) keinen Pflichtschulabschluss haben als Männer mit MIG (16,8 Prozent)**. Andererseits sind auch deutlich mehr akademische Frauen mit MIG von Arbeitslosigkeit betroffen (9,9 Prozent) als akademische Männer mit MIG (6,6 Prozent). Personen mit MIG benötigen daher umso mehr arbeitsmarktpolitische Förderung, um einer qualifizierten Arbeit nachgehen zu können.

Grafik 2.4.2 Vorgemerkte Arbeitslose mit MIG nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Geschlecht 2019

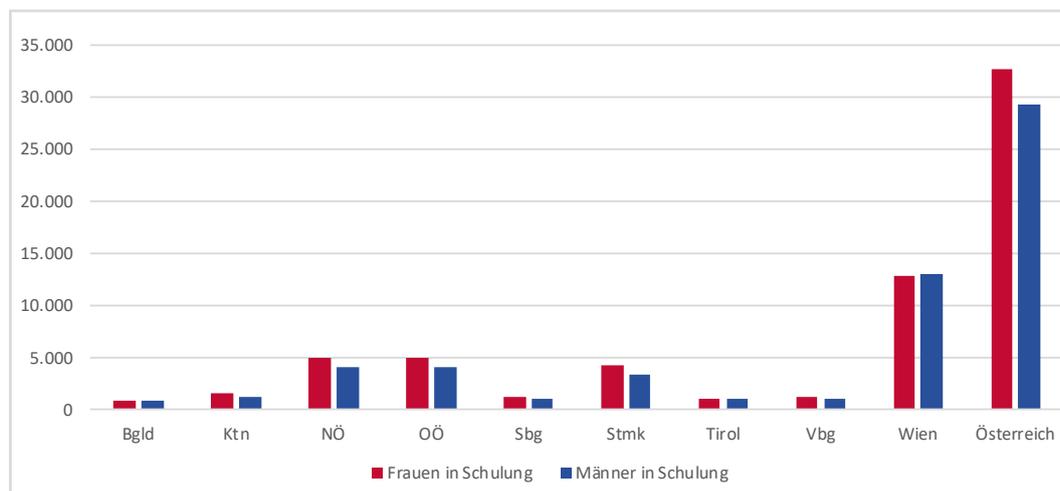


Quelle: DWH AMB/ AL-Bestand 2017-laufend, Abfrage 04.05.2020

2.5 Personen in Schulungen¹³

2019 waren österreichweit **32.673 Frauen** (2018: 34.800) und **29.287 Männer** (2018: 33.938) (durchschnittlicher Jahresbestand¹⁴) **in AMS Schulungen**. Im Vergleich zum Vorjahr nahm die Teilnahme an Schulungen sowohl bei Frauen als auch bei Männern ab. Seit 2018 nehmen mehr Frauen als Männer an Schulungen teil.

Grafik 2.5.1 Schulungsteilnehmer_innen nach Geschlecht 2019



Quelle: DWH AMB/ amb_pst_lfd, Abfrage 04.05.2020

In fast allen Bundesländern haben mehr Frauen als Männer an Schulungen teilgenommen. In Wien und in Vorarlberg sind Frauen und Männer fast gleichauf. (siehe Tabelle 9)

2.6 Dauer der Erwerbsarbeitslosigkeit¹⁵

Frauen waren 2019 im Durchschnitt um 3 Tage (123 Tage) länger erwerbsarbeitslos als Männer (120 Tage). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Dauer der Erwerbsarbeitslosigkeit bei Frauen nur um einen Tag und bei Männern um 6 Tage zurückgegangen. Überdurchschnittlich lange sind Frauen und Männer in den Bundesländern Niederösterreich und Wien erwerbsarbeitslos. Frauen sind im Burgenland um 18 Tage länger erwerbsarbeitslos als Männer. Ohne Einstellzusage¹⁶ sind Frauen durchschnittlich 5 Tage kürzer erwerbsarbeitslos als Männer (140 Tage). (siehe Tabelle 10)

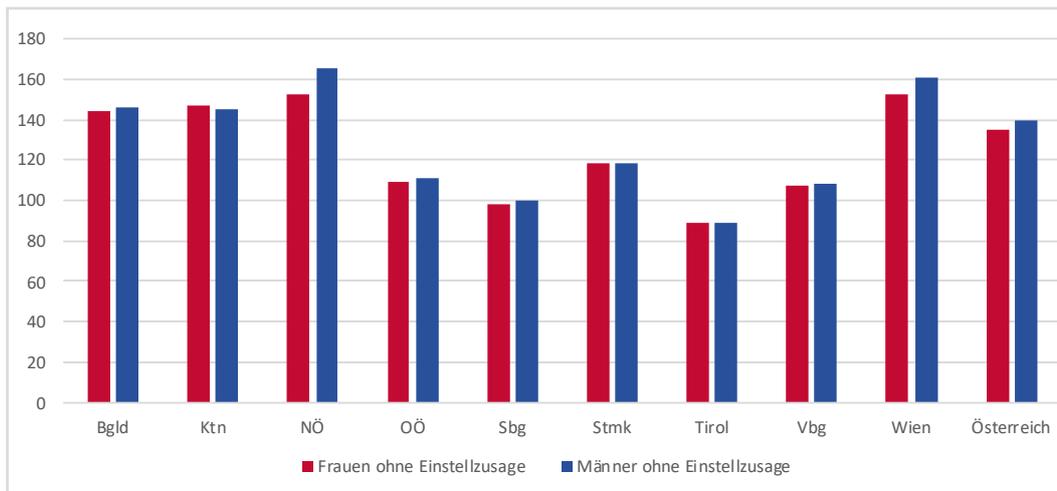
¹³ Vgl. Tabelle 10, S. 50

¹⁴ Bestand zum Stichtag. Bei Verdichtung auf Jahre wird der monatliche Durchschnittsbestand ausgewiesen.

¹⁵ Durchschnittliche Verweildauer 2019

¹⁶ Das sind jene Arbeitslose, die beim AMS als erwerbsarbeitslos gemeldet sind und noch keine Einstellzusage von einem Unternehmen haben.

Grafik 2.6.1 Durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern ohne Einstellzusage nach Bundesländern 2019

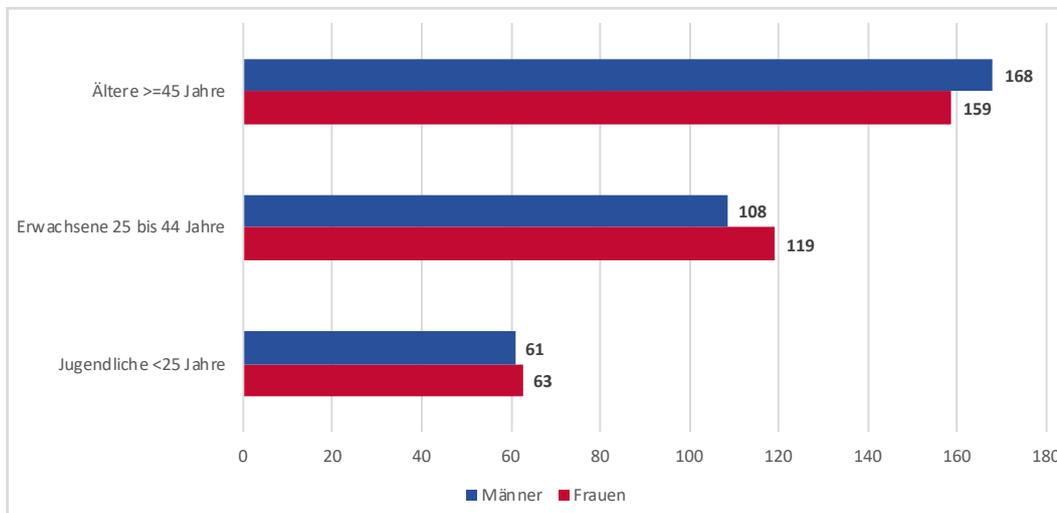


Quelle: DWH AMB/ amb_pst_lfd, Abfrage 15.05.2020

Dauer der Erwerbsarbeitslosigkeit nach Altersgruppe

Prinzipiell gilt: **Die Dauer der Erwerbsarbeitslosigkeit steigt mit dem Alter an.** 2019 waren ältere Arbeitslose durchschnittlich 164 Tage erwerbsarbeitslos (2018: 170 Tage). Jüngere Erwerbsarbeitslose unter 25 Jahren waren hingegen über 100 Tage kürzer erwerbsarbeitslos als jene über 45 Jahre.

Grafik 2.6.2 Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen und Geschlecht 2019



Quelle: DWH AMB/ amb_pst_lfd, Abfrage 15.05.2020

2019 waren junge Frauen und junge Männer unter 25 Jahre fast gleich lange erwerbsarbeitslos. Frauen im Haupterwerbsalter waren durchschnittlich um 9 Tage länger erwerbsarbeitslos als Männer in der gleichen Altersgruppe. Ältere Frauen waren mit 159 Tagen durchschnittlich 9 Tage kürzer erwerbsarbeitslos als Männer, was vermutlich mit dem unterschiedlichen Pensionsantrittsalter zusammenhängt.

3. Passive Arbeitsmarktpolitik

3.1 Leistungsbezugsquote

82,9 Prozent der beim AMS vorgemerkten Personen erhielten 2019 eine Leistung aus der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung (Leistungsbezugsquote¹⁷). Die Leistungsbezugsquote der Frauen lag mit 82 Prozent unter jener der Männer (83,7 Prozent). Damit verfügten **18 Prozent aller beim AMS als erwerbsarbeitslos gemeldeten Frauen über keine Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz.**

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Leistungsbezugsquote sowohl bei Frauen (+1,9 Prozentpunkte) als auch bei Männern (+1,8 Prozentpunkte) angestiegen. Das könnte damit zusammenhängen, dass die Berechnungsgrundlage bei der Notstandshilfe geändert wurde: Seit 1.7.2018 wird nicht mehr das Partner_inneneinkommen als Berechnungsgrundlage herangezogen. (siehe Tabelle 11)

3.2 Höhe des Arbeitslosengeldes & Notstandshilfe

Bei der Höhe des Arbeitslosengeldes und der Notstandshilfe gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede (Gender Gaps). Das liegt daran, dass Ungleichheiten, die bereits im Erwerbsleben vor der Erwerbsarbeitslosigkeit zum Tragen kommen (ungleiche Erwerbsintegration und Bezahlung von Frauen und Männern), in der Phase der Erwerbsarbeitslosigkeit fortgeführt werden. Gründe für Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sind u.a.:

- ◆ Männer kommen durchschnittlich aus besser entlohnten Branchen als Frauen
- ◆ Frauen bekommen für gleichwertige Arbeit weniger Lohn (Lohndiskriminierung)
- ◆ Männer haben höhere Aufstiegschancen als Frauen
- ◆ Männer sind weitaus weniger häufig teilzeitbeschäftigt (47,7 Prozent zu 10,7 Prozent)¹⁸
- ◆ Frauen leisten den Großteil der unbezahlten Pflege- und Sorgearbeit und verkürzen ihre Arbeitszeit ohne Lohnausgleich

Frauen erhielten **2019 um 15,9 Prozent** (2018: 16,4 Prozent) **weniger Arbeitslosengeld** (29,7 Euro/Tag) als Männer (35,3 Euro/Tag). Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Gender Gap beim Arbeitslosengeld um 0,5 Prozentpunkte verringert. **Frauen erhielten** (2018: 13,1 Prozent) **2019 um 11,3 Prozent weniger Notstandshilfe als Männer** (F: 25,2 Euro/Tag; M: 28,4 Euro/Tag). Der Gender Gap bei der Notstandshilfe konnte von 2018 auf 2019 um 1,8 Prozentpunkte verringert werden. (siehe Tabelle 12)

Wie sich die Verschränkung (Intersektion) von Geschlecht und ethnischer Herkunft auf passive Leistungen¹⁹ des AMS auswirkt, wird in der folgenden Grafiken sichtbar: **Männer ohne MIG** erhalten mit 36,8 Euro/Tag den höchsten durchschnittlichen Tagessatz beim Arbeitslosengeld. **Frauen mit MIG** erhalten im Vergleich dazu um **25 Prozent weniger Arbeitslosengeld als Männer ohne MIG** und den niedrigsten Tagessatz. Insgesamt kann festgehalten werden, dass sich das Merkmal „Frau“ stärker auf die Höhe des Leistungsbezuges auswirkt und sich in der Kombination mit der Kategorie „Migrationshintergrund“ verschärft. (siehe Tabelle 13)

2019 verringerte sich der Gender Gap bei den passiven Leistungen sowohl beim Arbeitslosengeld als auch bei der Notstandshilfe signifikant.

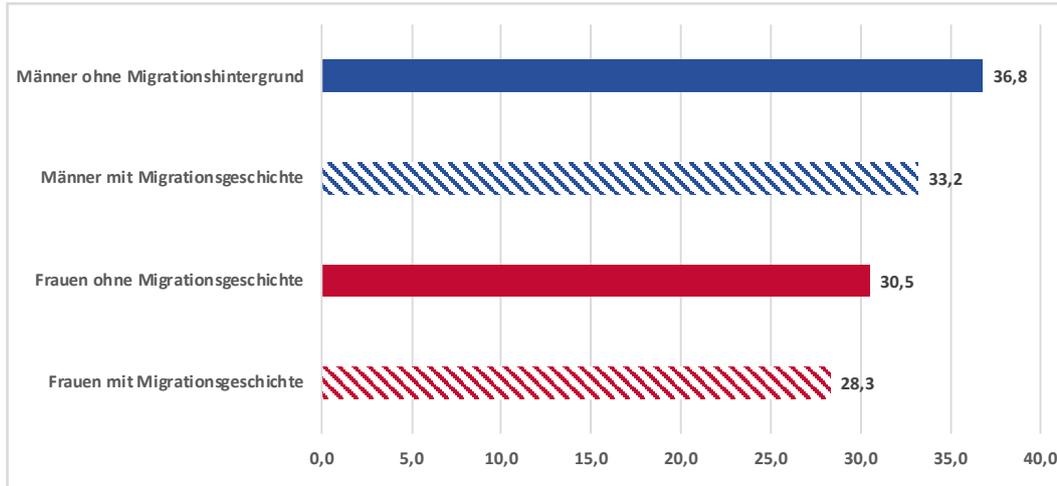
Frauen mit Migrationsgeschichte erhalten die geringste Tagessatzhöhe beim Arbeitslosengeld und bei der Notstandshilfe.

¹⁷ Leistungsbezugsquote: Leistungen in Bezug zum vorgemerkten Bestand: ALG und NH, ALG-Bezug mit Schulung, Arbeitsstiftung-Schulung, NH-Bezug mit Schulung; Quelle: AMS, DWH, SFA, Leistungsbezieher_innen nach persönlichen Merkmalen (erweitert) und DWH/AMB/PST-Auswertungen (AL-Bestand) 2017-laufend (erweitert), Abfrage 03.04.2020

¹⁸ Quelle: Statistik Austria „Arbeitsmarktstatistiken 2019“, S. 30

¹⁹ Höhe des Arbeitslosengeldes (ALG) und Notstandshilfe (NH) (Tagessatzhöhe in Euro) nach Geschlecht und Migrationshintergrund (1. Gen.), inklusive Gap zum Bezug von Männern ohne Migrationshintergrund

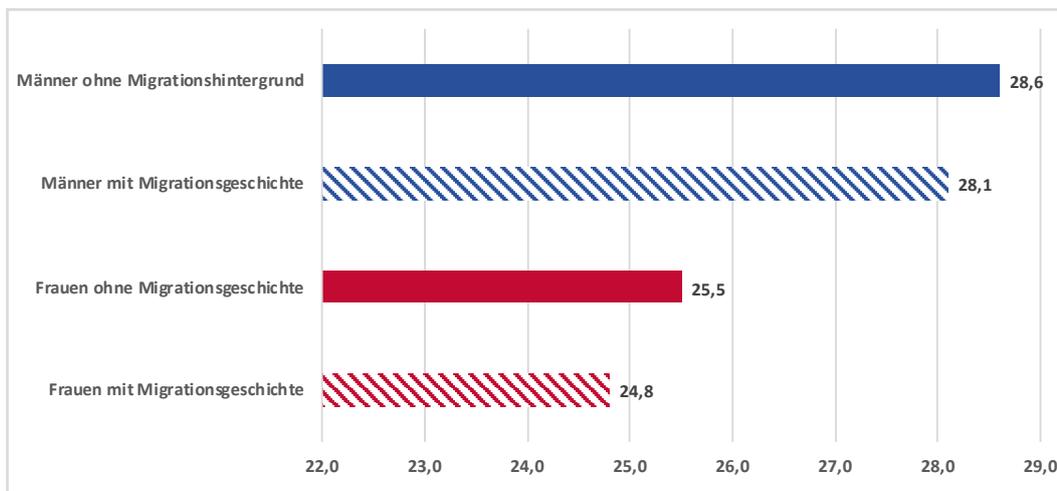
Grafik 3.2.1 Gender Gaps Arbeitslosengeld 2019



Durchschnittliche Tagessätze (in Euro) bei dem Arbeitslosengeld von Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund

Spannend ist in diesem Zusammenhang zu beobachten, dass **Frauen ohne MIG bei der Notstandshilfe niedrigere Tagsätze erhalten als Männer mit MIG – nämlich um 10,8 Prozent weniger. Frauen mit MIG erhalten den niedrigsten Tagsatz bei der Notstandshilfe – nämlich um 13,3 Prozent weniger als Männer ohne MIG.**

Grafik 3.2.2 Gender Gaps Notstandshilfe 2019



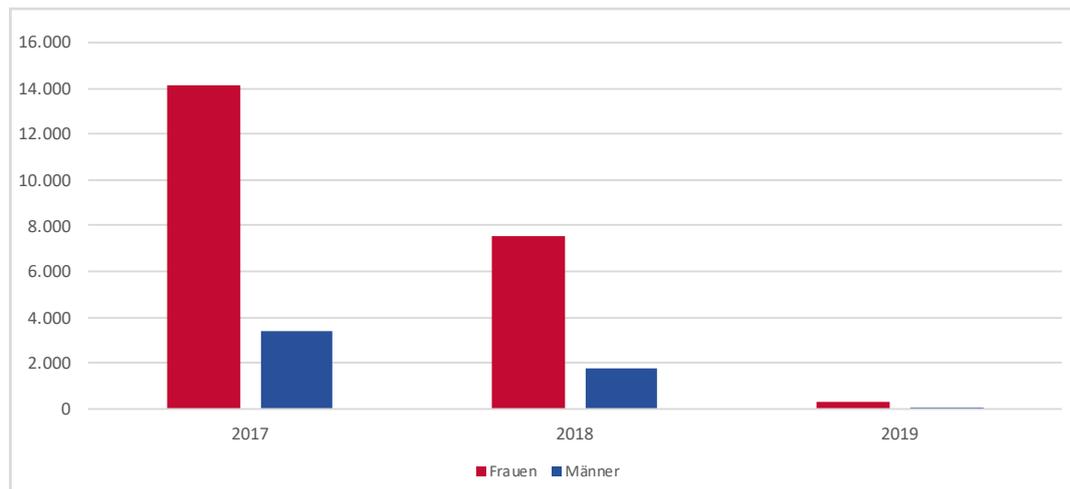
Durchschnittliche Tagessätze (in Euro) bei der Notstandshilfe von Frauen und Männern mit und ohne Migrationsgeschichte

3.3 Abgelehnte Anträge bzw. eingestellte Bezüge mangels Notlage

Die Ablehnung der Notstandshilfe mangels Notlage (hauptsächlich aufgrund der Anrechnung des Partner_inneneinkommens) stellte eine jahrzehntelange indirekte Diskriminierung gegenüber Frauen dar, da diese Regelung hauptsächlich Frauen traf: Der Frauenanteil bei den ablehnenden Bescheiden mangels Notlage lag in den Jahren zuvor konstant bei etwa 80% (2017: 81 Prozent; 2018: 80,1 Prozent). Mit 1. Juli 2018 trat eine neue Bestimmung in Kraft, die die Anspruchsberechtigung der Notstandshilfe nicht mehr an die Höhe des Partner_inneneinkommens koppelt. Seit diese Bestimmung in Kraft getreten ist, gab es einen **starken Rückgang an abgelehnten Anträgen und eingestellten Bezügen mangels Notlage**, die zur **besseren ökonomischen Absicherung von langzeitarbeitslosen Frauen führt**.

- 2017 wurde 11.342 Frauen und 2.791 Männern die Notstandshilfe mangels Notlage abgelehnt.
- 2018 waren es nur mehr 5.908 Frauen und 1.373 Männer.
- 2019 308 Frauen und 89 Männer. (siehe Tabelle 14)

Grafik 3.3.1 Abgelehnte Anträge und eingestellte Bezüge mangels Notlage nach Geschlecht



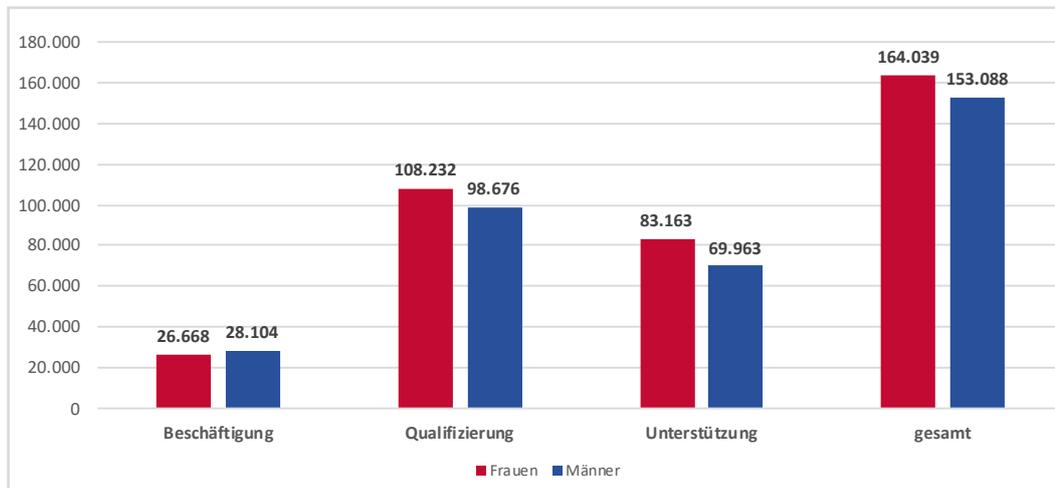
Quelle: DWH, SFA, Abfrage 12.05.2020

4. Aktive Arbeitsmarktpolitik

4.1 Zugang zu AMS Förderungen

Im Jahr 2019 wurde insgesamt **317.107 Personen** eine Förderung des AMS genehmigt (2018: 341.609). Der **Frauenanteil** lag bei **51,7 Prozent** (164.039) und hat sich im Vergleich zum Vorjahr um **1,2 Prozentpunkte** erhöht. (siehe Tabelle 15)

Grafik 4.1.1 Genehmigte geförderte Personen 2019 nach Geschlecht



Quelle: AMS, DWH/AMF/Förderstatistik, Abfrage 12.05.2020

Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik wird prinzipiell zwischen Förderungen im Sinne der **Beschäftigung**, der **Qualifizierung** und der **Unterstützung** unterschieden, da erwerbsarbeitslose Personen unterschiedliche Angebote benötigen. Während es erwerbsarbeitslose Personen gibt, die bereits qualifizierte Ausbildungen haben, gibt es einen großen Anteil an erwerbsarbeitslosen Personen, die keine oder eine unzureichende Ausbildung haben. Denn generell gilt: Je niedriger der Bildungsgrad, desto höher das Risiko der Erwerbsarbeitslosigkeit.

Beschäftigungsbeihilfen helfen erwerbsarbeitslosen und beschäftigten Menschen beim Einstieg ins Erwerbsleben oder beim Umstieg. Die Beihilfen bei Qualifizierung tragen im Wesentlichen zur Existenzsicherung während einer Aus- oder Weiterbildungsphase bei (z.B. Deckung des Lebensunterhalts).

Die Unterstützungsleistungen helfen erwerbsarbeitslosen und beschäftigten Personen vor allem bei der Bekämpfung von multiplen Problemlagen (z.B. Kinderbetreuungsbeihilfe aufgrund der hohen Kosten bei der Kinderbetreuung). Betrachtet man die unterschiedlichen gewährten Beihilfen nach Geschlecht, zeigt sich, dass **Frauen Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote stärker als Männer in Anspruch nehmen. Männer hingegen nehmen Beschäftigungsförderungen stärker als Frauen in Anspruch.** Während beispielsweise die „Kinderbetreuungsbeihilfe“ und die Beihilfe zur „Höherqualifizierung für Beschäftigte in Gesundheits- und Sozialberufen und Kindergartenpädagogik fast ausschließlich von Frauen bezogen werden, werden Beihilfen wie „Kurzarbeit“, „Bauhandwerk“ und „Solidaritätsprämie“, die stark im handwerklich-technischen Bereich mit geringen Frauenanteil zum Einsatz kommen, fast ausschließlich von Männern in Anspruch genommen.

Der Frauenanteil bei den Bildungsmaßnahmen liegt das zweite Jahr in Folge über 50 Prozent.

Bei den **Bildungsmaßnahmen** erhöhte sich der Frauenanteil im Jahr 2019 von 51,2 (2018) auf 53,4 Prozent im Jahr 2019 und überstieg somit seit 2015 das zweite Jahr in Folge wieder die 50 Prozent-Marke. Bei Bildungsmaßnahmen werden die Angebote der Aus- und Weiterbildung, Orientierung, Trainings, Basisqualifizierung und Instrumente der aktiven Arbeitssuche, wie z.B. Bewerbungstrainings, unterschieden.

Aus- und Weiterbildungen sind neben den Spezialprogrammen des AMS das vorrangige Instrument für die (Höher-) Qualifizierung von AMS Kund_innen. 2019 erhielten **70.097 Frauen und 61.199 Männer eine Aus- und Weiterbildung**. Im Vergleich zum Vorjahr gab es sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern einen Rückgang bei den Aus- und Weiterbildungen, jedoch fiel der Rückgang mit -9,6 Prozentpunkten bei Frauen geringer aus als bei Männern (-17,2 Prozentpunkte). **Der Frauenanteil lag 2019 bei 53,4 Prozent**.

Eine wichtige Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung und Berufswegplanung sind die Förderungen zur **Orientierung**. Der **Frauenanteil lag 2019 hier bei 56 Prozent**. Die **Basisqualifizierung** umfasst mehrheitlich Deutschkurse sowie Kurse zu Grundlagen in der EDV und Vorbereitungskurse für das Nachholen des Pflichtschulabschlusses. **Der Frauenanteil lag hier 2019 bei 52,3 Prozent** und ist im Vergleich zum Vorjahr um 4,6 Prozentpunkte angestiegen. Die Angebote zur **aktiven Arbeitssuche** haben das Ziel Fertigkeiten, welche in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Arbeitssuche stehen (Bewerbungstrainings, Selbstmarketing, etc.), zu vermitteln. Der **Frauenanteil lag hier bei 46,1 Prozent** und ist im Vergleich zum Vorjahr um 1,4 Prozentpunkte angestiegen. Es gab einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils (+4,9 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr; 2019: 49,6 Prozent) bei den **AMS Trainings**. Hier handelt es sich um eine Kombination von Arbeitsleistung und bedarfsgerechter Betreuung sowie Qualifizierung für Langzeitarbeitslose und Personengruppen mit speziellen Vermittlungseinschränkungen.

Die **Deckung des Lebensunterhalts** (DLU) dient der finanziellen Existenzsicherung während der Teilnahme an beruflichen Aus- und Weiterbildungs-, Berufsorientierungs-, Arbeitserprobungs- und Arbeitstrainingsmaßnahmen, Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche, am Unternehmensgründungsprogramm für Erwerbsarbeitslose bzw. an einer Arbeitsstiftung. Die Höhe²⁰ der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes orientiert sich nach der Höhe des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe und entsprach 2019 aber

- **mindestens 11,1 Euro** täglich für **Jugendliche** vor Vollendung des 18. Lebensjahres
- **mindestens 18,0 Euro** täglich für **Erwachsene** beim Besuch eines Teilzeitkurses zwischen **16 und 25 Stunden**
- **mindestens 25,6 Euro/Tag** für **erwachsene Kursteilnehmer_innen** mit mindestens **25 Wochenstundenausmaß**.

2019 erhielten 77.258 Frauen und 68.823 Männer (2018: 84.319 Frauen und 77.559 Männer) finanzielle Unterstützung während des Besuchs eines Kursangebotes. **Der Frauenanteil (52,9%)** ist wahrscheinlich deshalb höher, da viele Frauen niedrigere Tagsätze beim Arbeitslosengeld und bei der Notstandshilfe erhalten als Männer (siehe Kapitel 3).

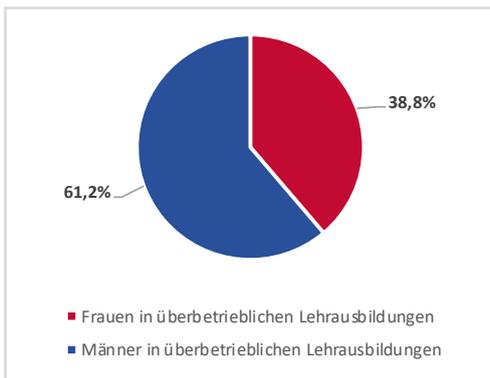
Unternehmen oder Ausbildungseinrichtungen können für die Ausbildung von Jugendlichen und Erwachsenen einen Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung im Rahmen einer **Lehrstellenförderung** erhalten. Gefördert werden kann die Lehrausbildung von jungen Frauen in Berufen mit geringem Frauenanteil, von Lehrstellensuchenden, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind, sowie von Teilnehmer_innen an einer Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation.

²⁰ Siehe AMS Bundesrichtlinie „Aus- und Weiterbildungsbeihilfen“, Seite 29

Darüber hinaus steht die Förderung auch für Schulabbrecher_innen oder Erwachsene, deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden können, offen. Obwohl **41,7 Prozent der Lehrstellensuchenden (junge) Frauen** sind, lag der **Frauenanteil bei der Lehrstellenförderung mit 36,4 Prozent deutlich unter dem Potential** (2018: 37,1 Prozent).

An der **überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)** haben 2018/19 4.881 (junge) Frauen und 7.687 (junge) Männer teilgenommen. Das macht einen **Frauenanteil von 38,8 Prozent**. Auch hier liegt die Förderung von Frauen unter dem Anteil an lehrstellensuchenden Frauen (**41,0 Prozent**). (siehe Tabelle 16)

Grafik 4.1.2 Geschlechterverteilung in der überbetrieblichen Lehrausbildung



Quelle: AMS, DWH/AMF/ AMF Programme im Auftrag des BMASGK, fdg_ueba_lehre, Abfrage 17.07.2020

Frauen verfügen trotz großer Fortschritte bei den Bildungsabschlüssen häufiger über eine nicht über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung. Diese stärkere Notwendigkeit einer Höherqualifizierung ebenso wie die hohe Bildungsaspiration von Frauen wird am hohen Frauenanteil an der **Qualifizierung für Beschäftigte** (60,4 Prozent) und der Inanspruchnahme von **Fachkräftestipendien** (63,2 Prozent) sichtbar.

Frauen nahmen häufiger an Qualifizierungen für Beschäftigte teil.

Die Bildungsmaßnahme **Kurskosten** unterstützt AMS- Kund_innen bei der Finanzierung von (Weiterbildungs-) Kursen am freien Bildungsmarkt. Der **Frauenanteil lag bei 56,6 Prozent** (2018: 57,3 Prozent). Im Rahmen dieser Förderung können sowohl die Kurskosten als auch die Kursnebenkosten (Fahrt-/ Unterkunfts- oder Verpflegungskosten) übernommen werden.

Arbeitsstiftungen stellen ein sozialpartnerschaftliches Instrument dar, das Unternehmen infolge des Strukturwandels notwendige Anpassungsprozesse arbeitsmarktpolitisch unterstützt. **Der Frauenanteil lag bei 62,7 Prozent** (2018: 60,6 Prozent). Diese Unterstützung kann in Form einer Neuorientierung bzw. Höherqualifizierung am Arbeitsmarkt, Unterstützung bei der aktiven Jobsuche, Aus- und Weiterbildungen, aber auch durch Unterstützung bei Unternehmensgründungen erfolgen.

2019 erhielten 83.163 Frauen und 69.963 Männer (2018 86.428 Frauen und 77.740 Männer) **Förderungen zur Unterstützung**. Der **Frauenanteil lag bei 54,3 Prozent** (2018: 52,7 Prozent).

Da Frauen am Arbeitsmarkt mit multiplen Problemstellungen konfrontiert sind, stellen die Angebote der **Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)** ein wesentliches Instrument für die Arbeitsmarktintegration dar. Sie helfen dabei Vermittlungshindernisse (Kinderbetreuung, Schuldner_innenberatung, usw.) aus dem Weg zu räumen: 69.442 Frauen und 63.200 Männer erhielten eine Betreuung im Rahmen einer BBE.

Der **Frauenanteil lag 2019 bei 52,4 Prozent** und ist im Vergleich zum Vorjahr um 1,6 Prozentpunkte gestiegen.

Bei der **Vorstellungsbeihilfe**, die Arbeitssuchende/Arbeitslose finanziell bei Bewerbungsgesprächen unterstützt, lag der Frauenanteil niedrig bei **35 Prozent**.

Deutlich höher lag er bei den Förderungen zur Unterstützung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit: Bei der **Gründungsbeihilfe** waren es **44,6 Prozent Frauenanteil** und beim **Unternehmensgründungsprogramm 47 Prozent**.

Förderungen, die den Anteil an Frauen bei den Unterstützungsbeihilfen über die 50 Prozent-Marke heben, sind jene zur Unterstützung der Kinderbetreuung (**Kinderbetreuungseinrichtungen** und **Kinderbetreuungsbeihilfen**) mit einem **Frauenanteil von fast 100 Prozent**.

Die am häufigsten genehmigte **Beschäftigungsbeihilfe** stellte 2019 sowohl bei Frauen als auch bei Männern die „**Eingliederungsbeihilfe**“ dar. Die Eingliederungsbeihilfe ist ein zeitlich befristeter Zuschuss zu den Lohn- und Lohnnebenkosten für die Einstellung von Langzeitbeschäftigungslosen sowie von Langzeiterwerbsarbeitslosigkeit bedrohten Personen. **Der Frauenanteil lag 2019 bei 49,1 Prozent**.

Den höchsten Frauenanteil bei den **Beschäftigungsbeihilfen** stellte die **Beihilfe „Kombilohn“** mit **64,1 Prozent** dar. Der **Kombilohn** dient der finanziellen Unterstützung bei der Aufnahme gering entlohnter Tätigkeiten.

Frauen waren häufiger auf Kombilohn als Ausgleich für zu gering entlohnte Arbeitsverhältnisse angewiesen.

Wer ein vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis von mindestens 20 Wochenstunden eingeht, erhält für die Dauer des Arbeitsverhältnisses (maximal bis zu einem Jahr) die Differenz zwischen dem Nettoerwerbseinkommen und dem zuletzt gebührenden Arbeitslosengeld bzw. der zuletzt gebührenden Notstandshilfe zuzüglich eines Aufschlags von 30 Prozent. Für bestimmte Zielgruppen – arbeitslose Personen ab 59 Jahren, die länger als 182 Tage arbeitslos vorgemerkt sind oder die Maßnahmen oder berufliche Rehabilitation absolviert haben bzw. die Reha Geld bezogen haben – kann die Kombilohnbeihilfe auch bis zu drei Jahren gewährt werden. Nachdem Frauen stärker von Niedriglohnbeschäftigung betroffen sind, erhielten mehr Frauen eine Kombilohnbeihilfe zum Ausgleich einer niedrig entlohnten Tätigkeit.

Auch bei den geförderten Beschäftigungsprojekten lag der Frauenanteil 2019 über 50 Prozent: Der Frauenanteil lag bei den **gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten bei 58,8 Prozent** und bei den **sozialökonomischen Betrieben bei 47,3 Prozent** und ist im Vergleich zum letzten Jahr gesunken (2018: 51,1 Prozent).

Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte stellen Produkte her oder bieten Dienstleistungen an, an denen ein öffentliches oder gemeinnütziges Interesse besteht. Das öffentliche oder gemeinnützige Interesse zeigt sich in der finanziellen Beteiligung anderer Stellen oder dem überwiegenden Vorliegen öffentlicher oder gemeinnütziger Auftraggeber. Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte sind Non-Profit-Organisationen.

Sozialökonomische Betriebe haben den sozialen Auftrag Erwerbsarbeitslose mit multiplen Problemlagen (vor allem Langzeiterwerbsarbeitslose) dabei zu unterstützen, den Wiedereinstieg in den regulären Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Zu diesem Zweck werden öffentlich geförderte und relativ geschützte, befristete Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt.

Geförderte Arbeitszeitreduktion wurde häufiger von Männern in Anspruch genommen.

Die **Solidaritätsprämie** ist eine Förderung für Unternehmen, die eine neue Arbeitskraft – im Ausmaß der Reduktion der Arbeitszeit eines_r bereits beschäftigten Arbeitnehmer_in – einstellen. Die Beihilfe wird für die Dauer des vereinbarten Solidaritätsprämienmodells bis zu zwei Jahren gewährt.

Bei Einstellung einer Ersatzarbeitskraft, die langzeiterwerbsarbeitslos und älter als 45 Jahre ist, oder eine Behinderung hat, kann die Beihilfe für drei Jahre gewährt werden. Dieses Modell der geförderten Arbeitszeitreduktion ist sehr männlich geprägt: Von 389 geförderten Teilzeit-Arbeitsverhältnissen waren 2019 nur 13 Frauen (**3,3 Prozent**).

Mit **Kurzarbeit** kann ein zeitlich begrenzter Engpass infolge eines vorübergehenden Ausfalls von Aufträgen oder von Zulieferungen überbrückt und für die Qualifizierung der betroffenen Arbeitnehmer_innen genutzt werden. 2019 lag der Frauenanteil bei der Kurzarbeit (nicht zu verwechseln mit der neuen Covid-19 Kurzarbeit) bei 13,7 Prozent und ist im Vergleich zum Vorjahr um 8,1 Prozentpunkte gestiegen.

Die Beihilfen Solidaritätsprämie und Kurzarbeit sind deshalb so männlich geprägt, da sie vor allem im männlich dominierten Produktionssektor zur Anwendung kommen. Hier zeigt sich die nach Geschlechtern segregierte Arbeitsteilung am Arbeitsmarkt besonders drastisch: Nur 11,9 Prozent aller unselbstständig beschäftigten Frauen waren 2019 im Produktionssektor beschäftigt. 21,2 Prozent der im Produktionssektor Beschäftigten waren 2019 weiblich (siehe Kapitel 1).

4.2 Förderquoten²¹

Die Förderquote ist ein Maß zur Überprüfung des Zugangs von Erwerbsarbeitslosen zu den Förderungen des AMS. Dabei wird die Anzahl der Personen, die eine Förderbeihilfe genehmigt bekommen haben, jener Personenzahl gegenübergestellt, die im Vergleichszeitraum erwerbsarbeitslos (Betroffenheit) gemeldet waren.

Die Förderquote ist im Vergleich zum Vorjahr sowohl bei Frauen als auch bei Männern gesunken: **Die Förderquote von Frauen lag 2019 bei 39,2 Prozent** (2018: 41,0 Prozent) und jene der Männer bei 27,9 Prozent (2018: 31,1 Prozent). Die Förderquote der Frauen ist nach wie vor deutlich höher als die der Männer. (siehe Tabelle 17)

Die **Förderquote von Frauen mit Migrationshintergrund** lag 2019 bei **44,9 Prozent** und ist im Vergleich zum Vorjahr zwar um 2,3 Prozentpunkte gesunken (2018: 47,3 Prozent) aber immer noch deutlich höher als die Förderquote von Männern mit MIG (**32,7 Prozent**). Auch bei Männern hat sich die Förderquote im Vergleich zum Vorjahr um 4,2 Prozentpunkte verschlechtert (2018: 36,9 Prozent).

Das bedeutet, dass **fast jede zweite von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffene Frau mit Migrationshintergrund eine Förderung durch das AMS** erhält. Durch einen erhöhten Zugang zu Förderungen unterstützt das AMS insbesondere Frauen, die aufgrund von Mehrfachdiskriminierungen (Geschlecht und Herkunft) mit noch höheren Hürden am Arbeitsmarkt konfrontiert sind. (siehe Tabelle 18 und 19)

Um die Jugendarbeitslosigkeit nachhaltig zu bekämpfen, gibt es Spezialprogramme für junge Menschen, wie die Ausbildungspflicht bis 18 und Ausbildungsgarantie bis 25. Dementsprechend lag die Förderquote bei den **unter 25-Jährigen Frauen mit 56,1 Prozent** und bei jungen Männern mit 53,6 Prozent sehr hoch. Das bedeutet, dass junge Frauen unter 25 nur minimal mehr gefördert werden, als junge Männer: nämlich um 2,5 Prozent.

Junge Frauen und Männer weisen die höchste Förderquote auf.

Bei Frauen gilt: Je älter, desto weniger werden sie gefördert. So lag die Förderquote für Frauen in der Altersgruppe 25-45 bereits deutlich unter der Förderquote von jungen Frauen bei 36,9 Prozent (2018: 37,9 Prozent) und bei älteren Frauen bei 33,6 Prozent (2018: 36,6 Prozent).

²¹ Genehmigte AMS Förderungen (ausgenommen Förderungen für Beschäftigte KUA, SOL, 214, BHW, GSK, QBN, QFB, QFK, SFK, QV) durch die von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen.

Angesichts der niedrigen Förderquoten von älteren arbeitslosen Frauen und Männern, der Abschaffung des speziellen Arbeitsmarktprogramms zur Förderung von älteren Arbeitslosen „Aktion 20.000“ und der durch die Covid-19-Krise ausgelöste Wirtschaftskrise wird sich die Situation für ältere Arbeitslose – speziell für ältere Frauen – noch um ein Vielfaches verschärfen. Hier benötigt es klare zielgruppenspezifische politische Vorgaben.

Prinzipiell kann festgehalten werden, dass Frauen am Arbeitsmarkt in jeder Altersgruppe aufgrund ihres Geschlechts mit spezifischen strukturellen Hürden konfrontiert sind (z.B. junge Frauen beim Berufseinstieg und der Berufswahl, Frauen im Haupterwerbalter mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf und im Alter aufgrund von Mehrfachdiskriminierung). Es ist daher positiv, dass Frauen in allen Altersgruppen stärker gefördert werden als Männer.

Bei Männern stellt sich die Situation etwas differenzierter dar: Während die Förderquote der Frauen in Relation zum Altersanstieg sinkt, werden ältere erwerbsarbeitslose Männer mit einer Förderquote von 25,6 Prozent stärker gefördert als Männer in der Altersgruppe 25-45 (21,8 Prozent). (siehe Tabellen 20, 21, 22)

4.3 Gesamtkosten pro Förderung

Bei Betrachtung der Gesamtkosten²² pro Förderfall wird deutlich, dass die Kosten je Förderung für Frauen im Schnitt um 176,9 Euro niedriger sind (Frauen 1.674,6 Euro, Männer 1.851,5 Euro). Der **Gender Gap bei den Gesamtkosten pro Förderfall beträgt 9,6 Prozent** und ist im Vergleich zum Vorjahr um 1,6 Prozentpunkte angestiegen (2018: 8,0 Prozent).

Insgesamt sind die Ausgaben für Frauen bei den **Qualifizierungsbeihilfen um 14,7 Prozent** niedriger als die Ausgaben für Männer. Der stärkste Gender Gap zum Nachteil der Frauen zeigt sich bei der Beihilfe „**Arbeitsstiftung**“ mit einem **Gap von 49,3 Prozent**. Nach wie sind die Kosten für Aus- und Weiterbildungen der Frauen deutlich geringer als die der Männer, im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Gender Gap aber um -1,3 Prozentpunkte verringert (2018: 29,0 Prozent). Aufgrund der aktiven Gegensteuerung des AMS waren die Kosten für die Einstellbeihilfen für Frauen das dritte Jahr in Folge höher als jene der Männer. (siehe Tabelle 23)

Den **höchsten Frauenanteil bei den Förderungen** gab es 2019 (wie auch die Jahre zuvor) mit **54,3 Prozent bei den Unterstützungsbeihilfen** (siehe Tabelle 4.1., S.24). Gleichzeitig zeigt diese Auswertung der Kosten pro Förderfall, dass die Kosten für jene Beihilfe sehr niedrig sind, was sich wiederum negativ auf das Gender Budgeting Ziel auswirkt. **Das bedeutet, dass Frauen zwar mehr gefördert werden, aber die Kosten für ihre Förderung im Durchschnitt geringer sind als jene der Männer.** (siehe Tabelle 23)

4.4 Gender Budgeting

2007 wurde in Österreich die Verpflichtung zum Gender Budgeting verfassungsrechtlich verankert. Sie gilt für den Bundeshaushalt ebenso wie für die Haushalte der nachgeordneten Gebietskörperschaften. Im Arbeitsmarktservice besteht vor dem Hintergrund der Zielsetzungen des für das AMS zuständigen Bundesministeriums eine mehrjährige Tradition der geschlechtersensiblen, gleichstellungs- und wirkungsorientierten Arbeitsmarktpolitik. Seit mehreren Jahren ist dabei die explizite Vorgabe an das Arbeitsmarktservice formuliert, zumindest 50 Prozent der Fördermittel im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen zu verwenden. 2019 wurde dieses Ziel aus den arbeitsmarktpolitischen Vorgaben des Bundesministeriums für das Jahr 2020 entfernt.

²² „Gesamtkosten“: die Summe aus Belastung, Vorbelastung Folgejahre und Vorjahreszahlungen

Der Gender Gap bei den Gesamtkosten/ Förderfall liegt bei 9,6 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Gap vergrößert.

Seit 2016 hat sich das AMS diese Vorgabe selbst zu einem von acht arbeitsmarktpolitischen Jahreszielen gesetzt. Da Frauenförderung keine politische Zielvorgabe der ehemaligen Bundesregierung (2017-2019) war, setzte sich das AMS ein eigenes arbeitsmarktpolitisches Ziel: Anteil der Fördermittel für Frauen um 3,5% Punkte über dem Anteil der Frauen an der Erwerbsarbeitslosigkeit. Die Kurzarbeit und Solidaritätsprämie wird bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

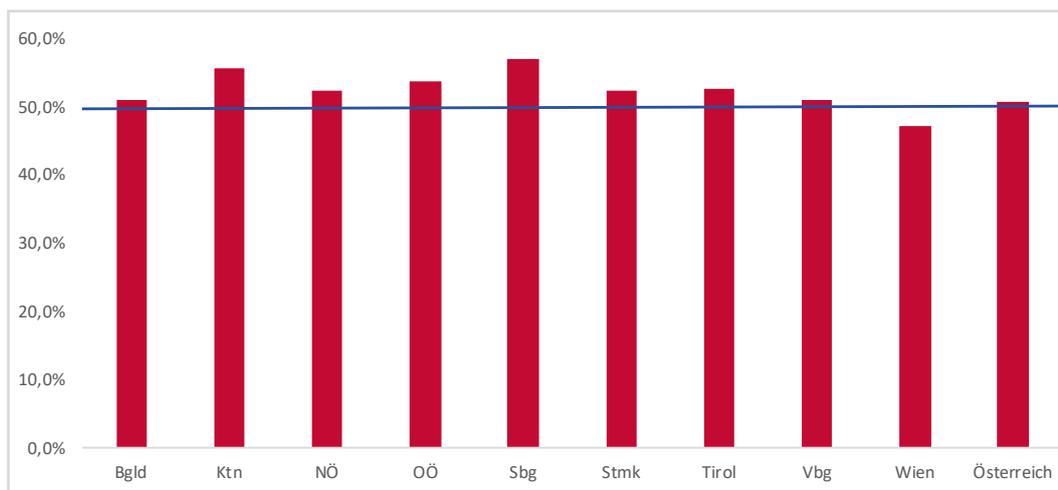
Der erhöhte Zugang von Frauen zu den Förderinstrumenten des AMS basiert auf dem Ansatz, die stärkere Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt durch erhöhten Fördereinsatz auszugleichen. Ein Maß für die Ungleichstellung in den Bereichen Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie ist der Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Laut Index, in den insgesamt 31 arbeitsmarktrelevante Indikatoren einfließen, betrug die Ungleichstellung in Österreich 2017 nach wie vor 29 Prozent.²³

2019 stand dem AMS ein Förderbudgetvolumen von insgesamt 1,251 Milliarden Euro zur Verfügung. Vom Personen zuordenbaren Förderbudget ergingen rund 580 Millionen an Frauen und rund 582 Millionen an Männer. Der Frauenanteil hat sich im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht und betrug 49,9 Prozent (2018: 49,3 Prozent). Zur Berechnung des Gender Budgeting Ziels 2019 wurden die Förderungen Kurzarbeit, Solidaritätsprämie und Aktion 20.000 herausgerechnet. (siehe Tabelle 25)

Gender Budgeting Ziel

Bei der Berechnung des **Gender Budgeting Ziels 2019** wurden die kumulierten Förderzahlungen - exklusive der Kurzarbeit, der Solidaritätsprämie und des Älterenprogramms „Aktion 20.000“ - betrachtet, da jene einen überproportional hohen Männeranteil aufweisen und vor allem die Förderungen der Kurzarbeit und der Solidaritätsprämie je nach konjunkturellen Gegebenheiten manchmal stärker und manchmal schwächer zum Einsatz kommen. Zehn Jahre lang - mit Beginn der Wirtschaftskrise - hatte das AMS das gesetzte Ziel „50 Prozent der Fördermittel für Frauen“ nicht mehr gänzlich erreicht. Erst aufgrund von verstärkten Anstrengungen im Bereich des Controllings und des gezielten Mitteleinsatzes durch konkrete Maßnahmen konnte das Gender Budgeting Ziel das zweite Jahr in Folge mit **50,8 Prozent** erreicht werden (+0,3 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr). (siehe Tabelle 25)

Grafik 4.4.1 Zielerreichung „50% der Fördermittel für Frauen“ nach Bundesländern 2019 (bereinigt um Kurzarbeit und Solidaritätsprämie)



²³ Quelle: [Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt](#), Julia Bock- Schappelwein et al. *Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt*, Wifo: 2017

Um den erhöhten Zugang von Frauen zu AMS Förderungen zu messen, bedarf es eines Vergleichs mit dem Frauenanteil an der Gesamtzielgruppe für AMS Förderungen, d.h. mit den von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffenen Frauen ohne Einstellzusage. (siehe Tabelle 26)

Gender Budgeting achtet auf die Förderung von Frauen, um ihrer Benachteiligung am Arbeitsmarkt entgegen zu wirken. Um eine entsprechende Förderung als Ausgleich zur Benachteiligung am Arbeitsmarkt bewerten zu können, ist es notwendig, den Frauenanteil am Budget jenem Frauenanteil an den von Arbeitslosigkeit betroffenen Frauen ohne Einstellzusage gegenüber zu stellen: Der Frauenanteil bei den von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffenen AMS Kund_innen ohne Einstellzusage betrug 2019 46,3 Prozent (2018: 46,5 Prozent). Dem gegenüber steht das Gender Budgeting Ziel von 50,8 Prozent. Der tatsächlich geleistete **höhere Mitteleinsatz für Frauen entsprach 2019 somit 4,7 Prozent** (2018: 4,0 Prozent). (siehe Tabelle 26)

5. Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

Da Frauen mit strukturellen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt konfrontiert sind, hat sich das AMS das Ziel gesetzt diese Ungleichbehandlung durch einen erhöhten Fördermitteleinsatz auszugleichen. Diese Benachteiligungen ergeben sich aus folgenden gesellschaftlichen Realitäten:

- Frauen verdienen für gleiche Arbeit weniger als Männer (**Gender Pay Gap**): 2018 verdienten ganzjährig vollzeitbeschäftigte Frauen um 15,2 Prozent²⁴ weniger als ganzjährig vollzeitbeschäftigte Männer. Wenn man den Gender Pay Gap nicht um die Teilzeitbeschäftigung bereinigt, ergibt sich ein Gender Pay Gap von satten **36,7%**.
- Noch immer hält sich das Phänomen der **gläsernen Decke** hartnäckig: Der Frauenanteil in den TOP 200 Unternehmen Österreichs beträgt lediglich 8 Prozent²⁵.
- Die **Berufswahl** wird nach wie vor durch **Geschlechterstereotype** geprägt: 2019 waren die drei häufigsten Lehrberufe²⁶ von Mädchen Einzelhandel, Bürokauffrau und Friseurin. Die Buben hingegen wählten hauptsächlich Lehrberufe aus dem handwerklich-technischen Bereich: Metalltechnik, Elektrotechnik und KFZ-Technik.
- Noch immer tragen Frauen hauptsächlich die Last, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen. Sie verkürzen ihre Arbeitszeit ohne Lohnausgleich, um die **unbezahlte Sorge- und Haushaltsarbeit** zu leisten. Dies wiederum führt zu **hohen Teilzeitquoten bei Frauen und einem massiven Gender Pension Gap**: Bezogen auf die Daten des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger liegen die Alterspensionen der Frauen je nach Art der Berechnung um rund **40% bis 50%**²⁷ unter den Pensionen der Männer.
- Wie der allgemeine Einkommensbericht 2018²⁸ des Rechnungshofs zeigt, ist die **atypische Beschäftigung stark weiblich geprägt**: 63 Prozent aller weiblichen unselbstständig Erwerbstätigen waren atypisch beschäftigt. Das liegt vor allem an dem hohen Teilzeitanteil unter den Frauen (56 Prozent). Unter den unselbstständig erwerbstätigen Männern ist der Anteil der atypisch Beschäftigten mit 26 Prozent deutlich kleiner. Insgesamt ergibt sich somit ein **Frauenanteil von 68 Prozent** unter **den atypischen Beschäftigungsverhältnissen** (1.256.900 Frauen, 578.400 Männer). Im Vergleich dazu liegt der **Männeranteil bei den Normalarbeitsverhältnissen bei 68 Prozent** (1.617.500 Männer, 752.500 Frauen).

Das AMS setzt mit frauenspezifischen Angeboten einen Schwerpunkt, um die im längerfristigen Plan des AMS gesetzten Gleichstellungsziele zu erreichen und Mehrfachdiskriminierungen, von denen Frauen stärker betroffen sind, entgegen zu wirken. Die Gleichstellungsziele des AMS sind:

- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen,
- Reduktion der Frauenerwerbsarbeitslosigkeit und Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern
- gleicher Zugang zu allen Berufen und Positionen mit dem Ziel einer existenzsichernden Beschäftigung.

Das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm leitet sich daraus ab und leistet einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung am Arbeitsmarkt.

²⁴ Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerdaten 2018

²⁵ Quelle: <https://wien.arbeiterkammer.at/frauenmanagementreport>

²⁶ Quelle: Lehrlingsstatistik WKÖ 2019: www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html

²⁷ Quelle: Statistik Austria, Gesetzliche Pensionsversicherung 2018

²⁸ Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht 2018 des Rechnungshofes

5.1 Frauen in Handwerk und Technik (FiT)

Der Arbeitsmarkt ist in Österreich nach wie vor stark segregiert. Deutlich weniger Frauen als Männer entscheiden sich für handwerkliche und technische Berufe. Bis 2012 befand sich unter den „Top 10“ der gewählten Lehrberufe von jungen Frauen kein einziger technischer Lehrberuf. Inzwischen ist z.B. der Lehrberuf Metalltechnikerin unter den meist gewählten 10 Lehrberufen an achter Stelle.

Die Konzentration auf einige wenige Lehrberufe bei Frauen ist weiterhin vorhanden, wenngleich eine positive Entwicklung zu beobachten ist: 2015 waren es noch 73,0%, die einen Lehrberuf aus den Top 10 wählten, inzwischen sind es 63,0%²⁹. Die positive Entwicklung, dass junge Frauen vermehrt andere Lehrausbildungen wählen, gilt es weiterhin zu unterstützen.

Nicht nur der Lehrlingsbereich, sondern auch die Wahl der Schulen und der Studienrichtungen ist einer starken Segregation unterworfen:

- Geringer Schülerinnenanteil an technischen Schulen: An den höheren technisch gewerblichen Schulen beträgt der Anteil der Schülerinnen nur 26,1%. An den kaufmännisch höheren Schulen sind es hingegen 56,8%³⁰
- An den Universitäten und Fachhochschulen klafft der Frauenanteil bei den Studienrichtungen stark auseinander: Der Frauenanteil in den geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien an öffentlichen Universitäten betrug im WS 2018/19 71,9%, der Frauenanteil bei technischen Studien hingegen lediglich 29,4%. Ein Ähnliches Bild zeigt sich an Fachhochschulen, wo der Frauenanteil in Technik- und Ingenieur_innenwissenschaften bei 26,4%, bei den Sozial- und Gesundheitswissenschaften hingegen bei 80,2%³¹ liegt.

Das AMS Programm „Frauen in Handwerk und Technik“ setzt genau hier an. Es ist ein Qualifizierungsprogramm des AMS, das Frauen in handwerklich-technischen Berufen mit Zukunft ausbildet. Neben Lehrausbildungen werden im Rahmen von FiT auch der Besuch von HTLs und technisch- handwerklichen Studiengängen an den Fachhochschulen unterstützt. Damit dient FiT der Beseitigung der Segregation am Arbeitsmarkt, um Frauen den Zugang in besser bezahlte Berufe mit Aufstiegschancen zu ermöglichen und gleichzeitig geschlechterstereotype Rollenbilder in der Öffentlichkeit weiter aufzubrechen. Damit setzt das FiT-Programm direkt bei den Gleichstellungszielen des AMS – der Überwindung der Segregation am Arbeitsmarkt und dem gleichen Zugang in alle Berufe – an. Das Programm beinhaltet eine Berufsorientierung und/oder handwerklich-technische Vorqualifizierung und eine Ausbildung bis mindestens zum Lehrabschluss. Im Rahmen der Ausbildung sind Praktika in Betrieben vorgesehen. FiT Teilnehmerinnen werden während ihrer gesamten Ausbildung durchgehend begleitet.

Teilnehmerinnen

Im Programmjahr 2019 haben insgesamt **6.897 Frauen an einer FiT Maßnahme** teilgenommen oder absolviert (Perspektivenerweiterung, Vorqualifizierung und Ausbildungen). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Teilnehmerinnen/Absolventinnen um 5,9 Prozentpunkte gesunken (2018: 7.327). 5.151 Frauen nahmen an einer handwerklich-technischen vorbereitenden Qualifizierung teil (2018: 5.476). 1.273 Frauen haben 2019 eine nicht-traditionelle Ausbildung mit mindestens Lehrabschluss begonnen (2018: 1.196). (siehe Tabelle 27)

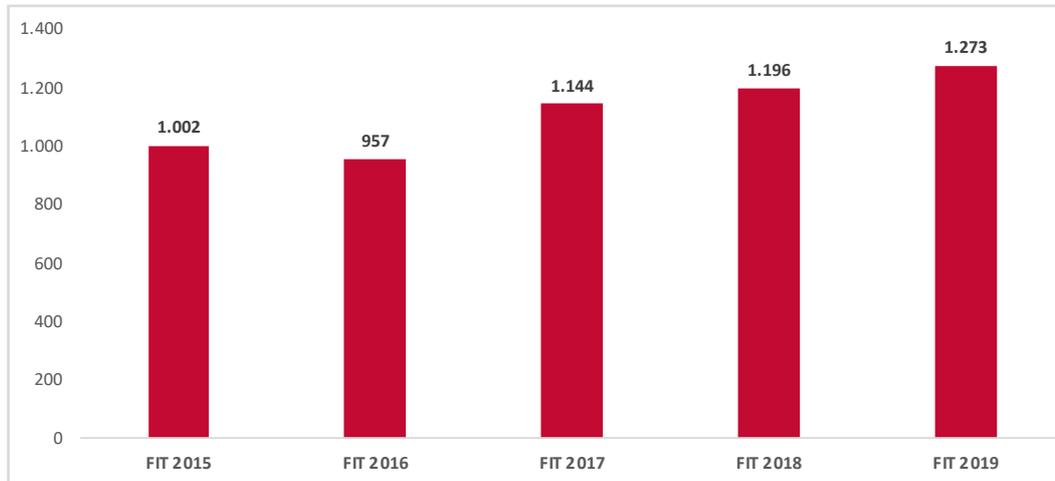
²⁹ 41,5 % der jungen Frauen, die eine Lehre beginnen wählen nur 3 aus 212 Lehrberufen, (WKÖ Statistik, 2019)

³⁰ Statistik Austria: Bildung in Zahlen 2018/19, Wien 2020

³¹ Statistik Austria, Hochschulstatistik 2019

Gemessen am FiT Potential³² sind das gerade Mal 5,3 Prozent. Hier gibt es arbeitsmarktpolitischen Nachholbedarf, zumal viele FiT Berufe bereits jetzt und auch in Zukunft sehr gefragt sein werden und viele Betriebe Fachkräftemangel beklagen.

Grafik 5.1.1 Teilnahmen an FiT-Ausbildungen 2015 - 2019

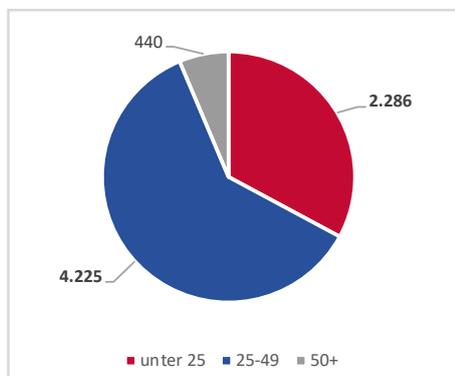


Quelle: DWH/FRA/Auswertung "Frauen in Handwerk und Technik (FiT)" nach Programm-Jahren

Die meisten Teilnahmen an einer FiT-Ausbildung gab es in Wien mit 353 Frauen, gefolgt von Niederösterreich und der Steiermark.

Der Großteil der Teilnehmerinnen (**61 Prozent**) war im **Haupterwerbsalter zwischen 25 bis 49 Jahre**. Ein Drittel der Teilnehmerinnen war jünger als 25 Jahre. Die kleinste Altersgruppe stellten ältere Teilnehmerinnen (50+) dar. (siehe Tabelle 28)

Grafik 5.1.2 Altersverteilung der FiT-Teilnehmer_innen 2019



DWH/AMF/Programme des AMS/Archiv/FiT - Auswertung
"Frauen in Handwerk und Technik (FiT)", Abfrage 28.5.2020

40% der Teilnehmerinnen, die im Programmjahr 2019 eine FiT Maßnahme angefangen haben, hatten **Migrationshintergrund**. Damit lag ihr Anteil um 6,2 Prozentpunkte unter dem Anteil von arbeitslosen Frauen mit MIG (46,2 Prozent). Gemessen am Potential der erwerbsarbeitslosen Frauen mit MIG, finden verhältnismäßig weniger Frauen mit Migrationshintergrund den Weg in das FiT-Programm.

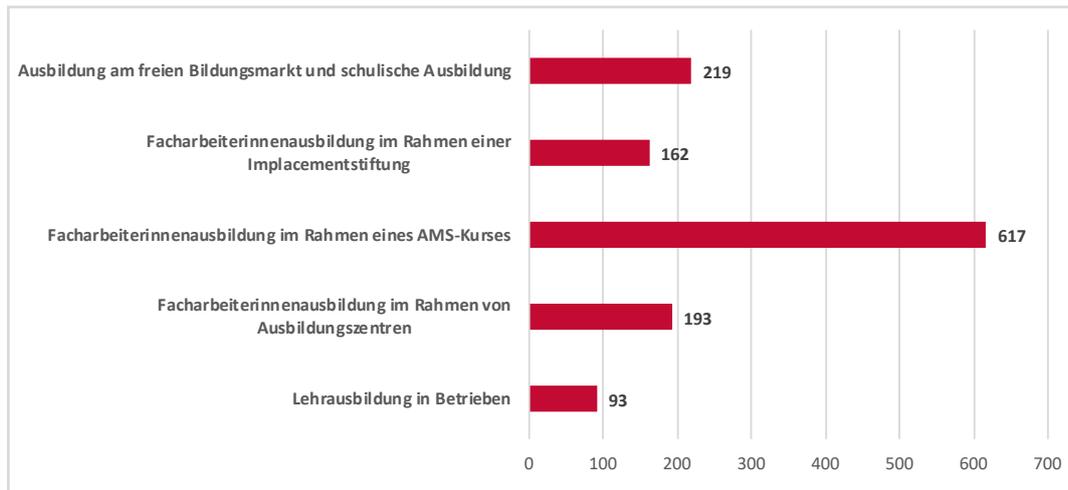
Das Budget für die vorbereitenden Maßnahmen und Ausbildungsmaßnahmen im FiT Programmjahr 2019 belief sich auf rund 23,2 Millionen Euro.

³² In die Berechnung werden alle beim AMS als arbeitslos und lehrstellensuchend vorgemerkten Frauen unabhängig vom Qualifikationsniveau – mit mindestens Pflichtschulabschluss; sowie Frauen bis 19 Jahre im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß §30 BAG eingerechnet. Abfrage, 17.07.2020

FiT Ausbildungen nach Ausbildungsart 2019

Gerade im handwerklich-technischen Bereich sehen sich immer mehr Betriebe mit einem Fachkräftemangel konfrontiert. Obwohl der Bedarf nach Fachkräften einerseits hoch ist, zeigt sich andererseits, dass lediglich 20% der FiT-Ausbildungen im Jahr 2019 im Betrieb (Lehrausbildung in Betrieben und Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen einer Implacementstiftung) angesiedelt waren. Fast die Hälfte der FiT-Ausbildungen im Jahr 2019 wurden durch eine Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen eines AMS Kurses in Anspruch genommen (48,5%).

Grafik 5.1.3 FiT-Ausbildungen nach Ausbildungsart 2019

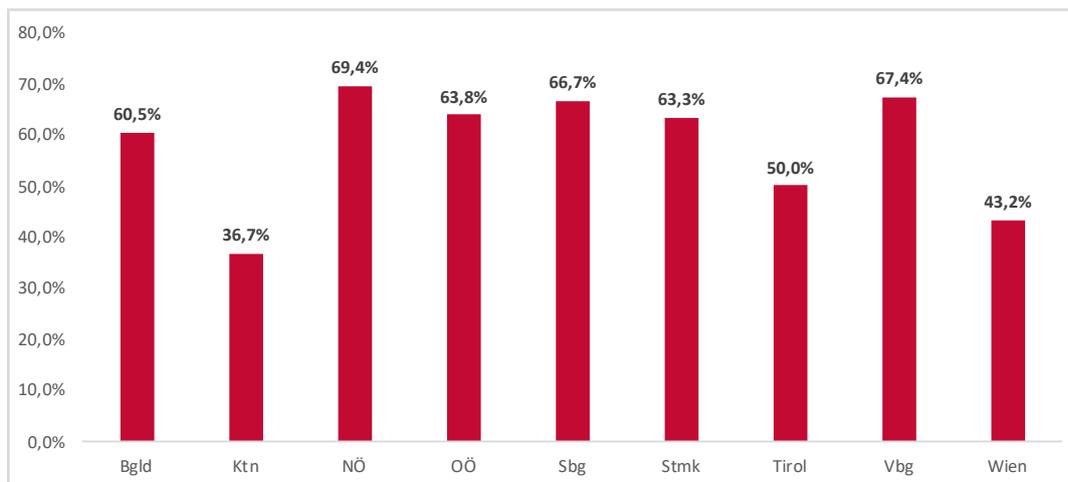


DWH/AMF/Programme des AMS/Archiv/FiT - Auswertung
 "Frauen in Handwerk und Technik (FiT)", Abfrage 28.5.2020

Arbeitsmarkterfolg

Der **Arbeitsmarkterfolg**³³ lag im FiT Programmjahr 2019 bei **56,8 Prozent**. Im Vergleich zum Arbeitsmarkterfolg der Qualifizierungen nach einer AMS Bildungsmaßnahme (2019: 30,7%) zeigt sich, dass der Arbeitsmarkterfolg im FiT-Programm besonders hoch ist. Am höchsten ist der Arbeitsmarkterfolg in Niederösterreich mit fast 70%.

Grafik 5.1.4 Arbeitsmarkterfolg des FiT-Programms nach Bundesländern 2019



Arbeitsmarkterfolg (AME) des FiT-Programms 2019
 Quelle: DWH Connection/BGS/FRA/FiT/AME FIT-3Monate-vgl-BM_Q, Abfrage 25.06.2020

³³ 92. Tag nach Beendigung der Schulung (Stichtag 3 Monate)

Abbruchquoten

10,7 Prozent der Frauen, die im Programmjahr 2019 an einer FiT Ausbildung teilgenommen oder angefangen haben, brachen die FiT-Ausbildung ab. 10,4 Prozent brachen die FiT Vorqualifizierung ab. Die beiden Abbruchquoten sind im Vergleich zu den Abbruchquoten der von Frauen abgebrochenen Bildungsmaßnahmen BMNQ und BFAQ von 18,3 Prozent sehr niedrig. Die niedrigen Abbruchquoten zeigen, dass das FiT Programm, trotz herausfordernden Umständen, sehr gut angenommen wird.

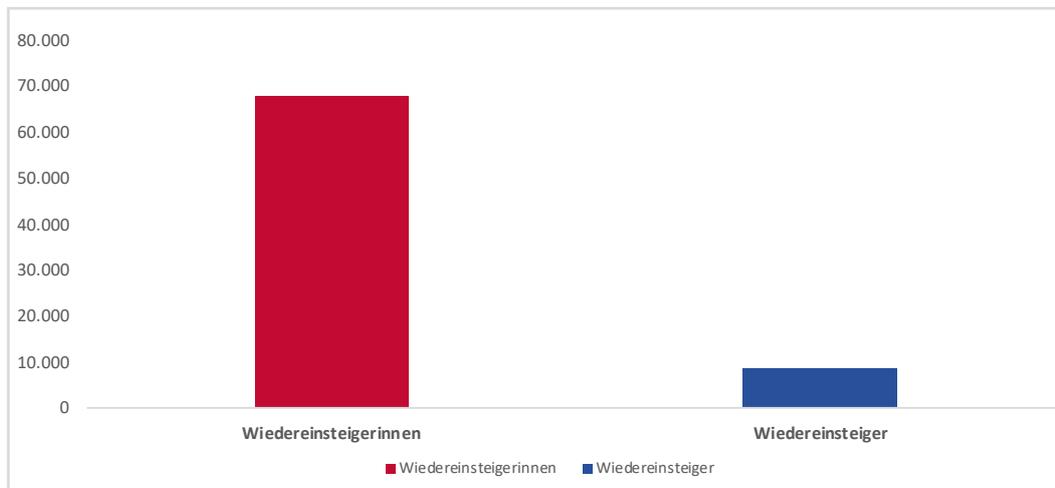
5.2 Wiedereinstieg unterstützen

Eine aktive, fördernde Haltung und niederschwellige Informationsangebote des AMS unterstützen die rechtzeitige Planung der Rückkehr in den Beruf nach der Elternkarenz. Mit dem Programm „Wiedereinstieg unterstützen“ setzt das AMS Standards für Information, Beratung und Betreuung von Wiedereinsteiger_innen³⁴ in allen regionalen Geschäftsstellen.

Im Jahr 2019 waren **76.507 Wiedereinsteiger_innen von Erwerbsarbeitslosigkeit** (2018: 78.276) **betroffen** (-2,3 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr). **17,2 Prozent** aller von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffenen Frauen sind Wiedereinsteigerinnen.

88,7 Prozent der von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffenen Wiedereinsteiger_innen sind Frauen (2018: 67.881). Das liegt vor allem daran, dass nach wie vor während der Elternkarenz hauptsächlich Frauen Kinderbetreuungsgeld beziehen und die unbezahlte Sorge- und Hausarbeit größtenteils von Frauen geleistet wird: **2018³⁵ waren 96,1 Prozent aller Kinderbetreuungsgeldbezieher_innen³⁶ Frauen.** (siehe Tabelle 29)

Grafik 5.2.1 Wiedereinsteiger_innen nach Geschlecht 2019



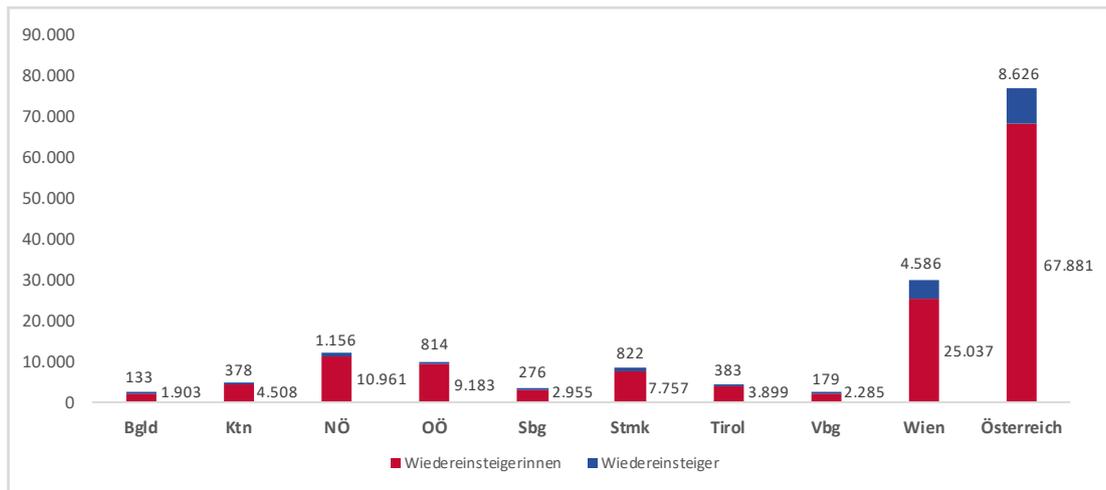
2019 gab es den **höchsten Anteil von Wiedereinsteigerinnen in Wien**. In der Bundeshauptstadt war auch der höchste Anteil an männlichen Wiedereinsteigern zu finden.

³⁴ Wiedereinsteiger_innen sind Frauen und Männer, die seit Kinderbetreuungsgeld (KBG)-Bezug keine in Summe (Volumen) über 365 Tage dauernde Beschäftigungen über der Geringfügigkeitsgrenze ausgeübt haben.

³⁵ Quelle Statistik Austria, KBG- Bezieher_innen nach Geschlecht 2008-2018

³⁶ Quelle: Statistik Austria, alle Kinderbetreuungsgeld- Varianten insgesamt, für Geburten bis 28.02.2017 und für Geburten ab 01.03.2017

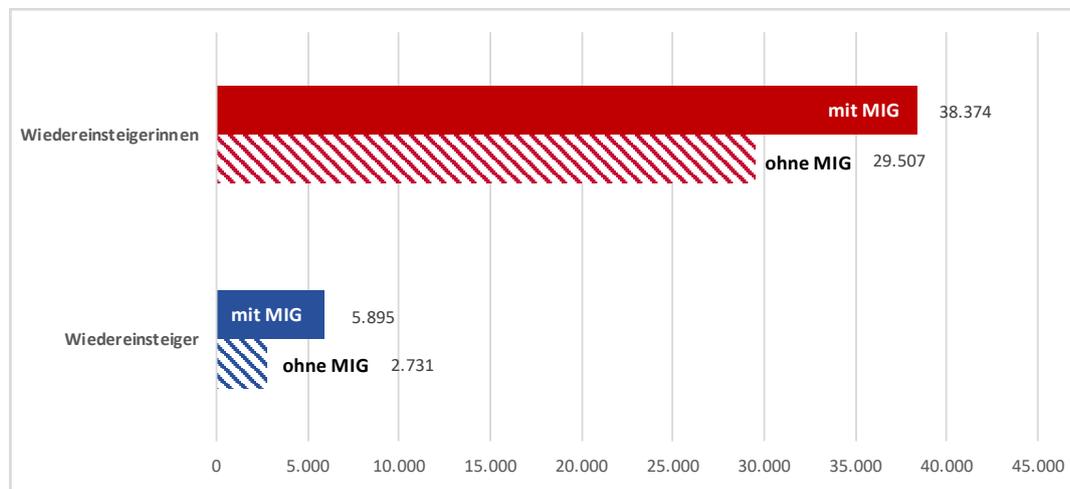
Grafik 5.2.2 Wiedereinsteiger_innen nach Bundesländern 2019



Personenmerkmale

Personen mit Migrationshintergrund sind in der Zielgruppe der Wiedereinsteiger_innen stark vertreten: 38.374 und damit **56,5 Prozent** der Wiedereinsteigerinnen haben einen Migrationshintergrund. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Anteil an Wiedereinsteigerinnen mit Migrationshintergrund um 3,8 Prozentpunkte an. Im Vergleich zu den Wiedereinsteigerinnen und zu den Nicht-Wiedereinsteigern ist der Anteil der arbeitslosen Wiedereinsteiger zwar sehr gering, dennoch haben zwei Drittel der Wiedereinsteiger einen Migrationshintergrund:

Grafik 5.2.3 Wiedereinsteiger_innen mit und ohne MIG 2019



Quelle: DWH/AMB/Personenbezogene PST-Auswertungen (erweitert) ab 2016, Abfrage 15.05.2020

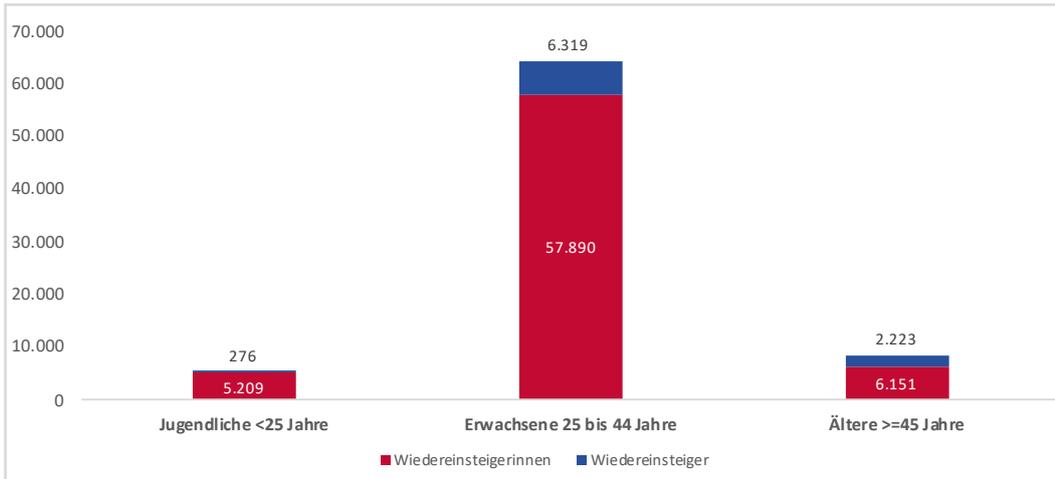
Aufgrund des hohen Anteils von Frauen mit Migrationshintergrund bei der Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen ist im Rahmen des Programms „Wiedereinstieg unterstützen“ auf zielgruppenspezifische Maßnahmen zu achten. Wiedereinsteigerinnen mit Migrationshintergrund haben beim Eintritt in den Arbeitsmarkt nicht „nur“ die Vereinbarkeitsproblematik zu lösen, sondern sie sind zusätzlich mit Mehrfachdiskriminierung am Arbeitsmarkt konfrontiert.

Altersverteilung

85,3 Prozent der Wiedereinsteigerinnen befanden sich 2019 in der Altersgruppe 25 bis 45 Jahre. Das hat damit zu tun, dass Frauen vor allem in diesem Alter Kinder bekommen. 9,1 Prozent der Wiedereinsteigerinnen waren im Alter von oder über 45 Jahren und 7,7 Prozent der Wiedereinsteigerinnen waren unter 25 Jahre alt.

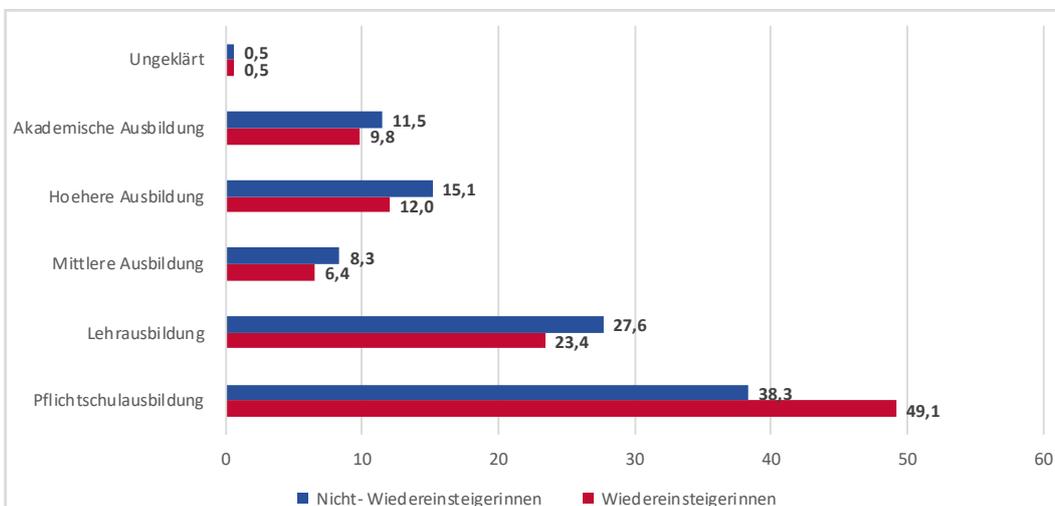
Bei den Wiedereinsteigern verteilt sich das Alter etwas anders als bei Frauen: 73,3 Prozent der Wiedereinsteiger befinden sich im Haupterwerbsalter. Bei den Wiedereinsteigern gibt es einen höheren Anteil von oder über 45-Jährigen (25,8 Prozent) und einen wesentlich geringeren Anteil bei den unter 25-Jährigen (3,2 Prozent).

Grafik 5.2.4 Altersverteilung der Wiedereinsteiger_innen 2019



Beim Blick auf die **Bildungsstruktur** wird deutlich, dass Wiedereinsteigerinnen mehr Aufholbedarf haben als Frauen, die keine Wiedereinsteigerinnen sind: **Fast jede zweite Wiedereinsteigerin hat maximal Pflichtschulabschluss.** Hier zeigt sich ein wesentlich höherer Anteil als bei Nicht-Wiedereinsteigerinnen (38,3 Prozent) und dringender Handlungsbedarf in Bezug auf Qualifizierung. Entsprechend sind die weiterführenden Ausbildungen (Lehre bis akademische Ausbildung) weniger stark vertreten. Bei den **Wiedereinsteigerinnen mit Migrationshintergrund zeigt sich, dass 61,1 Prozent** dieser Zielgruppe nur über **maximal Pflichtschulabschluss** verfügen.

Grafik 5.2.5 Höchste abgeschlossene Ausbildung von Wiedereinsteiger_innen und Nicht-Wiedereinsteiger_innen 2019

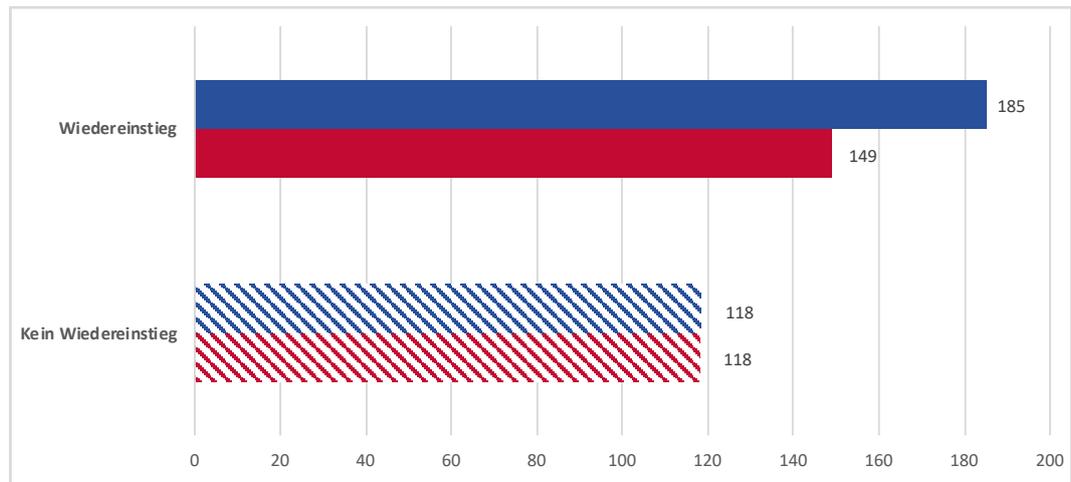


Quelle: DWH/AMB/Personenbezogene PST-Auswertungen (erweitert) ab 2016, Abfrage 15.05.2020

Verweildauer

Wiedereinsteigerinnen sind durchschnittlich länger erwerbsarbeitslos als Nicht-Wiedereinsteigerinnen: 2019 betrug die durchschnittliche Verweildauer von Wiedereinsteigerinnen ohne Einstellzusage 154 Tage. **Wiedereinsteiger_innen sind durchschnittlich mehr als drei Wochen (24 Tage) länger erwerbsarbeitslos als Nicht-Wiedereinsteiger_innen.** Selbst mit Einstellzusage sind Wiedereinsteigerinnen mit durchschnittlich 107 Tagen deutlich länger erwerbsarbeitslos als Nicht-Wiedereinsteigerinnen (69 Tage). Interessanterweise sind Wiedereinsteiger ohne Einstellzusage mit einer Verweildauer von 198 Tagen deutlich länger erwerbsarbeitslos als Wiedereinsteigerinnen (154 Tage). Das könnte unter anderem damit zu tun haben, dass Wiedereinsteiger deutlich öfter nach Vollzeitstellen suchen als Wiedereinsteigerinnen: Während 60,8 Prozent der Wiedereinsteiger Vollzeitstellen suchen, suchen nur 9,2 Prozent der Wiedereinsteigerinnen Vollzeitstellen. Der Großteil der Wiedereinsteigerinnen sucht Teilzeitstellen (72,3 Prozent). Diese Entwicklung steht zum einen im direkten Zusammenhang mit den regionalen Gegebenheiten in Bezug auf Kinderbetreuungseinrichtungen und zum anderen im engen Zusammenhang mit der Arbeitsmarktdynamik: Laut dem Bericht „Arbeitsmarktdaten 2019“³⁷ der Statistik Austria zeigt sich, dass seit 2005 die Zahl der Teilzeitstellen – mit Ausnahme eines leichten Rückgangs im Jahr 2018 – kontinuierlich anstiegen. Die Zahl der Vollzeitstellen unterlag demgegenüber einigen größeren Schwankungen.

Grafik 5.2.6 Durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit von Wiedereinsteiger_innen und Nicht-Wiedereinsteiger_innen 2019



Durchschnittliche Verweildauer ohne Einstellzusage nach Wiedereinstieg und Geschlecht 2019
 Quelle: DWH Würfel: PST_Auswertungen_2017-laufend, Abfrage 15.05.2020

³⁷ Quelle Statistik Austria, Bericht Arbeitsmarktdaten 2019; Seite 29

Förderungen

2019 wurden insgesamt **33.086 Wiedereinsteigerinnen** vom AMS gefördert.

- Bei den **Beschäftigungsbeihilfen** wurde die „**Eingliederungsbeihilfe**“ am öftesten vergeben. Bei dieser betrieblichen Förderung handelt es sich um einen zeitlich befristeten Zuschuss zu den Lohnkosten. Sie unterstützt Wiedereinsteigerinnen nach der Phase der Elternkarenz rasch in den Arbeitsmarkt zurück zu finden.
- Bei den **Qualifizierungsbeihilfen** wurden Wiedereinsteigerinnen hauptsächlich mit Bildungsmaßnahmen (BM) und der Förderung Deckung des Lebensunterhalts (DLU) unterstützt. Die Förderung dient der finanziellen Existenzsicherung während der Teilnahme an beruflichen Aus- und Weiterbildungs-, Berufsorientierungs-, Arbeitserprobungs- und Arbeitstrainingsmaßnahmen, Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche, am Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose bzw. an einer Arbeitsstiftung.
- Wiedereinsteigerinnen sind aufgrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit multiplen Problemstellungen konfrontiert. Daher ist es wenig verwunderlich, dass Wiedereinsteigerinnen am meisten mit den **Unterstützungsbeihilfen** „Beratungs- und Betreuungseinrichtungen“ und mit der „Kinderbetreuungsbeihilfe“ unterstützt wurden. (siehe Tabelle 30)

Die Förderquote³⁸ für Wiedereinsteigerinnen betrug im Jahr 2019: **48,7 Prozent** (2018: 48,9 Prozent). Das bedeutet, dass fast jede zweite Wiedereinsteigerin eine Förderung vom AMS erhält. Das Wiedereinstiegsprogramm des AMS stellt damit den Zugang zu passgenauen Förderangeboten sicher und ist gleichzeitig ein wichtiger Bestandteil zur Erreichung des Gender Budgeting Ziels.

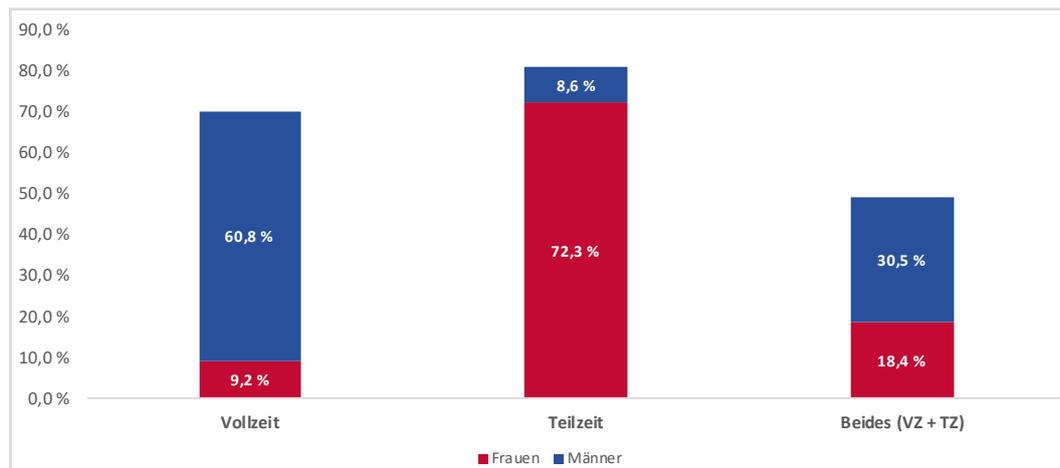
Förderbudget

2019 wurden insgesamt 106,5 Millionen Euro (2018: 112,1 Millionen Euro) in Förderung³⁹ von Wiedereinsteiger_innen investiert – davon 99 Millionen Euro (2018: 103,9 Millionen Euro) in Wiedereinsteigerinnen. Das macht einen Anteil von 17,1 Prozent in Bezug auf das Förderbudget für Frauen aus. Das bedeutet, dass Wiedereinsteigerinnen lediglich gemäß ihrer Betroffenheit an Erwerbsarbeitslosigkeit (17,2 Prozent) gefördert werden. Da Wiedereinsteigerinnen am Arbeitsmarkt mit multiplen Problemstellungen konfrontiert sind, braucht es hier eine Erhöhung der Ausgleichsförderung von Wiedereinsteigerinnen.

Der Männeranteil am Wiedereinstiegsbudget betrug 7,5 Mio. Euro (2018: 8,2 Mio. Euro). Der geringere Anteil männlicher Wiedereinsteiger am Förderbudget erklärt sich dadurch, dass die Vereinbarkeitsfrage Frauen deutlich stärker trifft und Frauen auch generell länger in Karenz und im Kinderbetreuungsgeld-Bezug sind. Im AMS vorgemerkte Wiedereinsteiger suchten häufiger Vollzeitbeschäftigung als Frauen, die ihren beruflichen Wiedereinstieg planten.

³⁸ Anzahl der AMS Förderungen durch die von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen.

³⁹ Quelle: AMS, DWH Analyse Würfel AMF/Förderbudget/Archiv/ Aufteilung des Förderbudgets nach Personenmerkmalen 2018

Grafik 5.2.7 Wunsch des Beschäftigungsausmaßes von Wiedereinsteiger_innen 2019

Quelle: DWH/AMB/PST-Auswertungen (AL-Bestand) 2017-laufend, Abfrage 15.05.2020

Kursangebot „Wiedereinstieg mit Zukunft“ (WmZ)

Speziell für Wiedereinsteigerinnen gibt es das AMS-Kursangebot „Wiedereinstieg mit Zukunft“. Frauen sollen nach familienbedingter Berufsunterbrechung durch die Entwicklung längerfristiger Berufsperspektiven beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt in eine existenzsichernde Beschäftigung unterstützt werden. Das Angebot geht über ein Berufsorientierungsangebot hinaus und setzt an den spezifischen Rahmenbedingungen und Problemlagen der Zielgruppe an. Inhaltliche Schwerpunktsetzungen sind die Klärung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eine Potenzialanalyse und Kompetenzbilanz und die Auseinandersetzung mit der beruflichen Laufbahn bzw. einer möglichen Neuorientierung. Qualifizierungsanteile sind wesentlicher Bestandteil des Angebotes.

2019 nahmen 5.111 Frauen am Angebot teil. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Teilnahmen zurückgegangen. (siehe Tabelle 31)

Bildung, Alter, Migrationshintergrund der WmZ Kursteilnehmerinnen

Betrachtet nach **Bildungsgrad** hatten 2019 **55,6% Prozent der WmZ-Teilnehmerinnen maximal Pflichtschulabschluss**, gefolgt von 21,7 Prozent mit Lehrabschluss und 9,8 Prozent mit höherer Ausbildung. Den geringsten Anteil bei den Wiedereinsteigerinnen machten Frauen mit mittleren Bildungsabschlüssen aus (5,5 Prozent). Der Akademikerinnenanteil lag bei 6,7%. Hier lässt sich eine besonders starke Polarisierung der Bildungsabschlüsse beobachten. **Über zwei Drittel** der WmZ Teilnehmerinnen hatten **Migrationshintergrund** (68,7.Prozent).

Nach **Altersgruppen** betrachtet waren **83,7 Prozent der Teilnehmerinnen im Haupterwerbsalter** und 11,8 Prozent unter 25 Jahre alt.

Teilnahmezufriedenheit und Arbeitsmarkterfolg der WmZ Kursteilnehmerinnen

Die durchschnittliche Note für die Gesamtzufriedenheit der Teilnehmerinnen mit dem Kursangebot WmZ betrug 1,5⁴⁰ und lag damit sehr hoch. Der **Arbeitsmarkterfolg**⁴¹ ist bei dieser Zielgruppe aufgrund der schwierigeren Rahmenbedingungen (Kinderbetreuungsmöglichkeiten) etwas niedriger als in den anderen arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammen und lag bei **33 Prozent** (in Beschäftigung oder Qualifizierung) am 92. Stichtag nach der Beendigung des WmZ Kurses.

Davon nahmen

- 52,1 Prozent eine nicht-geförderte Beschäftigung,
- 15,1 Prozent eine geförderte Beschäftigung und
- 32,9 Prozent eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme auf.

⁴⁰ 1= sehr zufrieden – 6= überhaupt nicht zufrieden

⁴¹ Quelle: DWH/FRA/[WMZ mit Jahr_BdI](#), Abfrage 15.06.2020

5.3 Frauenberufszentrum (FBZ)

Die Frauenberufszentren des AMS sind darauf spezialisiert, beim AMS gemeldete Frauen bei der Berufsorientierung und bei Fragen zu Ausbildung, Weiterbildung, Jobsuche und Kinderbetreuung zu unterstützen. Das Angebot umfasst sowohl Beratung als auch Workshops zur Entwicklung von beruflichen Perspektiven. Das Programm umfasst Information und Clearing, Kompetenzenbilanzierung, Karriere-Coaching und Laufbahnplanung. Die Frauen werden im FBZ im Rahmen eines Case Managements durchgehend begleitet. Damit unterstützt das FBZ das Ziel, die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu erhöhen und mittels Laufbahnplanung und bedarfsorientierter Kurswahl Frauen in existenzsichernde Beschäftigung oder weiterführende Qualifizierung zu bringen.

Ziel des FBZs ist die Entwicklung von Laufbahnperspektiven für Frauen. Frauen erhalten eine durchgehende Begleitung.

2019 haben **11.966 Frauen ein Frauenberufszentrum** besucht. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Teilnahmen um **6,7 Prozentpunkte gestiegen**. Seit 2016 wird das Erfolgsmodell Frauenberufszentrum flächendeckend in allen Bundesländern angeboten. (siehe Tabelle 32)

Personenmerkmale der FBZ Teilnehmerinnen

Nach **Altersgruppen** waren fast zwei Drittel der Teilnehmerinnen in der Altersgruppe 25-45 und 24,6 Prozent über 45 Jahre alt. Insgesamt waren etwa 12,4 Prozent der Teilnehmerinnen an Frauenberufszentren und Mädchenberufszentren jünger als 25 Jahre.

Über ein Drittel der FBZ Teilnehmerinnen waren **Wiedereinsteigerinnen (34,1 Prozent)** und fast die Hälfte der Teilnehmerinnen hatte **Migrationshintergrund (46,3 Prozent)**. Im Vergleich zum Vorjahr gab es eine deutliche Steigerung bei der Teilnahme von **asyl- und subsidiär schutzberechtigten Frauen um 1,9 Prozentpunkte (2019: 5,4 Prozent)**. Hier zeigt sich, dass das zielgruppenspezifische, niederschwellige Angebot der offenen Frauenräume in den Frauenberufszentren Wirkung zeigt. Dieser Raum soll den Zugang für Frauen zum Arbeitsmarkt und zum AMS erleichtern und in einem lockeren Umfeld niederschweligen Spracherwerb und Austausch mit anderen Frauen ermöglichen. Dadurch soll Ausgrenzung bzw. soziale Isolation vermindert und der Weg zur Erwerbstätigkeit eröffnet werden. Er ist ein Ort der Begegnung, der Frauen einen Raum geben soll, den sie sonst nicht haben.

Nach **Bildungsgrad** betrachtet, hatten die meisten FBZ Teilnehmerinnen maximal einen Pflichtschulabschluss (39,3 Prozent), gefolgt von Frauen mit Lehrabschluss (26,0 Prozent). 12,3 Prozent (2018: 11,9 Prozent) der Teilnehmerinnen hatten zuvor eine akademische Ausbildung absolviert. Gerade die Vielfalt an unterschiedlichen Bildungsabschlüssen zeigt, dass Frauen aller Bildungsschichten Zugang zum arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramm FBZ haben und wie wichtig zielgruppenspezifische Angebote sind.

Die **Teilnahmezufriedenheit**⁴² der FBZ Teilnehmerinnen im Jahr 2019 war mit einer durchschnittlichen Note von 1,23⁴³ sehr hoch.

45,2 Prozent der Teilnehmerinnen, die im Jahr 2019 das FBZ besucht haben, konnten drei Monate nach Beendigung des FBZ (**=Arbeitsmarkterfolg**)⁴⁴ eine nicht-geförderte (52,6%), eine geförderte Beschäftigung (12,4%) oder eine weiterführende Qualifizierung (35%) aufnehmen.

⁴² kumulierter Jahreswert 2019

⁴³ 1= sehr zufrieden bis 6= überhaupt nicht zufrieden

⁴⁴ Arbeitsmarkterfolg Stichtagsbeobachtung am 92. Tag nach Beendigung der Maßnahme (entweder Integration in nicht geförderte Beschäftigung, in geförderte Beschäftigung und weiterführende Qualifizierung)

Spezialkapitel Covid-19-Krise

Tabelle 1: Unselbständig beschäftigte Frauen und Männer im Krisenmonat März 2020

	Bestand unselbständig Beschäftigter			Veränderung zum März 2019 in %		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Burgenland	47.962	52.610	100.572	-2,8%	-5,0%	-4,0%
Kärnten	93.672	102.931	196.603	-6,2%	-7,6%	-6,9%
Niederösterreich	272.814	333.108	605.922	-2,2%	-3,4%	-2,9%
Oberösterreich	294.097	355.800	649.897	-2,1%	-3,7%	-3,0%
Salzburg	115.086	125.877	240.963	-7,9%	-8,5%	-8,2%
Steiermark	231.077	270.059	501.136	-4,4%	-5,6%	-5,1%
Tirol	145.872	163.551	309.423	-11,4%	-11,0%	-11,2%
Vorarlberg	75.197	86.432	161.629	-5,0%	-5,0%	-5,0%
Wien	405.771	417.485	823.256	-2,5%	-5,5%	-4,0%
Österreich	1.681.548	1.907.853	3.589.401	-4,2%	-5,6%	-5,0%

Tabelle 2: Arbeitslos vorgemerkte Frauen und Männer im Krisenmonat März 2020

	Bestand vorgemerkte Arbeitslose			Veränderung zum März 2019 in %			Arbeitslosenquote			Veränderung zum März 2019 in %-Punkten		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Burgenland	6.281	7.533	13.814	55,2%	67,2%	61,5%	11,6%	12,5%	12,1%	+4,0	+5,0	+4,5
Kärnten	17.229	20.037	37.266	66,2%	68,7%	67,6%	15,5%	16,3%	15,9%	+6,1	+6,7	+6,4
Niederösterreich	35.067	43.373	78.440	49,3%	51,8%	50,7%	11,4%	11,5%	11,5%	+3,6	+3,9	+3,8
Oberösterreich	25.084	32.724	57.808	64,4%	76,4%	71,0%	7,9%	8,4%	8,2%	+3,0	+3,6	+3,4
Salzburg	13.093	16.014	29.107	149,1%	130,6%	138,5%	10,2%	11,3%	10,8%	+6,2	+6,5	+6,3
Steiermark	27.886	36.112	63.998	89,5%	91,9%	90,9%	10,8%	11,8%	11,3%	+5,0	+5,6	+5,4
Tirol	20.639	22.438	43.077	216,0%	185,0%	199,0%	12,4%	12,1%	12,2%	+8,6	+8,0	+8,3
Vorarlberg	7.529	8.259	15.788	82,1%	76,5%	79,1%	9,1%	8,7%	8,9%	+4,1	+3,8	+4,0
Wien	66.385	98.662	165.047	30,5%	45,2%	38,9%	14,1%	19,1%	16,7%	+3,2	+5,8	+4,5
Österreich	219.193	285.152	504.345	62,8%	68,0%	65,7%	11,5%	13,0%	12,3%	+4,4	+5,3	+4,9

Tabelle 3: Arbeitslos vorgemerkte Wiedereinsteigerinnen nach Bundesländern im Krisenmonat April 2020

	April 2020	Veränderung zum Vorjahr absolut	Veränderung zum April 2019 in %
Burgenland	1.089	380	53,6%
Kärnten	2.500	704	39,2%
Niederösterreich	6.145	2.041	49,7%
Oberösterreich	4.280	1.596	59,5%
Salzburg	1.589	678	74,4%
Steiermark	4.243	1.549	57,5%
Tirol	2.020	840	71,2%
Vorarlberg	1.131	442	64,2%
Wien	15.489	3.711	31,5%
Österreich	38.486	11.941	45,0%

Kapitel 1 Beschäftigung

Tabelle 4: Unselbständig beschäftigte Frauen und Männer Jahresdurchschnitt 2009 - 2019

	Unselbständig beschäftigte Frauen	Unselbständig beschäftigte Männer
2009	1.562.543	1.776.508
2010	1.574.032	1.786.206
2011	1.598.778	1.822.970
2012	1.618.918	1.846.535
2013	1.629.851	1.853.144
2014	1.640.361	1.863.039
2015	1.656.696	1.878.158
2016	1.677.849	1.909.022
2017	1.705.593	1.949.703
2018	1.741.328	2.000.156
2019	1.763.297	2.034.007

Tabelle 5: Unselbständig beschäftigte Frauen und Männer nach Bundesländern Jahresdurchschnitt 2019

	Bestand unselbständig Beschäftigter			Veränderung zum Jahr 2018 in %		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Burgenland	50.150	55.892	106.042	1,7%	1,2%	1,4%
Kärnten	102.256	113.769	216.025	0,7%	1,2%	0,9%
Niederösterreich	280.921	348.690	629.611	1,2%	1,8%	1,5%
Oberösterreich	302.714	372.699	675.414	1,4%	1,5%	1,5%
Salzburg	124.385	137.739	262.124	1,0%	1,2%	1,1%
Steiermark	243.160	288.360	531.519	1,2%	1,7%	1,5%
Tirol	162.313	181.769	344.082	1,4%	1,6%	1,5%
Vorarlberg	78.275	90.096	168.371	1,4%	1,1%	1,3%
Wien	419.122	444.995	864.117	1,3%	2,3%	1,8%
Österreich	1.763.297	2.034.007	3.797.304	1,3%	1,7%	1,5%

Tabelle 6: Unselbständig beschäftigte Frauen und Männer mit Migrationshintergrund nach Bundesländern Jahresdurchschnitt 2019

	Bestand unselbständig Beschäftigter			Veränderung zum Jahr 2018 in %		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Burgenland	11.899	18.080	29.979	6,5%	4,3%	5,2%
Kärnten	15.203	22.035	37.238	6,2%	7,8%	7,1%
Niederösterreich	53.024	91.252	144.277	6,7%	6,9%	6,8%
Oberösterreich	57.970	90.883	148.853	7,8%	7,5%	7,6%
Salzburg	32.716	39.605	72.321	6,1%	6,7%	6,4%
Steiermark	38.599	61.556	100.156	8,5%	8,8%	8,7%
Tirol	41.077	50.014	91.091	6,4%	7,2%	6,9%
Vorarlberg	22.686	30.945	53.630	5,5%	5,0%	5,2%
Wien	153.497	170.720	324.216	6,0%	7,1%	6,6%
Österreich	426.672	575.089	1.001.761	6,6%	7,1%	6,9%

Kapitel 2 Erwerbsarbeitslosigkeit

Tabelle 7: Von Arbeitslosigkeit betroffene Frauen und Männer 2019 und 2018

Anzahl Personen	2019	2018
Frauen	393.857	400.075
Männer	505.119	518.077
Insgesamt	898.923	918.119

Tabelle 8: Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund nach Bundesländern Jahresdurchschnitt 2019

	Arbeitslosenquote			Veränderung zum Jahr 2018 in %-Punkten		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Burgenland	7,9%	5,2%	6,3%	-0,4	-0,6	-0,5
Kärnten	14,5%	11,2%	12,6%	-0,5	-1,1	-0,8
Niederösterreich	12,5%	8,6%	10,1%	-0,2	-0,7	-0,5
Oberösterreich	10,1%	7,7%	8,7%	-0,7	-0,5	-0,6
Salzburg	7,1%	7,2%	7,2%	-0,7	-0,8	-0,7
Steiermark	11,4%	9,2%	10,1%	-0,4	-0,6	-0,5
Tirol	6,6%	6,2%	6,4%	-0,8	-0,8	-0,8
Vorarlberg	9,3%	7,6%	8,4%	-0,2	-0,1	-0,2
Wien	17,1%	19,1%	18,2%	-0,5	-1,4	-1,0
Österreich	12,7%	11,6%	12,1%	-0,5	-0,9	-0,7

Tabelle 9: Schulungsteilnehmer_innen nach Bundesländern Jahresdurchschnitt 2019

	Bestand Schulungsteilnehmer_innen			Veränderung zum Jahr 2018 in %		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Burgenland	897	840	1.737	-8,8%	-5,2%	-7,1%
Kärnten	1.475	1.116	2.591	-6,6%	-19,7%	-12,7%
Niederösterreich	4.876	4.048	8.924	-9,2%	-11,6%	-10,3%
Oberösterreich	4.980	4.000	8.980	-4,7%	-8,8%	-6,6%
Salzburg	1.246	1.038	2.284	-6,4%	-12,1%	-9,1%
Steiermark	4.144	3.348	7.492	-6,4%	-11,0%	-8,5%
Tirol	1.057	930	1.987	-0,1%	-14,0%	-7,1%
Vorarlberg	1.102	1.018	2.120	-5,1%	-11,2%	-8,1%
Wien	12.896	12.950	25.846	-5,6%	-16,6%	-11,5%
Österreich	32.673	29.287	61.959	-6,1%	-13,7%	-9,9%

Tabelle 10: Durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern nach Bundesländern 2019

	Frauen ohne Einstellzusage	Männer ohne Einstellzusage	Frauen mit Einstellzusage	Männer mit Einstellzusage
Burgenland	144	146	90	60
Kärnten	147	145	67	58
Niederösterreich	153	166	120	77
Oberösterreich	109	111	72	57
Salzburg	98	100	55	51
Steiermark	119	119	81	56
Tirol	89	89	48	45
Vorarlberg	107	108	62	54
Wien	152	160	95	66
Österreich	135	140	72	59

Kapitel 3 Passive Arbeitsmarktpolitik

Tabelle 11: Leistungsbezugsquote nach Geschlecht und Bundesländern 2019

	Gesamt	Veränderung zum Vorjahr in Prozentpunkten	Frauen	Veränderung zum Vorjahr in Prozentpunkten	Männer	Veränderung zum Vorjahr in Prozentpunkten
Burgenland	88,0%	+2,8	87,8%	+3,9	88,1%	+1,8
Kärnten	89,7%	+2,6	89,4%	+3,5	90,0%	+1,9
Niederösterreich	88,2%	+2,0	87,1%	+3,0	89,2%	+1,2
Oberösterreich	85,3%	+2,3	83,8%	+3,2	86,6%	+1,5
Salzburg	87,3%	+1,6	86,6%	+1,5	87,9%	+1,6
Steiermark	85,1%	+2,0	83,5%	+2,6	86,4%	+1,5
Tirol	90,6%	+1,6	91,0%	+1,1	90,3%	+2,1
Vorarlberg	83,3%	+2,9	82,4%	+2,2	84,2%	+3,5
Wien	76,4%	+1,6	75,0%	+1,2	77,4%	+2,0
Österreich	82,9%	+1,9	82,0%	+2,1	83,7%	+1,8

Tabelle 12: Durchschnittliche Leistungshöhe Tagsatz 2019 (in Euro):
Arbeitslosengeld und Notstandshilfe

	Frauen	Männer	Insgesamt
Arbeitslosengeld (ALG)	29,7	35,3	32,8
Notstandshilfe (NH)	25,2	28,4	27,0
ALG und NH	27,4	31,7	29,8

Tabelle 13: Durchschnittliche Leistungshöhe Tagsatz 2019 (in Euro)
von Personen mit Migrationshintergrund: Arbeitslosengeld und Notstandshilfe

	Frauen	Männer	Insgesamt
Arbeitslosengeld (ALG)	28,3	33,2	31,2
Notstandshilfe (NH)	24,8	28,1	26,6
ALG und NH	26,4	30,6	28,7

Tabelle 14: Abgelehnte Anträge und eingestellte Bezüge mangels Notlage 2019 und 2018

Anzahl Bescheide		2019	2018
Frauen	220-Ablehnung des Antrages mangels Notlage	212	5.908
	260-Einstellung des Bezuges mangels Notlage	96	1.622
	Summe	308	7.530
Männer	220-Ablehnung des Antrages mangels Notlage	58	1.373
	260-Einstellung des Bezuges mangels Notlage	31	420
	Summe	89	1.793
Insgesamt	220-Ablehnung des Antrages mangels Notlage	270	7.281
	260-Einstellung des Bezuges mangels Notlage	127	2.042
	Summe	397	9.323

Kapitel 4 Aktive Arbeitsmarktpolitik

Tabelle 15: AMS Förderungen und Beihilfen: Genehmigte Personen 2019

AMS Beihilfen	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt
Beschäftigung insgesamt	26.668	28.104	48,7%	54.772
Eingliederungsbeihilfe (BEBE)	16.052	16.622	49,1%	32.674
Förderung für Ersatzkräfte während Elternteilzeit Karenz (EK)	6	7	46,2%	13
Entfernungsbeihilfe (ENT)	567	552	50,7%	1.119
Ein-Personen-Unternehmen (EPU)	219	311	41,3%	530
Gemeinnütz. Beschäftigungsprojekt (GBP)	2.051	1.436	58,8%	3.487
Kombilohn (KOMB)	3.076	1.724	64,1%	4.800
Kurzarbeit (KUA)	161	1.018	13,7%	1.179
Sozialökonom. Betrieb (SÖB)	7.343	8.180	47,3%	15.523
Solidaritätsprämie (SOL)	13	376	3,3%	389
Qualifizierung insgesamt	108.232	98.676	52,3%	206.892
Arbeitsstiftung (AST)	2.786	1.654	62,7%	4.440
Bauhandwerk (BHW)	2	332	0,6%	334
Bildungsmaßnahmen (BM)	70.097	61.199	53,4%	131.291
Aktive Arbeitssuche	5.381	6.294	46,1%	11.675
Aus- und Weiterbildung	20.185	18.058	52,8%	38.243
Basisqualifizierung	23.326	21.255	52,3%	44.580
Orientierung	28.455	22.335	56,0%	50.788
Training	2.115	2.153	49,6%	4.268
Deckung Lebensunterhalt (DLU)	77.258	68.823	52,9%	146.076
Fachkräftestipendium (FKS)	1.728	1.007	63,2%	2.735
Höherqualifizierung für Beschäftigte in Gesundheits- und Sozialberufen und Kindergartenpädagogik (GSK)	188	38	83,2%	226
Kurskosten (KK)	8.429	6.475	56,6%	14.904
Kursnebenkosten (KNK)	42.383	37.485	53,1%	79.865
Lehrstellenförderung (LEHR)	4.157	7.275	36,4%	11.432
Qualifizierung f. Beschäftigte (QBN)	9.413	6.170	60,4%	15.581
Beihilfe für Schulungskosten für Beschäftigte in Kurzarbeit (SFK)	11	40	21,6%	51
Unfallversicherung (UV)	18.132	16.928	51,7%	35.059
Unterstützungsbeihilfen gesamt	83.163	69.963	54,3%	153.124
Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)	69.442	63.200	52,4%	132.640
Gründungsbeihilfe (GB)	2.318	2.879	44,6%	5.197
Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE)	30	1	96,8%	31
Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH)	10.109	167	98,4%	10.276
Unternehmensgründungsprogramm (UGP)	3.783	4.273	47,0%	8.056
Vorstellungsbeihilfe (VOR)	1.708	3.176	35,0%	4.884
Förderungen gesamt	164.039	153.088	51,7%	317.107

Tabelle 16: Frauen und Männer in der Überbetrieblichen Lehrausbildung 2018/19

	Frauen	Männer
Lehrausbildungen	4.881	7.687
Vorbereitungsmaßnahmen	4.228	5.913
Begleitmaßnahmen	1.584	2.257

Tabelle 17: Förderquoten von Frauen und Männern 2019

	Von Arbeitslosigkeit betroffene Personen	Genehmigte geförderte Personen	Förderquote
Frauen	393.857	154.454	39,2%
Männer	505.119	145.279	27,9%

Tabelle 18: Förderquoten von Frauen und Männern nach Altersgruppen und Migrationshintergrund (MIG) 2019 und 2018

	2019			2018		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
bis < 25 Jahre	56,1%	53,6%	54,6%	57,0%	55,4%	56,1%
>= 25 bis < 45 Jahre	36,9%	21,8%	28,7%	37,9%	24,2%	30,4%
>= 45 Jahre	33,6%	25,6%	29,0%	36,6%	27,9%	31,5%
Insgesamt	39,2%	28,8%	33,3%	41,1%	31,2%	35,5%
MIG	44,9%	32,7%	38,0%	47,3%	36,9%	41,4%

Tabelle 19: Förderquoten von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund 2019

	Von Arbeitslosigkeit betroffene Personen	Genehmigte geförderte Personen	Förderquote
Frauen	175.393	78.751	44,9%
Männer	227.855	74.429	32,7%

Tabelle 20: Förderquoten von Frauen und Männern nach Altersgruppen 2019

	Von Arbeitslosigkeit betroffene Personen	Genehmigte geförderte Personen	Förderquote
Frauen			
< 25 Jahre	61.202	34.306	56,1%
25 bis < 45 Jahre	206.315	76.160	36,9%
45 Jahre und älter	133.784	44.981	33,6%
Männer			
< 25 Jahre	84.001	44.989	53,6%
25 bis < 45 Jahre	246.782	53.894	21,8%
45 Jahre und älter	184.333	47.165	25,6%

Tabelle 21: Vor Arbeitslosigkeit betroffene Frauen und Männern nach Altersgruppen und Migrationshintergrund (MIG) 2019 und 2018

	2019			2018		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Jugendliche <25 Jahre	61.202	84.001	145.181	64.741	88.594	153.323
Erwachsene 25 bis 44 Jahre	206.315	246.782	453.078	210.473	253.610	464.070
Ältere >=45 Jahre	133.784	184.333	318.105	132.736	186.504	319.233
Insgesamt	393.857	505.119	898.923	400.075	518.077	918.119
MIG	175.393	227.855	403.221	172.320	227.448	399.755

Tabelle 22: Genehmigte Personen: AMS Beihilfen und Förderungen nach Geschlecht, Altersgruppen und Migrationshintergrund (MIG) 2019 und 2018

	2019			2018		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
bis < 25 Jahre	34.306	44.989	79.282	36.898	49.068	85.954
>= 25 bis < 45 Jahre	76.160	53.894	130.050	79.775	61.459	141.233
>= 45 Jahre	44.981	47.165	92.146	48.645	51.980	100.625
Insgesamt	154.454	145.279	299.716	164.231	161.506	325.724
MIG	78.751	74.429	153.173	81.501	83.946	165.444

Tabelle 23: Gesamtkosten pro Förderfall nach Geschlecht und Förderart 2019

Gesamtkosten pro Förderfall (in Euro)	Frauen	Männer	Gender Gaps
Beschäftigung insgesamt	5.379,9	4.899,8	9,8%
Einstellbeihilfe (EB)	5.657,4	4.638,6	22,0%
Entfernungsbeihilfe (ENT)	1.040,2	1.293,8	-19,6%
Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)	6.889,7	7.368,9	-6,5%
Sozialökonomischer Betrieb (SÖB)	5.683,5	5.341,0	6,4%
Qualifizierungen insgesamt	1.675,2	1.963,9	-14,7%
Arbeitsstiftung (AST)	3.561,2	7.021,9	-49,3%
Bildungsmaßnahmen (BM)	2.549,9	3.043,5	-16,2%
Aus- und Weiterbildung	4.996,9	6.907,9	-27,7%
Orientierung	1.603,0	1.431,6	12,0%
Deckung Lebensunterhalt (DLU)	1.623,1	1.680,2	-3,4%
Kurskosten (KK)	937,8	821,4	14,2%
Lehrstellenförderung (LEHR)	3.587,5	3.566,3	0,6%
Qualifizierung für Beschäftigte (QBN)	484,5	418,8	15,7%
Unterstützungen insgesamt	630,2	574,5	9,7%
Beratungs- und Betreuungsbeihilfe (BBE)	632,5	531,8	19,0%
Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH)	466,0	401,2	16,2%
Unternehmensgründungsprogramm (UGP)	596,8	540,7	10,4%
Förderungen gesamt	1.674,6	1.851,5	9,6%

Tabelle 25: Gender Budgeting: kumulierte Zahlungen und Verteilung nach Geschlecht 2019

Zahlung kum.	Frauen	Männer	Frauenanteil	Veränderung im Vergl. zum Vorjahr in %-Punkten
Beschäftigung	193.698.332	186.853.720	50,9%	+0,3
Qualifizierung	309.212.724	342.763.249	47,4%	+0,6
Unterstützung	77.302.986	53.381.561	59,2%	+0,9
Insgesamt	580.214.042	582.998.530	49,9%	+0,6

**Tabelle 26: Zielerreichung „mindestens 50 Prozent Fördermittel für Frauen“ 2019
(exklusive Kurzarbeit, Solidaritätsprämie und Aktion 20.000)**

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Ausgleichsförderung in %-Punkten
Burgenland	9.860	9.595	19.453	50,7%	0,2
Kärnten	21.770	22.316	44.085	49,4%	+6,3
Niederösterreich	55.930	60.390	116.313	48,1%	+4,3
Oberösterreich	46.114	50.258	96.365	47,9%	+5,8
Salzburg	15.134	17.677	32.810	46,1%	+10,9
Steiermark	42.856	54.517	97.370	44,0%	+8,3
Tirol	19.570	22.037	41.604	47,0%	+5,7
Vorarlberg	12.138	13.666	25.802	47,0%	+4,0
Wien	114.689	142.453	257.126	44,6%	+2,4
Österreich	334.578	388.248	722.783	46,3%	+4,7

Kapitel 5 Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

Tabelle 27: Teilnehmerinnen im FiT Programmjahr 2019 nach Bundesländern

	Vorbereitende Maßnahmen	Ausbildungsmaßnahmen in nicht traditionellen Berufen	Veränderung der Teilnahmen in Ausbildung im Vergleich zum Vorjahr in %
Burgenland	314	45	-10,0%
Kärnten	459	89	+34,8%
Niederösterreich	1.015	296	+8,8%
Oberösterreich	358	85	-29,2%
Salzburg	119	36	-52,0%
Steiermark	1.539	232	+4,7%
Tirol	104	54	+48,1%
Vorarlberg	205	87	+27,6%
Wien	1.041	353	+10,8%
Österreich	5.151	1.273	+6,0%

Tabelle 28: Teilnehmerinnen im FiT Programmjahr 2019 nach Altersgruppen

	FiT Teilnehmerinnen
bis < 25 Jahre	2.286
>= 25 bis < 45 Jahre	4.225
>= 45 Jahre	440

Tabelle 29: Von Arbeitslosigkeit betroffene Wiedereinsteiger_innen 2019

Anzahl Personen	Frauen	Männer
Wiedereinsteiger_innen	67.881	8.626
keine Wiedereinsteiger_innen	327.799	497.845
Insgesamt	393.857	505.119

Tabelle 30: Geförderte Wiedereinsteigerinnen 2019

Förderungen		Genehmigte Personen
Beschäftigung	Beschäftigung Insgesamt	5.965
	Eingliederungsbeihilfe	3.431
	Förderung für Ersatzkräfte während Elternteilzeit Karenz	2
	Entfernungsbeihilfe	62
	Ein-Personen-Unternehmen	32
	Gemeinnütz. Beschäftigungsprojekt	462
	Kombilohn	1.151
	Sozialökonom. Betrieb	1.643
Qualifizierung	Qualifizierung Insgesamt	20.726
	Arbeitsstiftung	471
	Bildungsmaßnahmen	16.180
	Deckung Lebensunterhalt	16.854
	Fachkräftestipendium	235
	Höherqualifizierung für Beschäftigte in Gesundheits- und Sozialberufen und Kindergartenpädagogik	2
	Kurskosten	1.976
	Kursnebenkosten	8.519
	Lehrstellenförderung	26
	Qualifizierung f. Beschäftigte (QBN)	44
	Unfallversicherung	3.965
Unterstützung	Unterstützung insgesamt	19.910
	Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	15.885
	Gründungsbeihilfe	363
	Kinderbetreuungsbeihilfe	4.349
	Unternehmensgründungsprogramm	618
Vorstellbeihilfe	133	
Beihilfen Insgesamt		33.086

Tabelle 31: Teilnehmerinnen Wiedereinstieg mit Zukunft 2018 und 2019 nach Bundesländern

	Teilnahmen 2018	Teilnahmen 2019
Burgenland	173	138
Kärnten	123	162
Niederösterreich	996	707
Oberösterreich	963	881
Salzburg	294	291
Steiermark	583	490
Tirol	196	154
Vorarlberg	283	301
Wien	1.936	1.987
Österreich	5.545	5.111

Tabelle 32: Teilnehmerinnen Frauenberufszentren 2018 und 2019 nach Bundesländern

	Teilnahmen 2018	Teilnahmen 2019
Burgenland	264	308
Kärnten	181	181
Niederösterreich	3.115	3.188
Oberösterreich	1.109	1.465
Salzburg	273	663
Steiermark	3.233	3.101
Tirol	330	316
Vorarlberg	584	736
Wien	2.129	2.014
Österreich	11.213	11.966

Viktorina Spielmann, Sylvia Zweng, Eva Auer

Arbeitsmarktservice Österreich

Treustraße 35-43

1200 Wien

www.ams.at/frauen

