

Katharina Aufhauser, Nadja Bergmann, Helga Reichert, Andreas Riesenfelder,  
Claudia Sorger und Petra Wetzel

## Chancengleichheit für Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt. Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich und des Frauenservice der Stadt Wien



**Die Möglichkeiten dazu, einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen zu können, sind sehr ungleich zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen verteilt, und Frauen mit Behinderungen sind am Arbeitsmarkt mit multidimensionalen Ausgrenzungsmechanismen konfrontiert. Im Rahmen des vorliegenden Forschungsprojektes im Auftrag des AMS Österreich und des Frauenservice der Stadt Wien wurde von L&R Sozialforschung einerseits eine detaillierte Analyse von vorhandenen (Mikro-)Daten (Beschäftigungsstatistik, Daten zu begünstigten Behinderten, Daten zur passiven und aktiven Arbeitsmarktpolitik) vorgenommen, um ein genaueres Bild zur Arbeitsmarktlage von Frauen mit Behinderungen zu erhalten. Andererseits wurden mittels ausführlicher qualitativer Interviews die Erfahrungen von Frauen mit Behinderungen in unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsmarktlagen, mit unterschiedlichen Behinderungsarten und Bildungsqualifikationen dokumentiert.**

**Das vorliegende FokusInfo resümiert die zentralen Ergebnisse und Schlussfolgerungen dieser Studie.**

### Ausgangslage im Rahmen dieser Studie

Wie die Datenlage zeigt, ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Behinderungen niedriger als jene der Männer mit Behinderungen und auch niedriger als jene der Frauen ohne Behinderungen. Bei begünstigt behinderten Männern lag die Erwerbsquote im Jahr 2018 bei 65,9 Prozent, während jene

der Frauen 61,2 Prozent beträgt. Dabei ist interessant, dass sowohl bei begünstigt behinderten Frauen als auch bei Männern seit 2010 ein Absinken der Erwerbsquote zu beobachten ist. Bei der Branchenverteilung ist auffällig, dass der Anteil begünstigt behinderter Frauen in der öffentlichen Verwaltung mit 36 Prozent überdurchschnittlich hoch ist. Der Gender Pay Gap innerhalb der Gruppe der begünstigt behinderten Personen fällt zwar etwas niedriger aus als im Gesamtbild, dennoch besteht hier eine geschlechtsspezifische Lücke von 25,2 Prozent. Damit sind behinderte Frauen einem erhöhten Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung ausgesetzt. Im Rahmen der vorliegenden Studie konnte die Vielschichtigkeit des Themas sowohl aus der Datenlage als auch aus der Fülle der geführten Interviews aufgezeigt werden. Aus den Analysen wurden folgende Ansatzpunkte bzw. Schlussfolgerungen formuliert, die zu mehr Chancengleichheit für Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt beitragen können:

### Ansatzpunkte bzw. Schlussfolgerungen

- Ein zentraler Ansatz betrifft die Sichtbarmachung und die Entstigmatisierung von Menschen mit Behinderungen. In diesem Zusammenhang wäre es notwendig, den direkten Kontakt zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen zu forcieren, um Vorurteile abzubauen und Wissen zu vermitteln. Durch das Hervorheben positiver Beispiele von Frauen am Arbeitsmarkt könnte das vorhandene Bild von Frauen mit Behinderungen und deren Fähigkeiten gestärkt werden.

*Fortsetzung →*

### Weiterführende Links & Downloads

- 📄 Studie: »Chancengleichheit für Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt«
- 📄 FokusInfo 159: 7 gute Gründe, Menschen mit Behinderung anzustellen – 7 Benefits of Hiring People with Disabilities
- 📄 FokusInfo 151: Inklusionsbetriebe in Deutschland als Leuchttürme auf dem Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt. Claudia Rustige, Geschäftsführerin der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V., im Gespräch
- 📄 AMS report 126: Inklusionsbetriebe in Deutschland – Analysen und Rückschlüsse für Österreich
- 📄 L&R Sozialforschung
- 📄 Online-Archiv der Reihe FokusInfo

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche](#) – [Volltextsuche](#)

[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43  
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

- Ein weiterer Ansatz zielt auf spezifische Angebote und Rahmenbedingungen für Frauen mit Behinderungen ab, da dieser Gruppe oft durch multiple Problemlagen der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert wird. Bei der Schaffung und dem Ausbau von spezifischen Angeboten müsste die individuelle Situation der Frauen berücksichtigt werden. Besonders gefragt sind außerdem flächendeckende, ganztägige Angebote der Kinderbetreuung und flexiblere Arbeitszeitmodelle sowie gesundheitsfördernde Maßnahmen oder Ausgleichsstrategien. Auch Coaching-Angebote, um Potenziale von Frauen mit Behinderungen sichtbar zu machen, sollten verstärkt zum Einsatz kommen. In diesem Zusammenhang wäre auch die Ausweitung der persönlichen Assistenz, die im Realisieren von Kompetenzen eine tragende Rolle spielt, auf breitere Personengruppen und eine Erhöhung der bewilligten Stunden zielführend.
- In Bezug auf Berufswege und Berufsorientierung wird eine Verbreiterung der Angebote und eine Entstereotypisierung als notwendig erachtet. Dies vor dem Hintergrund, dass Ausbildungsangebote häufig als behinderungs- und geschlechtsspezifisch einschränkend wahrgenommen werden. Um chancengleiche Bildungswege zu ermöglichen und die Potenziale von Frauen mit Behinderungen voll ausschöpfen zu können, wäre ein inklusiv ausgerichtetes Schul- und Kindergartensystem notwendig, das durchgehende Unterstützung in allen Schultypen ermöglicht. Ein Fokus sollte auch auf die Weiter-(Qualifizierung) von Frauen mit Behinderungen im Bereich digitaler Skills gelegt werden.
- Frauenspezifischer Fokus auf Berufsausbildung: Die unterdurchschnittlichen Frauenanteile in bestimmten Angeboten – allen voran die Berufsausbildungsassistenz – sind ein Faktum, das sich auch mit Erkenntnissen aus der Literatur sowie den Ergebnissen der durchgeführten Studie deckt. Gerade eine weiterreichende berufliche Ausbildung bzw. Unterstützung dazu wird für junge Frauen weniger gefördert. Hier wäre es wichtig, bereits am Übergang zu einer Berufsausbildung entsprechende Vorfeld-Maßnahmen zu setzen, die auch das schulische und elterliche Umfeld der jungen Frauen einbeziehen und Frauen ermutigen, Berufsausbildungen zu besuchen. Gleichzeitig wäre eine genauere Analyse der angebotenen Berufsausbildungen angezeigt, wobei frauenspezifische Ansätze hier eine wichtige Ergänzung zum allgemeinen Angebot sein könnten. Die unterdurchschnittliche Partizipation von Frauen an Berufsausbildungen setzt sich auch in höheren Altersstufen, so etwa bei Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation, fort. Auch hier wird argumentiert, dass diese sich stark an männlichen Berufsbildern orientieren und Frauen wenig ansprechen.
- Im Kontext der Beratung und Unterstützung bei der Arbeitsuche werden aufgrund der Ergebnisse der vorliegenden Studie insbesondere die Sensibilisierung der zuständigen AkteurInnen und eine differenzierte, individualisierte Herangehensweise in den Beratungssettings empfohlen. So sollten AMS-BeraterInnen zusätzlich zu Diversity-Trainings auch Disability-Trainings absolvieren, um Frauen mit Behinderungen adäquat unterstützen zu können. Dabei wäre es zielführend, die individuellen Situationen der Frauen ganzheitlich zu betrachten. Besonders im Bereich der Lernschwierigkeiten und psychischen Beeinträchtigungen wird Aufholbedarf verortet. Zudem wäre eine zentrale Informations- und Beratungsdrehscheibe für Menschen mit Behinderungen von Vorteil, um die oft unübersichtlichen Angebote besser zu strukturieren bzw. zu vermitteln und um die betroffenen Personen durch die komplexe Förderlandschaft zu geleiten.
- Ein weiterer Ansatz zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen mit Behinderungen betrifft finanziell unterstützte Teilzeitmodelle. Ausgleichszahlungen für Personen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung nur reduziert arbeiten können und dadurch nur ein geringes Einkommen haben, wären sinnvoll, um eine Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und dem Armutsrisiko, dem insbesondere Frauen mit Behinderungen ausgesetzt sind, entgegenzuwirken.
- Auch die Sensibilisierung von Unternehmen und Kooperationen mit Unternehmen sind eine Voraussetzung für eine Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt. Durch das Einstellen von Personen mit Behinderungen können Vorurteile abgebaut und Lernprozesse angeregt werden, wovon auch Unternehmen profitieren. Zudem wäre eine Informationsoffensive zu rechtlichen Regelungen rund um das Thema »Behinderung am Arbeitsplatz« notwendig.
- Ein besonders problematisches Thema stellen die Gutachten dar, die über den Grad der Behinderung entscheiden. Diese werden von vielen als nicht objektiv nachvollziehbar wahrgenommen – in diesem Zusammenhang wird eine Erhöhung der Objektivität und vor allem der Transparenz der Begutachtungsprozesse empfohlen, die über finanzielle Absicherungen von Menschen mit Behinderungen entscheiden.
- Zur Bewertung der geschlechtsspezifischen Situation von Menschen mit Behinderung und zur Entwicklung adäquater Maßnahmen und Strategien in Richtung eines inklusiven Arbeitsmarktes ist eine – schon seit längerem immer wieder von ExpertInnen und Interessenvertretungen eingeforderte – umfassende Datenbasis notwendig, so z.B. eine geschlechtsspezifische detaillierte Auswertung der Daten von BehindertenpassbezieherInnen. ❖



Die Studie  
 »Chancengleichheit für Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt«.  
 Download unter  
[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)  
 im Menüpunkt »E-Library«.