

Frauenförderung des AMS: Ein unverzichtbarer Bestandteil der Arbeitsmarktpolitik

1. Einleitung	16
2. Angebote für Wiedereinsteigerinnen	16
3. Frauen in Handwerk und Technik (FIT)	18
4. Kompetenz mit System und Frauenberufszentren – die jüngsten Bausteine des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms	21
5. Generelle Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen	22
6. 50% des Budgets für aktive Arbeitsmarktpolitik für Frauen	23
7. Fazit und Ausblick	26

*Silvia
Hofbauer*

*Arbeitsmarktexpertin
in Abt. Arbeitsmarkt
und Integration, AK
Wien*

Auszug aus WISO 3/2015

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@isw-linz.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Einleitung

Frauenförderung hat in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik Tradition. Das erste arbeitsmarktpolitische Schwerpunktprogramm mit einem Maßnahmenpaket für Frauen wurde bereits 1986 im zuständigen Ministerium ausgearbeitet und in der Folge wurden einzelne Projekte auch umgesetzt.

Strukturell verankert wurde Frauenförderung in der Arbeitsmarktpolitik mit der Gründung des AMS. Das Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) normiert in den Grundsätzen der Aufgabenerfüllung durch das AMS, dass „insbesondere durch einen entsprechenden Einsatz der Leistungen der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes sowie der Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken“¹ ist.

1995 erfolgte, als erste Umsetzung der Zielbestimmung, die Implementierung einer Wiedereinsteigerinneninitiative, seit 1996 findet sich in den jährlichen arbeitsmarktpolitischen Zielen des AMS zumindest jeweils ein gleichstellungsorientierter Zielindikator.

Im Jahr 2000 wurde Gender Mainstreaming als verbindliche Strategie im AMS verankert, nahezu gleichzeitig wurde erstmals in den arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des zuständigen Ministers die Vorgabe, 50% des arbeitsmarktpolitischen Budgets für Frauen einzusetzen, formuliert. Weitere arbeitsmarktpolitische Frauenprogramme folgten.

Frauenförderung im und durch das AMS ist in den letzten Jahren zu einem unverzichtbaren Bestandteil der Arbeitsmarktpolitik geworden.

Im Folgenden werden die spezifischen Ansätze und deren Wirkungen dargestellt, aber auch ein kritischer Blick in die Zukunft der Arbeitsmarktförderung geworfen.

2. Angebote für Wiedereinsteigerinnen

Im Rahmen der Frauenförderung des AMS sind Wiedereinsteigerinnen eine wichtige Zielgruppe. 2014 waren 29.908

WiedereinsteigerInnen beim AMS vorgemerkt. 89,9% davon waren Frauen.

Strategie des AMS ist es, durch niederschwellige Informationsangebote und eine aktive, fördernde Haltung die rechtzeitige Planung des Wiedereinstiegs zu unterstützen. Basis ist seit 2006 das Programm „Wiedereinstieg mit Zukunft“. Es beinhaltet Informationsveranstaltungen und schriftliche Informationsangebote, Kursangebote speziell für Wiedereinsteigerinnen und Unterstützung beim Lösen der Kinderbetreuungsfrage durch entsprechende Beratungs- und Betreuungseinrichtungen. Darüber hinaus werden auch Beschäftigungsförderungen (insbes. Eingliederungsbeihilfen) eingesetzt. Die größte Bedeutung haben Qualifizierungsmaßnahmen (2014: 55,35 Mio. Euro); aber auch mit Eingliederungsbeihilfen im Ausmaß von 25,9 Mio. Euro und Unterstützungsangeboten (v.a. Beratungs- und Betreuungseinrichtungen) im Ausmaß von 12,15 Mio. Euro wurde der Wiedereinstieg unterstützt. 2014 wurden somit insgesamt 93,4 Mio. Euro in die Förderung von Wiedereinsteigerinnen investiert. Damit stieg das Förderbudget für WiedereinsteigerInnen um 4,7 Mio. im Vergleich zum Vorjahr.

Gerade Beratungs- und Betreuungsangebote sind wichtige Instrumente für Wiedereinsteigerinnen, auch wenn sie budgetär die geringste Bedeutung haben. Zeigt doch bereits eine Evaluierung der ersten Wiedereinsteigerinneninitiative 1995, für die in den Jahren 1996 und 1997 entsprechende Mittel aus der Arbeitsmarktförderung reserviert wurden, um auch innovative und ganzheitliche Modelle zu entwickeln, dass die Lösung der Kinderbetreuungsfrage eine der wichtigsten Bedingungen für die Teilnahme an AMS-Maßnahmen darstellt.

*Beratungs- und
Betreuungsange-
bote als wichtige
Unterstützung
beim Wiederein-
stieg*

An diesem Befund hat sich in den letzten 20 Jahren nichts geändert. Die Kinderbetreuungssituation hat sich zwar verbessert, zeigt aber immer noch deutliche Lücken. Das Angebot an vorschulischen Betreuungsplätzen hat sich in den letzten zehn Jahren wohl deutlich erhöht. So hat sich die Zahl der betreuten Kinder unter drei Jahren in den letzten 10 Jahren fast verdreifacht. Dennoch ist eine österreichweite Bedarfsdeckung noch lange nicht erreicht, nur rund ein Drittel der Kinder im Kindergarten werden so betreut, dass die Eltern Vollzeit-erwerbstätig sein können.

Die Unterstützung der Förderangebote durch die strategische Verankerung der Zielgruppe im AMS ist ein zentraler Erfolgsfaktor. Seit 2005 sind Qualifizierung und Arbeitsaufnahme von Wiedereinsteigerinnen eigene Indikatoren der arbeitsmarktpolitischen Jahresziele. Darüber hinaus wird das Budget für die Initiative „Wiedereinstieg mit Zukunft“ aus zentralen Mitteln zu Verfügung gestellt. Das heißt, diese Mittel können nur abgerufen werden, wenn sie auch entsprechend verwendet werden, eine Umwidmung auf Landesebene ist dadurch ausgeschlossen. Diese beiden Elemente haben zur Sicherung der Aktivitäten für die Zielgruppe in den letzten Jahren erheblich beigetragen.

Auch strukturell wurde für eine bessere Betreuung der Wiedereinsteigerinnen gesorgt. Seit 2010 gibt es in allen regionalen Geschäftsstellen WiedereinstiegsexpertInnen.

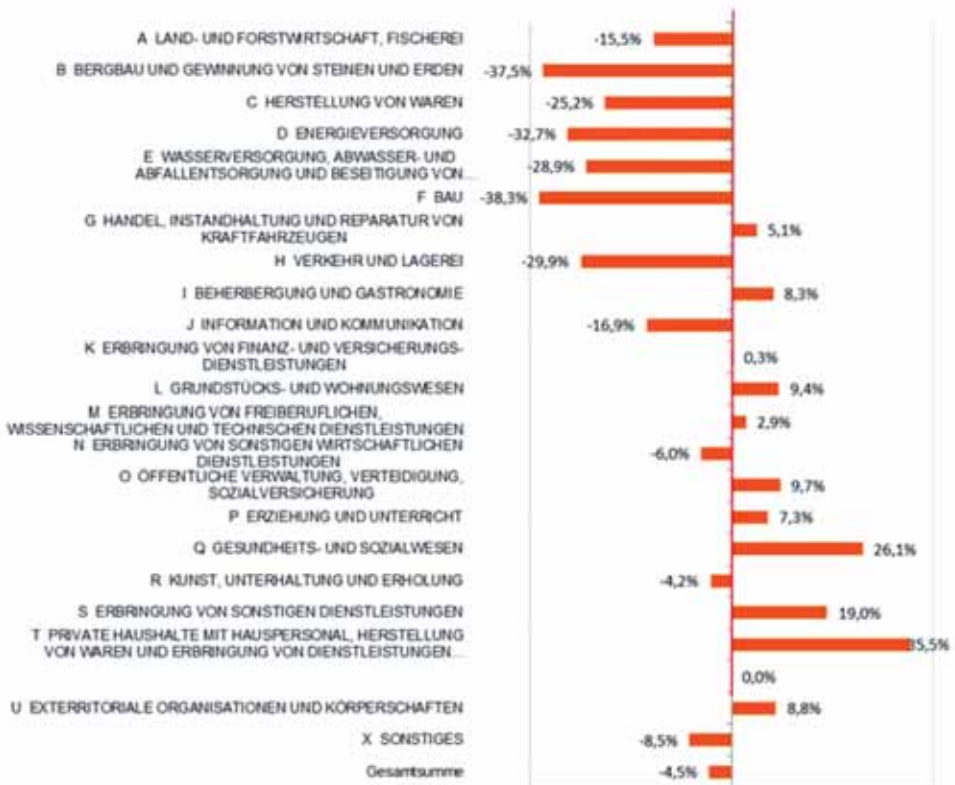
Dass die Aktivitäten des AMS Wirkung zeigen, ist aus dem Wiedereinstiegsmonitoring der Arbeiterkammer ersichtlich. Dieses zeigt einerseits, dass Frauen der Wiedereinstieg deutlich besser gelingt, je kürzer die Abwesenheit vom Arbeitsmarkt war. Aber es zeigt auch, dass jene Frauen, die arbeitsmarktpolitische Angebote in Anspruch genommen haben, deutlich häufiger und schneller wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen können.

*Erreichbarkeit
von Frauen wäh-
rend der Karenz
erhöhen*

Problematisch erweist sich nach wie vor die Erreichbarkeit der Frauen während der Karenz. Erfahrungen zeigen, je früher sie sich mit der Rückkehr ins Erwerbsleben beschäftigen, desto gezielter können die Angebote greifen. Dies wurde auch vom AMS erkannt. Als Reaktion auf diese Herausforderung gibt es ab dem Jahr 2015 eine schriftliche Verständigung aller KinderbetreuungsgeldbezieherInnen durch das AMS bereits während des Kinderbetreuungsgeldbezuges.

3. Frauen in Handwerk und Technik (FIT)

Rund drei Viertel der Frauen sind in nur wenigen Berufsfeldern tätig. Über 50% der Mädchen und jungen Frauen entscheiden sich für drei Lehrberufe, deren Lohnniveau unterdurchschnittlich ist. Unter den Top10 Lehrberufen finden sich bei den Mädchen keine technischen Berufe. Generell sind Frauen deutlich stärker in jenen Berufen vertreten, die geringer bezahlt sind.



Obenstehende Grafik stellt die Abweichung des Frauenanteils von einer ausgewogenen Gleichverteilung von 50% der aktiv unselbständigen Beschäftigten nach Wirtschaftsklassen dar. Alle Branchen mit linksseitigem Balken hatten 2014 einen Frauenanteil unter 50%, rechtsseitig lag der Frauenanteil darüber.

Quelle: DWH/AMB, Abfrage 05.05.15; aus Gleichstellungsbericht AMS 2015

Um dieser vertikalen Segregation entgegenzuwirken, hat das AMS das Programm „Frauen in Technik“ implementiert. Ziel ist es, Frauen und Mädchen zu motivieren, einen handwerklichen oder technischen Beruf zu ergreifen. Dabei geht es um Informationen über die jeweiligen Berufe, aber auch um Unterstützung, einen solchen Weg auch tatsächlich einzuschlagen.

Das Programm setzt sich zusammen aus Orientierungsmaßnahmen, in denen neben einem Überblick über die Berufe auch

Unterstützung bei der Planung und Umsetzung der Berufsausbildung sowie Einstiegsqualifizierungen Platz finden. Der zweite Abschnitt umfasst Vorqualifizierungen für die technischen Ausbildungen sowie ein Praktikum, um auch die tatsächliche Berufswelt kennenzulernen. Idealerweise absolvieren die Teilnehmerinnen danach die Berufsausbildung, die mit einem Lehrabschluss oder einem vergleichbaren Berufsabschluss endet. Wesentliches Element des Programms ist eine durchgehende begleitende Unterstützung.

Zielgruppe von FIT sind Frauen jeden Alters, wobei ein besonderer Fokus auf gering qualifizierte Frauen gelegt wird. Im Jahr 2014 haben 5.800 Frauen mit dem FIT-Programm gestartet. Von diesen haben 1.239 Frauen auch mit der dritten Stufe, der nicht-traditionellen Ausbildung mit mindestens Lehrabschluss, begonnen. Die Gesamtkosten für das Programm betragen im Jahr 2014 knapp 20 Mio. Euro.

Arbeitsmarkterfolg von FIT-Ausbildungen ist überdurchschnittlich hoch

Der Erfolg des FIT-Programms kann sich sehen lassen: Bei jenen Frauen, die die Ausbildung abgeschlossen haben, lag der Arbeitsmarkterfolg bei mehr als 47%. Das heißt, 47% aller Absolventinnen waren am 92. Tag nach Beendigung der Ausbildung in Beschäftigung. Der Arbeitsmarkterfolg aller Bildungsmaßnahmen des AMS liegt dagegen bei 29%.

Auch abgesehen von den kurzfristigen Messungen kann die positive Wirkung des FIT-Programms belegt werden. Eine Evaluierung aus dem Jahr 2013 zeigt, dass innerhalb von 12 Monaten mehr als 80% der Teilnehmerinnen an den Qualifizierungen eine Beschäftigung gefunden haben. Besonders erfolgreich waren Absolventinnen von Lehrausbildungen und Implacementstiftungen², also jenen Ausbildungen, die betriebsnah durchgeführt wurden. Die Kontakte zu den Betrieben waren maßgeblich für die Aufnahme der Beschäftigung verantwortlich.

Die Evaluierung weist auch eine hohe Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit aus. Fast zwei Drittel der im Rahmen der Evaluierung Befragten gaben an, ausbildungsadäquat beschäftigt zu sein. Oftmals ist die Teilnahme zudem der Startpunkt für weitere berufliche Qualifikationen.

Diese Ergebnisse sind umso bemerkenswerter, als die Vorbehalte gegenüber Frauen in technischen und handwerklichen Berufen nach wie vor groß sind. So gaben befragte Unternehmen mehrfach an, den Frauen nur deswegen einen Vorstellungstermin gegeben zu haben, weil keine männlichen Bewerber gefunden wurden. Die Befragungen zeigten aber auch, dass die Frauen die von den Betrieben gestellten Anforderungen voll und ganz erfüllen konnten.

Die Implementierung von FIT in das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm und vor allem die Akzeptanz durch die Landesorganisationen des AMS waren zu Beginn des Programms nicht einfach. Hilfreich für eine stärkere Inanspruchnahme durch die regionalen Strukturen war die Verankerung von FIT in den arbeitsmarktpolitischen Zielen und die Mittelbindung durch die Sicherung im Zentralkredit des Bundes-AMS. Auch strukturell wurde seit Beginn des Programms 2006 an der verbesserten Implementierung durch Programmverantwortliche in allen Bundesländern mit entsprechenden Vernetzungsstrukturen gearbeitet.

4. Kompetenz mit System und Frauenberufszentren – die jüngsten Bausteine des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms

Bildung ist nach wie vor einer der wichtigsten Einflussfaktoren für die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Das Risiko, arbeitslos zu werden, liegt bei Personen mit ausschließlich Pflichtschulabschluss um vieles höher als bei jenen, die weitere Abschlüsse nachweisen können. 2014 lag die Arbeitslosenquote von PflichtschulabsolventInnen bei 24,3%, bei Personen mit Lehrabschluss lag sie mit 7,2% deutlich darunter. 47% aller arbeitslosen Frauen verfügen lediglich über einen Pflichtschulabschluss. Ein zentraler Punkt der Frauenförderung im AMS muss daher sein, Frauen eine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung zu ermöglichen.

Frauenberufszentren bilden mit der Kombination aus niederschweligen Beratungsangeboten und Qualifizierungen einen ersten Schritt in diese Richtung. Zentrales Ziel ist die Entwicklung von Laufbahnperspektiven. Das Angebot umfasst Information, Clearing, Kompetenzanalysen und Karrierecoaching sowie

*Laufbahn-
entwicklung in
Frauenberufs-
zentren*

eine durchgehende Betreuung im Rahmen eines Case Managements. Zielgruppe sind vor allem Frauen, die über keinen Berufsabschluss verfügen bzw. im erlernten Beruf längere Zeit nicht gearbeitet haben.

Begonnen haben die Frauenberufszentren als Pilotprojekte, mittlerweile gibt es sie in allen Bundesländern. 2014 haben fast 6.000 Frauen ein Frauenberufszentrum besucht, 39,7% davon haben danach entweder eine Beschäftigung oder eine passende Qualifizierungsmöglichkeit, die eigentlich das vorrangige Ziel ist, gefunden.

Ebenfalls als Frauenmaßnahme hat „Kompetenz mit System“ (KmS) begonnen. KmS ermöglicht arbeitssuchenden Menschen, im Rahmen mehrerer aufbauender Schulungsbausteine grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten des Berufsprofils von LehrabsolventInnen bzw. in Folge einen formalen Lehrabschluss zu erwerben. Basis der Schulungen ist eine Kompetenzmatrix, die alle Inhalte des gesetzlich vorgeschriebenen Lehrberufsbildes abbildet. Mit der entsprechenden Praxis im Berufsfeld kann die außerordentliche Lehrabschlussprüfung abgelegt werden.

modulare Ausbildungsform

Innovativ an dieser Qualifizierungsmaßnahme ist die Möglichkeit, in mehreren Arbeitslosigkeitsphasen die Ausbildung immer wieder fortsetzen und so absolvieren zu können. Dieses Baukastensystem ermöglicht daher vor allem Frauen mit unsteten Berufskarrieren, einen Abschluss zu erwerben. Mittlerweile steht Kompetenz mit System auch Männern offen, die Mehrzahl der TeilnehmerInnen sind allerdings nach wie vor Frauen (2014: 1.854 Teilnehmerinnen und 1.114 Teilnehmer). Vorerst sind es vor allem gängige Berufsbereiche, für die das Programm den Erwerb des Berufsabschlusses möglich macht. Den höchsten Anteil an KmS-Qualifizierungen hat der Bereich Einzelhandel, gefolgt von Tourismus. Allerdings gibt es mittlerweile auch schon einige weitere Berufsbereiche wie Metallbearbeitung, Informationstechnologie oder Finanz- und Rechnungswesen.

5. Generelle Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen

Das AMS überprüft auch regelmäßig die Gleichstellungswirkung der Maßnahmen. Die letztvorliegende Evaluierung ist aus dem Jahr

2013 für die Jahre 2010 bis 2012. Darin wird mithilfe der Bildung von Referenzgruppen, also Personengruppen, die vergleichbar sind, aber an keinen AMS-Maßnahmen teilgenommen haben, untersucht, welche Unterschiede in der Arbeitsmarktpositionierung der Frauen im Vergleich zu Männern feststellbar sind. Dafür wurde ein spezieller Wert zur Messung dieser Wirkung, der Myndex, entwickelt.

Einleitend kann festgestellt werden, dass durch die Maßnahmenteilnahme in den vier untersuchten Dimensionen, die aussagekräftig für die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt sind (Erwerbsaktivitätstage, Beschäftigungstage, Jahresbeschäftigungseinkommen und Tageseinkommen), sowohl für Frauen als auch für Männer positive Wirkungen erzielt werden konnten. Gleichzeitig lässt sich eine Verringerung der Ungleichstellung durch die Teilnahme nachweisen. So ist es Frauen, die an einer AMS-Maßnahme teilgenommen haben, gelungen, gegenüber teilnehmenden Männern ihre relative Position auf dem Arbeitsmarkt deutlich zu verbessern. Unter den Referenzpersonen, die an keiner Maßnahme teilgenommen haben, ist eine solche Angleichung nicht zu beobachten.

Daraus kann geschlossen werden, dass Maßnahmen des AMS generell gleichstellungsfördernde Wirkung haben, selbst dann, wenn es sich nicht um spezifische Frauenmaßnahmen handelt.

6. 50% des Budgets für aktive Arbeitsmarktpolitik für Frauen

Ein Genderbudgetingziel ist zwar keine Frauenförderung im eigentlichen Sinn, es ist auch keinesfalls ein Ersatz dafür. Dennoch ist eine solche zentrale Vorgabe ein wesentlicher Hebel, um Frauenförderung zu verankern und zu stärken.

Gender Budgeting ist kein Ersatz für Frauenförderung, unterstützt diese jedoch

Erstmals wurde 2001 in den Zielvorgaben des damaligen zuständigen Ministers Bartenstein formuliert, dass „Frauen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu 50 Prozent bei den Budgetaufwendungen zu berücksichtigen sind.“ Motivator war vor allem der Kontext der europäischen Beschäftigungspolitik, die der Gleichstellung von Frauen und Männern bereits 2001 einen hohen Stellenwert einräumte. Auch in den nachfolgenden arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben der Minister von 2006 und 2010 ist das Ziel, 50% der Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik Frauen zu widmen, veran-

ker. In den letzten Zielvorgaben wird bereits explizit der Gender Mainstreaming- und der Gender Budgeting-Ansatz angesprochen.

Wie wird diese Vorgabe umgesetzt? Aufgrund der bundesweiten Quote von 50% wird für jedes Bundesland eine Zielquote definiert, die den jeweiligen Frauenanteil an der Arbeitslosigkeit im Bundesland berücksichtigt. Nicht definiert wird jedoch, durch welche Strategien und Maßnahmen das Ziel erreicht werden soll, da das AMSG eine dezentralisierte Arbeitsmarktpolitik vorsieht, die quantifizierte Ziele vorgibt, die konkrete Umsetzung jedoch den Landesorganisationen vorbehält.

Tatsächlich erreicht wurde das Frauenziel bundesweit seit 2001 nur in den Jahren 2001 bis 2003 und 2005 bis 2007. Allerdings gibt es große regionale Unterschiede. Das einzige Bundesland, das das Ziel in den letzten Jahren konsequent erreicht hat, ist die Steiermark. Auch Salzburg und Kärnten waren überdurchschnittlich erfolgreich.



*Steiermark:
langjährige
Strukturen ...*

Der Erfolg der Steiermark liegt in einer langen Tradition der Frauenförderung, in bereits frühzeitig aufgebauten Strukturen und einem hohen Stellenwert, der der Frauenförderung beige-

messen wird. In anderen Bundesländern mit weniger gut entwickelten Strukturen werden spezifische Maßnahmen für Frauen zur Erreichung des Zieles gesetzt.

... als Erfolgsfaktor

Eine Studie von WIFO und IHS hat im Jahr 2013 die unterschiedlichen Strategien zur Erreichung, aber auch die Wirkung des Budgetziels untersucht.

Wie in der Studie erläutert wird, sind Faktoren wie berufliche Segregation und dadurch entstehende höhere Qualifizierungskosten für männerdominierte Qualifikationen und höhere Lohnkostenförderungen für besser verdienende Männer Hauptgründe, dass Förderkosten von Frauen grundsätzlich niedriger sind. Die budgetäre Vorgabe bewirkt eine strukturelle Gegensteuerung. Werden parallel Programme forciert, die Männer stärker berücksichtigen, ist dies natürlich schädlich für die Erreichung des Ziels. Die Diskussion um den Fachkräftemangel im Metallbereich und die starke Ausweitung von Schulungen im klassischen Metallbereich ist eines der Beispiele. Aber auch das Älterenprogramm³ ist mehr auf Männer fokussiert, auch ein Grund, dass das Budgetziel in den letzten Jahren bundesweit nicht erreicht wurde.

Als Erfolgsfaktoren sind – wie bei allen Gender Mainstreaming-Ansätzen – möglichst hochrangige strategische Verankerung und gleichzeitig gut strukturierte Prozesse, wie die Basis erreicht werden kann, zu nennen. Das bedeutet zuerst eine deutliche Verankerung in den Managementprozessen: Aktuell ist das 50-Prozent-Ziel in der Balanced Scorecard des AMS⁴ als eigene Kennziffer verankert. Ebenso ist es regelmäßig Inhalt der Managementvereinbarungen zwischen dem Vorstand des AMS und den jeweiligen Landesorganisationen⁵. Dies wird ergänzt durch kontinuierliches Controlling und der Operationalisierung in den regionalen Geschäftsstellen. Dadurch wird gewährleistet, dass das Ziel in das Tun jedes Beraters/jeder Beraterin einfließt.

Operative Ansätze zur Erreichung des Frauenziels sind Schwerpunktlegungen auf fachliche Abschlüsse, stärkere Einbeziehung von Frauen in Fördermaßnahmen, höhere Fördersätze für Frauen und die Vorgabe, dass an einem Kurs zu 50% Frauen teilnehmen müssen. Zentrale Bedeutung haben natürlich Frauenförderprogramme.

WIFO und IHS untersuchten auch die Wirkungen der budgetären Vorgabe. Es zeigt sich, dass das Ziel eine klare korrektive Funktion hat. Frauen werden dadurch generell stärker bei der Planung von Angeboten berücksichtigt und auch intensiver gefördert. Wichtig ist auch die Sensibilisierungsfunktion hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern.

*Gender
Budgeting als
neues arbeits-
marktpolitisches
Jahresziel*

Das 50-Prozent-Ziel ist eines der wenigen quantitativen Vorgaben des Ministers an das AMS. Das allein zeigt, dass die Bedeutung der Gleichstellung gestiegen ist. 2016 wird das Budgetziel nicht mehr einer der 32 Indikatoren in der Balanced Scorecard sein, sondern eines der neun arbeitsmarktpolitischen Ziele. Die Erfüllung der arbeitsmarktpolitischen Ziele hat für das AMS auf allen Ebenen (Bundesebene, Landesorganisationen, regionale Geschäftsstellen) höchste Relevanz. Somit wird auch das Ziel, 50% der Budgetmittel für Frauen zu verwenden, an Bedeutung zunehmen.

7. Fazit und Ausblick

Frauenförderung und Gender Mainstreaming sind in der Arbeitsmarktpolitik fest verankert. Die Positionierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt konnte sowohl durch gezielte Maßnahmen als auch durch den besonderen Fokus auf Gleichstellung durch die Mittelbindung verbessert werden.

Als wesentliche Hebel für die Erhöhung der Wirkung von Frauenförderung können die strategische Verankerung der Ziele und der Programme in den Managementprozessen des AMS identifiziert werden. Ein zweiter Faktor ist die ausdrückliche Widmung von Budgets für frauenspezifische Maßnahmen und spezielle Programme, um zu verhindern, dass gerade in Bundesländern, die die Bedeutung der Frauenförderung für weniger zentral halten, die Frauenmaßnahmen anderen Notwendigkeiten zum Opfer fallen. Dies wird vor allem in den nächsten Jahren relevant, in denen die Arbeitsmarktmittel geringer werden.⁶

Trotz der Erfolge gibt es in der Gleichstellungspolitik nach wie vor deutlichen Handlungsbedarf:

Im Jahresdurchschnitt 2014 waren in Österreich 1.640.361 Frauen in Beschäftigung. Die Frauenbeschäftigungsquote betrug 2014

66,9% – deutlich über dem EU-Durchschnitt von 59,6%. Der Anteil der beschäftigten Frauen stieg in den letzten 10 Jahren beständig, noch nie waren so viele Frauen in Österreich erwerbstätig.

Dennoch sind Frauen auf dem Arbeitsmarkt deutlich benachteiligt. Der Beschäftigungsanstieg ist fast ausschließlich auf die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Lag die Teilzeitquote vor 20 Jahren noch bei etwas mehr als 25,8%, ist sie 2014 auf 47,3% gestiegen. Geringeres Einkommen, geringere Aufstiegschancen und eine deutlich größere Gefahr der Altersarmut sind typische Folgen für Teilzeitbeschäftigte.

Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt immer noch benachteiligt

Auch beim Einkommen hinken Frauen immer noch deutlich nach. Die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern beträgt fast 40%, selbst beim Vergleich von ganzjährig Vollzeitbeschäftigten beträgt sie mehr als 18%, bei Arbeitnehmerinnen in der Privatwirtschaft (Angestellte und Arbeiterinnen) sind es sogar mehr als 30%.

Frauenfördermaßnahmen sind daher nach wie vor von besonderer Bedeutung, um vertikale und horizontale Segregation auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen oder zumindest zu vermindern. 2014 waren im Jahresdurchschnitt 174.000 Frauen beim Arbeitmarktservice (AMS) als arbeitslos oder als Schulungsteilnehmerin während der Arbeitslosigkeit gemeldet. Dem AMS kommt daher eine wichtige Rolle bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu, die es auch wahrnimmt.

Jüngste Entwicklungen in der Arbeitsmarktpolitik, die die Bedeutung der Qualifizierung, einem der wichtigsten Hebel für die Gleichstellung von Frauen, reduzieren, stellen jedoch auch eine Herausforderung für die Gleichstellungspolitik des AMS dar. Der Anteil der Qualifizierung am gesamten Budget der aktiven Arbeitsmarktpolitik von zwei Drittel in den letzten Jahren (derzeit noch 57%) droht auf unter 50% zugunsten der Beschäftigungsförderung (vor allem der Eingliederungsbeihilfen) ab 2016 zu sinken. Auch im Sinne der Positionierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt braucht es eine Richtungskorrektur, die eine nachhaltige Verbesserung der Positionierung der Arbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt im Zentrum der Aufmerksamkeit und der daraus resultierenden Aktivitäten hat.

Anmerkungen

1. Quelle: § 31 Abs. 3 AMSG
2. Die Implacementstiftung ist eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme, um Unternehmen, die ihren Personalbedarf am Arbeitsmarkt nicht abdecken können, und arbeitssuchende Personen, denen für einen bestimmten Arbeitsplatz eine Qualifizierung fehlt, zusammenzuführen. Ziel einer Implacementstiftung ist es, arbeitssuchende Personen, die keinen Arbeitsplatz finden, weil ihnen bestimmte Qualifikationen fehlen, durch eine ganz konkrete, auf den künftigen Arbeitsplatz ausgerichtete Qualifizierung und ein betriebliches Praktikum zum Kennenlernen des künftigen Arbeitsplatzes wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.
3. Das Älterenprogramm beinhaltet zusätzliche Mittel (2015: €120 Mio., 2016: €250 Mio., 2016: €250 Mio.) für Personen 55+, die zumindest 6 Monate lang arbeitslos waren. 60% der Mittel sind für Eingliederungsbeihilfen zu verwenden, 40% für sozialökonomische Betriebe oder gemeinnützige Beschäftigungsprojekte.
4. In der Balanced Scorecard werden die wichtigsten Ergebnisse der Strategien und Aufgaben des AMS in quantitativen Kennziffern dargestellt.
5. In den Managementvereinbarungen werden regelmäßig konkrete Verbesserungsmaßnahmen anhand der arbeitsmarktpolitischen Performance und der sonstigen Ergebnisse des Managements einer Landesorganisation zwischen Bundes- und Landesebene vereinbart.
6. Das Budget wird lediglich durch das Älterenprogramm (siehe Endnote 3) erhöht, für alle anderen Zielgruppen und Maßnahmen verringert sich der budgetäre Spielraum.

Literatur

- Arbeitsmarktpolitische Zielvorgaben 2010 des Sozialministeriums
- Gregoritsch, Petra / Holl, Jürgen / Kernbeiß, Günter / Prammer-Waldhör, Michaela / Wagner-Pinter, Michael (alle Synthesis 2013): Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen. AMS-Monitoring Österreich 2010/2012. Synthesis-Forschung im Auftrag des AMS.
- Geschäftsbericht 2014 des Arbeitsmarktservice Österreich (2015)
- Leitner, Andrea / Wroblewski, Angela (2000): Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik. Wirtschaft und Gesellschaft, 26. Jahrgang, Heft 2
- Lutz, Hedwig / Schratzenstaller, Margit (beide WIFO) / Leitner, Andrea / Laimer Andrea (beide IHS) (2013): 50% des Budgets der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen. Implementierung, Umsetzung und Wirkung des Genderbudgetziels. WIFO
- Maurer, Martina (2015): Bericht Gleichstellungskennzahlen im AMS 2015
- Papouschek, Ulrike / Mairhuber, Ingrid / Kasper, Ruth (alle FORBA 2014): Evaluierung des Arbeitsmarkterfolges von Frauen im Anschluss der AMS-Kurse FIA und FIT
- Riesenfelder, Andreas / Danzer, Lisa (2015): Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der Kohorten 2006 bis 2012 in Österreich und in den Bundesländern. L&R Sozialforschung im Auftrag der Bundesarbeitskammer

WISO

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinandergesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
 Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
 Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
 Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
 Tel. ++43/732/66 92 73
 Fax ++43/732/66 92 73-28 89
 E-Mail: wiso@isw-linz.at
 Internet: www.isw-linz.at