

Mairhuber, Ingrid

**Research Report**

## 30 Jahre Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Österreich

AMS report, No. 137

**Provided in Cooperation with:**

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

*Suggested Citation:* Mairhuber, Ingrid (2019) : 30 Jahre Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Österreich, AMS report, No. 137, ISBN 978-3-85495-649-5, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/206695>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



**JEDER TAG IST EIN  
FRAUENTAG.**

**137**

**AMS report**

Ingrid Mairhuber

## 30 Jahre Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Österreich

Herausgegeben vom  
Arbeitsmarktservice Österreich

137

AMS report

Ingrid Mairhuber

## 30 Jahre Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Österreich

Herausgegeben vom  
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • August 2019 • Umschlagbild: AMS • Grafik: Lanz, Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2019  
ISBN 978-3-85495-649-5

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	<b>5</b>
<b>Einleitung</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Die Anfänge der Arbeitsmarktpolitik für Frauen</b> .....	<b>10</b>
1.1 Institutionelle Verankerung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen in den 1980er-Jahren .....	10
1.2 Der »Aktionsmonat März 1989« bzw. ein »Minimalprogramm zur Aktion AMV für Frauen« .....	17
<b>2 Von der Arbeitsmarktverwaltung zum Arbeitsmarktservice</b> .....	<b>23</b>
2.1 Strukturelle Einbindung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen im AMS .....	24
2.2 Vernetzung und Rückhalt des Managements als Erfolgsgarant für eine Arbeitsmarktpolitik für Frauen .....	27
2.3 Grundlegende Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen: Von der Chancengleichheit zur Gleichstellung .....	35
2.4 Entwicklung der Ressourcen und Kompetenzen der Frauenreferentinnen in den späten 1990er-Jahren .....	38
<b>3 Die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen</b> .....	<b>43</b>
3.1 Das Sonderprogramm für Wiedereinsteigerinnen ab Mitte der 1990er-Jahre ..	43
3.2 Schulungsangebot »Wiedereinstieg mit Zukunft« und Programm »Wiedereinstieg unterstützen« .....	49
3.3 Strategie für den Wiedereinstieg des Verwaltungsrates 2008 .....	52
3.4 Ausbau der Wiedereinsteigerinnen-Beratungskompetenzen in den RGS .....	56
3.5 Existenzsichernde Arbeitsplätze und frühzeitiger Wiedereinstieg .....	58
<b>4 Maßnahmen zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation</b> ..	<b>62</b>
4.1 Nicht-traditionelle Berufswahl als Maßnahmenfeld in den 1990er- und 2000er-Jahren .....	62
4.2 »Frauen in Handwerk und Technik« als Teil des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes ab 2006 .....	66
<b>5 Gender Mainstreaming und Gender Budgeting</b> .....	<b>75</b>
5.1 Gender Mainstreaming als verbindliche Strategie im AMS .....	75
5.2 AkteurInnen und Ressourcen des Gender Mainstreaming .....	83
5.3 Gender Budgeting in der Förderpolitik des AMS .....	88

<b>6 Qualifizierung, Diversität und Mehrfachdiskriminierung</b> .....	<b>98</b>
6.1 Frauenberufszentren .....	100
6.2 »Kompetenz mit System« .....	104
6.3 Diversität und Mehrfachdiskriminierung .....	108
<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>114</b>
Entwicklung der strukturellen Einbindung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen .....	114
Entwicklung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes .....	120
<b>Anhang</b> .....	<b>126</b>
Frauenspezifische Jahresziele des AMS, 1996–2018 .....	126
Frauenreferentinnen bzw. »Gleichstellungsbeauftragte Arbeitsmarkt«, 1994–2019 ..	128
Abkürzungsverzeichnis .....	129
<b>Literatur</b> .....	<b>130</b>

## Vorwort

Der vorliegende AMS report beschreibt einige wichtige Eckpunkte der Geschichte der Arbeitsmarktpolitik zur Gleichstellung, die das AMS seit der Ausgliederung aus der Bundesverwaltung seit nunmehr 25 Jahren aktiv gestaltet. Mit der Beauftragung der diesem AMS report zugrundeliegenden Studie<sup>1</sup> wollten wir festhalten und überprüfen, was sich seit den Anfängen verändert hat und inwieweit im Arbeitsmarktservice die Gleichstellungsziele umgesetzt werden.

Aus unserer Sicht ist es ein Erfolgsprojekt. Das AMS hat sich klar positioniert und steht für Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Das ist auch unser gesetzlicher Auftrag im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) und wir setzen damit die seit dem »Aktionsmonat für Frauen« 1989 begonnene Linie der Arbeitsmarktpolitik für Frauen konsequent und für die gesamte Organisation verbindlich fort. Wir haben uns das Ziel gesetzt, die Chancen von Frauen auf eigenständige ökonomische Existenzsicherung zu erhöhen und ihre beruflichen Karrieren zu fördern – unabhängig von ihrem familiären oder kulturellen Hintergrund. Die europäische Strategie des Gender Mainstreaming unterstützt uns in der Analyse und nachhaltigen Entwicklung unserer Gleichstellungspolitik sowie von passenden Angeboten für unsere Kundinnen und Kunden. Wir achten darauf, dass unsere Beratungsangebote und Förderungen für Frauen gleichermaßen zugänglich sind. Mit dem arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramm gleichen wir bisherige und nach wie vor bestehende Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt aus.

Wesentlich für den Erfolg ist aus unserer Sicht die gelungene Verknüpfung unserer internen Gleichstellungsmaßnahmen für Mitarbeitende mit den Gleichstellungszielen in der Arbeitsmarktpolitik. Als ebenso wichtig sehen wir die langjährige Kooperation und Partnerschaft mit den Frauenberatungs- und Frauenbildungseinrichtungen an. Es war uns daher besonders bedeutsam, deren Erfahrungen und Sichtweisen im vorliegenden Bericht eingehend zu berücksichtigen.

---

<sup>1</sup> Die nunmehr vorliegende Studie wurde im Auftrag des AMS im Jahr 2019 von der in Wien ansässigen Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA; [www.forba.at](http://www.forba.at)) in enger Kooperation mit zahlreichen Vertreterinnen arbeitsmarktpolitischer Institutionen umgesetzt. Als AMS report 137 ist diese Studie auch in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library« im Volltext zugänglich. Die Studienautorin Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Ingrid Mairhuber ist langjährig ausgewiesene Arbeitsmarktexpertin, so u. a. im Bereich der Erstellung von Analysen zur Arbeitsmarkt-, Sozial- und Gleichbehandlungspolitik (nähere Infos zu ihr unter [www.forba.at/forba\\_mitarbeiter/mag-a-dr-in-ingrid-mairhuber](http://www.forba.at/forba_mitarbeiter/mag-a-dr-in-ingrid-mairhuber)).

Besonders bedanken wir uns bei den Gleichstellungsbeauftragten in allen unseren Geschäftsstellen, die durch ihren Einsatz und ihre tagtägliche Arbeit die Gleichstellungsorientierung des AMS bestärken und arbeitssuchenden Frauen eine erfolgreiche und existenzsichernde Berufskarriere eröffnen.

*Herbert Buchinger*

*Johannes Kopf*

*Hilde Stockhammer*

Fotos: AMS/ Spolia



**Dr. Herbert Buchinger**  
Vorsitzender des Vorstandes



**Dr. Johannes Kopf, LL.M.**  
Mitglied des Vorstandes



**Mag.ª Hilde Stockhammer**  
Arbeitsmarktpolitik für Frauen

## Einleitung

Mit dem vorliegenden Bericht »30 Jahre Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Österreich«, der im Auftrag der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« des Arbeitsmarktservice (AMS) im Jahr 2019 von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) realisiert wurde, wird die überaus beeindruckende und erfolgreiche Geschichte der Gleichstellung und Frauenförderung des AMS im Interesse der Kundinnen nachgezeichnet. Der Fokus liegt einerseits auf der Bearbeitung der Entwicklung der institutionellen Verankerung von Gleichstellung und Frauenförderung in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Andererseits werden inhaltliche Veränderungen und Kontinuitäten des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes seit Ende der 1980er-Jahre, so insbesondere im Hinblick auf die Zielgruppen, die Ziele der Gleichstellungspolitik und die jeweils gesetzten Maßnahmen des AMS, dargestellt.

Die Nachzeichnung der Entwicklungen erfolgte auf Basis einer umfassenden Analyse der Geschäfts- und Gleichstellungsberichte des AMS, der so genannten »Längerfristigen Pläne« und von Richtlinien des AMS, zahlreichen internen Dokumenten der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen«, Erlässen, Richtlinien, Zielvorgaben und Berichten der im historischen Verlauf jeweils zuständigen Bundesministerien sowie themenrelevanten sozialwissenschaftlichen Publikationen. Gleichzeitig wurden ExpertInneninterviews mit zehn VertreterInnen des AMS bzw. Mitgliedern des Verwaltungsrates des AMS durchgeführt. Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte in Absprache mit der Leiterin der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen«, Hilde Stockhammer. Dabei wurde darauf geachtet, Personen unterschiedlicher Ebenen einzubeziehen, die aufgrund ihrer Position oder ihrer langjährigen Tätigkeit die historische Entwicklung der Gleichstellung und Frauenförderung des AMS im Interesse der Kundinnen aus möglichst unterschiedlichen Perspektiven nachzeichnen können. Zu den Interviewpersonen, bei denen ich mich an dieser Stelle ganz herzlich bedanken möchte, zählen: Herbert Buchinger, Vorstandsvorsitzender des AMS; Marius Wilk, Leiter des Büros des Vorstandes im AMS; Hilde Stockhammer, seit 1997 Leiterin der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen«; Gabi Beidl, ehemalige geschäftsführende Leiterin des Frauenreferates der Arbeitsmarktverwaltung sowie ehemalige stellvertretende Leiterin der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen«, die insbesondere zu den Anfängen der Arbeitsmarktpolitik für Frauen sehr interessante Einblicke geben konnte; Franz Weinberger, Leiter der Abteilung »Arbeitsmarktförderung«; Gabi Dallinger-König, ehemalige Frauenreferentin bzw. »Gleichstellungsbeauftragte Arbeitsmarkt« in der Landesgeschäftsstelle Tirol, die aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit auch speziell Auskunft über anfängliche

Entwicklungen bzw. ab den 1980er-Jahren geben konnte; Siegfried Steinlechner, ehemaliger Landesgeschäftsführer des AMS Salzburg, und Christina Lind, stellvertretende Landesgeschäftsführerin des AMS Steiermark, stehen beispielhaft für den Blickwinkel von Führungskräften auf Bundesländerebene; des Weiteren Ingrid Moritz, Leiterin der Abteilung »Frauen und Familie« der Arbeiterkammer Wien und ehemaliges Ersatzmitglied im Verwaltungsrat des AMS; Sabine Hafner, Leiterin der Abteilung »Dienstleistungen Arbeitsmarktservice« im Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) sowie Leiterin des Strategieausschusses im Verwaltungsrat des AMS. Zusätzlich wurden zwei Fokusgruppen mit Expertinnen abgehalten. Eine erste Fokusgruppe mit den amtierenden »Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsmarkt« der Landesgeschäftsstellen des AMS und eine zweite Fokusgruppe mit Vertreterinnen von Frauenberatungsstellen bzw. arbeitsmarktpolitischen Fraueneinrichtungen und Mitarbeiterinnen der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen«. Allen Teilnehmerinnen der Fokusgruppen sei an dieser Stelle ebenfalls ganz herzlich gedankt.

Mein ganz besonderer Dank gilt zudem Hilde Stockhammer, die die Fokusgruppen organisierte, mir einen besonderen Einblick in die Arbeitsweise der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« gewährte, unzählige Dokumente zur Verfügung stellte und für zwei Interviews sowie viele klärende Gespräche zur Verfügung stand.

Die Interviews und Fokusgruppen mit den ExpertInnen geben nicht nur einen vertieften Einblick in ein sehr spezifisches, institutionelles Wissen, sondern ExpertInnen sind auch ZeitzeugInnen und die zahlreichen Zitate im Bericht dienen damit auch der praktischen Veranschaulichung der beeindruckenden und facettenreichen Entwicklungen der Gleichstellung und Frauenförderung des AMS im Interesse der Kundinnen.

Der vorliegende Bericht gliedert sich in sieben Kapitel. In Kapitel 1 werden die Anfänge bzw. der Kampf um die Ressourcen und die Anerkennung der Notwendigkeit einer Arbeitsmarktpolitik für Frauen in den 1980er-Jahren dargestellt. Dabei geht es einerseits um die ersten Schritte der institutionellen Verankerung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen und andererseits um die inhaltliche Entwicklung hin zum ersten österreichweit umgesetzten arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramm, das mit dem »Aktionsmonat März 1989« seinen Auftakt fand.

Im zweiten Kapitel werden die Entwicklungen von der Arbeitsmarktverwaltung (AMV) hin zum AMS beleuchtet. Neben der Beschreibung der organisatorischen Veränderungen bzw. der strukturellen Einbindung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen im neuen AMS wird die Entwicklung der Ressourcen und Kompetenzen der Frauenreferentinnen sowie der grundlegenden Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen dargestellt. Ein Unterkapitel beschäftigt sich mit der für den Erfolg der Arbeitsmarktpolitik für Frauen so wichtigen Vernetzung der Frauenreferentinnen bzw. »Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsmarkt« untereinander, mit Frauenvertreterinnen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen sowie der ArbeitgeberInnen, verschiedener Bundesministerien und anderer Institutionen. Auch die strategische Zusammenarbeit mit den Frauenberatungsstellen bzw. arbeitsmarktpolitischen Fraueneinrichtungen wird behandelt. Nicht unerwähnt bleibt auch der für die Umsetzung einer erfolgreichen Arbeitsmarktpolitik für Frauen so wichtige Rückhalt durch das Management des AMS.

Kapitel 3 und Kapitel 4 beinhalten eine detaillierte Erörterung zweier wesentlicher Teile des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes, nämlich Strategien und Programme für Wiedereinsteigerinnen seit Mitte der 1990er-Jahre und Maßnahmen zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation, mit einem Schwerpunkt auf dem Programm »Frauen in Handwerk und Technik« (FiT) ab 2006.

In Kapitel 5 geht es um die qualitative und quantitative Neuausrichtung der Gleichstellung und Frauenförderung des AMS durch die Einführung von Gender Mainstreaming (GM) und Gender Budgeting ab der Jahrtausendwende. Dabei wird ausgeführt wie Gender Mainstreaming zu einer verbindlichen Strategie im AMS wurde und welche Auswirkungen dies auf die AkteuerInnen und Ressourcen der Arbeitsmarktpolitik für Frauen sowie die Frauenförderpolitik des AMS hatte.

Kapitel 6 gibt einen Überblick über die neueren Entwicklungen der Arbeitsmarktpolitik zur Gleichstellung und Frauenförderung des AMS im Interesse der Kundinnen seit 2010. Hierbei werden einerseits die Entstehung von Programmen und Maßnahmen zur (Höher-)Qualifizierung, wie etwa die Frauenberufszentren (FBZ) – als dritter wichtiger Eckpfeiler des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes – und »Kompetenz mit System« (KMS) nachgezeichnet. Andererseits wird ein Blick auf die Erweiterung der Gleichstellungspolitik des AMS im Hinblick auf das Handlungsfeld »Mehrfachdiskriminierung« geworfen. In diesem Zusammenhang werden auch die neuen Aufgaben, Kompetenzen und Kooperationen sowie die neue Ausbildung der »Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsmarkt« ab 2018 behandelt.

Im abschließenden Kapitel erfolgt eine zusammenfassende Darstellung der Entwicklung der strukturellen Einbindung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen sowie der inhaltlichen Veränderungen und Kontinuitäten des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes.

# 1 Die Anfänge der Arbeitsmarktpolitik für Frauen

## 1.1 Institutionelle Verankerung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen in den 1980er-Jahren

Bereits im Jahr 1977 waren auf Vorschlag von Ministerialrätin Dorothea Gaudart, Leiterin der Abteilung »Arbeitsbeziehungen und allgemeine Angelegenheiten der berufstätigen Frau« im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, so genannte »Kontaktpersonen für Frauenangelegenheiten« in den neun Landesarbeitsämtern (LAA) der Arbeitsmarktverwaltung (AMV) ernannt worden. Diese sollten »Ansprechfrauen und Informationsempfängerinnen« für den Ausschuss so genannten »IV für arbeitsmarktpolitische Frauenangelegenheiten«<sup>2</sup> sein (Rowhani-Ennemoser 1995: 206 f.).

Im Jahr 1981 wurden die bis dahin eher informell agierenden »Kontaktpersonen für Frauenangelegenheiten« bei den Landesarbeitsämtern mit Erlass des Bundesministeriums für soziale Verwaltung von Alfred Dallinger bestellt und ihre Aufgaben in der »Richtlinie für die Arbeit der Kontaktpersonen und ihrer Stellvertreter zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen bei den Landesarbeitsämtern« festgelegt. Laut dieser Richtlinie sollten die Kontaktpersonen »mitgestalten« und auf die Öffentlichkeitsarbeit sowie internen Aufgaben und Tätigkeiten der Arbeitsmarktverwaltung »Einfluss nehmen«. Unter Öffentlichkeitsarbeit fielen neben der »Herstellung bzw. dem Ausbau der Kontakte mit den lokalen Massenmedien« etwa auch die »Teilnahmen und Vorbereitungsarbeiten an Informationsveranstaltungen«, die »Gestaltung und Einflussnahme bei der Verteilung speziellen Informationsmaterials«, die »Teilnahme bzw. Mitwirkung an einschlägigen Veranstaltungen von regionalen Stellen (Interessenvertretung, Landesregierung etc.)«, die »Intensivierung der Kontakte mit den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber« sowie »die Intensivierung der Kontakte mit Arbeitgebern und Betriebsräten zum Zweck der Verstärkung der Eingliederung von Frauen in allen, auch in nichttraditionellen Tätigkeiten« (Bundesministerium für soziale Verwaltung 1981: 2 f.).

---

2 1969 war der so genannte »Ausschuss IV für arbeitsmarktpolitische Frauenangelegenheiten«, einer der im Arbeitsmarktförderungsgesetz vorgesehenen Ausschüsse des sozialpartnerschaftlich besetzten arbeitsmarktpolitischen Beirates, installiert worden, um Frauenthemen stärker in die Beiratsarbeit einzubringen (Rowhani-Ennemoser 1995: 305).

Von den zahlreichen internen Aufgaben und Tätigkeiten, die in der Richtlinie angeführt werden, scheinen folgende besonders relevant: »Teilnahme an Amtsleiter tagungen, Fach tagungen, Verwaltungsausschüssen, Dienstbesprechungen und sonstigen entscheidungstreffen den Gremien zur Wahrung der Interessen der Frauen«; »Übernahme einer entsprechenden Stundenanzahl bei allen Schulungsmaßnahmen für die Bediensteten der AMV sowohl bei Neueinstellungen, in Grundkursen als auch bei Regionalschulungen, um die Verwirklichung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen durch das Personal der AMV zu fördern«; »regelmäßiger Besuch (mindestens einmal jährlich) der Arbeitsämter und intensive Kontaktaufnahme mit dem Beratungs- und Verwaltungspersonal und den Bediensteten des offenen Kundenempfangs« sowie »Besuch von Betrieben und deren Gewinnung für die aktive Förderung sowohl der Einstellung von Frauen als auch des beruflichen Aufstieges von Frauen bzw. der Einstellung von weiblichen Lehrlingen auch in traditionell von Männern besetzten Berufen« (Bundesministerium für soziale Verwaltung 1981: 3).

Weiters wurde in der Richtlinie auch das Zusammenwirken des Bundesministeriums für soziale Verwaltung mit den Kontaktpersonen geregelt. Dabei war u.a. definiert, dass diese an den Sitzungen des »Ausschusses IV für arbeitsmarktpolitische Angelegenheiten der Frauen« teilnehmen. Die Kontaktpersonen sollten aber auch »die lokale Situation der Frauen und der neuralgischen Punkte« sowie die vom Bundesministerium ergangenen Erlässe »hinsichtlich ihres Einflusses auf die berufliche Situation der Frauen (Ergebnisse zur Auswertung an das Bundesministerium) beobachten und jährlich an das Bundesministerium berichten (Bundesministerium für soziale Verwaltung 1981: 5).

Wie in einem internen Bericht des 1990 eingerichteten Frauenreferates der Arbeitsmarktverwaltung festgehalten wurde, war »(...) der im Erlass abgesteckte Tätigkeitsrahmen durch die ersten Kontaktpersonen selbst ausgearbeitet [worden] – nicht in der Hoffnung, das sehr ausführliche Programm in absehbarer Frist umzusetzen, sondern es sollte damit die Möglichkeit und auch Kompetenzen geschaffen werden, bestimmte Tätigkeiten wahrzunehmen« (BMAS 1990: 37).

In organisatorischer Hinsicht stellte der Erlass fest, dass »den Kontaktpersonen eine selbständige und initiative Arbeit, die im Hinblick auf die Vielfalt und Flexibilität ihrer Aufgaben notwendig ist«, ermöglicht werden muss. Die Kontaktpersonen sollen daher »selbständig und ohne Rückfragen Kontakte innerhalb des Landesarbeitsamtes, außerhalb des Landesarbeitsamtes, bei allen Stellen der AMV und mit amtsfremden Personen (z. B. Interessenvertretungen, Medien etc.) aufnehmen können« (Bundesministerium für soziale Verwaltung 1981: 5).

Aber auch noch acht Jahre nach diesem Erlass schienen die Kontaktpersonen, die ab 1989 Frauenreferentinnen hießen, von der Möglichkeit, selbständig und ohne Rückfrage aktiv zu werden, kaum Gebrauch machen zu können: »Aus der Praxis der Arbeit der Frauenreferentinnen wird deutlich, dass es die Möglichkeit (...) im Rahmen ihres frauenspezifischen Tätigkeitsbereiches nahezu ausnahmslos nicht gibt – auch nicht nach mittlerweile acht Jahren ihrer Tätigkeit und auch nicht einmal im Rahmen einer Schwerpunktaktion für Frauen, wie es der Aktionsmonat März 1989 war« (BMAS 1990: 37).

Im Hinblick auf die zeitlichen bzw. personellen Ressourcen, die für die Umsetzung der zahlreichen Aufgaben und Tätigkeiten der Kontaktfrauen notwendig waren, hielt der Erlass fest: »Die Arbeiten der Kontaktpersonen sind so zu gestalten, dass sie als A-wertige anerkannt werden. (...) Es wird angestrebt, dass jedem Landesarbeitsamt mindestens ein A-wertiger Dienstposten für diese Aufgaben zugeteilt wird« (Bundesministerium für soziale Verwaltung 1981: 1). Demnach sollte in jedem der neun Landesarbeitsämter eine Akademikerinnenvollzeitstelle für die Aufgaben und Tätigkeiten der Kontaktfrauen zur Verfügung gestellt werden.

Die Sicherstellung zeitlicher bzw. personeller Ressourcen für die Kontaktfrauen war aber äußerst schwierig und in sehr langwieriger Prozess. Dies zeigte sich einerseits daran, dass es den Einsatz der damaligen Staatssekretärin und späteren Bundesministerin für Frauenangelegenheiten Johanna Dohnal brauchte, um im Jahr 1982 zumindest in vier Landesarbeitsämtern entsprechende Planstellen zu schaffen. Die zusätzlichen Planstellen kamen den Landesarbeitsämtern Tirol, Kärnten, Wien und der Steiermark zugute. Andererseits waren selbst die zusätzlich geschaffenen Planstellen keineswegs eine Garantie dafür, dass diese auch im Sinne des Erlasses besetzt bzw. eingesetzt wurden. Ein Beispiel hierfür ist die Nachbesetzung der Stelle im Landesarbeitsamt Tirol Mitte der 1980er-Jahre. Nachdem die Kontaktfrau des Landesarbeitsamtes Tirol Mitte der 1980er-Jahre ihren Arbeitsplatz wechselte, blieb die Stelle zunächst eineinhalb Jahre vakant. Danach war Gabi Dallinger-König von der Personalchefin der AMV Tirol dazu aufgefordert worden, sich um die Stelle zu bewerben, was diese auch mit Erfolg tat. Bevor sie ihre Arbeit antreten konnte, musste sie jedoch feststellen, dass die Stelle der Kontaktfrau bzw. Frauenreferentin nicht mehr besetzt werden bzw. die Planstellen anderweitig Verwendung finden sollte. Nach Briefen an die damaligen Staatssekretärin Johanna Dohnal und Inge Rowhani, der Leiterin des Frauengrundsatzreferates im zuständigen Bundesministerium für soziale Verwaltung, konnte sie dann doch zumindest ein B-Stelle in der AMV Tirol antreten. Gabi Dallinger-König beschreibt die damaligen Ereignisse wie folgt: *»Irgendwie bin ich draufgekommen, dass es die Stelle nicht mehr gibt, und da habe ich mir gedacht, dass ich etwas unternehmen muss. Dann habe ich der Johanna Dohnal und der Inge Rowhani einen Brief geschrieben, und habe sie drauf aufmerksam gemacht, dass ich mich beworben habe und dass ich auch für geeignet befunden worden wäre, aber dass ich dann festgestellt habe, dass es die Stelle nicht mehr gibt. Dann nach einigen Wochen habe ich die Mitteilung bekommen: ›Ja, ich kann mit erstem Mai 1987 in der Arbeitsmarktverwaltung anfangen.«* [Gabi Dallinger-König]

Da die A-Stelle der Kontaktperson tatsächlich nicht mehr existierte, musste die Akademikerin und neu bestellte Kontaktfrau bzw. Frauenreferentin Gabi Dallinger-König – entgegen der Bestimmungen des Erlasses aus dem Jahr 1981 – zwei Jahre lang mit einer B-Stelle Vorlieb nehmen und im ersten Jahr als Beraterin im Arbeitsamt Innsbruck arbeiten. Im zweiten Jahr konnte sie in das Landesarbeitsamt Tirol wechseln und machte dort ebenfalls Beratung, nun aber von AkademikerInnen. Nach diesen beiden Jahren sollte sie dann auch ihre Aufgaben als Kontaktfrau bzw. Frauenreferentin wahrnehmen können: *»Dann habe ich mit meinem zukünftigen Chef ausverhandelt, dass ich nach den zwei Jahren das machen darf, wofür ich eigentlich gekommen bin. Und das war dann auch so.«* [Gabi Dallinger-König]

Ihre Tätigkeit als Kontaktfrau bzw. Frauenreferentin konnte sie neben der Beratungsarbeit aber nur sehr eingeschränkt und aufgrund ihres persönlichen Engagements wahrnehmen, wie Gabi Dallinger-König berichtet: *»Ich habe dann halt subversiv gearbeitet. Ich habe auch kein eigenes Büro gehabt. Ich bin die ersten sieben Jahre nie länger wie ein halbes Jahr in einem Büro gesessen. Also weder die Stelle war da, noch die Ressource.«* [Gabi Dallinger-König]

Besonders wichtig in dieser Zeit war die Vernetzung mit Inge Rowhani und den anderen Frauenreferentinnen. Erst dies hatte ihr ermöglicht, im Landesarbeitsamt ihren Aufgaben als Frauenreferentin nachzukommen. Dabei war ihr zu Beginn auch ein Kollege aus der AMV Tirol behilflich: *»Ich hatte einen Kollegen in der Weiterbildungsabteilung, der hat mir eine einwöchige Hospitation im Sozialministerium bei Inge Rowhani organisiert. Dort habe ich das Ganze dann kennengelernt, ich habe gewusst, wie die arbeiten, und ich habe meine Kontakte gehabt. Das war meine Versicherung, weil ich sonst in der Arbeitsmarktverwaltung keinen Fuß auf den Boden bekommen hätte.«* [Gabi Dallinger-König]

Aber auch in den anderen Landesarbeitsämtern wurden die Vorgaben der Richtlinie nur teilweise erfüllt. Im Bericht der Frauenreferentinnen aus dem Jahr 1989 wurde darauf hingewiesen, dass die Umsetzung der Bestellung von Frauenreferentinnen in allen Landesarbeitsämtern auch nach fast acht Jahren seit dem Erlass »noch äußerst mangelhaft ist, d.h., es gab von Anfang an – wie auch noch zum gegenwärtigen Zeitpunkt – nur in vier Landesarbeitsämtern hauptamtlich tätige Frauenreferentinnen; in allen anderen nur nebenamtliche. Ebenso wenig erfüllt ist die Bestellung von Stellvertreterinnen der Frauenreferentinnen« (BMAS 1990: 38).

Ein wichtiger Schritt im Sinne einer Arbeitsmarktpolitik für Frauen war bereits 1984 mit der Schaffung eines Referates für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen (kurz: Frauengrundsatzreferat) als Stabstelle beim Bundesminister für soziale Verwaltung erfolgt. Das Frauengrundsatzreferat versuchte vor allem inhaltliche Impulse zu geben, die Vernetzung zwischen den Abteilungen und Kontaktpersonen bzw. Frauenreferentinnen zu stärken und den »Ausschuss IV für arbeitsmarktpolitische Frauenangelegenheiten« zu einem echten Beratungsgremium für Arbeitsmarktpolitik für Frauen auszubauen. Im Zuge dieser Bemühungen wurden 1984 auch erste generelle Vorschläge für ein arbeitsmarktpolitisches Programm für Frauen erstellt und im »Ausschuss IV für arbeitsmarktpolitische Frauenangelegenheiten« einstimmig beschlossen (Rowhani-Ennemoser 1995: 306) (siehe: Kapitel 1.2).

Wie bereits beschrieben, war es zu Beginn für die Frauenreferentinnen der Landesarbeitsämter nicht leicht, ihre Aufgaben wahrzunehmen. 1988 kam es daher auf Initiative von Gabi Dallinger-König zur Bildung eines »Ständigen Arbeitskreises der Frauenreferentinnen«. Dieser Zusammenschluss von vier haupt- und fünf nebenamtlichen Frauenreferentinnen sollte einer der wesentlichsten Grundpfeiler und gleichzeitig Motor für die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik zur Frauenförderung und Gleichstellung der kommenden Jahrzehnte werden. Gabi-Dallinger-König erinnert sich an die Geburtsstunde des »Ständigen Arbeitskreise der Frauenreferentinnen« und die Institutionalisierung durch den damaligen Bundesminister für soziale Verwaltung Alfred Dallinger: *»Jedenfalls habe ich gemerkt, dass die Frauenreferentinnen*

*eine Struktur brauchen und dann hatte ich die Idee, einmal Kontakt zu den anderen Frauen aufzunehmen. Dann habe ich noch vorgeschlagen, dass wir an den Bundesminister Dallinger einen Brief schreiben, in dem wir erklären, dass wir einen Arbeitskreis machen und uns regelmäßig treffen wollen. Inge Rowhani sollte die Leiterin des Arbeitskreises sein. Eigentlich hatte ich nicht gedacht, eine positive Antwort zu erhalten, aber es kam dann ein Brief vom Minister, dass alle unsere Punkte erfüllt werden. So hat das angefangen. Und dann sind wir zusammengesessen, alle aus allen Bundesländern.» [Gabi Dallinger-König]*

Der »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« war zunächst beim Frauengrundsatzreferat angesiedelt, tagte regelmäßig und diente vor allem dem inhaltlichen Austausch sowie der gemeinsamen Planung von frauenpolitisch relevanten Projekten und Programmen. Zudem war durch den Arbeitskreis gewährleistet, dass sich einerseits die Inhalte der Projekte und Programme aus den Erfahrungen auf Landesebene speisten und andererseits die Übereinkünfte auf Bundesebene direkt zurück in die Länder flossen.

Ein wichtiges Element der Institutionalisierung der Frauenreferentinnen stellten Weiterbildungen und Schulungen dar, die den Frauenreferentinnen ein professionelleres Arbeiten ermöglichten, von denen aber auch immer wieder neue politische und inhaltliche Impulse zur Verbesserung der Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ausgingen: *»Eine weitere Unterstützung waren natürlich auch Weiterbildungen und Schulungen. Inge Rowhani hat damals ganz viele tolle Ausbildungen in der Verwaltungsakademie organisiert, die ganzen Managementmethoden, Öffentlichkeitsarbeit etc. Also wir haben ganz, ganz viele Weiterbildungen gemacht.«* [Gabi Dallinger-König]

In einem jährlichen Weiterbildungsseminar im Sommer wurde und wird zudem kontinuierlich am Berufsbild bzw. der Funktionsbeschreibung der Frauenreferentinnen gearbeitet (Stockhammer 2001: 2): *»Was auch noch wichtig war, wir haben eigentlich von Anfang an diese Sommer-Seminare gehabt. Das war eine ganz wichtige Ressource, wo wir auch immer strategisch gearbeitet haben.«* [Gabi Dallinger-König]

Hilde Stockhammer, seit 1997 Leiterin der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« im AMS, hielt dazu fest: *»War die Funktion der Frauenreferentinnen ursprünglich stark politisch (von außen) motiviert und gestützt (Spielwiese ohne Kompetenz und Durchsetzungsmacht), begann spätestens mit der Einrichtung des ständigen Arbeitskreises die Auseinandersetzung um strukturelle Verankerung im AMS«* (Stockhammer, Protokoll 2001). Gabi Dallinger-König betont die Wichtigkeit des »Ständigen Arbeitskreises der Frauenreferentinnen« für nachhaltige Institutionalisierung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen: *»Also mit diesem Arbeitskreis haben wir uns wirklich etwas geschaffen, dass uns das Überleben gesichert hat. Ich glaube, wenn wir das nicht gehabt hätten, dann wären alle vier Planstellen und auch der Rest friedlich entschlafen. Und die Johanna Dohnal hätte machen können, was sie wollen hätte, die wären einfach weg gewesen. Meine Stelle war ja eigentlich auch schon weg.«* [Gabi Dallinger-König]

Ein weiterer wichtiger Schritt im Sinne der Institutionalisierung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen erfolgte 1990. Auf Initiative der Leiterin des Frauengrundsatzreferates Inge

Rowhani wurde 1990 ein eigenes »Referat für Planung, Entwicklung und Koordinierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Frauen« (Frauenreferat der Arbeitsmarktverwaltung) in der zuständigen Sektion im Bundesministerium für soziale Verwaltung unter der Leitung von Renate Schopf eingerichtet. Im Unterschied zum Frauengrundsatzreferat war dieses Referat direkt in der Arbeitsmarktpolitischen Sektion III angesiedelt. Dies war eine wichtige Voraussetzung, um die Arbeitsmarktpolitik für Frauen besser und direkter vorantreiben zu können. Gabi Beidl, ehemalige geschäftsführende Leiterin des Frauenreferates der Arbeitsmarktverwaltung, erinnert sich: *»Das hat die Inge Rowhani betrieben, folgerichtig, weil sie aus der Grundsatzabteilung heraus, also beim Minister angedockt, nicht in die Sektion hineinagieren konnte. Und das hat sie sehr konsequent betrieben, damit dann jemand aus der Sektion heraus diese Dinge vorantreibt.«* [Gabi Beidl]

Der »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« war dann ab Herbst 1990 beim neu geschaffenen »Frauenreferat der Arbeitsmarktverwaltung« angesiedelt (BMAS 1991a: 304).

Neben den Frauenreferentinnen in den Landesarbeitsämtern war es für die tatsächliche und österreichweite Umsetzung einer Arbeitsmarktpolitik für Frauen aber auch notwendig, einsprechende Verantwortlichkeiten auf Ebene der regionalen Arbeitsämter zu schaffen. Der »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« hatte im Zuge der Umsetzung des »Aktionsmonates 1989 – Aktion AMV für Frauen« (siehe: Kapitel 1.2) daher die Schaffung von Frauenreferentinnen bei allen 110 regionalen Arbeitsämtern gefordert. Mit Erlass des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Jahr 1991 sollte diese Forderung dann endlich umgesetzt werden. In den Richtlinien für die Tätigkeit der Frauenreferentinnen in allen Arbeitsämtern (AÄ) hieß es: »Analog zu den Aufgaben der Frauenreferentin in den Landesarbeitsämtern kommt den Frauenreferentinnen bei den Arbeitsämtern die Rolle der Initiatorin und Koordinatorin frauenspezifischer Maßnahmen zu. Sie unterstützt den Amtsleiter / die Amtsleiterin<sup>3</sup> bei der Umsetzung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes« (BMAS 1991: 1). Zudem findet sich folgende interessante Klarstellung im Richtlinienentwurf: »In diesem Sinne stellt die Tätigkeit der Frauenreferentin keine Be-, sondern eine Entlastung für den Leiter bzw. die Leiterin dar« (BMAS 1991: 1). Dies lässt darauf schließen, dass die Frauenreferentinnen durch ihren Einsatz für eine Arbeitsmarktpolitik für Frauen von den jeweiligen LeiterInnen der Landesarbeitsämter und regionalen Arbeitsämter auch als »lästig« bzw. belastend erlebt wurden und dies, obwohl im Erlass bereits die Verantwortung der Führungskräfte nachdrücklich unterstrichen worden war: »Vom Vorhandensein einer Frauenreferentin bleibt die Verantwortung des / der Leiters / Leiterin für die Umsetzung des Frauenprogrammes unberührt« (BMAS 1991: 1).

Als zentrale Aufgabe der Frauenreferentinnen der Arbeitsämter galt es, »(...) an Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen sowie der Verringerung der Frauenarbeits-

<sup>3</sup> Hier wird nun im Gegensatz zum »Minimalprogramm zur Aktion AMV von Frauen« aus dem Jahr 1989 (siehe: Kapitel 1.2) die Funktion des Amtsleiters erstmals geschlechtsneutral formuliert.

losigkeit mitzuwirken, wobei dem Sammeln und der Weitergabe von für Frauen relevanten Informationen und dem Initiieren von neuen Maßnahmen und deren allfälliger Koordination eine maßgebliche Rolle zukommt« (BMAS 1991: 1). Dazu sollten die Frauenreferentinnen sowohl innerhalb als auch außerhalb der AMV u.a. folgende Aktivitäten setzen bzw. ihnen diese ermöglicht werden: Information der MitarbeiterInnen hinsichtlich der Notwendigkeit der Förderung von Frauen; Aussprache über einschlägige Programme; Schwerpunkte und deren Änderungen mit den Beraterinnen und Beratern setzen bzw. durchführen; Teilnahme an Dienstbesprechungen, um einschlägige Informationen auch wirksam transportieren und als Möglichkeit eigene Punkte und Vorschläge einbringen zu können; Mitsprache und Einbringung von Vorschlägen bei der Erstellung von regionalen Kursprogrammen; regelmäßige Treffen mit den anderen Frauenreferentinnen der Arbeitsämter und der Frauenreferentin des Landesarbeitsamtes; Gestaltung von speziellen Informationsveranstaltungen für Frauen; Akquisition von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für Frauen; Kontakt- und Anlaufstelle für lokale oder regionale Mädchen- und Frauenprojekte sowie Beratungsstellen; Mitwirkung an der Öffentlichkeitsarbeit (BMAS 1991: 2).

Im Hinblick auf die personellen bzw. zeitlichen Ressourcen wurde in der Richtlinie nur festgehalten, dass der Frauenreferentin »(...) im Rahmen ihrer Arbeitszeit ein angemessenes Ausmaß an Zeit zur Verfügung zu stellen ist. Der Leiter/ die Leiterin ist verpflichtet, durch geeignete organisatorische Maßnahmen der Arbeitsaufteilung dafür zu sorgen, dass diese Aufgabe entsprechend erfüllt werden kann« (BMAS 1991: 3).

Zudem sollte für den Fall der Abwesenheit der Frauenreferentin eine Vertretung nominiert werden. Auch wurde in den organisatorischen Rahmenbedingungen nochmals betont, dass »(...) die Frauenreferentin die Möglichkeit haben soll, an Dienstbesprechungen und Arbeitskreisen im Dienststellenbereich teilzunehmen sowie Tagesordnungspunkte einbringen bzw. bei Bedarf Dienstbesprechungen ansetzen zu können« (BMAS 1991: 3). Dies lässt darauf schließen, dass eine derartige Einbindung von Frauenreferentinnen als besonders wichtig, aber in der Realität gleichzeitig als schwierig galt.

Auch für Frauenreferentinnen der Arbeitsämter waren Weiterbildung bzw. Schulungen eine wichtige Voraussetzung, um ihren Aufgaben entsprechend nachkommen zu können. Der »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« entwickelte daher einen einwöchigen Ausbildungslehrgang für die Frauenreferentinnen der Arbeitsämter und führt diesen 1991 erstmals – nicht ohne Widerstände, wie das Beispiel aus Tirol zeigt – durch: *»Ich habe meine Frauenreferentinnen angemeldet in dem Kurs, habe dann aber von einigen Frauen Anrufe bekommen, dass sie nicht fahren dürfen, weil der Landesarbeitsamtsleiter den Geschäftsstellenleitern verboten hatte, die Frauen teilnehmen zu lassen. Daraufhin habe ich wieder die Stelle im Sozialministerium informiert. Die haben dann eine Weisung geschickt, dass die Frauen fahren müssen.«* [Gabi Dallinger-König]

Erst nach Intervention bzw. der direkten Weisung durch das zuständige Bundesministerium für Arbeit und Soziales konnte die Teilnahme an diesem erstmaligen Ausbildungslehrgang für die Frauenreferentinnen der Arbeitsämter gewährleistet werden.

## 1.2 Der »Aktionsmonat März 1989« bzw. ein »Minimalprogramm zur Aktion AMV für Frauen«

Wie bereits erwähnt, waren 1984 erste generelle Vorschläge für ein arbeitsmarktpolitisches Programm für Frauen erstellt und im so genannten »Ausschuss IV für arbeitsmarktpolitische Frauenangelegenheiten« einstimmig beschlossen worden (Rowhani-Ennemoser 1995: 306). 1985 entstand aus diesen generellen Vorschlägen das erste »Arbeitsmarktpolitische Programm für Frauen« der AMV. Dieses enthielt »Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederung junger Frauen, von Berufsrückkehrerinnen, zur Überwindung des geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarktes und gegen die Bedrohung der Arbeitsplatzsicherung von Frauen durch die Einführung der neuen Technologien« (Rowhani-Ennemoser 1995: 306).

Besonders interessant ist, dass im Rahmen dieses Programmes auch nicht-erwerbstätige Frauen angesprochen und Frauen ohne Bezug von Arbeitslosengeld zur Vormerkung beim Arbeitsamt ermutigt werden. Dies stellte eine Besonderheit dar, da von der AMV sonst nur arbeitslos gemeldete Personen betreut wurden. Darüber hinaus war auch geplant, »(...) den Zugang von Frauen zu Ausbildungen durch explizite Beachtung der Frauenanteile« zu verbessern. Damit war bereits der Gedanke der gezielten Förderung von Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen geboren (Rowhani-Ennemoser 1995: 306). Ein Gedanke der später aufgegriffen und weitergeführt bzw. im Sinne einer anteilmäßig höheren Förderung von Frauen weiterentwickelt wurde (siehe: Kapitel 5.3).

Inge Rowhani hielt betreffend die Umsetzung dieses ersten »Arbeitsmarktpolitischen Programmes für Frauen« der AMV jedoch fest, dass sich Probleme bei der Durchsetzung vor allem daraus ergaben, »dass es an der Sensibilisierung der Bediensteten des Ressorts für die weiblichen Beschäftigungsprobleme mangelte und andererseits aus diesem Programm kein Mehrarbeitsaufwand für die Bediensteten (...) entstehen durfte, wie auch den Kontaktpersonen keine neuen Kompetenzen, sondern bloße Informationsrechte zugebilligt wurden« (Rowhani-Ennemoser 1995: 306). Damit sollte dieses erste »Arbeitsmarktpolitische Programm für Frauen« der AMV vor allem auf dem Papier bestehen, aber keine umfassenden bzw. landesweiten Maßnahmen nach sich ziehen.

1986 hielt die damalige SPÖ/FPÖ-Regierung unter Bundesminister Alfred Dallinger und Staatssekretärin Johanna Dohnal eine »Regierungsklausur zu Frauenpolitik« ab. Infolgedessen verpflichtete sich das Bundesministerium für soziale Verwaltung – auf Druck des Frauengrundsatzreferates – zu weitgehenden Maßnahmen in der Arbeitsmarktpolitik für Frauen, wie etwa die Schaffung von Vorbereitungskursen im Hinblick auf eine geschlechtsneutrale Berufswahl von Mädchen, Berücksichtigung der Betreuungspflichten von Frauen bei der Organisation von Kursen und stärkere Einbeziehung von Frauen in die Modelle der experimentellen Arbeitsmarktpolitik (Rowhani-Ennemoser 1995: 307). Darüber hinaus wurden regelmäßige Schulungen der Bediensteten der Arbeitsämter in Fragen der Chancengleichheit sowie eine bessere organisatorische Einbindung des Frauengrundsatzreferates in die Entscheidungsstrukturen des Bundesministeriums für soziale Verwaltung zugesagt. Infolgedessen waren 1986 für 400

MitarbeiterInnen des »Kundenempfanges« der Arbeitsmarktverwaltung Gleichbehandlungsschulungen durchgeführt worden (Rowhani-Ennemoser 1995: 307).

Ab 1987 sollte es unter der neuen SPÖ/ÖVP-Regierung zu massiven Einsparungen beim Förderbudget der AMV gekommen, wovon auch Frauen stark betroffen waren (Rowhani-Ennemoser 1995: 308). Der »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« schlug aufgrund der Förderbudgetkürzungen und »(...) in Hinblick auf die bedrängte Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt einen Aktionsmonat im März 1989 vor, der für die künftige Betreuung von arbeitsuchenden Frauen Modellcharakter haben sollte« (Rowhani-Ennemoser 1995: 308). Dieser »Aktionsmonat März 1989« kann als Startpunkt für ein arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm, das österreichweite Maßnahmen zu Folge hatte, gesehen werden.

Aufbauend auf dem »Arbeitsmarktpolitischen Programm für Frauen« aus dem Jahr 1985 sowie den Maßnahmen zur Arbeitsmarktpolitik für Frauen der Regierungsklausur aus dem Jahr 1986 war der »Aktionsmonat März 1989« vom »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« geplant und vorbereitet worden. Im Rahmen eines Vorbereitungstreffens im Dezember 1988 wurde ausführlich sowohl über die Zielgruppen der Aktion als auch über die Maßnahmen und Aktivitäten diskutiert, die umgesetzt werden sollten. »Aus der Vielzahl der Maßnahmen wählten die Frauenreferentinnen jene aus, die in allen Bundesländern den arbeitsuchenden Frauen angeboten werden sollten« (BMAS 1990: Anhang 1). Dass dieser Prozess sehr intensiv und mitunter schwierig war, zeigt ein Zitat von Gabi Dallinger-König: *»Also in der letzten heißen Phase, das letzte halbe Jahr vor dem Aktionsmonat, haben wir uns einmal im Monat getroffen. Also da sind wir jedenfalls öfters zusammen gekommen, weil da haben wir ganze Anstrengungen unternehmen müssen und auch ganz viele Rückschläge gehabt.«* [Gabi Dallinger-König]

Mit Erlass des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 1. Februar 1989 wurden dann alle Landesarbeitsämter angewiesen, ein so genanntes »Minimalprogramm zur Aktion AMV für Frauen« vorzubereiten und umzusetzen. Auftakt für das Programm sollte der »Aktionsmonat März 1989« sein. Bezüglich des »Minimalprogrammes« hieß es im Erlass konkret: »Dieses Programm ist als eine Zusammenfassung jener Aktivitäten zu betrachten, die auf jeden Fall durchgeführt werden müssen, und ist unter Berücksichtigung der jeweils regional festgelegten Zielgruppen und Schwerpunkte durch entsprechende *zusätzliche Maßnahmen* zu ergänzen« (BMAS 1989: 2, Hervorhebung im Original).

Das insgesamt achtseitige »Minimalprogramm zur Aktion AMV für Frauen« war vor allem ein Bündel von Arbeitsmarktförderungsmaßnahmen, die bundesweit den arbeitsuchenden Frauen zur Verfügung gestellt werden sollten. Die Maßnahmen bezogen sich auf die Bereiche: a) Kinderbetreuung (etwa offensiver Einsatz der Kinderbetreuungsbeihilfe und von Beihilfen im Rahmen der Aktion 8.000 für Kinderbetreuungseinrichtungen und Kinderbetreuung auch während AMV-Kursteilnahme), b) Kursmaßnahmen (etwa Berufsorientierungs-, Berufsfindungs- und Berufsvorbereitungskurse, Anhebung des Frauenanteiles an allen Kursen der AMV durch die verstärkte Bekanntmachung des Kursprogrammes, Motivation arbeitsloser Frauen, daran teilzunehmen, organisatorische Maßnahmen, um die Teilnahme von Frauen zu erleichtern sowie Einsatz von Qualifikationsberatung für Frauen), c) Lehrstellenförderung

für erwachsene Frauen (Förderung der Differenz zwischen Lehrlingsentgelt und kollektivvertraglichem Hilfsarbeitslohn für die Gesamtdauer der Lehrzeit), d) Förderung von schulischer Ausbildung für Personen mit besonderen Vermittlungsschwierigkeiten (offensiver Einsatz der Förderung schulischer Ausbildung für arbeitsmarktpolitisch besonders benachteiligte Frauen), e) Maßnahmen zur Unterstützung von Mädchen (etwa intensive Beratung und Betreuung von Mädchen zum Zweck der fundierten Berufswahl, offensives Anbieten der Lehrstellenförderung für Mädchen in Berufen mit geringem Frauenanteil, Berufsorientierungs- und Berufsvorbereitungskurse in nicht-traditionellen Berufen) und f) Planung und Vorbereitung der Schaffung von externen Betreuungseinrichtungen, insbesondere von Frauen- und Mädchenberatungsstellen (siehe: Kapitel 2.2) (BMAS 1989: 3 ff.).

Gabi Dallinger-König berichtet, dass die ursprüngliche Idee der Lehrstellenförderung für erwachsene Frauen dann auch auf Männer ausgedehnt wurde. Dies – nämlich innovative Maßnahmen, die vom »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« für Frauen entwickelt wurden, ins allgemeine Programm für arbeitslose Frauen und Männer zu übertragen – sollte übrigens im Laufe der nächsten 30 Jahre immer wieder vorkommen. Gabi Dallinger-König erinnert sich: *»Wir haben auch die Lehrstellenförderung für erwachsene Frauen erfunden. Dann war einmal der damalige Sektionschef bei uns und der hat gefunden, dass das eine super Idee ist und hat beschlossen, das für alle zu machen, also auch für Männer. Wir haben vieles erfunden, das, wenn es gut war, dann auch für Männer gemacht wurde.«* [Gabi Dallinger-König]

Neben den genannten Förderungsmaßnahmen enthielt das Minimalprogramm auch Maßnahmen zur Motivation der MitarbeiterInnen (etwa Abhaltung von Dienstbesprechungen durch die Leiter der Arbeitsämter zum Aktionsmonat), Information arbeitsloser Frauen (etwa Abhaltung von Informationstagen, Tag der offenen Tür in Ausbildungszentren), Akquisition von Stellen (etwa verstärkte Nutzung von Betriebskontakten für die Akquirierung von Arbeitsplätzen sowie Lehrstellen für Frauen) und Öffentlichkeitsarbeit (etwa Bekanntmachung ausgewählter Kursangebote und Fördermöglichkeiten in regionalen Medien) (BMAS 1989: 8 ff.).

Neu und besonders wichtig an diesem »Minimalprogramm Aktion AMV für Frauen« war einerseits die Einführung einer Berichtspflicht. Demnach sollten die Frauenreferentinnen nun regelmäßig über den Stand der Umsetzung des Frauenprogrammes anhand von konkreten Fragebögen berichten. Mit dieser Berichtspflicht war es erstmals möglich, die konkrete Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen in den einzelnen Landesarbeitsämtern genauer zu erfassen. Darauf aufbauend konnten die Maßnahmen dann zielgerichtet angepasst werden. Dass diese Berichtspflicht bei den Landesarbeitsämtern nicht nur auf Zustimmung stieß, zeigt eine generelle Anmerkung im ersten Umsetzungsbericht zum »Minimalprogramm Aktion AMV für Frauen« aus dem Jahr 1990 aus einem Landesarbeitsamt: »Durch Anforderungen eines derart umfangreichen Berichtes mit Fragen, die nur durch Führung zusätzlicher Statistiken beantwortbar wären, lässt sich eine sinnvolle Aktion noch im Nachhinein umbringen« (BMAS 1990: 34).

Andererseits waren für die Erfüllung des Minimalprogrammes die Leiter der Landesarbeitsämter – damals alle männlich besetzt – verantwortlich. Im Erlass hieß es dazu: »Die Leiter der Landesarbeitsämter werden angesichts der Bedeutung dieses konkreten arbeitsmarktpo-

litischen Vorhabens [...] an die im Rahmen der Leitertagung im September 1988 getroffene Vereinbarung erinnert, dass der Erfolg bei der Umsetzung des Aktionsmonats entscheidend davon abhängt, dass die Zielsetzungen wie auch die unmittelbaren Veranlassungen von der Gesamtorganisation und nicht nur von den Frauenreferentinnen getragen werden. Die Leiter werden daher ersucht, sicherzustellen, dass die Aktion von allen Dienststellen und Mitarbeitern der Arbeitsmarktverwaltung aufgegriffen wird und insbesondere sämtliche Fachabteilungen entsprechend ihrer Zuständigkeit in die Vorbereitungen und Umsetzung einbezogen werden, um zum Gelingen des Aktionsmonats beizutragen« (BMAS 1989: 2). Dazu wurde im ersten Umsetzungsbericht von einem Landesarbeitsamt angemerkt: »Die Motivationsarbeit muss jedenfalls weitergehen – und besonders in den Fachabteilungen des Landesarbeitsamtes – da dort teilweise noch *sehr wenig* Verständnis für die ›Frauenarbeit‹ aufgebracht und dementsprechend auch nicht zu den Arbeitsämtern transportiert wird. Die meiste Arbeit zum ›Aktionsmonat‹ blieb an der Frauenreferentin und der (damaligen) Stellvertreterin hängen, ebenso am Frauenarbeitskreis« (BMAS 1990: 33, Hervorhebung im Original).

Die Verfasserinnen des ersten Umsetzungsberichtes zur »Aktion AMV für Frauen – Aktionsmonat März 1998« hielten fest: »Der Bericht zeigt, dass sich die AMV im Jahr 1989 darum bemüht hat, durch vielfältige Aktivitäten das Angebot für arbeitslose Frauen zu erhöhen (...). Schwerpunkte bildeten zum einen Aktivitäten zur Verbesserung der Kinderbetreuung, (...) Der andere Schwerpunkt betraf die Information und Beratung von Frauen – sei es durch die Berater/innen des Arbeitsamtes, im Rahmen von eigenen Informationsveranstaltungen, durch Berufsorientierungskurse für Frauen und Öffentlichkeitsarbeit. Ebenso wurde dem Qualifizierungsbedarf verstärkt Rechnung getragen: Dies zeigt sich zum einen an der Zahl der im Kursbereich geförderten Frauen, zum anderen aber auch an den Versuchen, neue Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen zu konzipieren und umzusetzen« (BMAS 1990: 8).

Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Programmes gab es vor allem bei der Akquisition von adäquaten Arbeitsplätzen für Frauen (BMAS 1990: 8 und 24 ff.). Für zukünftige verstärkte Akquisitionsbemühungen wurde die »Notwendigkeit des Ausbaus von Betriebskontakten betont« (BMAS 1990: 26).

Im Zuge des »Minimalprogrammes zur Aktion AMV für Frauen« sollten im Jahr 1989 folgende konkrete Maßnahmen gesetzt werden:

- Abhaltung von insgesamt 36 »Informationsveranstaltungen« in sechs Bundesländern. Keine derartigen Veranstaltungen fanden in der Steiermark, in Tirol und in Vorarlberg statt (BMAS 1990: 10).
- Angebot von so genannten »Arbeitslosenrunden für Frauen« in vier Bundesländern. In Niederösterreich, Kärnten und der Steiermark geschah dies das erste Mal, in Vorarlberg gab es diese Maßnahme bereits länger (BMAS 1990: 9 f.).
- Durchführung von insgesamt 46 »Berufsorientierungs- und Berufsfindungskursen« für 638 Frauen in acht Bundesländern (Ausnahme: Salzburg). Im Vergleich dazu waren es im Jahr 1988 nur 25 Kurse gewesen. Zum überwiegenden Teil betrug die Kursdauer drei Monate und enthielten die Kurse eine Praktikumsphase (BMASK 1990: 12 f.).

- Gewährung einer »Kinderbetreuungsbeihilfe« in insgesamt 2.385 Fällen (2.336 Frauen und 49 Männern). Damit wurden fast viermal so viele Personen gefördert wie noch 1988 (BMAS 1990: 15).
- Seit Inkrafttreten der erweiterten Förderungsvariante der »Aktion 8.000« für Kinderbetreuungseinrichtungen im Oktober 1988 waren bis Ende 1989 insgesamt 173 Personen gefördert worden (BMAS 1990: 16).
- (Höher-)Qualifizierung von 29.344 Frauen und 29.140 Männern. 1988 waren es nur 19.993 Frauen und 33.761 Männer gewesen. Damit waren 1989 erstmals mehr Frauen als Männer gefördert worden (BMAS 1990: 17).
- Durchführung von insgesamt 48 »zusätzlichen Qualifizierungskursen« für ca. 730 Teilnehmerinnen (BMAS 1990: 20).
- Abhaltung von insgesamt neun reinen »Frauenberufsvorbereitungskursen« für ca. 147 Teilnehmerinnen in vier Bundesländern (Wien, Burgenland, Oberösterreich und Tirol) (BMAS 1990: 20).
- Seit Einführung des Förderungsinstrumentes »Lehrlingsausbildung für Erwachsene« im Februar 1989 wurden insgesamt 96 Personen, davon 53 Frauen in insgesamt 21 verschiedenen Lehrberufen gefördert. Die Ausbildung der Frauen erfolgte in folgenden – überwiegend nicht-traditionellen – Lehrberufen: Gold- und Silberschmiedin, Druckformtechnikerin, Elektromechanikerin, Fotokauffrau, Typgrafikerin, Tischlerin, Konditorin, Optikerin, Werkzeugmacherin und technische Zeichnerin (BMAS 1990: 23).
- Von den 3.880 im Rahmen der »Aktion 8.000« geförderten Arbeitsplätzen entfielen 2.279 auf Frauen. Damit war der Frauenanteil von ca. 50 Prozent in den Jahren 1986 und 1987 auf über 58,75 Prozent im Jahr 1989 gestiegen (BMAS 1990: 31).
- Die Zahl der Förderungen der »Lehrausbildung von Mädchen in Berufen mit geringem Frauenanteil« konnte gegenüber dem Jahr 1988 um fast 50 Prozent von 232 auf 342 Förderfälle erhöht werden (BMAS 1990: 32).

Die Frauenreferentinnen hielten in einem Bericht aus dem Jahr 1989 fest: »Die Aktion AMV für Frauen – Aktionsmonat März 1989« hat besonders nachdrücklich gezeigt, welchen Stellenwert die Tätigkeit des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes für Frauen hat bzw. haben die Erfahrungen und Berichte der Frauenreferentinnen gezeigt, welche Möglichkeiten sie hätten, durch Motivation der MitarbeiterInnen, durch verstärkte eigene Aktivitäten, durch vermehrten zeitlichen Einsatz etc. die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern« (BMAS 1990: 38).

Aufgrund der Bewertung der Ergebnisse aus dem Jahr 1989 wurde im »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« festgehalten, dass 1990 Maßnahmen zur Akquisition und Bereitstellung von zusätzlichen Qualifizierungsmöglichkeiten für Frauen vorrangig umgesetzt werden sollten (siehe: BMAS 1990: 8 f.).

Im Hinblick auf die organisatorischen Voraussetzungen für die »zukünftige Frauenarbeit in der AMV« schlug der »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« mehrere Maßnahmen mit

den Zielen »der Erweiterung der Kapazitäten für Frauenarbeit« und der »Einbindung *aller* Organisationseinheiten in die Planungs- und Umsetzungsschritte« vor (BMAS 1990: 40, Hervorhebung im Original). Die entsprechenden personellen Kapazitäten sollten u. a. durch die bereits im Erlass aus dem Jahr 1981 in Aussicht genommene »Bereitstellung von mindestens einer A-wertigen Planstelle für die Tätigkeit als Frauenreferentin in jedem Landesarbeitsamt«, durch Vertretungsregelungen für Frauenreferentinnen unter Bereitstellung der notwendigen zeitlichen Ressourcen und der Schaffung von Frauenreferentinnen bei allen Arbeitsämtern – ebenfalls ausgestattet mit den notwendigen zeitlichen Ressourcen – gewährleistet werden (BMAS 1990: 40). Die »Einbindung der Frauenarbeit in die Organisationsstruktur der AMV« sollte u. a. durch folgende Maßnahmen abgesichert werden: inhaltliche Formulierung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes im »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen«, Stabsfunktion der Frauenreferentinnen beim Landesarbeitsamtleiter mit den Aufgaben Beratung des Landesarbeitsamtleiter sowie Einholung und Zusammenfassung der Ergebnisse und Berichte der Landesarbeitsämter und der Arbeitsämter sowie die Ermöglichung der Teilnahme an Sitzungen zum LAA-Bericht (BMAS 1990: 40).

Auch in den kommenden Jahren sollte das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm unter starkem Einsatz der Frauenreferentinnen sowie des Frauenreferates der Arbeitsmarktverwaltung fortgeführt, seine Umsetzung genau analysiert und immer wieder an die neuen Herausforderungen angepasst werden.

Wichtig sowohl für die Entwicklung der institutionellen Verankerung als auch die inhaltliche Ausrichtung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes in den kommenden Jahrzehnte war aber auch die Gleichstellung und Frauenförderung im Interesse der Mitarbeiterinnen der AMV und später des AMS (siehe: Kapitel 2). Bereits 1993 trat das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz in Kraft, das nicht nur ein Gleichstellungs-, sondern auch ein Frauenfördergebot enthielt und die Erstellung von Frauenförderplänen verlangte. Durch die kontinuierliche Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist Gleichstellung im AMS zu einer Erfolgsgeschichte geworden (siehe: AMS 2018). Mittlerweile beträgt der Frauenanteil in Führung innerhalb des AMS 50 Prozent und mit 45 Prozent Frauen im Top-Management ist auch die »Gläserne Decke« durchbrochen. Diese positive Entwicklung innerhalb des AMS hat auch die Arbeit im Interesse der Kundinnen bzw. die Arbeitsmarktpolitik zur Gleichstellung und Frauenförderung des AMS nachhaltig gestärkt bzw. haben sich beide Bereiche gegenseitig positiv beeinflusst und unterstützt.

## 2 Von der Arbeitsmarktverwaltung zum Arbeitsmarktservice

1994 wurde die AMV nach einem längeren Diskussions- und Vorbereitungsprozess aus der Bundesverwaltung ausgegliedert und in die neue Organisationsstruktur des Arbeitsmarktservice (AMS) – als ein Dienstleistungsunternehmen öffentlichen Rechts – überführt. »Mit dieser Umstrukturierung wurde eine Dezentralisierung der arbeitsmarktpolitischen Entscheidungen, die Einbindung der Sozialpartner in die Entscheidungs- und Kontrollgremien auf Bundes-, Landes- und Regionalebene und die Serviceorientierung der Arbeitsmarktverwaltung verankert« (Leitner 2005: 117 ff.).

Das jeweilige zuständige Bundesministerium – 1994 jenes für Arbeit und Soziales – gibt mit der Verabschiedung der so genannten »Zielvorgaben« nur mehr die grundsätzliche Ausrichtung des AMS vor, genehmigt die Beschlüsse des Verwaltungsrates in finanziellen und personellen Angelegenheiten und hat die Aufsichts- und Kontrollrechte.

Das AMS ist in die Bundesgeschäftsstelle (BGS), neun Landesgeschäftsstellen (LGS) und 98 Regionale Geschäftsstellen (RGS) gegliedert und auf allen Ebenen zweistufig organisiert: Einerseits sind dies die geschäftsführenden Organe – auf Bundesebene der Vorstand, auf Landesebene die LandesgeschäftsführerInnen und deren StellvertreterInnen, auf regionaler Ebene die LeiterInnen der Regionalen Geschäftsstellen – und andererseits die sozialpartner-schaftlich besetzten Gremien mit Entscheidungs- und Kontrollbefugnissen – auf Bundesebene der Verwaltungsrat, auf Landesebene die Landesdirektorien, und auf regionale Ebene der Regionalbeirat.

Mit dem neuen AMS wurden die ehemaligen Landesarbeitsämter und nunmehrigen LGS mit einer neuen dezentralen Gestaltungsmacht bei der Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik ausgestattet. Siegfried Steinlechner, ehemaliger Landesgeschäftsführer des AMS Salzburg, formuliert dies wie folgt: *»Im Bereich der Dienstleistungserbringung, Beratungs-, Vermittlungsdienstleistungen und der Arbeitsmarktförderung ist sozusagen die Organisation vom Kopf auf die Füße gestellt worden. Die Bundesorganisation hat zwar die Rahmen-Richtlinien-Kompetenz und natürlich Ressourcen-Verteilungs-Kompetenz gehabt, aber letztendlich war ein klarer Auftrag – ist es nach wie vor nach dem Arbeitsmarkt-Service-Gesetz – die dezentrale Verantwortung, also die Einzelfall-Entscheidungen möglichst nahe dort zu fällen, wo die Dienstleistung erbracht wird.«* [Siegfried Steinlechner]

»Die komplexe Organisation des AMS mit dem Prinzip einer zentralen Steuerung der Ziele und einer Selbststeuerung der Umsetzung erfordert ein ambitioniertes Steuerungsinstrument. Dieses muss die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des / der BundesministerIn von der Bundesebene des AMS bis hin zur Regionalebene transportieren, erforderliche Anpassungen an den regionalen Kontext zulassen und die unterschiedlichen Ziele der Arbeitsmarktpolitik in ein Gesamtsystem einbetten« (Leitner 205: 120). Daher führte das AMS 1995 das so genannte »Management by Objectives« (MBO), ein Steuerungssystem durch Ziele, ein, das mittels quantifizierter Vereinbarung von arbeitsmarktpolitischen Zielen die Performance der Organisation am Arbeitsmarkt steuert. Die »Arbeitsmarktpolitischen Ziele« werden jährlich vom AMS festgelegt, wobei die grundlegenden Richtlinien durch die BGS unter Berücksichtigung der Vorgaben des Bundesministers bzw. der Bundesministerin erstellt werden. Den MitarbeiterInnen des AMS wird ein Teil der jährlichen Prämie in Abhängigkeit von der Höhe der Zielerreichung ausbezahlt (AMS-Geschäftsbericht 2000: 17).

Die Zielsteuerung funktioniert nach dem Prinzip einer Ex-ante-Formulierung von Leistungszielen und einer Ex-post-Messung von Ergebnissen und Wirkungen. Dies ermöglicht eine dezentrale Umsetzung von zentral formulierten strategischen Zielen (Lutz et al. 2013: 4).

Zudem muss das AMS laut §40 des Arbeitsmarktservice-Gesetzes (AMSG) einen »Längerfristigen Plan« vorlegen, der für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren gilt und in dem die arbeitsmarktpolitische Schwerpunktsetzung und die Entwicklung der Leistungen des AMS beschrieben sind (AMS 1997: 3). Dieser »Längerfristige Plan« wird von den Fachabteilungen der BGS erarbeitet und nach Abstimmung mit dem Vorstand dem so genannten »Strategieausschuss des Verwaltungsrates« zur Diskussion und zu allfälligen Abänderungen vorgelegt. Nach Beschluss durch den Verwaltungsrat wird der »Längerfristige Plan« durch das zuständige Bundesministerium und im Einvernehmen mit dem Finanzministerium genehmigt.

## 2.1 Strukturelle Einbindung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen im AMS

Mit der Ausgliederung wurde aus dem Frauenreferat der Arbeitsmarktverwaltung die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« in der neuen Bundesgeschäftsstelle (BGS) des AMS. Dieser strukturellen Einbindung der arbeitsmarktpolitischen Frauenarbeit in das AMS ging ein längerer Diskussionsprozess, sowohl innerhalb des »Arbeitskreises der Frauenreferentinnen«, dem ehemaligen »Frauenreferat der Arbeitsmarktverwaltung« als auch zwischen diesem und dem späteren Vorstandsvorsitzenden des AMS Herbert Buchinger voraus. Hilde Stockhammer erinnert sich an die Diskussionen im »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen«: *»Das war eine der ersten ganz ausführlichen Debatten. Die Frage war, wie wir uns in der neuen Organisation positionieren. Fordern wir eine Abteilung, oder – das war eine Idee von Herbert Buchinger – macht man in jedem Fachbereich eine Frauenbeauftragte, die sich dann projektartig zusammenschließen? Das war an sich auch keine uninteressante Idee. Mit dieser Frage haben wir uns ein ganzes Sommer-*

*seminar beschäftigt. Wir haben die Ideen durchgedacht und kamen dann zum Ergebnis, dass in der Organisation und in der Kultur eine Abteilung einfach mehr zählt und in den Fachbereichen würde die Thematik möglicherweise untergehen.*« [Hilde Stockhammer]

Im »Positionspapier des Arbeitskreises der Frauenreferentinnen der Landesgeschäftsstellen zur arbeitsmarktpolitischen Frauenarbeit im AMS« aus dem Jahr 1994 heißt es dann: »Der Arbeitskreis der Frauenreferentinnen weist mit allem Nachdruck darauf hin, dass (...) eine eigene Frauen-Organisationseinheit in der Bundesgeschäftsstelle unabdingbar ist, um die Ausführungen des gesetzlichen Auftrages zentral sicherzustellen – integraler Bestandteil der Aufgabe ist die Koordinierung der Frauenarbeit im gesamten AMS« (»Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« 1994: 1).

Die nächste Debatte im »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« ging um die Frage, wo bzw. auf welcher Ebene die neue Abteilung angesiedelt werden sollte. Hier war allerdings sehr schnell klar, dass die neue Frauenabteilung beim Vorstand angesiedelt sein und nicht etwa einem Fachbereich, wie zum Beispiel dem damaligen »Beratungs- und Vermittlungsservice« zugeordnet werden sollte.

Die Frage der institutionellen Verankerung der neuen Frauenabteilung stand auch in enger Verbindung mit der Frage, welche Funktion diese Abteilung im AMS haben sollte: kritische Beobachterin, distanzierte Kommentatorin oder verantwortungsvolle Gestalterin? Hilde Stockhammer hält dazu fest: *»Auch relativ am Anfang gab es die Debatte: Was wollen wir sein? Sind wir ein Beratungs-Gremium für den Vorstand und für die Organisation oder sind wir ganz nahe an der Führung dran? Wie viel Freiraum wollen wir? Wie viel geben wir auf, wenn wir so eng an die Führung angebunden sind? Das war schon auch unter dem Motto: Wo haben wir mehr Macht oder mehr Einfluss?«* [Hilde Stockhammer]

Letztendlich entschloss sich der Arbeitskreis bzw. das ehemalige Frauenreferat der Arbeitsmarktverwaltung dazu, Teil der neuen Organisation des AMS, mitgestalten und damit mitverantwortlich sein zu wollen: *»Herbert Buchinger hat es auf den Punkt gebracht, indem er sagte: ›Seid ihr bereit, mit uns das zu tragen, auch die arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen mitzutragen – das war vorher auch schon die Frage – oder wollt ihr Kritik, also politische Kritik mehr oder minder vom Rand ausüben?‹ Und wir haben gesagt: ›Nein, wir wollen Teil der Organisation sein und Teil der ganzen Organisationsentwicklung.«* [Hilde Stockhammer]

Mit ihren Vorstellungen stieß der »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« aber nicht nur auf ein offenes Ohr beim zukünftigen Vorstand des AMS, sondern erhielt auch Unterstützung und Rückhalt von politischer Ebene, wie zum Beispiel der damaligen Bundesministerin für Frauenangelegenheiten Johanna Dohnal, der Frauenabteilung in der Arbeiterkammer, aber auch durch verbündete Frauen und Männer im Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Für Hilde Stockhammer schuf das AMS mit der Einrichtung einer eigenen Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« auf BGS-Ebene eine wichtige strukturelle Voraussetzung für die weitere Arbeit. Sie beschreibt die damit einhergehende Neuausrichtung mit folgenden Worten: *»Konnte man vorher den impliziten Organisationsauftrag mit ›seid in Bewegung und verändert nichts‹ umschreiben, so gab es dann den gesetzlichen Auftrag laut AMSG § 31 (3), nämlich die Dienstleistungen des AMS so zu gestalten, dass sie die Chancengleichheit zwischen Frauen und*

Männern fördern und möglichst zum Abbau des geteilten Arbeitsmarktes beitragen« (Stockhammer 2001: 2).

Auch Gabi Beidl, die im Zuge der Einrichtung der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« stellvertretende Leiterin werden sollte, erinnert sich an die qualitative Veränderung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Folge der Ausgliederung: *»Was wir vorher gekannt haben, war dieses: Man bietet oder man gesteht irgendwo eine Spielwiese zu. Das war das Problem, das wir früher gehabt haben und aus der AMV ein Stück mitgenommen haben. Irgendwie dort etwas, da etwas, aber sozusagen in der Summe nicht konsistent und konsequent verfolgt, weil es zu zerfleddert war.«* [Gabi Beidl]

Die inhaltliche Arbeit der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« konzentrierte sich zunächst auf die Verankerung der Chancengleichheit im Leitbild der neuen Organisation des AMS, wie Gabi Dallinger-König es formuliert: *»Später, als wir dann angefangen haben uns einzumischen, nachdem aus der AMV das AMS geworden ist, haben wir geschaut, dass die Chancengleichheit ins Leitbild reinkommt.«* [Gabi Dallinger-König]

Der Absatz im AMS Leitbild lautet(e) danach folglich: *»Chancengleichheit ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir fördern am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen und setzen uns besonders für die Gleichstellung von Frauen ein.«*

Aber auch die Beteiligung an der Ausformulierung der »Arbeitsmarktpolitischen Jahresziele« des AMS, die Ausarbeitung und Umsetzung eines Sonderprogrammes für Wiedereinsteigerinnen – erstmals mit einem klarem Budget für so genannte »Frauenmaßnahmen« (siehe: Kapitel 3), frauenspezifisches Controlling bzw. frauenspezifische Berichterstellung, die Begutachtung interner Richtlinien und die Neuausarbeitung eines arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes waren wichtige inhaltliche Arbeiten in den ersten Jahren des AMS (Stockhammer 2001: 2).

Gabi Beidl erzählt, wie wichtig es der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« von Anfang an war, beim Controlling, spricht der Planung, Steuerung und Kontrolle des AMS dabei zu sein, um somit auch über empirische Datengrundlagen für eine erfolgreiche arbeitsmarktpolitische Frauenförderung zu verfügen: *»Wir haben uns von Anfang an auch in den Controlling-Prozess eingebracht. Es hat eine Arbeitsgruppe gegeben, da waren wir dabei, um sicherzustellen, dass man bei den Diskussionen, beim Reporting, bei den Analysen von Anfang an mitreden kann. Wir haben uns auch mit den Controlling- und Planungsprozessen auseinandergesetzt.«* [Gabi Beidl]

Wichtig bei diesem Prozess war auch der Blick auf die Landesebene und die Einbeziehung bzw. das Engagement der Frauenreferentinnen der LGS. Manchmal war hier aber auch die Intervention von Seiten der BGS notwendig: *»Wir haben auch für die Frauen, also nicht nur bei uns selber, also spricht auf BGS-Ebene, geschaut, denn es gibt ja so einen Ablauf, dass ausgehend von der Bundesebene in den Ländern für die Landesebene dann wieder auch diese Prozesse mehr oder weniger laufen. Da haben wir geschaut, dass die Frauenreferentinnen sich auch einmischen, damit man das nicht verliert, weil sonst verpufft das und bleibt irgendwo hängen auf der oberen Ebene und kann nicht weiter nach unten verfolgt werden. Da haben wir bei den Zielvorgaben immer geschaut und dann halt dann interveniert, dort, wo wir gefunden haben, es ist notwendig.«* [Gabi Beidl]

Bezogen auf die weitere strukturelle Verankerung standen die Konzeption und Implementierung einer Ausbildung für Frauenreferentinnen der RGS, der Netzwerkaufbau bzw. regionale Treffen der Frauenreferentinnen und die Kooperation mit den Fachabteilungen sowie die Bildung von Frauennetzwerken (siehe: Kapitel 2.2) nach außen auf dem Plan. Bereits 1994 wurde die dreiwöchige Ausbildung für die Frauenreferentinnen der RGS konzipiert und gestartet. Seit 1996 werden darüber hinaus auch themenspezifische Spezialseminare angeboten. Besonders wichtig sollte auch die Ausarbeitung einer neuen Richtlinie für die Aufgaben der Frauenreferentinnen im AMS im Jahr 1998 sein (siehe: Kapitel 2.3) (Stockhammer 2001: 2).

## 2.2 Vernetzung und Rückhalt des Managements als Erfolgsgarant für eine Arbeitsmarktpolitik für Frauen

Die gelungene Vernetzung einerseits der Frauenreferentinnen – sowohl auf LGS-Ebene als auch auf RGS-Ebene – und andererseits mit den Vertreterinnen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen bzw. seit 2000 auch mit den LGS-Leiterinnen, aber auch mit Frauenvertreterinnen verschiedenster Institutionen im Rahmen des Arbeitskreises »Fraueninteressen am Arbeitsmarkt« sind wesentliche Faktoren einer erfolgreichen Arbeitsmarktpolitik für Frauen.

Vor allem für die Frauenreferentinnen auf RGS-Ebene war die Vernetzung besonders wichtig, da es in machen LGS besonders schwierig war, arbeitsmarktpolitische Frauenförderung umzusetzen. Hier bot die Vernetzung die notwendige Unterstützung bzw. den erforderlichen Rückhalt: *»Also das hat schon sehr geholfen, weil wir auch die Seminare immer gehabt haben, also wir mit den Frauenreferentinnen der Länder. Dann wurde auch die Vernetzung der Frauenreferentinnen der RGS verstärkt, weil es auch in den LGS zum Teil schwierig war oder halt unterschiedlich – mit unterschiedlichem Engagement betrieben worden ist, je nachdem wie die Strukturen waren.«* [Gabi Beidl]

1999 fand dann auch die erste »Gesamtösterreichische Tagung aller Frauenreferentinnen des AMS« in Wien statt. Im Mittelpunkt der Tagung stand das Thema »Eigenständige Existenzsicherung und ökonomische Unabhängigkeit von Frauen«. Nach dem Einleitungsreferat von Ingrid Mairhuber zur »Position der Frauen im österreichischen System der sozialen Sicherheit« fand eine ausführliche Diskussion zur Frage »Was wären aus Ihren Erfahrungen als Frauenreferentin und Beraterin wesentliche Punkte, die für Frauen zur sozialen Absicherung verändert werden müssten?« mit den Frauenreferentinnen statt. Ebenfalls diskutiert wurden zwei Richtlinien, jene zur »Betreuung von arbeitssuchenden Personen mit Betreuungspflichten für Kinder« und die »Richtlinie für die Aufgaben der Frauenreferentinnen in LGS und RGS« (siehe: Kapitel 2.4).

Die Tagung war nicht nur wegen der zahlreichen Teilnehmerinnen ein Erfolg. Von den Frauenreferentinnen wurde auch der Wunsch einer »Institutionalisierung dieser Form des Info- und Erfahrungsaustausches als Chance, sich mit anderen Bundesländern auszutauschen und insgesamt neue Motivation und Ideen für die Arbeit zu schöpfen« (AMS 1999b: 7) geäußert.

### Gesamtösterreichische Tagung aller Frauenreferentinnen des AMS im Jahr 1999



Quelle: Hilde Stockhammer

Im Hinblick auf die gelungene Vernetzung kommt – wie viele InterviewpartnerInnen unterstreichen – vor allem Hilde Stockhammer eine sehr wichtige Rolle zu. Sabine Hafner, Leiterin der Abteilung »Dienstleistungen Arbeitsmarktservice« im Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMSGK) sowie Leiterin des Strategieausschusses im Verwaltungsrat betont: *»Da hat die Hilde einen ganz großen Verdienst bei dieser Netzwerkarbeit. Auch mit ihrem pragmatischen Zugang, wo sie es wirklich auch schafft, diese ganze tolle Theorie Gender Mainstreaming, die ganzen Beschlüsse, auf EU und auf nationaler Ebene wirklich in eine Organisation hineinzutragen. Und das braucht eine große Vernetzungs- und Überzeugungskunst.«* [Sabine Hafner]

Die Vernetzung mit den Vertreterinnen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen war vor allem auch im Hinblick auf die Beschlussfassung von arbeitsmarktpolitischen Frauenanliegen im Verwaltungsrat des AMS wichtig. In diesem werden jährlich die Ziele der Arbeitsmarktpolitik beschlossen. Die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« ist darin jedoch nicht vertreten. Ingrid Moritz, Leiterin der Abteilung »Frauen und Familie« der Arbeiterkammer Wien und ehemaliges Ersatzmitglied im Verwaltungsrat, hebt auch hier die Rolle von Hilde Stockhammer hervor: *»Die Hilde ist eine gute Netzwerkerin. Wir haben uns immer wieder vernetzt und geschaut: Was wollen wir im AMS erreichen? Und wir – Elisabeth Rolzhauser vom ÖGB und ich – habe unsere Zielsetzungen dann ganz stark in den Verwaltungsrat reingetragen, wie zum Beispile die Wiedereinsteigerinnen. Also wir haben uns da einfach immer miteinander verständigt.«* [Ingrid Moritz]

Zur Festigung dieser Vernetzung vor allem auch zur inhaltlichen Vertiefung, hielten Hilde Stockhammer, Ingrid Moritz und Elisabeth Rolzhauser, ehemalige Bundesfrauensekretärin des ÖGB, gemeinsame Klausuren ab und die Vertreterinnen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen nahmen und nehmen vereinzelt auch an Teilen der Sommer-Seminare des »Arbeitskreises der Frauenreferentinnen« teil. Ingrid Moritz erzählt auch, dass diese Vernetzung äußerst wirkungsvoll im Sinne der arbeitsmarktpolitischen Frauenförderung war: *»Wir drei haben einmal im Jahr sozusagen eine Klausur gemacht, wo wir reflektiert haben: Was ist abgelaufen in dem Jahr in der Arbeitsmarktpolitik? Was wollen wir erreichen? Wir waren dabei hoch wirksam, wirklich für das, was wir wollten, das war einfach wirklich hervorragend.«* [Ingrid Moritz]

Inhalte, auf die sie sich einigten, wurden dann in die jeweilige Organisation getragen und hatten somit die Chance, in die Beratungen und Beschlussfassung des Verwaltungsrates des AMS Eingang zu finden. So wurde etwa das Thema »Wiedereinstieg« zu einem Thema des Verwaltungsrates (siehe: Kapitel 3.3): *»Wir haben uns überlegt: ›Was wäre wichtig und wie könnten wir das angehen?‹ Dann hieß es: ›Die Hilde redet mit dem Herbert Buchinger, ich rede mit unseren AK-Mitgliedern im Verwaltungsrat oder mit dem Präsidenten, und die Elisabeth mit dem ÖGB.‹ Dann haben wir das jeweils in der Organisation besprochen, dann ist das vielleicht noch abgeändert worden. Aber jede von uns hat sozusagen die eigene Organisation auf unser Anliegen hin gebrieft, und dann haben wir das in diese Sitzungen reingebracht. Zum Beispiel Wiedereinstieg ist so ein Thema des Verwaltungsrats geworden.«* [Ingrid Moritz]

Am 5. Februar 2005 fand die erste gemeinsame Veranstaltung von Führungsfrauen aus Österreichischer Wirtschaftskammer (WKÖ), AMS und Industriellenvereinigung unter dem Titel »Frauen – Netzwerke – Lobbying« statt. Ziel war einerseits, Frauen aus allen Institutionen in ihren Karrierewegen zu unterstützen, andererseits der Austausch zu inhaltlichen arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Themen. Seither bereitet abwechselnd jeweils eine Organisation federführend ca. einmal im Jahr eine Veranstaltung vor. Als Unterstützerin auf höchster Ebene war bis 2017 auch die Generalsekretärin der WKÖ, Anna Maria Hochhauser, mit dabei.

Ein Vorläufer des Arbeitskreises »Fraueninteressen am Arbeitsmarkt« war noch zur Zeit der AMV auf Wien-Ebene von der damaligen Frauenreferentin im Landesarbeitsamt Wien Veronika Aziz-Burkhart gegründet worden. Nach der Ausgliederung des AMS wurde der Arbeitskreis auf Bundesebene übernommen bzw. fortgeführt und zunächst abwechselnd vom Frauengrundsatzreferat im Bundesministerium für Arbeit und Soziales bzw. der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« geleitet, bis die Organisation schlussendlich ganz vom AMS übernommen wurde. Der Arbeitskreis »Fraueninteressen am Arbeitsmarkt« trifft sich drei- bis viermal im Jahr und dient vor allem dem Informationsaustausch und als Diskussionsforum. Teilnehmerinnen sind Frauenvertreterinnen öffentlicher Einrichtungen, wie etwa das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, das Bundesministerium für Frauen, Jugend und Familie, die Gemeinde Wien, aber auch arbeitsmarktpolitische Fraueneinrichtungen sowie einzelne Forschungseinrichtungen.

Neben der breiten Vernetzung mit den Frauenreferentinnen, den Landesgeschäftsführerinnen, den Frauenvertreterinnen der Interessenvertretungen im Verwaltungsrat und verschiedenster Institutionen kam und kommt – so auch die Wahrnehmung zahlreicher InterviewpartnerInnen – dem Management des AMS eine sehr wichtige Rolle bei der Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen zu. Sabine Hafner stellt diesbezüglich fest: *»Auch wie das Management an einem Strang zieht. Also ich glaube, das ist wirklich in ganz wenigen Organisationen der Fall. Ich meine, das AMS hat es wirklich geschafft, diese Strategie top-down umzusetzen. Und anders geht es nicht, also wenn sie da nicht auch die ganze Führungsebene – und die Vorstandsebene ist männlich besetzt – hinter sich hätten. Das ist schon auch ein Verdienst von der Hilde, es so zu schaffen, da alle mitzunehmen, und dass das oberste Management so dahintersteht.«* [Sabine Hafner]

Aber auch die langjährige Zusammenarbeit mit den Frauenberatungsstellen bzw. arbeitsmarktpolitischen Fraueneinrichtungen war und ist wesentlich, insbesondere wenn es um die Gewährleistung von frauenspezifischen Beratungs- und Qualifizierungsangeboten geht. Diese Zusammenarbeit veränderte sich mit der Ausgliederung des AMS grundlegend bzw. wurde auf neue Beine gestellt.

Viele Frauenberatungsstellen waren in den 1980er-Jahren im Zuge der experimentellen Arbeitsmarktpolitik unter Bundesminister Alfred Dallinger entstanden (siehe: Lechner et al. 2017). Dabei – so die Schilderungen von Vertreterinnen der Frauenberatungsstellen – traten Frauen in den einzelnen Bundesländern oder auch Regionen, die eine Idee für ein frauenspe-

zifisches Beratungs-, Ausbildungs- oder Weiterbildungsangebot hatten, an die damaligen Landesarbeitsämter oder regionalen Arbeitsämter des AMV heran und ersuchten um finanzielle Förderung für die Entwicklung und/oder Ausführung eines spezifischen Angebotes bzw. spezifischer Instrumente.

Ulrike Bernauer von der »VFQ – Gesellschaft für Frauen und Qualifikation GmbH« ([www.vfq.at](http://www.vfq.at)) erinnert sich an die Anfänge Ende der 1980er-Jahre: *»Die VFQ GmbH ist gegründet worden von drei jungen Frauen, die alle eine Facharbeiterinnen-Kurzausbildung als Tischlerinnen hinter sich hatten und der Meinung waren, dass sie nicht in einer normalen Tischlerei arbeiten wollen, sondern in einer Frauen-Tischlerei. Sie sind dann in die Arbeitsmarktverwaltung marschiert und haben den damals jungen Sachbearbeiter Herbert Buchinger traktiert, sie möchten eine Frauen-Tischlerei. Dieser meinte aber, dass er das nicht finanzieren kann, aber sollten sie eine Ausbildungs-Werkstatt für Frauen, für Tischlerinnen machen wollen, dann könnte man darüber reden. Aufgrund dessen ist dann für ein halbes Jahr ein Konzept, also eine Projektvorbereitung finanziert worden. Es ist einerseits Berufsorientierung für junge Frauen im nicht-traditionellen Bereich entwickelt worden und andererseits eine Ausbildung für Frauen als Tischlerinnen, also Ausbildungs-Werkstätte. Das sind die Wurzeln von der VFQ.«* [Ulrike Bernauer]

Auch die »Frauenstiftung Steyr« ([www.frauenstiftung.at](http://www.frauenstiftung.at)) hat eine ähnliche Entstehungsgeschichte, wie Klaudia Burtscher erzählt: *»Die Frauenstiftung Steyr war 1991 als Verein Frauen-Arbeit Steyr gegründet worden. Anlass war, dass es damals sehr viele Kündigungen von Industriebetrieben in der Region gegeben hat, die vor allem Frauen beschäftigt hatten. Daraufhin sind engagierte Frauen aus der Gewerkschaft, aber auch aus der Politik hergegangen und haben gesagt: ›Die großen metallverarbeitenden Firmen zahlen in Stiftungen ein, die Männer haben was, aber dort, wo die Frauen-Arbeitsplätze sind, gibt es nichts.‹ Mit der Idee sind sie dann ans AMS herangetreten und auch mit massiver Unterstützung durch Johanna Dohnal hat das AMS Oberösterreich dann gesagt: ›Na ja, zahlen wir halt einmal eine Projektvorbereitung. Die sollen sich das einmal überlegen, wie denn das ausschauen könnte, so eine Art Stiftung für die Frauen.‹ Nach dieser Projektvorbereitung war der damalige Vorstand auch sehr risikobereit und hat schon Leute angestellt und Büroräume gemietet und ist dann zum AMS gegangen. Dem AMS ist irgendwie fast nichts anderes mehr übriggeblieben. So wurde der Verein Frauen-Arbeit Steyr als stiftungsähnliches Angebot gegründet.«* [Klaudia Burtscher]

Renate Frank von »Zentren für Ausbildungsmanagement Steiermark« (ZAM) betont, wie wichtig die Zusammenarbeit zwischen engagierten Personen in der damaligen AMV und vor allem der ersten Frauenreferentin in der Steiermark, Herta Kindermann-Wlasak, und den Frauen bzw. Expertinnen in der Region für das Entstehen frauenspezifischer Angebote war: *»Herta Kindermann-Wlasak war in der Steiermark AMV-Beraterin, dann erste Frauenreferentin und hat von der Pike auf die Frauenförderung in der AMV vorangetrieben. Sie hat auch immer Verbündete gehabt, die als Expertinnen mit ihr gemeinsam konzipiert haben. Da waren die Expertinnen, die aufeinander gehört haben. Die Frauenträger oder die Engagierten außerhalb von der AMV haben sagen können: ›Das wäre gescheit für die Frauen.«*

*Das ist wichtig. Tut das! Und die AMV hat gesagt: ›Okay, probiert. Wir haben Geld dafür.«*  
[Renate Frank]

1992 wurde der erste ZAM-Verein, damals noch unter einem anderen Namen, in der Steiermark gegründet ([www.zam-steiermark.at](http://www.zam-steiermark.at)). Insgesamt sollten in den 1990er-Jahren neun Vereine entstehen. Diese waren regional angesiedelt und wurden vom AMS sowie von den Gemeinden finanziert: *»Mit dem AMS gemeinsam entwickelt worden ist dann die inhaltliche Idee, so wie wir als ZAM heute noch aufgestellt sind. Das heißt, wir haben mit den Frauen gearbeitet. Wir haben mit den Unternehmen gearbeitet. Wir haben im traditionellen Bereich und im nicht-traditionellen Bereich gearbeitet. Beratung, Qualifizierung, Begleitung, duale Ausbildungen.«*  
[Renate Frank]

Rosemarie Ertl vom »Netzwerk österreichische Frauen- und Mädchenberatungsstellen« ([www.netzwerk-frauenberatung.at](http://www.netzwerk-frauenberatung.at)) erzählt, wie die »Frauenberatungsstelle Kassandra« in Mödling im Zuge der experimentellen Arbeitsmarktpolitik entstanden ist: *»Die Frauenberatungsstelle Kassandra in Mödling war 1988 im Zuge der experimentellen Arbeitsmarktpolitik als Beratungsstelle für von Erwerbslosigkeit bedrohte Mädchen und Frauen gegründet worden. Wir sind damals vom Institut für Arbeitsmarktbetreuung angefragt worden, ob wir eine Mädchenberatungsstelle in Mödling aufbauen möchten. Das Landesarbeitsamt Niederösterreich war sehr stark dran interessiert, dass dort etwas aufgebaut wird, vor allem auch im Hinblick darauf, dass Mödling ein Schulstandort war mit HTL, denn die Idee war mehr Mädchen in die technischen Berufe zu bringen. Und es ist damals auch noch die Vorbereitungszeit vorfinanziert worden. Aber es war einfach so viel an Ausprobieren möglich, zu schauen: Was brauchen die Mädchen? Was brauchen die Frauen? Und es hat sich dann auch ziemlich schnell herausgestellt, dass in Mödling auch die Frauen zu uns kommen, denn für die hat es auch nichts gegeben, und dass wir da unser Angebot da auch ziemlich schnell auch ausgeweitet haben für Mädchen und Frauen.«*  
[Rosemarie Ertl]

Auch Margarete Bican, Leiterin von »Sprungbrett – Beratungsstelle für Mädchen und junge Frauen in Wien« ([www.sprungbrett.or.at](http://www.sprungbrett.or.at)), erzählt, wie wichtig 1987 bei der Gründung die innovative Arbeitsmarktpolitik von Bundesminister Alfred Dallinger, aber auch die Unterstützung der damaligen Staatssekretärin Johanna Dohnal war. Die Gründungsgeschichte von Sprungbrett verlief dabei ganz ähnlich wie die der bereits beschriebenen Einrichtungen, nämlich von der AMV-finanzierten Ideenentwicklung zum konkreten Angebot.

Etwas anders verlief die Gründung des abz\*austria. Dieses wurde 1991 – damals als abz\*meidling – auf Initiative des Landesarbeitsamtes Wien gegründet, um in einer bestimmten Problemregion von Meidling Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse für Frauen in traditionellen Bereichen zu schaffen. Neben beträchtlichen Fördermitteln des Landesarbeitsamtes Wien wurde der neugegründete Verein auch von der Stadt Wien finanziert. Darüber hinaus zahlten zwölf Kooperationsunternehmen nicht nur einen Mitgliedsbeitrag sondern auch einen geringen Anteil am Einkommen der auszubildenden Frauen.

Manuele Vollmann, Geschäftsführerin des abz\*austria, erinnert sich an die Gründung: *»Wir sind ja keine Frauenberatungsstelle gewesen von Anfang an und auch nicht wirklich ein*

*reines Bottom-up, sondern gewollt und ausgeschrieben von der Arbeitsmarktverwaltung in Wien. Dann haben wir dieses Projekt konzipiert. Elf Monate lang haben wir daran gearbeitet. Am Beginn waren im Projekt achtzehn Wiedereinsteigerinnen, die in der Gegend vom Schöpfwerk oder im Süden von Wien wohnten und arbeitslos waren. Diese lernten und arbeiteten und sollten so in zwölf Monaten wieder fit für den Job gemacht werden.» [Manuela Vollmann]*

1997 nannte sich das abz\*meidling in abz\*wien um und betrieb bereits sieben Standorte. In den darauffolgenden Jahren erweiterte das abz\*wien mehrfach seine Geschäftsfelder und Standorte, arbeitet nun mit sozialen Unternehmen, der öffentlichen Hand, den SozialpartnerInnen und Wirtschaftsunternehmen zusammen und nannte sich in abz\*austria um ([www.abzaustria.at](http://www.abzaustria.at)).

Mit der Ausgliederung des AMS änderten sich aber nicht nur die Organisation und Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich, sondern auch die Grundlagen für die Zusammenarbeit mit den meisten Frauenberatungsstellen bzw. arbeitsmarktpolitischen Fraueneinrichtungen. Diese waren nun, wollten sie weiter mit dem AMS zusammenarbeiten bzw. von diesem finanziert werden, gezwungen, ihre Angebote entsprechend auszurichten bzw. anzupassen. Die Beratungsstellen waren aufgrund der neuen Managementstrategie (MBO) bzw. der Zielvorgaben zu Dienstleistungsorganisationen des AMS geworden. Diese Entwicklung wurde von vielen Beratungsstellen als sehr problematisch erlebt, da es dem grundlegenden Verständnis der Arbeitsweise der Frauenberatungsstellen zuwiderlief. Diese wollten weiterhin Maßnahmen und Angebote für Frauen entwickeln und umsetzen, die sie für notwendig und sinnvoll erachteten, und sich nicht nach den *Zielvorgaben des AMS* richten müssen.

Ulrike Bernauer fasst diesen Konflikt mit folgenden Worten zusammen: *»Also, da ist es um diese Veränderung gegangen. Also wir, die Frauenträger waren so die Selbständigen und die Widerborstigen: Und wir lassen uns nichts sagen, sondern wir machen unsere Frauenpolitik.«* [Ulrike Bernauer]

Durch die neuen Zielvorgaben waren, wie Ulrike Bernauer ausführt, viele langfristige Projekte bzw. Kurse mit einer Ausbildungsdauer von über einem Jahr existenziell gefährdet, da sie nicht mehr in die Zieldefinition des AMS passten. Dies betraf etwa auch die »VFQ GmbH«. Hier hatte dann zwischenzeitlich das Land Oberösterreich die Finanzierung übernommen.

Rosemarie Ertl erzählt, dass etwa die »Frauenberatungsstelle Courage« in St. Pölten diese Veränderung nicht mittragen wollte: *»Es hat aber zum Beispiel in Sankt Pölten auch eine Frauenberatungsstelle gegeben, die Courage, die haben im Zuge dieser Auslagerung beschlossen, dass sie unter diesen Bedingungen nicht mehr mit dem AMS zusammenarbeiten wollen und haben zugesperrt, weil das damals ja so dieser Schritt war in die Richtung Kursmaßnahmen, Zuweisungen, die Frauen kommen nicht mehr freiwillig. Und die haben gesagt: »Nein, das ist nicht unser Verständnis von einer Frauen-Beratungs-Stelle, so wollen wir nicht arbeiten. Deswegen treffen wir die Entscheidung und sperren die Beratungsstelle zu.«* [Rosemarie Ertl]

Margarete Bican erinnert sich auch mit folgenden Worten an diese Veränderungen: *»Das hat sich schon sehr verändert. Weil am Anfang, da gab es keine Zielvorgaben, da gab es keine Vermittlungsquote, da gab es keine Zuweisung vom AMS, da gab es keine Berichte von TeilnehmerInnen, die wir an die Regionale Geschäftsstelle des AMS liefern mussten, da gab es keine Sozialversicherungsnummern, die wir ans AMS liefern mussten. Ich sage jetzt absichtlich ›mussten‹, weil das war einfach dann plötzlich anders. Also ich meine, ich will es jetzt gar nicht werten. Es ist jetzt anders. Wir sind einfach AuftragnehmerInnen. Das war und ist für viele Fraueneinrichtungen zum Teil schwierig.«* [Margarete Bican]

Bereits im Oktober 1996 fand unter dem Titel *»Frauen sprechen mit dem Verwaltungsrat«* ein Treffen zwischen dem AMS-Verwaltungsrat und den Frauenberatungsstellen statt. Diese Treffen sollten fortgesetzt und später unter dem Namen *»Dialog-Workshop«* alle zwei bis drei Jahre stattfinden. In den ersten Zusammentreffen ging es – laut Hilde Stockhammer – vor allem darum, ein neues Verständnis füreinander zu bekommen. Das AMS erklärte worum es bei der Zusammenarbeit nun ging, dass es eine neue Managementstrategie mit Zielvorgaben gab, die jedes Jahr erfüllt werden mussten. Die Frauenberatungsstellen sollten hier als Partnerorganisationen das AMS unterstützen, diese Ziele zu erreichen.

Hilde Stockhammer betont, dass das AMS in diesem Zusammenhang auch die Wichtigkeit der Zusammenarbeit mit den Fraueneinrichtungen bekräftigte und durch eine inhaltliche Beschreibung der Kooperation und regelmäßige Treffen versuchte, bestehende Probleme – etwa auf regionaler Ebene – zu lösen: *»Das AMS hat festgehalten, dass es für seine frauenpolitischen Ziele die Zusammenarbeit mit den Fraueneinrichtungen braucht und will. Dann haben wir uns angeschaut, wo es Probleme gibt, und so eine Problemstellung waren die RGS, die gesagt haben: ›Brauchen wir alles nicht, ja, machen wir selber oder sonst wer.‹ Darum haben wir dann versucht diese Kooperation zu beschreiben und die Frauenreferentinnen haben regelmäßige Treffen organisiert. Das war der Beginn.«* [Hilde Stockhammer]

Der besondere Nutzen der Kooperation mit Frauenberatungsstellen bzw. arbeitsmarktpolitischen Fraueneinrichtungen für das AMS wurde 2006 in einem gemeinsamen Workshop der LandesgeschäftsführerInnen und Vertreterinnen von Fraueneinrichtungen ausdrücklich hervorgehoben. Im Newsletter der Abteilung *»Arbeitsmarktpolitik für Frauen«* war diesbezüglich nachzulesen: *»Die Fraueneinrichtungen sind wichtige Partnerinnen des AMS, die uns bei der Erreichung der Gleichstellungsziele unterstützen. Konsens gibt es darüber, dass diese Partnerschaft ausgebaut werden soll«* (FRA-Newsletter 1 / Jänner 2007: 3).

Hilde Stockhammer stellt zudem fest, dass der innovative Charakter der Fraueneinrichtungen auch nach dem Veränderungsprozess durch die Ausgliederung des AMS erhalten geblieben ist, was auch vom AMS sehr geschätzt wird: *»Ich finde diese Innovation ist ja geblieben. Das ist in erster Linie der Verdienst der Beratungsstellen, dass sie im Rahmen dessen, was beauftragt worden ist, das Beste daraus gemacht habt, weil sie gewusst habt, was die Frauen brauchen. Aber das ist ja auch das Schöne, dass es sozusagen weiterhin gelungen ist, und ich glaube, dass das AMS dankbar sein muss.«* [Hilde Stockhammer]

Demnach wurden einzelne Frauen-Programme, wie »Frauen in Handwerk und Technik« (FiT) (siehe: Kapitel 4.2) oder auch die Frauenberufszentren (FBZ) (siehe: Kapitel 6.1) bzw. deren methodische Zugänge auf Basis der Erfahrungen der Arbeit in den arbeitsmarktpolitischen Fraueneinrichtungen entwickelt, wie auch von Margarete Bican hervor gehoben wird: *»Ich glaube, dass die Fraueneinrichtungen auch einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet haben, dass es überhaupt so was wie das FiT-Programm oder das FBZ gibt. Weil viele von uns haben sozusagen auch von Anfang Beratung und Workshops oder Beratung und Kurs-Elemente verknüpft. Viele von uns haben versucht, die Frauen oder in unserem Fall die Mädchen, längerfristig zu begleiten, also sozusagen bevor sie eine Ausbildung haben oder eine Arbeitsstelle haben bis hin zum Ende ihrer Ausbildung. Alle diese Elemente, die wir davor innovativ und experimentell erprobt haben, sind dann in diese Programme eingeflossen.«* [Margarete Bican]

Beim Dialog-Workshop aus dem Jahr 2009 mit dem Titel: »Strategische Partnerschaft – AMS und Fraueneinrichtungen« betonte Herbert Buchinger, dass die Kooperation mit den Fraueneinrichtungen bei der Umsetzung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes einen wichtigen Stellenwert einnimmt (AMS 2009d: 2). Laut der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« waren die Fraueneinrichtungen unverzichtbare Expertinnen für die Weiterentwicklung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes. Im Protokoll des Dialog-Workshops wurde dazu näher ausgeführt: »Der Nutzen der Zusammenarbeit entsteht aus dem Wissenstransfer (frauenspezifische Rahmenbedingungen und Inhaltsvermittlung mit gleichstellungsförderndem Ansatz) bei der Umsetzung von mädchen- und frauenspezifischen Angeboten und aus der öffentlichen Kommunikation frauenspezifischer Anliegen und arbeitsmarktpolitischer Gleichstellungsstrategien (gegenüber Frauen, Unternehmen, Politik)« (AMS 2009d: 3). Auch für Franz Weinberger, Leiter der Abteilung »Arbeitsmarktförderung«, war das Know-how der Fraueneinrichtungen fester Bestandteil des Arbeitsmarkterfolges des AMS (AMS 2009d: 3).

### **2.3 Grundlegende Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen: Von der Chancengleichheit zur Gleichstellung**

Wie bereits erwähnt, heißt es im AMSG aus dem Jahr 1994: »Insbesondere ist durch einen entsprechenden Einsatz der Leistungen der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes sowie der Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken« (AMSG § 31 Abs. 3). Damit war und ist die Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen im AMS festgeschrieben.

In den ersten »Zielvorgaben des Bundesministers für Arbeit und Soziales«, Franz Hums, für das AMS aus dem Jahr 1995 wurde grundsätzlich festgehalten: »Arbeitsmarktpolitik ist auch Frauenpolitik« und es hieß weiter: »In Österreich müssen Frauen die Einkommens- und Beschäftigungschancen der Männer erreichen. Die doppelte Aufgabe dabei ist

einerseits eine entsprechende Qualifikationsanpassung und -entwicklung, andererseits eine Unterstützung im Hinblick auf die nach wie vor bei dieser Gruppe höheren familiären Betreuungsleistungen, um einen Beruf oder eine Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen« (BMASK 1995: 2). Im Rahmen der zwölf angeführten Zielvorgaben des Bundesministers lautete das »Frauenziel« folglich: »Förderung der Frauenbeschäftigung durch verstärkte Qualifizierungsmaßnahmen einerseits und durch die Beseitigung von Mobilitätshemmnissen andererseits. Insbesondere Ausbau der Unterstützung bei (v. a. Kinder-)Betreuungspflichten und Förderung sozial verträglicher Formen von Teilzeitarbeit« (BMA 1995: 8).

Dennoch enthielten die ersten vier »Arbeitsmarktpolitischen Jahresziele« des AMS 1995 noch kein »Frauenziel«. 1996 waren dann aber von den insgesamt neun Jahreszielen des AMS bereits zwei so genannte »Frauenziele«. Diese lauteten:

- »Arbeitsaufnahme von Frauen mit Betreuungspflichten erhöhen«.
- »Anteil der Lehrstellen für Mädchen außerhalb der fünf traditionellen Frauenberufsgruppen erhöhen« (siehe Tabelle im Anhang: Frauenspezifische Jahresziele des AMS, 1996–2018).

Im AMS-Geschäftsbericht des AMS aus dem Jahr 1996 hieß es: »Die gesteckten Ziele wurden sowohl für Frauen als auch Männer erreicht. Frauen mit Kinderbetreuungspflichten wurden gezielt bei ihrer Arbeitssuche unterstützt. Um der vorhandenen Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken – beispielsweise durch eine Erhöhung des Lehrstellenangebotes für Mädchen außerhalb der traditionellen Frauenberufe –, sind aber zusätzliche Anstrengungen notwendig. Dabei setzt das Arbeitsmarktservice verstärkt auf die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit der Wirtschaft« (AMS-Geschäftsbericht 1996: 8).

Ein besonders wichtiger Schritt für die arbeitsmarktpolitische Frauenförderung erfolgte bereits ein Jahr später. 1997 wurde die Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in den »Arbeitsmarktpolitischen Zielen« als übergreifende Zieldimension formuliert, das heißt, seither ist die Förderung der Chancengleichheit auch bei der Umsetzung der einzelnen, nicht-frauenspezifischen Ziele zu berücksichtigen (AMS-Geschäftsbericht 2000: 17). Diese übergreifende Zieldimension konkretisierte sich u. a. in der sehr wichtigen geschlechtsspezifischen Darstellung und Analyse von Indikatoren, Zielwerten und Ergebnissen.

Marius Wilk, Leiter des Büros des Vorstandes im AMS erinnert sich, dass die Jahresziele bereits 1997 nach Männern und Frauen getrennt analysiert wurden.

Auch in den Zielvorgaben der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Eleonore Hostasch, aus dem Jahr 1998 wurde betreffend die Grundsätze der Steuerung und Ressourceneinsatz festgehalten: »Nicht zuletzt zur Bewertung des Beitrages der Arbeitsmarktpolitik bei der Förderung der Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt erscheint unverzichtbar, Planungsindikatoren wie Detailergebnisse geschlechtsspezifisch auszuweisen« (BMA 1998: 4).

Marius Wilk hält diesen Ansatz des geschlechtsspezifischen Umgangs mit Daten für einen ganz wesentlichen Beitrag zur Frauenförderung des AMS: *»Was ich für ganz wichtig halte, ist diese Selbstverständlichkeit, dass man zum Beispiel bei den arbeitsmarktpolitischen Zielen oder ähnlichem die Daten nach Männern und Frauen trennt, und sagt, dass sich diese nicht kompen­sieren können, sondern dass sie getrennt nach Männern und nach Frauen zu beurteilen sind. Also dieses Bewusstsein, dass man da genau hinschauen muss und die Zahlen auseinandernehmen muss, das ist wirklich eine ganz wichtige Geschichte.«* [Marius Wilk]

Gabi Beidl, erinnert sich aber auch an die anfänglichen Schwierigkeiten bei der Umsetzung und die Rolle der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« bzw. die Notwendigkeit, immer wieder auf die Befolgung zu achten: *»Das war ja überhaupt damals eigentlich der Alltag, dass man sozusagen – weil das hat angefangen bei den Formulierungen – immer auf die Finger hat klopfen müssen, nach dem Motto: Da ist schon wieder nur die männliche Form etc. Auch in der Beobachtung, bei der Aufbereitung der Daten, mussten wir immer wieder schauen, dass es nach dem Geschlecht analysiert werden kann und auch bei den Vorgaben. Das war am Anfang schon eine Diskussion. Also auch das Vorstandsbüro hat meist überzeugen müssen, dass man da konsequent trennt.«* [Gabi Beidl]

Laut dem ersten »Längerfristigen Plan des AMS« aus dem Jahr 1999 sollten »(...) die Dienstleistungen des AMS dazu beitragen, bestehende Benachteiligungen abzubauen (...) und so ausgerichtet sein, dass sie – frauenspezifische Rahmenbedingungen berücksichtigend – Frauen bei dem (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt unterstützen« (AMS 1999: 8). Die Förderung der Chancengleichheit sollte zudem in den jährlichen, quantitativen und qualitativen Zielsetzungen des AMS seinen Niederschlag finden.

Eine weitere wichtige Diskussion im »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« betraf Anfang der 2000er-Jahre die Frage der Definition von Gleichstellung bzw. welche Gleichstellungsziele das AMS verfolgt. Gabi Dallinger-König erinnert sich an die Diskussion im Sommer-Seminar: *»Dazu haben wir ein ganzes Sommer-Seminar gearbeitet: Wie verstehen wir Gleichstellung im AMS? Also die Ausdifferenzierung dieses Gedankens vom Leitbild.«* [Gabi Dallinger-König]

Dies schlug sich dann auch im »Längerfristigen Plan des AMS« aus dem Jahr 2003 nieder. Gleichstellung bedeutet seither für das AMS: »Frauen und Männer sind gleichermaßen auf existenzsichernden, ökonomische Unabhängigkeit gewährleistenden Arbeitsplätzen ins Erwerbsleben integriert. Sie haben den gleichen Zugang zu allen Berufen und verteilen sich gleichermaßen auf alle hierarchischen Ebenen der Arbeitswelt« (AMS 2003: 21). Besonders wichtig ist hier der Verweis auf »existenzsichernde Arbeitsplätze«. Darin drückt sich eine kritische Haltung gegenüber Teilzeitbeschäftigung von Frauen aus, zumindest dann, wenn diese kein existenzsicherndes Einkommen garantiert.

Im »Längerfristigen Plan des AMS« von 2003 wurden zudem folgende Indikatoren zur Überprüfung der Gleichstellung festgelegt, die noch immer Gültigkeit haben: Erwerbs-, Arbeitslosen- und Beschäftigungsquoten, geschlechtsspezifische Segregation und Einkommensdifferenziale (AMS, 2003: 21). Die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt solle seither durch folgende generelle Strategien erreicht werden:

- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen: »Um die Erwerbsquoten der Frauen an die der Männer anzugleichen, gilt es, geschlechtsspezifische Barrieren abzubauen, die Frauen in erwerbsfernen Positionen halten« (AMS 2003: 21). Als Maßnahmen wurden u. a. angeführt: Förderung von Unterstützungsstrukturen für Kinderbetreuung; Unterstützung des Wiedereinstieges nach Familienpause (AMS 2003: 21). Hier war noch die Rede von »Wiedereinstieg nach Familienpausen«, später sollte es »Unterstützung des frühzeitigen Wiedereinstieges« heißen (siehe: Kapitel 3).
- Erhöhung der Frauenbeschäftigung / Bekämpfung der Arbeitslosigkeit: »Vorhandene geschlechtsspezifische Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt, z. B. durch mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie, müssen verändert werden, um die konkreten Arbeitsmarktchancen von Frauen zu erhöhen« (AMS 2003: 21). Genannte Maßnahmen waren bzw. sind u. a.: Förderung der beruflichen (Neu-)Orientierung von Frauen; Förderung der Qualifizierung von Frauen und die Akquisition von Arbeitsplätzen mit flexibler Arbeitszeitgestaltung (AMS 2003: 21).
- Gleicher Zugang zu allen Berufen und Positionen / Verringerung der Einkommensunterschiede: »Der geschlechtsspezifisch segregierte Arbeitsmarkt setzt die Diskriminierung fort. Daher ist die Teilhabe von Frauen an einem breiten zukunftsorientierten Berufsspektrum zu fördern« (AMS 2003: 21 f.). Als Maßnahmen wurden und werden hier u. a. angeführt: Unterstützung von Frauen und Mädchen bei der Berufswahl; Unterstützung beim Zugang zu existenzsichernden Arbeitsplätzen; Förderung des Zuganges zu betrieblicher Weiterbildung und beruflicher Höherqualifizierung (AMS 2003: 22) (siehe: Kapitel 4).

## 2.4 Entwicklung der Ressourcen und Kompetenzen der Frauenreferentinnen in den späten 1990er-Jahren

Wie bereits erwähnt kam der Ausarbeitung einer neuen Richtlinie für die Aufgaben der Frauenreferentinnen im neuen AMS sowohl auf Ebene der LGS als auch der RGS große Bedeutung zu. Gabi Beidl erinnert sich an die Arbeitsschwerpunkte der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« zu Beginn: *»Zuerst ging es um die Strukturen mit der Verankerung der Rollen, also weniger auf BGS-Ebene als in den Ländern und RGS. Auch die Absicherung der kontinuierlichen Zusammenarbeit war wichtig. Also die Absicherung der Zuständigkeiten und Kompetenzen auf allen Ebenen stand sicher lange Zeit im Vordergrund.«* [Gabi Beidl]

Die neue »Richtlinie für die Aufgaben der Frauenreferentinnen in LGS und RGS« trat am 8. März 1998 in Kraft. Sie wurde von den Frauenreferentinnen grundsätzlich positiv beurteilt, insbesondere die Klarstellung und Konkretisierung der Aufgaben wurden als wichtiger Beitrag zur Identitätsstiftung der Frauenreferentinnen und ihrer Positionierung im AMS gesehen (AMS 2000b: 1).

Ziel der Richtlinie war es, durch die Beschreibung der Aufgaben, Kompetenzen und Rahmenbedingungen sicherzustellen, *»(...) dass die Funktion der Frauenreferentin in allen Landes-*

*und Regionalen Geschäftsstellen systematisch und verbindlich wahrgenommen wird, um damit das Arbeitsmarktservice bei der kundinnengerechten Gestaltung der Dienstleistungen zu unterstützen*« (AMS 1998: 2, Hervorhebung im Original).

Auch wurde nochmals die Verantwortung der Führungskräfte unterstrichen, denn mit der Anwendung der Richtlinie waren sowohl die LandesgeschäftsführerInnen und die LeiterInnen der RGS als auch die Frauenreferentinnen in den LGS und RGS beauftragt (AMS 1998: 2). In den Erläuterungen zur Richtlinie erfolgte zudem eine Klarstellung der Rollen der Gesamtorganisation, der Führungskräfte und der Frauenreferentinnen, indem formuliert wurde: »Die Förderung der Chancengleichheit hat in der gesamten Geschäftspolitik des Arbeitsmarktservice einen wichtigen Stellenwert und ist als übergreifende Zieldimension in den Plänen und Zielen verankert. Die Verantwortung für die Operationalisierung des Gleichstellungsgrundsatzes durch eine entsprechende Arbeitsmarktpolitik für Frauen (Formulierung, Umsetzung und Ergebnissicherung) liegt bei der gesamten Organisation. Die Frauenreferentinnen unterstützen die Leiter und Leiterinnen der Geschäftsstellen bei der Wahrnehmung ihrer diesbezüglichen Verantwortung« (AMS 1998: 6).

Die Frauenreferentinnen des AMS wurden als vom Unternehmen beauftragte Expertinnen für arbeitsmarktpolitische Frauenfragen definiert. Ihre Aufgabe war es, die Förderung der Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt für die einzelnen Handlungsfelder der Organisation zu konkretisieren und das Unternehmen bei der frauengerechten Gestaltung der Dienstleistungen zu unterstützen. Der Auftrag der Frauenreferentinnen beinhaltet daher eine »Impuls-, Informations- und Beratungsfunktion« (AMS 1998: 2).

Im Protokoll der ersten »Gesamtösterreichischen Tagung aller Frauenreferentinnen des AMS« Mitte November 1999 war auch zu lesen: »Mit der Richtlinie für die Aufgaben der Frauenreferentinnen kommen Frauenreferentinnen in eine aktive Gestaltungsrolle. Ihre Aufgabe ist es, einen geschlechtsspezifisch anderen Blickwinkel einzunehmen und damit dem AMS insgesamt zu einem klareren Blick auf die Situation und notwendigen Angebote zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt zu verhelfen. Dazu brauchen sie aber auch die Unterstützung und Anerkennung der Führungskräfte des AMS« (AMS 1999b: 7).

Die Aufgaben der Frauenreferentinnen auf Ebene der LGS ebenso wie auf Ebene der RGS waren zahlreich und bezogen sich auf die Handlungsfelder Arbeitsmarktanalyse, Forschung und Entwicklung (nur für LGS relevant), Arbeitsmarktpolitische Rahmenprogramme, Frauenspezifische Umsetzung, Controlling, Öffentlichkeitsarbeit, Service für Arbeitsuchende (SfA), Service für Unternehmen (SfU), Förderungen, existenzielle Absicherung und AusländerInnenbeschäftigung sowie Mitwirkung an der Tätigkeit anderer Einrichtungen (Frauenorganisationen, Interessenvertretung) (AMS 1998: 3 f.). Im Detail ging es dabei für die Frauenreferentinnen der LGS etwa um die »Mitwirkung an der Erarbeitung der Arbeitsprogramme auf Basis des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes« sowie für den Bereich »Service für Unternehmen« die »(...) Mitwirkung bei der Formulierung von Qualitätsstandards und Auswahl von Maßnahmen in Hinblick auf die Erhöhung der Chancengleichheit beim Zugang zur Beschäftigung; Beratung und Unterstützung bei der Maßnahmenentwicklung und

Umsetzung« (AMS 1998: 3). Zu den Aufgaben der Frauenreferentinnen auf Ebene der RGS zählten u. a.: die »(...) Mitwirkung an der Erarbeitung der regionalen Arbeitsprogramme auf Basis des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes und Beobachtung der Umsetzung« und im Bereich des SfA, die »(...) Mitwirkung bei der Formulierung von Qualitätsstandards und Auswahl von Maßnahmen in Hinblick auf die frauengerechte Gestaltung des Dienstleistungsangebotes; Beratung und Unterstützung bei der Maßnahmenentwicklung und Umsetzung« (AMS 1998: 3).

Diese Fülle von Aufgaben – sowohl für die Frauenreferentinnen der LGS als auch der RGS – stand einerseits im Widerspruch zu den knappen bzw. nicht näher definierten Ressourcen der Frauenreferentinnen (siehe dazu: weiter unten). Andererseits bedeutete die Festschreibung von Aufgaben und Kompetenzen in der Richtlinie – ähnlich wie 1981 – die Chance bestimmte Tätigkeiten – eventuell auch gegen den Widerstand von Teilen der Organisation – überhaupt wahrnehmen zu können.

Die Richtlinie enthielt nun auch Angaben zur Qualifizierung der Frauenreferentinnen: »Für die Ausübung der Tätigkeit als Frauenreferentin ist eine fachspezifische *Qualifizierung der Mitarbeiterinnen im Bereich Arbeitsmarktpolitik für Frauen* Voraussetzung. Die Ausbildung für Frauenreferentinnen im Arbeitsmarktservice besteht aus Basismodul, Aufbauseminar I und II, und ist *verpflichtend von allen Frauenreferentinnen* zu absolvieren« (AMS 1998: 4, Hervorhebung im Original).

Die Frage der Stellvertretungen fand hingegen nur im Rahmen der »Auswahl- und Bestellungsverfahren« Erwähnung, indem festgehalten wurde, dass »(...) eine Stellvertretung verbindlich zu regeln« ist (sowohl LGS als auch RGS) (AMS 2002: 5).

Einer der besonders wichtigen Punkte für die Arbeit der Frauenreferentinnen, nämlich die personellen bzw. zeitlichen Ressourcen, wurde in dieser ersten Richtlinie des AMS nur in den Erläuterungen erwähnt, ohne jedoch genauere Angaben zu machen. Es sollte nur heißen: »Derzeit werden die Agenden der Frauenreferentinnen in den Landesgeschäftsstellen in unterschiedlichem Ausmaß erfüllt. Hinsichtlich des breiten Aufgabenspektrums ist davon auszugehen, dass die Wahrnehmung dieser Funktion in den größeren Landesgeschäftsstellen eine ganze Planstelle erfordert. (...) Hier obliegt es den Leiterinnen und Leitern der Geschäftsstellen, organisatorische Vorkehrungen zu treffen, damit die Ausübung dieser Funktion (vor allem in den RGS) nicht eine Zusatzbelastung darstellt« (AMS 1998: 6).

Eine gleichlautende Formulierung fand sich auch in der ersten Überarbeitung der Richtlinie 1999 wieder (AMS 1999a: 7).

Damit wurde der bereits mit Erlass aus dem Jahr 1981 formulierten Zielsetzung, »jedem Landesarbeitsamt mindestens einen A-wertigen Dienstposten für diese Aufgaben zuzuteilen« (siehe: Kapitel 1.1), auch mit der Richtlinie 1998 nicht Rechnung getragen und auch der Forderung, die vom »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« im Jahr 1994 anlässlich der Neuorganisation des AMS formuliert worden war, nicht entsprochen. Diese Formulierung lautete: »Der Arbeitskreis der Frauenreferentinnen weist mit Nachdruck darauf hin, dass (...)

eine eigene A-Planstelle für die Frauenreferentinnen der Landesgeschäftsstellen eine wesentliche Voraussetzung darstellt, um die Ausführung des gesetzlichen Auftrages zentral sicher zu stellen, die notwendigen Tätigkeiten zu koordinieren, deren Umsetzung zu überwachen und als Ansprechperson nach innen und nach außen zur Verfügung zu stehen« (Arbeitskreis der Frauenreferentinnen 1994).

De facto sollte den Frauenreferentinnen in den meisten LGS zumindest ein Zeitausmaß von fünfzig Prozent und in vielen RGS von fünf bis zehn Prozent einer Vollzeitstelle für ihre Tätigkeiten zur Verfügung stehen (siehe: Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« 1999: 1).

Idealismus, persönliches Engagement und Selbstaubeutung waren daher, laut Gabi Beidl, vielfach Grundlage der praktischen Arbeit der Frauenreferentinnen im AMS: *»Die Frauenarbeit lebt von der Ausbeutung, von der Selbstaubeutung von den Leuten, die das mit Idealismus und Engagement betreiben. Nur aus diesem Grund ist was passiert, denn die Ressourcen waren bescheiden oder nicht vorhanden. Die Frauen haben das halt trotzdem nebenbei gemacht. Das ist schon auch eine Falle und ein Handicap, wenn du schauen musst, wie du mit dem persönlich über die Runden kommst.«* [Gabi Beidl]

In einem Erfahrungsbericht zur Anwendung der Bundesrichtlinie 1998 bzw. 1999 aus dem Jahr 2000 wurde etwa für Wien festgehalten, dass die Größe der Geschäftsstelle ein wesentliches Kriterium ist, ob eine Einbindung der Frauenreferentin und ihre Möglichkeiten zur Mitwirkung erfolgreich verlaufen. In kleineren Geschäftsstellen ist aufgrund der Nähe zur Geschäftsführung der persönliche Austausch und damit die Transparenz über die Agenden der Frauenreferentin eindeutig größer. Laut dem Erfahrungsbericht schien auch die direkte Zuordnung der Funktion der Frauenreferentin zur Geschäftsleitung noch unzureichend bekannt und daher nicht wahrgenommen zu werden. Dies stellte ein besonderes Hindernis bei der Erfüllung der Aufgaben der Frauenreferentinnen dar. Im Hinblick auf die zeitlichen Ressourcen kam es insbesondere dann zu einem Problem, wenn der Rückhalt seitens der Geschäftsführung fehlte (siehe: AMS 2000b: 1).

In einem Bericht der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« zur Anwendung der Bundesrichtlinie an den Vorstand hieß es zusammenfassend: »Wenngleich auch die Frauenreferentinnen eigeninitiativ und engagiert beachtliche Arbeit leisten, in einigen Geschäftsstellen ihre Einbindung erfolgreich verläuft, gelingt es insgesamt nicht, alle Aufgaben im Sinne der Richtlinie zu erfüllen. Dazu fehlt es oft an Zeit, Ressourcen und manchmal auch nach wie vor an Akzeptanz« (AMS 2000b: 1).

Mit der Bundesrichtlinie aus dem Jahr 2002 sollte die Frage der Ressourcen nun zumindest in Rahmen eines gesonderten Punktes (nicht mehr in den Erläuterungen) und mit genauen zeitlichen Angaben geregelt werden. Ganze Planstellen waren aber weiterhin nur in sechs LGS vorgesehen. In der Richtlinie hieß es dazu: »Die für die Frauenreferentinnen bereitgestellten Planstellen sind in der Personalbedarfsrechnung gesondert berücksichtigt. (...) Aufgrund der unterschiedlichen Größe der LO [Landesorganisationen] ist vorzusehen: Für die LGS Burgenland, Vorarlberg und Salzburg jeweils eine halbe Planstelle für die Frauen-

referentin. In den LGS Wien, Steiermark, NÖ, OÖ, Tirol und Kärnten jeweils eine ganze Planstelle« (AMS 2002: 4).

Für die Frauenreferentinnen auf Ebene der Regionalen Geschäftsstellen (RGS) waren weiterhin keine expliziten Ressourcen definiert. Hier hielt die Richtlinie nur fest: »Auf regionaler Ebene ist die RGS-Leiterin, der RGS-Leiter für die systematische Einbindung der Frauenreferentin in die Informations- und Entscheidungsabläufe verantwortlich« (AMS 2002: 4).

## 3 Die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen

### 3.1 Das Sonderprogramm für Wiedereinsteigerinnen ab Mitte der 1990er-Jahre

Die Förderung der Wiedereinsteigerinnen, zunächst noch unter dem Begriff »Berufsrückkehrerinnen« diskutiert, war seit Beginn eines der zentralen Themen der Arbeitsmarktpolitik für Frauen. Bereits das erste arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm aus dem Jahr 1985 beinhaltete Maßnahmen für Berufsrückkehrerinnen und die Maßnahmen zur Arbeitsmarktpolitik für Frauen der Regierungsklausur aus dem Jahr 1986 die Berücksichtigung der Betreuungspflichten von Frauen bei der Organisation von Kursen (siehe: Kapitel 1.2). Zu Beginn gab es aber auch eine Diskussion darüber, wie mit Frauen mit Betreuungspflichten angesichts der traditionell geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im AMS umgegangen werden sollte. Gabi Dallinger-König erinnert sich daran: *»Wir haben auch die Diskussionen geführt, ob wir die Wiedereinsteigerinnen sozusagen vor der Arbeit bewahren oder ob wir sie unterstützen müssen, in eine Beschäftigung zu kommen. Diese Diskussion haben wir sicher länger geführt, aber sind zum Schluss gekommen – und das ist möglicherweise die Geburtsstunde der Wiedereinstiegsstrategie –, dass es unsere Aufgabe ist und unsere Möglichkeiten sind, Frauen beim Wiedereinstieg zu unterstützen.«* [Gabi Dallinger-König]

In den einzelnen Bundesländern gab es je nach Engagement der Frauenreferentinnen und den mehr oder minder günstigen Rahmenbedingungen vor Ort auch konkrete Maßnahmen, wie beispielsweise in Tirol, wo die Fördermaßnahme »Wiedereinstieg von Frauen in das Berufsleben« gemeinsam mit dem bfi Tirol bereits Ende der 1980er-Jahre durchgeführt wurde (siehe: BMAS 1996). Gabi Dallinger-König erinnert sich an die ersten Wiedereinsteigerinnenkurse in Tirol im Rahmen des »Aktionsmonats März 1989«, in denen nicht nur neue didaktische Konzepte zur Anwendung kamen, sondern die Kurse auch mit Rücksicht auf die verfügbare Zeit von Frauen mit Betreuungspflichten gestaltet werden mussten: *»Ich habe mit den Wiedereinstiegskursen angefangen. Da habe ich eine kongeniale Partnerin gehabt im bfi Tirol, das war die Eva Egger. Gemeinsam haben wir den Wiedereinstiegskurs entwickelt bzw. gemacht. Das war ganz schwierig, weil aus meinen Gesprächen mit den Frauen auch rausgekommen ist, dass Frauen, wenn sie einen Kurs bekommen haben, diesen dann nicht besuchen konnten, weil die Kurszeiten auf Männer ausgerichtet waren und acht Stunden betragen. Dann gab es in der Erwachsenenbildung so ein didaktisches Grundprinzip: Lernen geht nur*

*mit ganz viel Druck und muss weh tun. Eva Egger und ich haben dann gesagt: ›Wir möchten Wiedereinstiegskurse machen, damit Frauen, die aus der Familienphase kommen, wieder ins Berufsleben kommen. Da braucht es so eine Brücke dazu, also braucht es einen Kurs, der nicht acht Stunden ist, sondern mit weniger Stunden, wo Reflexionsphasen drinnen sind, wo neue didaktische Methoden reinkommen, wo sie ihr Selbstbewusstsein entwickeln können et cetera.«* [Gabi Dallinger-König]

Gabi Dallinger-König berichtet auch über die Schwierigkeit und Widerstände, die es am Anfang im Landesarbeitsamt Tirol angesichts dieser innovativen Maßnahmen für Frauen gab: *›Diese Kurse waren so eine Provokation in der AMV, dass wir zunächst zwei, drei Kurse starten konnten, und dann sind sie wieder weggekommen. Es hieß, dass man so doch keinen Kurs machen könne, und da gibt es kein Zeugnis, und die Frauen sitzen nur drinnen, weil sie eine DLU<sup>4</sup> bekommen. Also die Kurse sind regelmäßig vom AMV-Kursprogramm verschwunden. Das heißt, ich habe ganz viel tun müssen, um Jahr für Jahr diese Kurse wieder reinzubringen. Die Landesarbeitsämter haben auch einen Aufstand gemacht, weil die das ungeheuerlich gefunden haben, dass es einen Kurs nur für Frauen gibt. Also ich habe sieben, acht Jahre lange gekämpft um diese Kurse.«* [Gabi Dallinger-König]

In den ersten »Zielvorgaben des Bundesministers für Arbeit und Soziales« für das AMS aus dem Jahr 1995 wurde, wie erwähnt, die »Förderung der Frauenbeschäftigung durch verstärkte Qualifizierungsmaßnahmen einerseits und durch die Beseitigung von Mobilitätshemmnissen andererseits« als eine von zwölf Zielvorgaben angeführt (BMAS 1995: 8). Als konkrete Maßnahmen wurden »(...) insbesondere Ausbau der Unterstützung bei (v.a. Kinder-)Betreuungspflichten und Förderung sozial verträglicher Formen von Teilzeitarbeit« genannt (BMASK 1995: 8).

Im neuen AMS kam und kommt der Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen ein besonderer Stellenwert zu. Bereits im Herbst 1995 wurde ein österreichweites »Sonderprogramm für Wiedereinsteigerinnen« (oder auch »WE-Initiative« bzw. »WE-Sonderprogramm« genannt) gestartet. Damit sollte im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik ein wichtiger Schritt gesetzt werden, um Frauen nach einer längeren kinderbedingten Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern: »Mit der WE-Initiative wurde erstmals versucht, der spezifischen arbeitsmarktpolitischen Problemsituation von Wiedereinsteigerinnen mit einem breiten, gezielten und innovativen Programmangebot zu begegnen« (Lassnigg et al. 1999a: 7).

Dabei ging es im neuen AMS auch darum, das »WE-Sonderprogramm« in allen Landesgeschäftsstellen, die mit der Ausgliederung nicht mehr weisungsgebunden waren, umzusetzen. Gabi Beidl erinnert sich an diese Problematik: *›Wir haben geschaut, dass die Landesgeschäftsstellen auch eigene Aktivitäten machen und es quasi ein durchgängiges Angebot überall gibt.*

---

<sup>4</sup> DLU = Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes während der Teilnahme an einem Kurs oder einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme.

*Denn die Schwierigkeit war auch, dass die Länder mit der Ausgliederung gestärkt waren und dass da dann der Reflex war: ›Wir sind nicht mehr der verlängerte Arm des Ministeriums‹. Das AMS musste neu ansetzen und mit den neuen Landesgeschäftsführungen, die da nicht unbedingt fortschrittlicher waren, auch ein Verständnis bekommen, dass man für Wiedereinsteigerinnen was macht.« [Gabi Beidl]*

Hervorzuheben ist auch, dass für das »WE-Sonderprogramm« erstmals gesonderte Budgetmittel zur Verfügung gestellt wurden. Laut dem AMS-Geschäftsbericht des AMS aus dem Jahr 1996 war »eine maßgebliche Überlegung der Bundesgeschäftsstelle (...), über ein Sonderprogramm vor allem Maßnahmen zu initiieren und durchzuführen, die sonst nicht oder in zu geringem Ausmaß angeboten werden« (AMS-Geschäftsbericht 1996: 15).

Laut Hilde Stockhammer sollten mit den Sondermitteln des AMS vor allem Maßnahmen zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung und der Qualifizierung finanziert werden: »*Sonderprogramm hat eben damals geheißt, dass es so und so viel Geld für Qualifizierungsmaßnahmen und für Kinderbetreuung gibt – und was sonst noch alles wichtig ist, damit Frauen arbeiten können.*« [Hilde Stockhammer]

Die besondere Bedeutung der Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen fand ihren Ausdruck auch in den »Arbeitsmarktpolitischen Jahreszielen« des AMS. So lautete eines der erste beiden frauenspezifischen Jahresziele 1996: »Arbeitsaufnahme von Frauen mit Betreuungspflichten erhöhen«. 1997 und 1998 ging es in den »Arbeitsmarktpolitischen Jahreszielen« des AMS um die »Integration von Berufsrückkehrerinnen in den Arbeitsmarkt« (siehe Tabelle im Anhang: Frauenspezifische Jahresziele des AMS, 1996–2018).

1996 und 1997 wurden folglich Fördermittel im Ausmaß von je 100 Million Schilling reserviert, um »(...) Frauen nach familienbedingter Berufsunterbrechung und / oder mit Schwierigkeiten bei der Arbeitsaufnahme wegen Betreuungspflichten eine Teilnahme an einer Fördermaßnahme zu ermöglichen« (zitiert nach: Lassnig et al. 1999: 1).

Zur Zielgruppe des »WE-Sonderprogrammes« zählten neben Karenzgeldbezieherinnen, die die Karenzzeit für berufliche Orientierung oder Qualifizierung nützen wollten, Wiedereinsteigerinnen unabhängig von einem Leistungsanspruch, Frauen, die sich nach einer Berufsunterbrechung neu orientieren bzw. beruflich weiterbilden wollten sowie Wiedereinsteigerinnen mit konkreten Berufswünschen, die Unterstützung bei der Arbeitsuche benötigten.

Die Frauen dieser Zielgruppe sollten beim Wiedereinstieg in das Erwerbsleben durch ein breites Spektrum an Maßnahmen – je nach der spezifischen Problemlage – unterstützt werden. »Das Angebot an Maßnahmen sollte den regionalen Anforderungen entsprechen und wurde von den Landesgeschäftsstellen erstellt. Darüber hinaus sollte eine koordinierte Vorgangsweise im Arbeitsmarktservice hinsichtlich der Erstellung und Verbreitung von zielgruppenspezifischem Informationsmaterial entwickelt und die Anwendung des Programmes mittels Begleitmaßnahmen (Informationsarbeit, Sensibilisierung der BeraterInnen für die Problematik) unterstützt werden« (Lassnigg et al. 1999a: 15). Im Rahmen des Sonderprogrammes wurden folgende Maßnahmen angeboten:

- spezielle Beratungsangebote für Wiedereinsteigerinnen;
- Berufsorientierungskurse;
- Kurse zur Qualifizierung;
- Aktivgruppen;<sup>5</sup>
- Beihilfen zur betrieblichen Eingliederung;<sup>6</sup>
- Stiftungsähnliche Maßnahmen (Maßnahmenbündel);<sup>7</sup>
- Unterstützung für die Kinderbetreuung.

Laut der Evaluierung von Lassnigg et al. (1999) gingen ein Drittel aller Förderungen (ohne Unterstützung für die Kinderbetreuung) in Qualifizierungsmaßnahmen, weitere 25 Prozent in Berufsorientierungskurse und 18 Prozent in Aktivgruppen. Jeweils rund zehn Prozent der Teilnahmen entfielen auf betriebliche Eingliederungsbeihilfen bzw. Maßnahmenbündel.

Ein besonders großes Problem für Wiedereinsteigerinnen war der Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen, daher stellten die Unterstützungen für Kinderbetreuung einen ganz wesentlichen Teil des Förderprogrammes dar. In manchen Bundesländern, wie beispielsweise in Tirol, war die Situation besonders problematisch: *»Den Wiedereinstieg unterstützen, das war dann eigentlich eine ganze Strategie. Aber angefangen haben wir mit den Wiedereinstiegskursen. Eine spezielle Situation in Tirol war die fehlende Kinderbetreuung. Ich habe aber Millionen in Kinderbetreuungseinrichtungen und Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen umleiten können.«* [Gabi Dallinger-König]

Auch in Salzburg mangelte es vor allem an Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder, wie Siegfried Steinlechner berichtet: *»Wir sind zu der Zeit dann als Kernthema, als Grundvoraussetzung, dass Frauen am Arbeitsmarkt besser verankert werden können oder sich besser entwickeln können, das Kinderbetreuungsthema angegangen. Es hat auch schon erste Krabbelstuben gegeben und wir haben sowohl derartige Kleinkindbetreuungseinrichtungen versucht zu entwickeln als auch bei Trägern zu forcieren.«* [Siegfried Steinlechner]

In den neuen »Zielvorgaben der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales« aus dem Jahr 1998 wurde ebenfalls festgehalten, dass die arbeitsmarktpolitischen Instrumente und Maßnahmen offensiv und umfassend neben Jugendlichen und Langzeitarbeitslosen »Frauen mit besonderen Beschäftigungsproblemen, insbesondere beim Wiedereinstieg in die Berufswelt nach einer längeren Unterbrechung der Erwerbstätigkeit« unterstützen sollten (BMAGS 1998: 2). Laut der Zielvorgaben war bei der Zielerreichung zudem die »Verbesserung der Qualifikation beim Wiedereinstieg« zu berücksichtigen (BMAGS 1998: 12). Das »Wiedereinsteiger-

5 Aktivgruppen unterstützen Personen durch Vermittlung geeigneter Kenntnisse und Bewerbungstechniken für die Arbeitsuche.

6 Ziel einer betrieblichen Eingliederungsbeihilfe (BEB) ist die Integration von Langzeitarbeitslosen und von von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen durch Förderung der Beschäftigung in Betrieben oder gemeinnützigen Vereinen.

7 »Maßnahmenbündel zeichnen sich dadurch aus, dass unterschiedliche Maßnahmenarten miteinander kombiniert werden, um optimal auf die individuelle Situation der Teilnehmerin eingehen zu können.« (Lassnigg et al. 1999a: 16)

Innenprogramm des AMS mit dem Ziel einer effektiven, dauerhaften Integration von Frauen in das Berufsleben nach einer längeren Zeit der Berufsunterbrechung (Qualifizierung und gezielte Vermittlung bei gleichzeitiger Hilfestellung zur Betreuung des Kindes/ der Kinder während der Ausbildung oder des Berufseinstieges)« (BMAK 1998: 13) wurde in den Zielvorgaben der Bundesministerin zudem als besonders erfolgversprechende arbeitsmarktpolitische Strategie angeführt.

Im AMS-Geschäftsbericht des AMS aus dem Jahr 1998, der erstmals im Kapitel Förderung auch einen Abschnitt »Förderung der Chancengleichheit« enthält, hieß es: »Das primäre Ziel der Chancengleichheit für Frauen und Männer ist die Verbesserung des Zuganges von (benachteiligten) Frauen zum Arbeitsmarkt (insbesondere Wiedereinsteigerinnen). Maßnahmen der Qualifizierung und der Kinderbetreuung weisen daher im AMS eine hohe Priorität auf« (AMS-Geschäftsbericht 1998: 18). Diese Position wurde auch im »Längerfristigen Plan des AMS« aus dem Jahr 1999 nochmals festgehalten: »Die Dienstleistungen des AMS müssen so ausgerichtet sein, dass sie – frauenspezifische Rahmenbedingungen berücksichtigend – Frauen bei dem (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt unterstützen« (AMS 1999: 8).

Um das Angebot für Wiedereinsteigerinnen weiter zu verbessern, stellte die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« im Jahr 1999 zudem fest: »Als Voraussetzung der Bereitstellung eines zielgruppenadäquaten Info- und Beratungsangebotes braucht es neben einer klaren Zielgruppendefinition im Sinne einer weiteren Ausdifferenzierung des Kundinnenbegriffes eine klare Definition des entsprechenden Angebotes des AMS, die Sicherstellung eines qualitativen Standards dieses Angebotes im gesamten AMS, z. B. durch zielgruppenadäquate Betreuungsstrukturen und spezielle AnsprechpartnerInnen sowie die sinnvolle Erweiterung dieses Angebotes durch die Vernetzung und den Ausbau von Kooperationen zwischen den RGS und den externen Frauenberatungsstellen« (Stochhammer 1999). Dementsprechend definierte die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen als »Frauen, deren Entschluss feststeht, wieder ins Erwerbsleben einzusteigen und die aktuelle Kinderbetreuungspflichten haben, unabhängig von einem Karenzgeldbezug oder einer Leistung nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz und unabhängig von der Dauer der Unterbrechung, bis zum Zeitpunkt eines neuerlichen Arbeitslosengeldanspruches« (Stochhammer 1999).

Laut AMS-Geschäftsbericht gab es 2000 bereits ein flächendeckendes Informations- und Beratungsangebotes für WiedereinsteigerInnen: »In allen Bundesländern wurden in regelmäßigen Abständen Informations- und Beratungsveranstaltungen für WiedereinsteigerInnen durchgeführt. Ziel dieses neuen AMS-Angebotes war, die Gruppe der WiedereinsteigerInnen verstärkt als KundInnengruppe zu bedienen. Durch vorzeitige Information und auch Qualifizierungsangebote soll den Frauen der Wiedereinstieg erleichtert werden« (AMS-Geschäftsbericht 2000: 26).

Neben der »Erleichterung des Wiedereinstieges« wurde im AMS-Geschäftsbericht 2001 als Ziel des flächendeckenden Informations- und Beratungsangebotes für WiedereinsteigerInnen erstmals auch explizit die »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« angeführt (AMS-Geschäfts-

bericht 2001: 23). Damit erweiterte sich der Fokus von der Rückkehr in den Arbeitsmarkt nach einer kinderbedingten Berufsunterbrechung auf die Frage der längerfristigen Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung.

Da arbeitslose Frauen mit Kleinkindern nach der Abschaffung der Sondernotstandshilfe<sup>8</sup> im Jahr 2002 im Falle eines Geldbezuges dem Arbeitsmarkt voll zur Verfügung stehen mussten, entwickelte das AMS ein so genanntes »3-Phasen-Modell« an, das Frauen beim schrittweisen Einstieg in eine Vollzeitbeschäftigung helfen sollte. Im Informationsblatt dazu hieß es: »Wer Kinder unter 15 Jahren zu betreuen hat und gleichzeitig berufstätig sein möchte, sollte die Aufnahme einer Beschäftigung sorgfältig planen. Das AMS (Arbeitsmarktservice) unterstützt Sie in dieser Situation. Zu diesem Zweck hat das AMS ein 3-Phasen-Modell entwickelt. Dieses Modell bietet Ihnen die Möglichkeit, Ihre Vorstellungen von einem künftigen Arbeitsplatz und die Erfordernisse des Arbeitsmarktes in Einklang zu bringen« (AMS 2002a).

In Phase 1 (»Planung Ihrer Arbeitsuche«) ging es um die Suche eines Arbeitsplatzes, der sich mit den Wünschen der Arbeitsuchenden und insbesondere mit der Kinderbetreuung optimal vereinbaren ließ. In Phase 2 (»Zusätzliche Unterstützung«) wurden für den Fall, dass innerhalb von vier Wochen keine entsprechende Arbeitsstelle gefunden werden konnte, im Laufe der nächsten zwei Monate zusätzliche Unterstützung (z.B. spezielle Beratung, Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen) angeboten. In Phase 3 (»Wünsche und Anforderungen neu ausrichten«) mussten die ursprünglichen Wünsche an den Arbeitsmarkt angepasst werden, etwa auch betreffend Arbeitszeit. Für den Fall, dass dies eine Neuorganisation der Kinderbetreuung notwendig machte, wurde eine angemessene Zeit (üblicherweise drei Monate) zur Verfügung gestellt (AMS 2002a).

Wie bereits weiter oben erwähnt, war in den »Zielvorgaben des Bundesministers für Arbeit und Soziales« aus dem Jahr 1995 von der »Förderung sozial verträglicher Formen der Teilzeitarbeit« die Rede und auch das 3-Phasen-Modell beinhaltet implizit diese Beschäftigungsform, wenn es um die Wünsche der Wiedereinsteigerinnen geht. Der »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« hatte und hat gegenüber Teilzeitbeschäftigung bzw. dem Wunsch von Frauen nach Teilzeitarbeit eine zurückhaltende Position, da diese meist nicht existenzsichernd ist. Hilde Stockhammer berichtet, dass Teilzeitarbeit vor allem dazu dienen sollte, Frauen an den Arbeitsmarkt heranzuführen: *»Da haben wir aber lange drum gerungen, wie wir die Frauen am besten beraten. Es ging aber dann darum, Frauen langsam heranzuführen und dann auch wieder auf mehr Stunden zu bringen bzw. das Vermittlungsangebot auszuweiten. Dazu hat es damals das Drei-Phasen-Modell gegeben. Am Anfang ging es darum, die Kinderbetreuung zu regeln, dann eine Teilzeitstellen zu suchen und dann auszuweiten.«* [Hilde Stockhammer]

Im Rahmen des 3-Phasen-Modells wurde versucht, dem Wunsch der Frauen – auch im Zusammenhang mit dem Mangel an Betreuungseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren – zu-

---

8 Sondernotstandshilfe gebührte den arbeitslosen Müttern oder Vätern im Anschluss an die Karenzgeldeleistung maximal bis zum dritten Geburtstag des Kindes, wenn diese nachweislich keine Betreuungsmöglichkeit für ihr Kind hatten.

mindest eine gewisse Zeit lang zu entsprechen; letztendlich waren Frauen dann auch verpflichtet, dem Arbeitsmarkt in einem höheren Stundenausmaß – bis zu Vollzeit – zur Verfügung zu stehen: *»Genau, und das war eben das Drei-Phasen-Modell, wo wir gesagt haben, dass es eine Zeitlang okay ist, wenn die Kundin selber sucht und was findet. Danach bemüht man sich auch, sie zu unterstützen, aber ab der Phase drei wurde dann wieder wirklich auf Ganztagsvermittlung geschaut.«* [Hilde Stockhammer]

Seit 2008 gibt es im Arbeitslosenversicherungsgesetz ein Recht auf Teilzeitbeschäftigung. Demnach müssen Arbeitslose, um Anspruch auf eine Geldleistung zu haben, dem Arbeitsmarkt im Ausmaß von 20 Wochenstunden, beim Vorhandensein von Betreuungspflichten für Kinder bis zum vollendeten zehnten Lebensjahr 16 Stunden zur Verfügung stehen.

### 3.2 Schulungsangebot »Wiedereinstieg mit Zukunft« und Programm »Wiedereinstieg unterstützen«

In den Jahren 2005, 2006 und 2007 betrafen beide frauenspezifischen Ziele der »Arbeitsmarktpolitischen Jahresziele des AMS« Wiedereinsteigerinnen. Das erste Ziel bezog sich auf die »Arbeitsaufnahmen von Wiedereinsteigerinnen« und das zweite Ziel auf die »Schulung von Wiedereinsteigerinnen« (siehe Tabelle im Anhang: Frauenspezifische Jahresziele des AMS, 1996–2018). Der Wiedereinstieg von Frauen sollte aber, wie bereits in der Diskussion um die Teilzeitbeschäftigung ersichtlich, nicht einfach nur die Aufnahme irgendeiner Beschäftigung sein, sondern der »Bundesarbeitsgruppe Arbeitsmarktpolitik für Frauen/ Gender Mainstreaming«, wie der »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« seit der Bundesrichtlinie 2005 (siehe: Kapitel 5.2) heißt, war auch die Frage der Qualität des Wiedereinstieges besonders wichtig, was in das Schulungsangebot »Wiedereinstieg mit Zukunft« mündete: *»Wir wollten einen qualitätsvollen Wiedereinstieg, eben einen Wiedereinstieg mit Zukunft. Es ist uns zwar nicht überall gelungen, denn die Frauen bringen unterschiedliche Kompetenzen und Möglichkeiten mit und der Arbeitsmarkt, der jeweils für Frauen erreichbar ist, ist zum Teil auch enden wollend. Da stellt sich halt dann die Frage: »Wie können wir sie unterstützen? Wie können wir für sie das Beste herausholen?«* [Gabi Dallinger-König]

Mit dem neuen Schulungsangebot »Wiedereinstieg mit Zukunft« sollten die Jahresziele qualitativ untermauert werden. Damit wurden und werden Frauen auf den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt gut vorbereitet bzw. beim Wiedereinstieg begleitet. Ziel der Maßnahme war die Arbeitsaufnahme, »die eine weitere Berufslaufbahn auf zumindest gleichem Qualifikations- und Einkommensniveau sichert« (Stockhammer 2007). Ab 2009 war das Ziel die Arbeitsaufnahme, die »eine erfolgreiche weitere Berufslaufbahn für Frauen mit einem existenzsichernden Einkommen« sichert (AMS 2009a: 1). Die Umsetzung des Schulungsangebotes erfolgt – ähnlich wie die Wiedereinstiegsmaßnahmen ab Ende der 1980er-Jahre – durch Trägereinrichtungen mit einem frauenspezifischen Know-how. Im Jahr 2005 gab es demnach österreichweit 9.545 WiedereinsteigerInnen, davon waren be-

reits rund 1.700 Teilnehmerinnen in den eigens konzipierten Wiedereinstiegsmaßnahmen (siehe: Stockhammer 2007).

Die wesentlichen Eckpunkte des zwölfwöchigen Schulungsangebotes »Wiedereinstieg mit Zukunft« waren und sind: Kurse mit Selbstlernphasen und begleitenden Einzelcoachingelementen, ein frauenspezifischer Bildungsansatz sowie eine enge Kooperation mit den Regionalen Geschäftsstellen zur Gewährleistung des Arbeitsmarktbezugs und geeigneter Bewerbungsstrategien.

Besonders hervorzuheben ist, dass für diese Wiedereinstiegsmaßnahmen zusätzlich 3,5 Millionen Euro aus dem Zentralkredit der BGS zur Verfügung gestellt wurden. Dies stellt eine Besonderheit dar, die sich gerade für die Umsetzung von frauenspezifischen Maßnahmen als überaus wertvoll erwiesen hat (siehe: Stockhammer 2007).

Hilde Stockhammer erläutert diese Vorgehensweise wie folgt: *»Die Länder bekommen ihr Budget zur Erreichung ihrer Ziele und dann behält sich die Bundesgeschäftsstelle immer Geld ein, den so genannten ›Zentralkredit‹. Aus diesem werden dann Sonderprogramme, die etwa von der Regierung kommen, bedient. Oder weil die BGS will, dass etwa ganz Bestimmtes passiert. Und wenn die Länder genau das machen, dann bekommen sie dafür Geld, zum Beispiel auch für das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm.«* [Hilde Stockhammer]

Ab 2005 erhielten die Beratungs- und Informationsmaßnahmen für die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen einen neuen Impuls. In diesem Jahr wurde vom AMS »(...) als Beitrag zur Erreichung der Gleichstellungsziele« das so genannte »Arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm 2006–2008« formuliert (AMS-Geschäftsbericht 2006: 14). Das Frauenprogramm unterteilte sich damals in zwei Bereiche: »Wiedereinstieg unterstützen« sowie »Frauen in Handwerk und Technik« (FiT) (siehe: Kapitel 4.2).

Mit dem Programm »Wiedereinstieg unterstützen« sollte die »rechtzeitige Planung der Rückkehr in den Beruf« durch »eine aktive, fördernde Haltung und niederschwellige Informationsangebote« unterstützt werden. Zielgruppe des Programmes waren bzw. sind sowohl beim AMS vorgemerkte als auch nicht vorgemerkte Frauen, die sich auf den beruflichen Wiedereinstieg vorbereiten wollen. Ziel des Programmes war es, die Erstinformationen rund um den Wiedereinstieg neu zu gestalten bzw. einheitliche Umsetzungsvorgaben zu entwickeln. Als Mindeststandards müssen die Angebote regelmäßig und flächendeckend in allen Bundesländern durchgeführt werden. Alle Angebote müssen nach außen sichtbar und für Kundinnen erkennbar kommuniziert werden. Jede Landesorganisation erstellt bzw. koordiniert einen Maßnahmenplan, aus dem Art und Häufigkeit des Angebotes jeder RGS hervorgeht. Als Durchführungsvarianten sind Einzel- und Gruppenberatungen durch WE-Beraterinnen sowie Infoveranstaltungen in oder auch außerhalb der jeweiligen Geschäftsstelle (z.B. in Arbeiterkammer, Frauenberatungsstellen, Kindergärten, Gemeinden) angeführt. Die Infoveranstaltungen für Wiedereinsteigerinnen sollten dabei nicht in die allgemeinen Erstinformationsveranstaltungen für vorgemerkte Arbeitslose integriert werden, da sich Infoveranstaltungen für Wiedereinsteigerinnen auch an nicht-vorgemerkte Frauen richten (AMS 2007: 1). Dass diese Vorgaben nicht immer so umgesetzt wurden, zeigt ein Bericht auf der Tagung der LandesgeschäftsführerInnen im April 2007: »Auch im Jahr 2006 haben alle Landesorganisationen WE-

Maßnahmen entsprechend den BGS-Vorgaben umgesetzt. Neben den WE-Veranstaltungen gibt es in allen Ländern auch Einzel- und Gruppenberatungen. Zur Diskussion stehen jedoch die unterschiedliche Umsetzungspraxis und nachvollziehbare WE-Strategie in den Ländern. So sind in den LO [Landesorganisationen] Burgenland, Steiermark, Tirol, Salzburg in einigen RGS die WE-Veranstaltungen in die ErstkundInnen-Veranstaltungen integriert. Aus den Berichten ist nicht ersichtlich, wie sichergestellt wird, dass Wiedereinsteigerinnen ein spezielles Informationsangebot erhalten« (AMS 2007).

Im Programm »Wiedereinstieg unterstützen« wird auch explizit erwähnt, dass das Schulungsangebot »Wiedereinstieg mit Zukunft« weitergeführt und im Rahmen der Jahresziele 2006 wieder aus dem Zentralkredit der BGS finanziert werden soll (AMS 2005a: 4).

**Wiedereinstiegsstrategie des AMS (2018)**



Quelle: AMS

Mit dem Programm »Wiedereinstieg unterstützen« setzt das AMS »Standards für Information, Beratung und Betreuung von Wiedereinsteigerinnen in allen RGS« fest (AMS-Geschäftsbericht 2007: 32). Laut dem AMS-Geschäftsbericht 2007 wurde der Wiedereinstieg zudem durch die AMS-Förderangebote unterstützt. »Jede Landesorganisation hat darüber hinaus weitere Angebote für Wiedereinsteigerinnen mit unterschiedlichem Zeitausmaß entwickelt« (AMS-Geschäftsbericht 2007: 32).

Seit 2007 werden die Förderungen für Wiedereinsteigerinnen in den Geschäftsberichten des AMS extra ausgewiesen (siehe Tabelle: Wiedereinstieg, Förderungen von 2007–2018). 2007 wurden insgesamt Förderungen für 25.007 Wiedereinsteigerinnen neu genehmigt. Die überwiegende Mehrheit davon betraf Qualifizierungsangebote (18.023), aber auch 6.154 Beschäftigungsförderungen zur Unterstützung des Wiedereinstieges. Insgesamt wurden 70,9 Millionen Euro für Wiedereinsteigerinnen ausbezahlt (AMS-Geschäftsbericht 2007: 32).

### Wiedereinstieg, Förderungen von 2007–2018

Jahr	Geförderte WiedereinsteigerInnen	Ausgaben
2007	25.007	70.900.000 €
2008	24.827	69.820.000 €
2009	28.342	82.520.000 €
2010	31.693	91.410.000 €
2011	32.169	87.350.000 €
2012	36.325	91.300.000 €
2013	35.528	89.000.000 €
2014	34.733	93.000.000 €
2015	32.670	87.000.000 €
2016	36.878	93.400.000 €
2017	35.324	106.000.000 €
2018	37.293	112.000.000 €

Quelle: AMS-Geschäftsberichte 2007–2012; AMS-Gleichstellungsberichte 2013–2018

### 3.3 Strategie für den Wiedereinstieg des Verwaltungsrates 2008

Trotz der langen Tradition der Unterstützung und Förderung von Wiedereinsteigerinnen durch das AMS zeigte sich, dass Frauen mit Betreuungspflichten vor allem aufgrund des Mangels an adäquaten Kinderbetreuungseinrichtungen aber auch nicht vorhandener Verkehrsinfrastruktur weiterhin große Schwierigkeiten hatten und haben, einer (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit nachzugehen. Daher beschloss der Verwaltungsrat des AMS 2008 eine umfassende Strategie zur Unterstützung des Wiedereinstieges von Frauen. Treibende Kraft hinter dieser Wiedereinstiegsstrategie des Verwaltungsrates waren vor allem die Frauen der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen im Verwaltungsrat (siehe auch: Kapitel 2.1) Hilde Stockhammer erinnert sich an die Hintergründe: »Wir haben oft gesehen, wie schwer es für die Wiedereinsteigerinnen ist, wenn die Kinder-

*betreuung nicht gegeben ist, keine Verkehrsangebote da sind etc. Also das war damals der Auslöser. Nachdem es schon diese gute Zusammenarbeit mit den AK-Frauen und den ÖGB-Frauen gegeben hat, wurde das Thema dann auch in den Verwaltungsrat eingebracht.» [Hilde Stockhammer]*

In einem »Positionspapier der Sozialpartner zum Thema Wiedereinstieg« vom 24. Oktober 2008 hieß es u. a., dass es an ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten fehlt und auch Mängel bei den Öffnungszeiten und der Flexibilität sowie der Kinderbetreuungskosten eine Barriere für eine umfangreiche Integration von Wiedereinsteigerinnen darstellen (Sozialpartner 2008: 1). Gefordert wurde neben einer »raschen Verfügbarkeit des Betreuungsplatzes« für Wiedereinsteigerinnen auch mehr Flexibilität bei künftigen Betreuungseinrichtungen und vor allem eine »Thematisierung des Kinderbetreuungsbedarfes in den Regionen«, da die Kinderbetreuungseinrichtungen in den Kompetenzbereich der Länder und Gemeinden fallen.

Im Positionspapier wurde auch festgehalten, dass es auf Initiativen der Sozialpartner gelungen war, dass der Bund in den nächsten drei Jahren Mittel für den Ausbau der Kinderbetreuung und für die Ausbildung von Tageseltern in Höhe von jährlich 15 Millionen Euro zur Verfügung stellt. Darüber hinaus bekundeten die Sozialpartner, dass sie sich auch weiterhin für den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen engagieren werden (Sozialpartner 2008: 3).

Viele der im Positionspapier angeführten Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen wurden bereits vom AMS in den einzelnen RGS umgesetzt. Ziel war es laut der Sozialpartner aber, »bundesweit Standards der Betreuung / Beratung von Wiedereinsteigerinnen zu definieren und den Instrumenteneinsatz entsprechend zu gestalten« (Sozialpartner 2008: 3). Bezüglich des Betreuungsprozesses der Wiedereinsteigerinnen wurden u. a. folgende Maßnahmen bzw. Schritte angeführt:

- Spezielle Anlaufstellen für Wiedereinsteigerinnen: »Schon die erste Anlaufstelle für Wiedereinsteigerinnen (z. B. Wiedereinstiegsschalter) im AMS sollte daher mit Personen besetzt sein, die ein spezielles Know-how zur Situation von Wiedereinsteigerinnen haben. Soweit möglich, soll das Prinzip des Einzelfallmanagements, d. h. durchgängige Betreuung durch einen / eine BeraterIn, zur Anwendung kommen« (Sozialpartner 2008: 3).
- Angebote zur Vorbereitung auf den Wiedereinstieg: »Auch für Personen, die (noch) nicht die Voraussetzungen der Arbeitslosigkeit (16 Stunden Verfügbarkeit bzw. noch aufrechtes Dienstverhältnis) erfüllen, soll es spezifische Angebote zur Förderung der Arbeitsmarktintegration geben. Damit soll das AMS das Ziel der Erhöhung des Beschäftigungspotentials von Frauen unterstützen und zum frühzeitigen Wiedereinstieg ermutigen, etwa in Form von arbeitsmarktpolitischen Frauenberatungsangeboten zur Vorfeldabklärung von Erwerbshemmnissen und Informationstagen für Wiedereinsteigerinnen« (Sozialpartner 2008: 3).
- Rasche Klärung des Maßnahmeneinsatzes, Beschäftigungsförderung und Qualifizierungsmaßnahmen, Erstellen eines Karriereplanes: »Nach Ansicht der ArbeitnehmerInnenvertretung soll Qualifizierung auch dann Vorrang vor einer Vermittlung haben, wenn ansonsten nur eine dequalifizierte Vermittlung möglich wäre. Die ArbeitgeberInnenvertretung hingegen ist weiterhin für die Beibehaltung des Grundsatzes ›Vermittlung vor Qualifizierung« (Sozialpartner 2008: 4).

- Unterstützung bei der Beseitigung von Erwerbshemmnissen: »Bestehen Probleme, die eine Vermittlung verhindern oder erschweren (z.B. Schulden, Scheidung, Gewalt etc.), soll an Einrichtungen verwiesen werden (z.B. Frauenberatungsstellen, SchuldnerInnenberatungsstelle)« (Sozialpartner 2008: 4).
- Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche: »Für die Jobvermittlung sind im Bedarfsfall die dem AMS zur Verfügung stehenden Förderungen / Instrumente einzusetzen. Neben Maßnahmen wie Eingliederungsbeihilfe, Kombilohn, Qualifizierungsmaßnahmen sollten Wiedereinsteigerinnen eine weitergehende Unterstützung bei der Arbeitsuche erhalten. (...) Dabei soll bei besonderen Problemlagen das spezifische Know-how insbesondere von arbeitsmarktpolitischen Frauenberatungsstellen einfließen« (Sozialpartner 2008: 4).

Im Positionspapier wurden auch jene AMS-Instrumente angeführt, die zur Unterstützung des Wiedereinstieges eingesetzt werden sollten:

- Hochwertige Qualifizierungsmaßnahmen und Existenzsicherung: »Um Qualifikationsdefizite zu beheben und die Arbeitsmarktchancen von Wiedereinsteigerinnen mit geringen Qualifikationen zu verbessern, sollte der geplante Ausbau der AMS-Fachkräftequalifizierung auch Wiedereinsteigerinnen zu Gute kommen« (Sozialpartner 2008: 5).
- Verstärkter Einsatz der Eingliederungsbeihilfe: »Die Eingliederungsbeihilfe als Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber kann Nachteile, die Wiedereinsteigerinnen am Arbeitsmarkt haben, ausgleichen. (...) Insbesondere kann sie auch verstärkt dafür eingesetzt werden, Wiedereinsteigerinnen eine Verbesserung der beruflichen Position, familienfreundlichere Arbeitszeiten etc. zu ermöglichen« (Sozialpartner 2008: 5).
- Frühzeitiger Einsatz der Kinderbetreuungsbeihilfe.
- Kombilohnmodell für Wiedereinsteigerinnen: »Das 2006 in Österreich gelaufene Kombilohnmodell war für Personen bis 25 und ab 45 Jahren vorgesehen, gerade kein typisches Alter für Teilzeitbeschäftigte. Es sollte daher ein neues Kombilohnmodell entwickelt und eingeführt werden, dass auch für die Zielgruppe des typischen Teilzeitsuchenden angewandt werden kann« (Sozialpartner 2008: 5).
- Gemeinnützige und private Arbeitskräfteüberlassung zur Unterstützung des Wiedereinstieges: »Zur raschen Integration sollen auch Modellprojekte der Beschäftigung von Wiedereinsteigerinnen bei gemeinnützigen und privaten Arbeitskräfteüberlassern entwickelt werden« (Sozialpartner 2008: 5).
- Beratungsangebote für Betriebe zur Unterstützung des Wiedereinstieges: »Auch präventive Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Integrationen sind wichtig, um den Wiedereinstieg zu unterstützen. Beratungsangebote für Unternehmen, die sie bei der Planung der Berufsrückkehr von Wiedereinsteigerinnen unterstützen (z.B. organisatorische Vorkehrungen zur Elternteilzeit, familienfreundliche flexible Arbeitszeitmodelle), können hilfreich sein. Dabei ist auf vorhandene Erfahrungen des Karenzmanagements (Beispiel ABZ Austria) aufzubauen« (Sozialpartner 2008: 6).

- Flexibilitätsberatung des AMS: »Die Flexibilitätsberatung des AMS, die Betriebe im Rahmen von Umstrukturierungsprozessen unterstützt, wird häufig und erfolgreich im Zusammenhang mit Arbeitszeitfragen eingesetzt. Daher könnte überlegt werden, im Rahmen künftiger Flexibilitätsberatungen die Frage von Teilzeitmodellen bewusst stärker zu betonen« (Sozialpartner 2008: 6).
- Telearbeit – neue Fördermodelle: »Im Rahmen des operationellen Programmes des AMS für die ESF-Periode 2007–2013 ist vorgesehen, Modelle zur Förderung von Telearbeit einzuführen. Dies ermöglicht vor allem im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit und Beruf und Familie auch qualifizierte Teilzeitarbeit« (Sozialpartner 2008: 6).

Unter dem Titel »Leben in Bewegung: Kinder – Wirtschaft – Politik« fand am 19. November 2008 auf Initiative des Verwaltungsrates des AMS eine Tagung statt, bei der ein »Dialog der verantwortlichen Akteure und Akteurinnen auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene zur Optimierung der Rahmenbedingungen für eine AMS-Vermittlung und der dafür erforderlichen Bereitstellung von Kinderbetreuung und Verkehrsinfrastruktur beginnen sollte« (AMS 2008).

Ingrid Moritz erinnert sich daran, wie der Wiedereinstieg ein Thema des Verwaltungsrates wurde und welche Motive hinter der Abhaltung der Tagung standen: *»Das Thema Wiedereinstieg ist ein Thema des Verwaltungsrats geworden. Es hat dazu vom Verwaltungsrat eine Klausur gegeben, weil man vor allem auch die Gemeinden bezüglich Kinderbetreuung und regionale Stellen im Hinblick auf die Infrastruktur einbinden wollte. Dann gab es die Veranstaltung, wo AMS-Leute da waren, aber auch Externe, vom Verkehrsbereich und verschiedene regionale Akteure. Das Ziel war, regionale Runden zu bilden, denn wenn Frauen vermittelt werden sollen, taucht so oft das Thema der Kinderbetreuung oder der Mobilität, etwa wie Kinder zum Kindergarten gebracht werden, auf. Es sollte verhindert werden, dass sich eine Stelle auf die andern ausredet, und dass man in Richtung konkrete Umsetzungsmaßnahmen geht.«* [Ingrid Moritz]

Gleichzeitig mit der Wiedereinstiegsstrategie des Verwaltungsrates des AMS sollte das »Arbeitsmarktpolitische Jahresziel« des AMS 2008 wieder explizit auf die Arbeitsaufnahme von Wiedereinsteigerinnen nach Schulungen abzielen (siehe Tabelle im Anhang: Frauenspezifische Jahresziele des AMS, 1996–2018). Das Jahresziel 2009 war dann wieder breiter definiert und umfasste sowohl die Arbeitsaufnahmen als auch Schulungen von WiedereinsteigerInnen.

Als Folge der Tagung vom November 2008 gab es in allen Landesorganisationen (mehr oder weniger) regelmäßige Kontakte und Kooperationen zwischen AMS, Land und Gemeinden sowie Gespräche auf verschiedenen Ebenen (Politik, Trägereinrichtungen, Wirtschaft). Darüber hinaus kam es auch zu Fallerhebungen über Vermittlungshemmnisse durch fehlende / ungenügende Kinderbetreuung sowie zu einschlägigen Fachtagungen bzw. Vereinbarungen bezüglich einer Verbesserung der Kinderbetreuungsstruktur. Das AMS sollte seine Betreuungsstrategie für Wiedereinsteigerinnen weiterentwickeln und auf Basis der Analyse

der Informations- und Betreuungsabläufe für Wiedereinsteigerinnen ein durchgehendes Betreuungskonzept entwickeln sowie im Zuge von Wiedereinstieg-Checks (WE-Checks) in allen RGS Verbesserungspotenziale anhand der bundeseinheitlichen Qualitätsvorgaben festlegen und spezifische WE-BeraterInnen bzw. spezifisches Beratungs-Know-how schaffen (siehe: Stockhammer 2010). Die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« entwickelte ein Anforderungsprofil für WE-Beraterinnen. Diese müssen den »frauenspezifischen Beratungsleitfaden – idealtypische WE-Beratung« anwenden und u. a. über folgendes spezielles Know-how verfügen: Wissen über den regionalen Stellenmarkt, Wissen über Gender-Gaps bezüglich Einkommen, Kenntnisse über die Arbeitsmarktsegregation, Information über Fördermöglichkeiten und Angebote des AMS, Wissen über frauenspezifische Inhalte der Angebote, Kenntnisse der regionalen Kinderbetreuungseinrichtungen und Möglichkeiten, Kennen der externen PartnerInnen (insb. Frauenberatungseinrichtungen, AK etc.) (AMS 2010c).

Auch im »Längerfristigen Plan des AMS« aus dem Jahr 2009 wurde im Kapitel »Förderung der Chancengleichheit« auf die Wiedereinstiegsstrategie des Verwaltungsrates hingewiesen und im Hinblick auf das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm nun neben dem Programm »Frauen in Handwerk und Technik« (FiT) (siehe: Kapitel 4.2) erstmals auch das Programm für Wiedereinsteigerinnen angeführt (AMS 2009: 36).

### **3.4 Ausbau der Wiedereinsteigerinnen-Beratungskompetenzen in den RGS**

Die Ergebnisse der Jahre 2007 und 2008 des Client Monitoring Systems ergaben, dass Wiedereinsteigerinnen aufgrund ihrer komplexen Situation einen erhöhten Abstimmungs- und Beratungsbedarf haben. Aus diesem Grund wurde die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« beauftragt, die Ergebnisse näher zu analysieren, die Erfahrungen in den RGS zu erheben und Umsetzungsvarianten zu erarbeiten. Zur Verbesserung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes »Wiedereinstieg unterstützen« initiierte die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« 2008 gemeinsam mit dem Service für Arbeitsuchende das Projekt »Wiedereinsteigerinnen-Beratungskompetenz in den RGS optimieren« (siehe: FRA-Newsletter 6 / Juni 2009).

2010 wurden im Rahmen des Projektes »WE-Beratungskompetenz in den RGS optimieren« in den einzelnen Regionalen Geschäftsstellen so genannte »WE-RGS-Checks« vorgenommen. Die Ergebnisse dienen der Standortbestimmung der einzelnen RGS in Bezug auf die WE-Strategie, um daraus gute Vorgehensweisen und Verbesserungspotenziale ableiten zu können. Im Rahmen des Projektes wurde als unterstützende Informationsschiene für KundInnen und MitarbeiterInnen die Internetseite für WiedereinsteigerInnen komplett überarbeitet und österreichweit vereinheitlicht. Die Internetseite »Wiedereinstieg konkret« beinhaltet Informationen von der Orientierungs- bis zur Planungsphase und motivierte Frauen, mit den

»Erfolgsgeschichten« ihren beruflichen Wiedereinstieg mit Hilfe des AMS umzusetzen (FRA-Newsletter 8/ Juli 2010: 1).

In einem sechsseitigen »Umsetzungskonzept & Anleitung zum WE-RGS-Check« wurde die Umsetzung im Detail beschrieben. Als Ziele des Projektes waren u. a. definiert: Aufbau von WE-Beratungskompetenz, Sicherstellen von Expertinnenwissen und Wissenstransfer, Erhöhung der Transparenz durch eine Ansprechperson für interne MitarbeiterInnen und externe Partner im Sinne einer Informations- und Vernetzungsfunktion, Sicherstellen einer einheitlichen Vorgangsweise und Qualitätsstandards für die Wiedereinstiegsberatung (AMS 2009b: 1). Die im Dokument detailliert beschriebenen Umsetzungsvorschläge zielten auf die »(...) optimale Information vor dem Erstgespräch in der RGS, den optimalen WE-Beratungsverlauf, die optimale Organisation der WE-Beratung in der RGS« ab und gaben Anleitung bzw. Vorschläge für den WE-RGS-Check sowie zum Aufbau des Beratungs-Know-hows (AMS 2009b: 1 ff.).

Zudem wurde ein Beratungsleitfaden für die BeraterInnen entwickelt, der die Themen »Anliegen und Rahmenbedingungen«, »Berufliche Qualifikation und Erfahrungen«, »Mobilität«, »Finanzlage« und »Vereinbarungen« umfasste (AMS 2010a).

2012 wurde im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes »Wiedereinstieg unterstützen« zum zweiten Mal der WE-RGS-Check bundesweit durchgeführt. Schwerpunkt dieser Überprüfung war die Sicherstellung der Wiedereinstiegs-Beratungskompetenz und Standards in den Bereichen Information und interne Kommunikation. Die Ergebnisse zeigten – laut Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« – ein sehr positives Bild: »Die vereinbarten Standards wurden in allen Bundesländern und in allen Bereichen gut umgesetzt« (FRA-Newsletter 13/ Dezember 2012: 1).

2012 wurde auch erstmals gemeinsam mit der Abteilung »Service für Arbeitsuchende« (SfA) eine gesamtösterreichische Tagung für WE-ExpertInnen veranstaltet. Dabei standen der aktive Austausch und die Erfahrung der WE-SpezialistInnen im Vordergrund (FRA-Newsletter 13/ Dezember 2012: 1). Bei der zweiten gesamtösterreichischen Tagung 2014 lag der Schwerpunkt auf Erfahrungsaustausch und Vernetzung (FRA-Newsletter 16/ Juni 2014: 1). Zwei Jahre später am 21. Juni 2016 fand bereits die dritte gesamtösterreichische Tagung statt. Inhaltlicher Schwerpunkt der Tagung war nun das Thema »Wiedereinstiegsberatung im Kontext von Asyl und Flucht«. Das AMS reagierte damit unmittelbar auf die damals aktuelle Situation und versuchte sich den daraus abgeleiteten neuen Herausforderungen in der Beratung von WiedereinsteigerInnen zu stellen (FRA-Newsletter 20/ Juni 2016: 1) (zum Thema »Migration bzw. Mehrfachdiskriminierung« siehe auch: Kapitel 6.3).

Zur Stärkung und Weiterentwicklung der WE-Strategie im AMS wurde im Oktober 2018 eine österreichweite Online-Befragung der WE-BeraterInnen und Wiedereinstiegs-Themenverantwortlichen der RGS durchgeführt. Im Newsletter der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« wurde zusammenfassend festgestellt, dass eigene Schalter für die WE-Beratung sehr wichtig sind und dass es klare Vereinbarungen mit den Führungskräften und Ressourcen für die Aufgabe braucht (FRA-Newsletter 24/ Juni 2018: 2).

### 3.5 Existenzsichernde Arbeitsplätze und frühzeitiger Wiedereinstieg

Im »Längerfristigen Plan des AMS« von 2003 war, wie bereits erwähnt, die Gewährung der ökonomischen Unabhängigkeit der Frauen durch ihre Integration in »existenzsichernde Arbeitsplätze« als Gleichstellungsziel definiert worden. Dies drückte sich vor allem in einer – wenn möglich – vorrangigen Vermittlung von Frauen auf Vollzeitarbeitsplätze bzw. Teilzeitarbeitsplätze mit hoher Stundenanzahl aus. Um AMS-BeraterInnen oder auch TrainerInnen eine Unterstützung bzw. Argumentationshilfe hierfür zu bieten, ließ die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« 2011 vom WIFO eine Studie zu den Auswirkungen von Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrechungen auf das Lebens Einkommen von Frauen erstellt (siehe: Mayrhuber et al. 2010). Die Studie bestätigte, dass Erwerbsunterbrechung und längere Teilzeitbeschäftigung das Erwerbs- und Pensionseinkommen sehr stark vermindern. Auf Basis der Studie wurden ein Folder für BeraterInnen des AMS sowie ein Produktblatt für TrainerInnen und BeraterInnen der Beratungs- und Betreuungseinrichtungen ausgearbeitet. Damit können BeraterInnen und TrainerInnen gezielt auf die Problematik aufmerksam machen und Frauen besser bei der Aufnahme von existenzsichernden Beschäftigungen unterstützen (FRA-Newsletter 10 / Juni 2011: 4).

2017 wurde der Folder »Vollzeit, Teilzeitarbeit, Karenz – Auswirkungen auf Einkommen und Pension« auf Basis der aktualisierten WIFO-Studie (siehe: Mayrhuber et al. 2017), die nun differenziertere Erwerbsverlaufsmodelle von Frauen enthielt, überarbeitet. Der Folder zeigt sehr gut, dass sich bereits geringfügige Stundenerhöhungen positiv auf die Absicherung im Alter auswirken (FRA-Newsletter 23 / Dezember 2017: 2).

#### Vollzeit, Teilzeit, Karenz

#### Arbeitszeit und ihre Auswirkungen

**Sie stehen kurz vor der Entscheidung, wann Sie nach Ihrer Karenzzeit wieder ins Erwerbsleben einsteigen?**

<p><b>Stiegen Sie frühzeitig wieder ins Erwerbsleben ein.</b></p>	<p><b>Teilen Sie nach Möglichkeit die Karenzzeit und Kinderbetreuung mit Ihrem Partner oder Ihrer Partnerin.</b></p>	<p><b>Organisieren Sie frühzeitig eine Kinderbetreuung.</b></p>	<p><b>Arbeiten Sie nach der Karenz eine möglichst hohe Stundenanzahl pro Woche.</b></p>
---	--	---	---

**Haben Sie die ersten Jahre der Kinderbetreuung übernommen?**

<p><b>Sprechen Sie mit Ihrem Partner und Ihrer Partnerin ein Pensionssparplan. Ein Teil des Einkommens kann für Ihre Pensionberechnung mit angerechnet werden.</b></p>	<p><b>Lässt es Ihre berufliche Situation zu, arbeiten Sie eine möglichst hohe Stundenzahl pro Woche oder Vollzeit.</b></p>
--	--

**Sie arbeiten schon längere Zeit Teilzeit und möchten die Arbeitszeit verändern?**

#### AMS Angebote

**Die Höhe des Lebens Einkommens ist auch abhängig von Ihrem Beruf und der Branche.** Das AMS unterstützt Sie bei Ihrer Berufswahl und bei Fragen zu Aus- und Weiterbildung.

**Für Ihren beruflichen Wiedereinstieg bieten wir Ihnen ein persönliches Beratungsgespräch an.** Kommen Sie so früh wie möglich!

**Kommen Sie in Ihre zuständige AMS-Geschäftsstelle und sprechen Sie mit den Beraterinnen und Beratern.**  
[www.ams.at/frauen](http://www.ams.at/frauen)



# Vollzeit Teilzeit Karenz

Auswirkungen auf Einkommen und Pension



Quelle: AMS

Wie im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung und Karenz auf das Lebenseinkommen thematisiert, spielt in der Arbeitsmarktpolitik für Frauen auch die Frage der Dauer der Berufsunterbrechung eine immer größere Rolle. Da mit zunehmender Dauer der Berufsunterbrechung auch die Probleme beim Wiedereinstieg immer größer werden, versucht das AMS die betroffenen Frauen seit einigen Jahren gezielt zu einem frühzeitigen Wiedereinstieg zu motivieren bzw. dabei zu unterstützen. Gabi Dallinger-König erinnert sich, wie sich das Bewusstsein dafür im AMS langsam entwickelt hat: *»Und dann ist das Thema mit dieser grassierenden Teilzeit bei den Frauen gekommen. Und dann ist das Thema gekommen mit den Einkommen, Einkommens-Gap, mit diesen Pensionsgeschichten, Einkommensnachteilen. Da haben wir auch Studien und Unterlagen dazu. So hat sich dieses Thema entwickelt, dass dieses Daheimbleiben und die lange Karenz, dass das eigentlich der Killer oder der Armutsfaktor schlechthin bei den Frauen ist. Und um das herum ist dann auch so diese Idee gereift, die Frauen frühzeitig anzusprechen.«* [Gabi Dallinger-König]

Damit entstand die Idee, Frauen bereits während der Karenz über die Gebietskrankenkassen anzusprechen und über Fragen des Wiedereinstiegs zu informieren. Nach anfänglichen Schwierigkeiten – die Gebietskrankenkasse sah zunächst Datenschutzprobleme – wurde diese Idee 2013 schließlich umgesetzt.

Im Newsletter der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« vom Juli 2013 war daher zu lesen: »Zur Vorbereitung auf einen erfolgreichen Neustart ins Berufsleben wurde eine Kooperation mit der Gebietskrankenkasse (GKK) vereinbart. Personen in Karenz werden über das Wiedereinstiegsprogramm informiert: KindergeldbezieherInnen, welche die lange Variante 30 + 6 in Anspruch nehmen, erhalten ein halbes Jahr vor Karenzende einen Brief der Gebietskrankenkasse. Diesem Schreiben wird ab September ein Informationsschreiben des AMS beigelegt. Nach Beobachtung der Auswirkungen dieser Vorgangsweise ist eine schrittweise Ausweitung auch auf andere KindergeldbezieherInnen geplant« (FRA-Newsletter 14 / Juli 2013: 1).

Um möglichst frühzeitig einen erfolgreichen AMS-Beratungsprozess zu starten und den Kontakt zu optimieren, wurde die Wiedereinstiegs-Strategie 2014 auf schwangere Kundinnen ausgedehnt. Diese werden auf das spezielle Wiedereinstiegsangebot aufmerksam gemacht. Auf Wunsch können Kundinnen des AMS ein WE-Beratungsgespräch bei WE-ExpertInnen in der RGS führen und auch bis zum Wochengeldbezug betreut werden. Zur Unterstützung der BeraterInnen gibt es eine Übersicht mit allen WE-Angeboten und eine Neuzusammenstellung der Wiedereinstiegsmappe für Kundinnen (FRA-Newsletter 17 / Dezember 2014: 2).

Diese neue Ausrichtung fand auch im »Längerfristigen Plan des AMS« aus dem Jahr 2016 seinen Niederschlag, indem nun im Rahmen des Kapitels »Förderung der Chancengleichheit« als Ziele der Gleichstellungsorientierung neben der seit 2003 verankerten Stärkung der ökonomischen Unabhängigkeit der Frauen durch existenzsichernde Arbeitsplätze erstmals auch die »Förderung des *frühzeitigen* Wiedereinstiegs nach Elternkarenz« festgeschrieben wurde (AMS 2016: 35, Hervorhebung durch die Autorin).

Auch wenn in Österreich die Problematik der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung bzw. des beruflichen Wiedereinstiegs nach einer kinderbedingten Berufsun-

terbrechung nach wie vor mehrheitlich Frauen betrifft, so ging das AMS in den letzten Jahren dazu über, neben Frauen auch Männer anzusprechen bzw. zu informieren. So richtet sich die 2013 neu aufgelegte WE-Broschüre »So gelingt Ihr beruflicher Wiedereinstieg« – eine Weiterentwicklung der Broschüre »Perspektive Beruf«, ein Arbeits- und Serviceheft für arbeitslose Frauen nach der Karenz (siehe: AMS 2009) – an Mütter und Väter. Die Broschüre gibt Anregungen zur weiteren Lebensplanung und macht auf die Folgen von Berufsunterbrechungen und Teilzeitarbeit für den Pensionsanspruch bzw. das Lebenseinkommen aufmerksam. Es werden aber auch Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung aufgezeigt, etwa die Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung auf beide Eltern. Die Broschüre liefert zahlreiche Informationen zu Kinderbetreuungseinrichtungen und den dazugehörigen Fördermöglichkeiten. Einen wichtigen Punkt stellt das Bewusstmachen eigener – auch während der Familienphase erworbener – Qualifikationen dar. Zudem werden mögliche und notwendige Aus- und Weiterbildungen aufgezeigt, ein Serviceteil enthält alle wichtigen Adressen bezüglich Beratungsstellen. Die Broschüre ist auch mit Arbeitsmaterialien im Internet verknüpft, die konkrete Hilfestellung leisten und praktische Tipps enthalten (siehe: AMS 2013).

### So gelingt Ihr beruflicher Wiedereinstieg



Quelle: AMS

Spezifische Kursangebote und Förderungen wie etwa »Wiedereinstieg mit Zukunft« stehen dennoch nach wie vor nur Frauen offen, da – wie es Gabi Dallinger-König formuliert – Männer nicht mit den gleichen strukturellen Wiedereinstiegsproblemen wie Frauen zu kämpfen haben: *»Aber definitiv in den Wiedereinstiegs-Kursen waren grundsätzlich nur Frauen. Wir haben die Definition, an der auch Förderungen hängen, ausschließlich für Frauen gemacht, weil dieses Problem des Wiedereinstiegs wirklich nur Frauen haben. Das Problem des Wiedereinstiegs haben Männer gar nicht. Die haben immer irgendeine Frau, eine Mutter, eine Schwiegermutter, eine Tante oder wen auch immer, der ihnen das Thema mit der Vereinbarkeit abnimmt und sie unterstützt. Daher kehren Männer auch Großteils wieder Vollzeit zurück.«* [Gabi Dallinger-König]

Auch andere InterviewpartnerInnen vertreten die Ansicht, dass Männer und insbesondere Väter ihren Anteil an der Versorgungsarbeit übernehmen müssen, damit Frauen gleichberechtigt am Arbeitsmarkt teilhaben können. Daher ist eine Einbeziehung von Vätern in die Fragen von Elternkarenz bzw. Berufsunterbrechungen und Wiedereinstieg oder auch eine gemeinsame Beratung von beiden Elternteilen wünschenswert. Wiedereinstiegsprobleme treten in der Praxis – wie auch von Gabi Dallinger-König ausgeführt – für Väter aber kaum auf, da ihre kinderbedingten Erwerbsunterbrechungen – wenn sie überhaupt Elternkarenz in Anspruch nehmen – meist nur ein paar Monate dauern, der Wiedereinstieg durchwegs in Vollzeit erfolgt und es im Verhältnis zu Frauen kaum zu Karrierehemmnissen oder Einkommenseinbußen kommt (siehe auch: Riesenfelder / Danzer 2015).

## 4 Maßnahmen zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation

### 4.1 Nicht-traditionelle Berufswahl als Maßnahmenfeld in den 1990er- und 2000er-Jahren

Ähnlich wie die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen war auch die Frage der traditionellen Berufswahl von Mädchen von Anbeginn ein Thema der Arbeitsmarktpolitik für Frauen. Bereits der 1969 installierte »Ausschuss IV für arbeitsmarktpolitische Frauenangelegenheiten« sollte, wie erwähnt, vor allem Impulse für die Berufswahl von jungen Frauen geben (Rowhani 1995: 305). In der »Richtlinie für die Arbeit der Kontaktpersonen« aus dem Jahr 1981 war festgelegt worden, dass diese Betriebe für die »Einstellung von weiblichen Lehrlingen auch in traditionell von Männern besetzten Berufen« gewinnen sollten (Bundesministerium für soziale Verwaltung 1981: 3). Das erste »Arbeitsmarktpolitische Programm für Frauen« der AMV aus dem Jahr 1985 enthielt ebenfalls »Maßnahmen zur Überwindung des geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarktes« und die Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik für Frauen der Regierungsklausur aus dem Jahr 1986 zielten u. a. auf »die Schaffung von Vorbereitungskursen im Hinblick auf eine geschlechtsneutrale Berufswahl von Mädchen« ab. Das »Minimalprogramm zur Aktion AMV für Frauen« 1989 setzte auf Maßnahmen zur Unterstützung von Mädchen, wie etwa die intensive Beratung und Betreuung von Mädchen zum Zweck der fundierten Berufswahl, offensives Anbieten der Lehrstellenförderung für Mädchen in Berufen mit geringem Frauenanteil sowie Berufsorientierungs- und Berufsvorbereitungskurse in nicht-traditionellen Berufen (siehe: Kapitel 1.2).

Die ersten »Zielvorgaben des Bundesministers für Arbeit und Soziales« für das AMS aus dem Jahr 1995 hielten im Abschnitt »Der Jugend eine Zukunft« fest: »Das erfolgreiche Instrumentarium der Arbeitsmarktpolitik mit Berufsinformationszentren, differenzierter Beratung und Erschließung neuer Berufsfelder und Ausbildungsformen gerade auch für Mädchen und junge Frauen ist auszubauen« (BMAS 1995: 5).

Auch im neuen AMS spielte die Frage der nicht-traditionellen Ausbildungs- und Berufswahl zunächst eine wichtige Rolle. Bereits 1996 bezog sich auch eines der zwei Frauenziele darauf, den »(...) Anteil der Lehrstellen für Mädchen außerhalb der fünf traditionellen Frauenberufsgruppen [zu] erhöhen« (siehe Tabelle im Anhang: Frauenspezifische Jahres-

ziele des AMS, 1996–2018). Laut dem Geschäftsbericht des AMS aus dem Jahr 1996 konnten die Ziele zwar erreicht werden, gleichzeitig wurde festgehalten: »Um der vorhandenen Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken – beispielsweise durch eine Erhöhung des Lehrstellenangebotes für Mädchen außerhalb der traditionellen Frauenberufe – sind aber zusätzliche Anstrengungen notwendig. Dabei setzt das Arbeitsmarktservice verstärkt auf die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit der Wirtschaft« (AMS-Geschäftsbericht 1996: 8).

Im »Längerfristigen Plan des AMS« aus dem Jahr 1997 hieß es im Kapitel »Strategien, die auf die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes und auf die Bedürfnisse der Kunden und Kundinnen abzielen« im Hinblick auf die »Unterstützung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen«: »Ausgehend vom gesetzlichen Auftrag und der bestehenden Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt wird das AMS Maßnahmen setzen, um einen Beitrag zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segmentierungen des Arbeitsmarktes zu leisten. Frauen werden in allen Maßnahmen entsprechend beteiligt, darüber hinaus ist es aber auch notwendig, spezifische Maßnahmen zur Frauenförderung zu verankern (z. B. Ausweitung der Berufspalette)« (AMS 1997: 9). Im Geschäftsbericht des AMS des Jahres 1998, der im Kapitel »Förderung« erstmals auch einen Abschnitt »Förderung der Chancengleichheit« enthielt, formuliert das AMS seinen möglichen Beitrag zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation etwas eingeschränkter: »Maßnahmen zum Abbau der horizontalen Segregation (Umkehr des Trends zur Über-/Unterrepräsentation in traditionellen / nichttraditionellen Berufen) sowie Maßnahmen zur Beseitigung der vertikalen Segregation (innerbetriebliche Laufbahnverbesserung) werden im AMS nur in Verbindung mit beruflicher Eingliederung und vorangehender Qualifizierung realisiert« (AMS-Geschäftsbericht 1998: 18).

In einer internen Information des AMS wurde festgehalten, dass, obwohl das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm die Bedeutung einer spezifischen Unterstützung der Berufsorientierung von Mädchen in Hinblick auf die späteren Erwerbschancen von Frauen betonte, entsprechende Angebote auf Einzelaktionen beschränkt blieben bzw. regional unterschiedlich dort konzentriert waren, wo arbeitsmarktpolitische Mädchenberatungsstellen etabliert werden konnten. Entsprechend wenig wurde auch das Förderungsprogramm für weibliche Lehrlinge in nicht-traditionellen Berufen genutzt. Insgesamt waren bis 1997 sechs Beratungsstellen für Mädchen im Prozess der Berufswahl durch das AMS gefördert worden. Zusätzlich wurden sieben Berufsorientierungs- und Berufsvorbereitungskurse für arbeitslose / lehrstellensuchende Mädchen, davon vier Jahreskurse mit unterschiedlichen Schwerpunkten (Berufsvorbereitung auf handwerklich-technische Berufe, allgemeine Berufsorientierung, ausländische Mädchen) gefördert. Pro Jahr nahmen daran zwischen 150 und 200 Mädchen teil (AMS 1997a: 4 f.). Die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« war daher der Auffassung, dass sowohl der gesetzliche Auftrag des AMSG als auch EU-Richtlinie neue und vermehrte Anstrengungen erforderlich machten.

Auf Grundlage einer jugendpolitischen Initiative des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales entwickelte die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« 1997 daher »MIM – Mädchen im Mittelpunkt«, ein Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Mädchen bei der Berufswahl und in der Ausbildung. In einer internen Information wurde festgehalten, dass für eine gezielte Unterstützung der Mädchen im Prozess der Berufswahl es »insbesondere notwendig ist, das allgemeine Angebot an Information / Beratung / Orientierung für Jugendliche um spezifisch für Mädchen entwickelte methodische Ansätze bzw. geeignete Mädchenspezifische Angebote anzureichern, um hier Veränderungen im Sinne der Chancengleichheit zu erreichen« (AMS 1997a: 2). Ziele von »MIM – Mädchen im Mittelpunkt« waren: 1) die Schaffung bzw. Verbreiterung der Angebote zur Berufswahlberatung, die den spezifischen Fragestellungen und Bewältigungsstrategien von Mädchen im Prozess der Berufsorientierung gerecht werden; 2) die Förderung der Auseinandersetzung über Formen und Auswirkungen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung in Hinblick auf den Abbau von Barrieren, die die Gestaltungsfreiräume der Mädchen beeinträchtigen und 3) der Ausbau einer betrieblichen Beratung in Hinblick auf die Schaffung von Rahmenbedingungen, die die Ausbildung von Mädchen in handwerklich-technischen Berufen fördern (siehe: AMS 1997a: 5 f.). Die zahlreichen Maßnahmenvorschläge bezogen sich auf die Bereiche Information und Beratung, praktische Berufsorientierung / Berufswahlunterstützung sowie begleitende Informationsarbeit (AMS 1997a: 6 f.). »MIM – Mädchen im Mittelpunkt« stellte zudem eine Grundlage für ein Seminarangebot für AMS-BeraterInnen dar, in dem es einerseits um die Analyse und Veränderung von Beratungssituationen und die Entwicklung von Projektideen zur Unterstützung von Mädchen im Ausbildungs- und Berufswahlprozess ging (siehe: AMS 1997b).

Die »Zielvorgaben der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales« aus dem Jahr 1998 verstärken die Vorgabe aus dem Jahr 1995 und betonen, dass bei der Zielerreichung der Arbeitsmarktpolitik der Bundesregierung auch qualitative strukturelle Anforderungen Berücksichtigung finden und es in diesem Zusammenhang u. a. für Mädchen »Angebote zur Verbreiterung des Berufswahlspektrums« geben sollte (BMAGS 1998: 12).

Im »Längerfristigen Plan des AMS« aus dem Jahr 1999 war zwar die Rede vom »Abbau der geschlechtsspezifischen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt als Aufgabe des AMS«, erwähnte Maßnahmen bezogen sich aber nur mehr auf die Unterstützung von »Frauen beim (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt« (AMS 1999: 8).

2007 publizierte die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« erstmal die AMS-Broschüre: »Mädchen können mehr!« Die Broschüre richtet sich an Mädchen und junge Frauen in den Berufswahlentscheidungsphasen ab ca. 13 Jahren und ab ca. 17 Jahren. Ziel der Broschüre ist es, Mädchen und jungen Frauen neue Wege bei der Berufswahl zu eröffnen und ihnen bessere Chancen in zukunftsorientierten Berufen aufzuzeigen. Davor hatte es eine gemeinsame von BMUKK, dem BMASGK und dem AMS publizierte Broschüre für Mädchen zum Thema »Ausbildungs- und Berufswahl« gegeben.

## Mädchen können mehr!



Mädchen können mehr!

**Schritt für Schritt**  
Tipps für eine gelungene Berufswahl



Quelle: AMS

Stand zu Beginn die traditionelle Berufswahl von Mädchen im Zentrum der Arbeitsmarktpolitik für Frauen, so sollte es später zu einer Ausweitung des Themas auf die Frage der geschlechtsspezifischen Segregation kommen. Die »Zielvorgaben des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit«, Martin Bartenstein, aus dem Jahr 2001 stellten im Zusammenhang mit den Zielsetzungen der Planungsperiode 2000–2006 des Europäischen Sozialfonds noch etwas zaghaft fest, dass es u. a. um eine »(...) dauerhafte Integration der Maßnahmenteilnehmerinnen in nicht-traditionellen, neuen, zukunftsträchtigen Berufsfeldern sowie Verbesserung der Einkommens- und Karrieresituation von Frauen« geht (BMWA 2001: 7).

Der »Längerfristige Plan des AMS« aus dem Jahr 2003 – sowie alle nachfolgenden Pläne des AMS – machte dann aber den entscheidenden qualitativen Schritt, indem, wie bereits erwähnt, im Rahmen der Definition von »Gleichstellung« bzw. der Gleichstellungsziele für das AMS u. a. festgehalten wurde, dass Frauen und Männer »den gleichen Zugang zu allen Berufen [haben] und sich gleichermaßen auf alle hierarchischen Ebenen der Arbeitswelt verteilen« sollten (AMS 2003: 21). Als Indikatoren zur Gleichstellungsüberprüfung werden seither neben Erwerbs-, Arbeitslosen- und Beschäftigungsquoten auch geschlechtsspezifische Segregation und Einkommensdifferenziale herangezogen (AMS 2003: 21). Gleichstellung zwischen Frauen

und Männern auf dem Arbeitsmarkt sollte u. a. durch folgende generelle Strategie erreicht werden: »Gleicher Zugang zu allen Berufen und Positionen/ Verringerung der Einkommensunterschiede: Der geschlechtsspezifisch segregierte Arbeitsmarkt setzt die Diskriminierung fort. Daher ist die Teilhabe von Frauen an einem breiten, zukunftsorientierten Berufsspektrum zu fördern« (AMS 2003: 21 f.) Als Maßnahmen wurden u. a. angeführt: Unterstützung von Frauen und Mädchen bei der Berufswahl; Unterstützung beim Zugang zu existenzsichernden Arbeitsplätzen; Förderung des Zuganges zu betrieblicher Weiterbildung und beruflicher Höherqualifizierung (AMS 2003: 22).

## 4.2 »Frauen in Handwerk und Technik« als Teil des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes ab 2006

Obwohl es bis 2006 auch verschiedene Maßnahmen zur Berufswahl von Mädchen bzw. zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes gab, sollte es ab Mitte der 2000er-Jahre zu einer qualitativen Neuerung in diesem arbeitsmarktpolitischen Handlungsfeld kommen und das Programm »Frauen in Handwerk und Technik« (FiT) als Teil des so genannten »Arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes 2006–2008« entwickelt werden. Hilde Stockhammer erinnert sich daran: *»Es hat auch dieses Thema ›Segregation überwinden gegeben, wo wir gesagt haben, man soll Frauen in technischen Berufen qualifizieren. Es hat dafür verschiedenste Maßnahmen gegeben, aber nicht so gebündelt. Also im FiT-Programm ist es halt dann neu aufgesetzt worden. Davor hat es auch schon Bemühungen gegeben, Frauen in technischen Berufen zu qualifizieren. Das war ja Teil des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes beziehungsweise bereits des Minimalprogrammes 1989. Da ist das alles schon drinnen gestanden: Berufswahl, Wiedereinstieg, Frauen in technische Berufe bringen.«* [Hilde Stockhammer]

Wesentlich für die Entwicklung des FiT-Programmes waren auch hier Diskussionen in der »Bundesarbeitsgruppe Arbeitsmarktpolitik für Frauen/ Gender Mainstreaming«, denn auch im AMS selbst waren Maßnahmen zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation mitunter schwierig umzusetzen. Wichtig in diesem Zusammenhang sollten – wie Hilde Stockhammer berichtet – auch die Erfahrung der und die Zusammenarbeit mit den arbeitsmarktpolitischen Fraueneinrichtungen – allen voran den »Zentren für Ausbildungsmanagement« – sein. Vor allem die Begleitung der Frauen während der FiT-Programmlaufzeit wurde von der Erfahrung der Projekte der Fraueneinrichtungen abgeleitet bzw. übernommen: *»Und aus dem heraus ist dieses mehrteilige Programm entstanden, wie gesagt, mit den Erfahrungen der Fraueneinrichtungen. Also das war immer wichtig bei dieser Weiterentwicklung. Wir sind mit den Frauenträgern, also zum Beispiel den ZAM in der Steiermark, zusammengesessen und haben uns das genau angeschaut. Die haben diese durchgehende Begleitung der Frauen schon gehabt, das war eigentlich das ZAM-Modell, das klassische, das die damals von Anfang an gemacht haben. Das ist eigentlich das Um und Auf.«* [Hilde Stockhammer]

Laut den »Zielvorgaben des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit« aus dem Jahr 2006 war nun die Überwindung der Segregation auch durch Höherqualifizierung von Frauen anzustreben: »Bei den Qualifizierungen ist bis zur Erreichung des gleichen Qualifikationsniveaus zwischen Männern und Frauen vor allem auf die Höherqualifizierung und den Erwerb zertifizierter Ausbildungen hinzuwirken, um somit nachhaltig zur Überwindung der Segregation beizutragen. Junge Mädchen und Frauen sollen verstärkt zur Ergreifung von Berufen in nicht-traditionellen Frauenberufen motiviert und über die verbesserten Berufsaussichten in technischen Berufen informiert werden« (Stichwort: Frauen in die Technik)« (BMWA 2006: 9).

Auch im »Längerfristigen Plan des AMS« aus dem Jahr 2006, der drei Monate vor den »Zielvorgaben des Bundesministers« erstellt worden war, hieß es in den »Strategischen Handlungsoptionen für das AMS«: »Das Arbeitsmarktservice wird speziell im Bereich der beruflichen Erstausbildung und der Qualifizierungsmaßnahmen der Segregation auf dem Arbeitsmarkt entgegenwirken und auf die Gleichstellung der Frauen hinsichtlich Berufs- und Einkommenschancen achten« (AMS 2006: 9). Im Kapitel »Förderung der Chancengleichheit« wurde unter dem Titel »Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm 2006–2008« – in Ergänzung zur Zielsteuerung des AMS und als Beitrag zur Überwindung der Segregation – die Implementierung eines Schwerpunkt »Frauen in Handwerk und Technik« angeführt. Die Begründung des AMS enthielt damals auch eine Kritik am Anstieg der niedrig qualifizierten Teilzeitarbeitsplätze für Frauen: »Das AMS reagiert damit auf die Entwicklung des Frauenarbeitsmarktes, der Frauen zwar Beschäftigungschancen, aber auf niedrig qualifiziertem Niveau und in allen Formen von Teilzeitarbeit bietet. Mit dem Programm will das AMS einen qualitativen Schritt zur Erreichung der Gleichstellungsziele setzen und im Rahmen eines Maßnahmenbündels für Frauen bis 2008 zahlreiche Schwerpunkte umsetzen (Berufsorientierung, technisch-handwerkliche Rampen, Ausbildung im handwerklich-technischen Bereich und in nicht-traditionellen (Lehr-) Berufen)« (AMS 2006: 24).

Das mehrjährige Qualifizierungsprogramm »Frauen in Handwerk und Technik« wurde bereits im Jahr 2006 vom AMS gestartet und seither mehrfach – derzeit bis 2020 – verlängert. Es bietet Mädchen und Frauen, die beim AMS vorgemerkt sind, die Möglichkeit, eine Qualifizierung in technischen oder handwerklichen Berufen zu machen bzw. nachzuholen. Zudem sollen Betriebe ermutigt werden, Frauen in nicht-traditionellen Bereichen auszubilden und einzustellen. Einzigartig am Programm ist auch, dass neben der Möglichkeit einer Lehrausbildung der Besuch von Fachschulen, HTLs oder Fachhochschulen vom AMS gefördert wird. Denn nur so kann – laut dem Geschäftsbericht des AMS aus dem Jahr 2006 – das Ziel, Frauen in hochwertige technisch-handwerkliche Ausbildungen zu bringen, erfolgreich umgesetzt werden (AMS-Geschäftsbericht 2006: 32).

Das Besondere am FiT-Programm war und ist, dass neben den verbindlichen Vereinbarungen mit den LandesgeschäftsführerInnen zur Programmumsetzung die Kosten – so wie bereits beim Schulungsangebot »Wiedereinstieg mit Zukunft« – vom Zentralkredit der BGS übernommen werden (FRA-Newsletter 1/2007: 2). Hilde Stockhammer erklärt, wie wichtig

konkrete Vereinbarungen und die Finanzierung aus dem Zentralkredit der BGS für die Umsetzung des FiT-Programmes waren und sind: »Das Neue im AMS war dann schon, dass wir begonnen haben, Vereinbarungen zu den von uns vorgeschlagenen Maßnahmen zu treffen. Also das FiT-Programm haben wir dann wirklich vereinbart, also zuerst mit dem Vorstand, der hat sein Okay gegeben, und dann mit den LandesgeschäftsführerInnen. Damit war klar, dass dieses Programm wirklich etabliert ist. Dann hat es meist auch Geld aus dem Zentralkredit dafür gegeben. Das ist halt auch ein Mittel, diese inhaltlichen Schwerpunkte, die wir haben wollten bzw. Qualitätskriterien für die Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Frauenmaßnahmen durchzusetzen.« [Hilde Stockhammer]

Durch die Finanzierung der Kosten aus dem Zentralkredit der BGS kann ein sanfter Druck auf die LGS ausgeübt werden, dieses Programm entsprechend den inhaltlichen und organisatorischen Vorgaben der BGS auch tatsächlich umzusetzen: »Also wir haben das Programm entwickelt und der Vorstand hat gesagt: ›Liebe Länder, wenn ihr das so macht, Frauen in technischen Berufen entsprechend zu qualifizieren, bekommt ihr dafür aus dem Zentralkredit extra Geld.« [Hilde Stockhammer]

Ziel des FiT-Programmes ist die Teilnahme von beim AMS vorgemerkten Frauen – unabhängig von Qualifikationsniveau und Alter – an nicht-traditionellen Ausbildungen und ein Ausbildungsabschluss zumindest auf dem Niveau einer Lehre. Um dieses Ziel zu erreichen, beinhaltet das Programm neben begleitenden Beratungs- und Informationsangeboten auch vorbereitende Maßnahmen zur Potenzialerschließung und setzt sich aus den folgenden Maßnahmen zusammen:

- a) Unterstützende Maßnahmen: Diese umfassen ein durchgehendes Beratungsangebot (Kinderbetreuung, Beratung, Coaching, Begleitung während der nicht-traditionellen Ausbildung) durch arbeitsmarktpolitische Fraueneinrichtungen bzw. Träger mit frauenspezifischer Kernkompetenz. Die Erschließung von Praktikumsplätzen in Betrieben und Infoarbeit (in Betrieben und für Frauen) sind ebenfalls Aufgaben der Träger bzw. Partnerinstitutionen. Dabei erleichtert die »Kooperation mit regional bereits bekannten und anerkannten Fraueneinrichtungen die Potenzialerschließung« (AMS 2010b: 7).
- b) Vorbereitende Maßnahmen: Bei den »Informationstagen« sollen Frauen an das Berufsfeld »Handwerk und Technik« herangeführt werden (z.B.: durch »Technik-Rallye« oder »Fähigkeiten-Check«), über mögliche Ausbildungen und finanzielle Leistungen informiert und für nicht-traditionelle Ausbildungen motiviert werden.

In der Orientierungsmaßnahme »Perspektivenerweiterung« sollen Mädchen und Frauen Berufsbilder mit spezieller Orientierung im nicht-traditionellen Bereich kennen lernen, mit Praxisfrauen als Rollenvorbilder in Kontakt treten, sich mit Recherchen zum Arbeitsmarkt und zu Einkommensfragen konfrontieren etc. Die Dauer der Perspektivenerweiterung beträgt maximal zwölf Wochen. Das Ziel ist ein »Karriereplan«, der die Existenzsicherung und Stabilisierung sowie die Verbesserung der Laufbahn und im Speziellen die Teilnahme an einer nicht-traditionellen Ausbildung zum Ziel hat.

Besonders wichtig im Rahmen der vorbereitenden Maßnahmen sind die »technisch-handwerkliche Rampe« bzw. die vorbereitende Qualifizierung. Hier werden Basisqualifikationen in EDV, Mathematik und Physik sowie technisch-handwerkliche Grundkompetenzen etc. angeboten, um einen Einstieg in eine technische Ausbildung zu erleichtern. Bei einem Praktikum (2–4 Wochen) in einem (Ausbildungs-)Betrieb im angestrebten nicht-traditionellen Berufsfeld kann zudem das Interesse überprüft werden. Die Dauer der vorbereitenden Qualifizierung beträgt maximal 16 Wochen, das Ziel ist die Teilnahme an einer Ausbildung im handwerklich-technischen Bereich bzw. die Verbesserung der beruflichen Grundkompetenzen und damit der Einkommenschancen. Die »technisch-handwerkliche Rampe« ist neben der kontinuierlichen Begleitung der Teilnehmerinnen ein wesentliches Element des neuen Programmes und ausschlaggebend für den Erfolg von FiT: *»Wir haben uns angeschaut, warum diese Maßnahmen im Bereich der nicht-traditionellen Berufe oft nicht funktionieren beziehungsweise warum es keine Entwicklungen in Richtung einer höheren Beteiligung gibt. Dann haben wir gesehen, dass es ein Mehr an Begleitung braucht. Das war so eine Sache, die wir eigentlich von den Frauenträgern gelernt haben. Weil die Frauenträger, die Frauenkurse gemacht haben im Bereich nicht-traditionelle Berufe, haben eben diese Begleitung sichergestellt. Aber auch Elemente, wie die Rampe im FiT-Programm, die Frauen halt langsam heranzuführen und gewisse Sachen nachholen bzw. anbieten, die in der Schule nicht gelernt wurden oder die die Frauen wieder vergessen hatten, kamen aus den Erfahrungen der arbeitsmarktpolitischen Frauenträger.«* [Hilde Stockhammer]

- c) Ausbildung in einem nicht-traditionellen Beruf: Die Ausbildung erfolgt im Rahmen einer betrieblichen Lehrausbildung oder Lehrausbildung in Ausbildungseinrichtungen, Facharbeiterinnenausbildung in Ausbildungszentren oder im Rahmen einer Implacementstiftung. Ebenfalls förderbar sind – wie bereits erwähnt – Ausbildungen im Rahmen einer Fachschule, die einen gleichwertigen Abschluss wie eine Lehre bietet, sowie im Rahmen einer technisch-naturwissenschaftlichen Fachhochschule (siehe: Stockhammer / Weinberger 2005).

Durch den modularen Aufbau soll zudem ein Wiedereinstieg in das FiT-Programm bei neuerlicher Arbeitslosigkeit ermöglicht werden (AMS 2010b: 7).

Das FiT-Programm leistet einen Beitrag zur Überwindung des geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarktes, indem es Frauen eine Ausbildung in nicht-traditionellen aber zukunfts-trächtigen Berufen mit guten Einkommenschancen ermöglicht. So haben etwa in der Steiermark auch Frauen mit einer Berufsausbildung die Möglichkeit, an einem FiT-Programm teilzunehmen, wie Christina Lind, stellvertretende Landesgeschäftsführerin des AMS Steiermark, berichtet: *»Es ist sogar möglich, wenn Frauen Berufsabschlüsse haben im traditionellen Bereich, sich aber für nicht-traditionelle Berufe interessieren. Im FiT-Bereich machen wir hier gewissermaßen eine Ausnahme und bieten diesen Frauen eine zusätzliche Qualifizierung an.«* [Christina Lind]

Im ersten Jahr, also 2006, hatten rund 4.500 Frauen im Rahmen des FiT-Programmes an vorbereitenden und Qualifizierungskursen teilgenommen. Über 700 der Programmteilnehmerinnen absolvierten eine Fachausbildung in einem handwerklich-technischen Beruf mit dem Ziel eines Lehrabschlusses (AMS-Geschäftsbericht 2006: 32). Im Vergleich zu anderen AMS-Maßnahmen war die Teilnehmerinnenzahl relativ gering, dafür handelt es sich laut dem Vorstandsvorsitzenden Herbert Buchinger aber um »ein Programm mit Avantgarde-Charakter und hoher Qualität!« (Herbert Buchinger, zitiert nach: FRA-Newsletter 1/2007: 2).

#### Das FiT-Programm »Frauen in Handwerk und Technik«, Teilnehmerinnen 2006–2018

Jahr	Perspektivenerweiterung	Vorbereitende Qualifizierung	Qualifizierung
2006		4.500	700
2007	2.600	1.100	450
2008	2.300	2.120	578
2009	3.478	1.890	1.095
2010	3.183	2.178	1.191
2011	3.508	2.300	1.110
2012	3.639	2.260	1.185
2013	3.827	2.243	1.227
2014	4.345	2.068	1.239
2015	3.781	2.398	1.093
2016	3.523	2.591	1.040
2017	3.981	2.534	1.233
2018	3.903	2.633	1.263

Quelle: AMS-Geschäftsberichte 2006–2018

In den kommenden Jahren sollten die Teilnehmerinnenzahlen jedoch steigen (siehe Tabelle: Das FiT-Programm »Frauen in Handwerk und Technik«, Teilnehmerinnen 2006–2018). Unterstützt wurde diese Entwicklung dadurch, dass 2009 »Schulungen in ausgewählten Bereichen: Metall, FiT und regionalspezifische Qualifizierungen in Nachfragebereichen« eines der »Arbeitsmarktpolitischen Jahresziele des AMS« wurde (siehe Tabelle im Anhang: Frauenspezifische Jahresziele des AMS, 1996–2018). Im selben Jahr hatten insgesamt rund 7.500 Frauen am FiT-Programm teilgenommen. Davon waren 3.478 Frauen in einer »Perspektivenerweiterung«, 1.890 Frauen in einer vorbereitenden Qualifizierung und 1.095 Frauen absolvierten eine nicht-traditionelle Ausbildung mit mindestens Lehrabschluss. Im Jahr 2009 wurden für dieses Programm 11,1 Millionen Euro ausbezahlt (AMS-Geschäftsbericht 2009: 37).

Kooperationen mit speziellen Einrichtungen für Mädchen und junge Frauen wie »Mafalda, Mädchenzentrum Klagenfurt«, »Amazone« und »Sprungbrett« hatten in den Bundesländern Steiermark, Kärnten, Vorarlberg und Wien zu einer merklich erhöhten Teilnahme von jungen Frauen am Programm geführt (AMS 2017a: 15).

Im Jahr 2007 war das FiT-Programm bereits in allen Bundesländern angelaufen. Die Qualitätsstandards zum Programm wurden durch parallel durchgeführte Workshops für FiT-Verantwortliche der Förderabteilungen aller Bundesländer unterstützt, die in enger Zusammenarbeit von der Abteilung »Arbeitsmarktförderung« und der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« gestaltet wurden (FRA-Newsletter 2 / 2007: 2).

Gabi Dallinger-König erinnert sich allerdings, dass es nicht ganz leicht war und teilweise immer noch nicht ist, das FiT-Programm umzusetzen: *»Der Start des Programmes war ganz schwierig und auch jetzt ist es nicht einfach. Aber nicht nur in Tirol, sondern es ist in ganz Österreich kein Selbstläuferprogramm. Also da haben es alle relativ schwer, weil es immer wieder infrage gestellt wird. Aber es ist wirklich ein sinnvolles Förderprogramm für Frauen.«* [Gabi Dallinger-König]

Mit der Zeit konnte sich das FiT-Programm, wenn auch auf unterschiedlichem Niveau, in allen Bundesländern gut etablieren. In manchen Bundesländern wurde das FiT-Programm besonders ambitioniert umgesetzt. Niederösterreich, die Steiermark und Wien bildeten entsprechend ihrer Größe prozentuell die meisten Frauen im FiT-Programm aus. Alle drei Bundesländer haben für die Durchführung des Programmes eigene Strukturen aufgebaut. Niederösterreich und Wien haben FiT-Zentren installiert, in denen Informationsveranstaltungen, Beratung und Clearing, Schnupperworkshops und Berufsorientierungskurse angeboten werden. Die FiT-Zentren bewährten sich bei der Rekrutierung von interessierten Frauen ebenso wie in der Begleitung der Frauen und in der Zusammenarbeit mit den Betrieben. Die Landesorganisation Steiermark hatte mit eigenen »Zentren für Ausbildungsmanagement« schon vor dem FiT-Programm innovative Akzente gesetzt und führte diese nun weiter (AMS 2017a: 11).

Christina Lind vertritt die Meinung, dass gerade in Zeiten der Hochkonjunktur eine gute Chance besteht, Frauen in nicht-traditionellen Branchen zu fördern und setzt daher in der Steiermark derzeit einen Schwerpunkt: *»Ich habe in der Steiermark das FiT-Jahr 2019 ausgerufen und gesagt: ›Heuer will ich dreihundert FiT-Fälle.‹ Niederösterreich ist für mich da Benchmark-gebend, die haben aber eigene FiT-Zentren, die wir nicht haben. Das heißt natürlich, dass etwas anderes wegfallen muss. Aber es ist derzeit die beste Intervention für Frauen. Man kommt nur in der Hochkonjunktur in die bestbezahlten Branchen, in denen Männer beschäftigt sind. Und daher werden wir das forcieren. Ich glaube auch, dass wir Erfolg haben werden.«* [Christina Lind]

Für Monika Peitsch, Frauenreferentin bzw. »Gleichstellungsbeauftragte Arbeitsmarkt« der LGS Wien, ist das FiT-Programm aber noch unter zwei weiteren Gesichtspunkten von Bedeutung. Einerseits, weil es ein Beispiel für die Innovationskraft und die Qualitätsentwicklung ist, die von der »Bundesarbeitsgruppe Arbeitsmarktpolitik für Frauen / Gender Mainstreaming«

ausgehen und andererseits, weil es ein Beispiel für das Zulassen von Vielfalt bzw. das Anpassen an die unterschiedlichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen in den Bundesländern ist: *»Ich sehe es nach wie vor so, dass die Arbeitsgruppe der Organisation immer wieder einen extremen Qualitätsschub gibt, nämlich wirklich vielfach. Es ergeben sich immer wieder neue Impulse und es werden innovative Themen in die Organisation gebracht. Für mich war damals das FiT-Programm ein Aha-Erlebnis, weil es ein wirklich völlig neues Angebot speziell für Frauen ist. Das Besondere war, dass es am Anfang die Eckpunkte und den Rahmen gab. Es war klar, wie die Struktur im Groben aussehen soll, trotzdem gab es wichtige Spielräume, die eine Art ›Experimentierfeld‹ in den Bundesländern ermöglichte, damit sich das Programm weiterentwickeln konnte. Das hat sich nicht nur bewährt, sondern hat über die Jahre in einem hohen Maß zur Qualitätssteigerung geführt, weil immer wieder ein Baustein dazugekommen ist und wir von den Erfahrungen aller Bundesländer – auch aufgrund ihrer Unterschiedlichkeiten – profitieren haben.«* [Monika Peitsch]

Da für die erfolgreiche Umsetzung des FiT-Programmes die Kooperation mit Betrieben ganz wesentlich war und ist, wurde zunächst ab Herbst 2007 in zwei Pilotprojekten ein neues Beratungsinstrument für Klein- und Mittelbetriebe erprobt, das Unternehmen bei der Personalentwicklung unterstützen und dabei verstärkt auf das Potenzial von Frauen verweisen sollte (FRA-Newsletter 2 / 2007: 1). Bis 2009 war die so genannte »FiT-Unternehmensberatung« dann in drei Bundesländern, nämlich Wien, Niederösterreich und der Steiermark erprobt und dort sehr positiv aufgenommen worden (FRA-Newsletter 6 / Juni 2009: 1). 2010 wurde diese um ein weiteres Jahr verlängert und auf die Landesgeschäftsstelle Burgenland ausgedehnt (FRA-Newsletter, 8 / Juli 2010: 1).

Ziel der FiT-Unternehmensberatung war es – laut AMS (2010b: 8) – Rahmenbedingungen zu schaffen, die zu mehr Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für Frauen in nicht-traditionellen Berufen führen. Damit konnte KMUs, die – im Sinne des FiT-Programmes – erwägten, Frauen in nicht-traditionellen Bereich zu beschäftigen, eine unterstützende Beratungsleistung angeboten werden. Zudem wurde zur Unterstützung des Service für Unternehmen für die Betriebsbesuche und für eine weitere Sensibilisierung von Betrieben für das FiT-Programm 2009 ein »FiT podcast« in Auftrag gegeben, der unter den »Erfolgsgeschichten« auf der AMS Homepage zu sehen und hören ist (FRA-Newsletter 6 / Juni 2009: 1).

Das FiT-Programm wurde 2009 erstmal evaluiert (siehe: Bergmann et al. 2009). Auffallend positiv war dabei die hohe Arbeitszufriedenheit von Frauen, die eine Qualifizierung abgeschlossen und einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz gefunden hatten. Zudem bedeutete der Lehrabschluss für Frauen, die großteils mit einem Pflichtschulabschluss ins Programm aufgenommen worden waren, eine berufliche Höherqualifizierung und Stabilisierung ihres Arbeitsverhältnisses. Verbesserungsbedarf ortete die Evaluierung in der Zuweisungspraxis und Informiertheit der AMS-BeraterInnen, in der Begleitung der Frauen während des Programmes und in der besseren Unterstützung der Teilnehmerinnen bei den Betriebskontakten und der Suche nach Praktikumsstellen (FRA-Newsletter 7 / Dezember 2009: 1).

Das FiT-Programm hat darauf mit spezieller Betriebsarbeit reagiert, die FiT-Unternehmensberatung 2012 in die FiT-Programmgrundlage integriert und in Form eines vermittlungsunterstützenden Beratungs- und Betreuungsangebotes für Frauen einerseits und Betriebe andererseits erweitert. Damit ist die Zusammenarbeit mit den Betrieben, wie sie auch in der Evaluierung vorgeschlagen worden war, weiter ausgebaut worden (AMS 2017a: 20).

Um die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen nach einer Qualifizierung im Rahmen des FiT-Programmes weiter zu verbessern, wurden 2012 in die Flexibilitätsberatung des AMS zwei neue Beratungsschwerpunkte integriert: Die FiT-Beratung und die Equal-Pay-Beratung. Ziel dieser kostenlosen Unternehmensberatung ist es, gemeinsam mit dem Betrieb Rahmenbedingungen zu schaffen, die zu mehr Ausbildungsmöglichkeiten sowie ausbildungsadäquaten Arbeitsplätzen für Frauen in handwerklich-technischen Berufen führen (FRA-Newsletter 13/Dezember 2012: 2).

Im Jahr 2013 sollte das FiT-Programm abermals evaluiert werden (siehe: Papouschek et al. 2014). Schwerpunkt der Evaluierung war die Nachhaltigkeit sowie Ausbildungsadäquatheit der Arbeitsplätze nach der Qualifizierung. Das FiT-Programm weist demnach auch im Vergleich zu anderen Programmen sehr gute Ergebnisse auf. So betrug der Arbeitsmarkterfolg nach Beendigung einer FiT-Ausbildung im Jahr 2012 ca. 49 Prozent. Im Vergleich dazu lag der Arbeitsmarkterfolg aller Qualifizierungsmaßnahmen bei ca. 35 Prozent. Wie schon in der ersten Evaluierung des Programmes zeigte sich, dass das FiT-Programm überwiegend von Frauen mit Pflichtschulabschluss in Anspruch genommen wird. Diese Absolventinnen waren mit der Ausbildung und dem durchgängigen Unterstützungsangebot sehr zufrieden, der erfolgreiche Lehrabschluss bedeutete neben der fachlichen Höherqualifizierung Selbstwertsteigerung und gestärktes Auftreten für die künftigen Herausforderungen im Berufsleben. Die Unternehmen betonten, dass sie durch das FiT-Programm erkannt haben, dass es für traditionelle männer-dominierte Bereiche gut ausgebildete und geeignete Frauen am Arbeitsmarkt gibt, mit denen sie gute Erfahrungen gemacht hatten (FRA-Newsletter 15/Dezember 2013: 1).

Im November 2014 wurde die FiT-Programmgrundlage für 2015 auf Basis der FiT-Evaluierung und der Ergebnisse von Kundinnen-Workshops adaptiert und vom Management bei der Tagung der LandesgeschäftsführerInnen beschlossen. Gleichzeitig wurde einer Verlängerung des Programmes bis 2020 zugestimmt (FRA-Newsletter 17/Dezember 2014: 2).

Um arbeitslose Frauen für eine FiT-Ausbildung zu interessieren, wurde bereits 2011 eine FiT-Broschüre erstellt, in der zehn erfolgreiche Beispiele vorgestellt werden. Dabei berichten die Frauen über ihre Ausbildungen, ihre Arbeit und ihre Erfahrungen. Ergänzt werden diese Ausführungen mit kurzen Interviews von Personen, die die Frauen während ihrer Ausbildung begleitet haben (FRA-Newsletter 11/Dezember 2011: 4).

## Das FiT-Programm »Frauen in Handwerk und Technik«

**Hinweise zum Erkennen von Technikinteresse**

- ▶ Beschäftigen Sie sich gerne mit Logikaufgaben wie z.B. Sudoku?
- ▶ Tüfteln und reparieren Sie gerne?
- ▶ Arbeiten Sie gerne genau?
- ▶ Verwenden Sie gerne technische Geräte?

In fast allen technischen Berufen sind logisches Denken, Lösungsorientierung sowie Feinmotorik besonders wichtig. Schauen Sie sich technische Berufe mal genauer an!

**Argumente für einen technischen Beruf**

- ▶ Gute Verdienstmöglichkeiten und Zukunftssicherung  
[www.ams.at/fit-gehaltsrechner](http://www.ams.at/fit-gehaltsrechner)
- ▶ Spannendes & abwechslungsreiches Arbeitsumfeld
- ▶ Unternehmen aller Größen haben großes Interesse an Technikerinnen

**Sie fühlen sich angesprochen?**

Dann informieren Sie sich jetzt bei Ihrer zuständigen regionalen Geschäftsstelle über die nächsten Informationsangebote!

[www.ams.at/fit](http://www.ams.at/fit)



Arbeitsmarktservice

**Impressum**  
 Arbeitsmarktservice Österreich | Treustraße 35-43 | 1200 Wien  
 Foto: Christian Jungwirth, M.Nachtschielt, Panthermedia  
 Gestaltung: Unique Werbe GesmbH  
 Druck: Berger&Söhne | Stand: Februar 2019



Das FiT Programm

Frauen in Handwerk und Technik



Arbeitsmarktservice

Quelle: AMS

2015 wurde im Auftrag des AMS ein neuer Informationsfilm zum FiT-Programm produziert. Dabei wird anhand von zwei Frauen in Ausbildung das Programm anschaulich erläutert und auch atmosphärisch möglichen Interessentinnen nähergebracht (FRA-Newsletter 19/Dezember 2015: 1).

## 5 Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

### 5.1 Gender Mainstreaming als verbindliche Strategie im AMS

*»Aber es war ja nicht ein Schritt. Das ist eine zache, langwierige Angelegenheit, immer Schritt für Schritt weiterzukommen im Gender Mainstreaming, noch genauer zu analysieren, noch treffsicherere Maßnahmen-Pläne zu machen, die auch umzusetzen, um die Gleichstellung voranzubringen.« [Herbert Buchinger]*

Das AMS war eine der ersten Organisationen in Österreich, die sich mit der Vorgabe der Europäischen Kommission zur Berücksichtigung der Dimension Chancengleichheit von Frauen und Männern (Vertrag von Amsterdam 1998) im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie (Beschäftigungspolitische Leitlinien 1999) und beim Einsatz der Mittel der EU-Strukturfonds (Strukturfondsverordnung 1999), insbesondere des Europäischen Sozialfonds (ESF), intensiv auseinandergesetzt hat. Gender Mainstreaming (GM) wurde dabei als Teil eines solchen Ansatzes gesehen, der jedoch durch spezifische frauenfördernde Maßnahmen ergänzt wurde (Naylon et al. 2000: 9). Als Endbegünstigte der Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) stand das AMS vor der Herausforderung, das Prinzip des Gender Mainstreaming (GM) in Anwendung zu bringen (AMS 2000: 1; Naylon et al. 2000).

Wollte das AMS möglichst viele Mittel des ESF für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Österreich lukrieren, musste spätestens ab 2000 den Vorgaben des Gender Mainstreaming entsprochen werden, denn im Unterschied zur ESF-Periode 1995 bis 1999 hatte die GM-Strategie in der darauffolgenden Periode 2000 bis 2006 nicht mehr den Stellenwert einer Option, sondern den einer Bedingung (Lutz et al. 1998: 96). Um nicht eine Doppelstruktur zu schaffen, einerseits arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen finanziert aus nationalen Mitteln und andererseits Fördermaßnahmen finanziert aus ESF-Mitteln, entschloss sich das AMS für die Integration dieser beiden Förderbereiche. Infolgedessen kam es zu einer Ausdehnung des GM-Ansatzes auf die gesamte Förderpolitik des AMS. Franz Weinberger, Leiter der Abteilung »Arbeitsmarktförderung« erläutert dies: *»Durch dies Ausrichtung des Europäischen Sozialfonds auf Gender Mainstreaming hat sich im AMS die Arbeitsmarktförderung für Frauen entwickelt. Wir mussten uns mit der Gender Analysemethode auseinandersetzen: Analyse und Wirkung des*

*Einsatzes von Förderinstrumenten aus Sicht der betroffenen Männer und Frauen, bei Bedarf positive Diskriminierung von Frauen; Blick auf die Rahmenbedingungen der Beschäftigung und Qualifizierung von Frauen. Zudem ermöglichte der ESF eine Doppelstrategie: Frauen den Zugang zu Förderungen ermöglichen (zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Zielgruppenpersonen) und ergänzend spezifische Frauenmaßnahmen zum Ausgleich struktureller Nachteile umsetzen. Ohne ESF wäre in der nationalen Förderpolitik wahrscheinlich alles gleich geblieben. Jetzt haben wird diese ESF-Innovation nicht nur in den ESF-finanzierten Maßnahmen, sondern generell.»*  
[Franz Weinberger]

Franz Weinberger erinnert sich auch, dass die Frauenförderung im AMS durch die Vorgaben des ESF einen quantitativen aber auch qualitativen Schub erhielt: *»Es gab bereits vorher frauenpolitische Aktivitäten, aber sie waren nicht systematisch in der Förderung verankert. Frauenspezifische Maßnahmen waren kein Thema. Erst durch den Europäischen Sozialfonds, wo es in der Periode 1995 bis 1999 eine Option war, die wir aber ab 1998 bewusster wahrgenommen haben, sind wir dazu übergegangen. In der Periode ab 2000 war es dann keine Option mehr, sondern eine Programmbedingung. Und da hat es natürlich den Schub gekriegt, weil das dann durchgängig implementiert wurde. Die Forcierung und Absicherung von Einrichtungen mit frauenspezifischer Kernkompetenz wurde zum Thema.«* [Franz Weinberger]

Hilde Stockhammer erinnert sich an die Diskussionen im »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« darüber, welchen Stellenwert Gender Mainstreaming im Verhältnis zur Frauenförderung haben sollte und inwieweit dies auch die Agenden der Frauenreferentinnen sein könnten bzw. sollten: *»Also das war eine lange Debatte in der Arbeitsgruppe unter dem Motto: Ist das eine Aufgabe der Frauenförderung, wenn man Gender Mainstreaming macht? Es hat auch unterschiedliche Positionen gegeben, ob Gender Mainstreaming jetzt über der Frauenförderung steht oder umgekehrt. Verkürzt gesagt war es aber so, dass wir das Thema Frauenförderung immer schon wie Gender Mainstreaming aufgesetzt haben und insofern war dann die Entscheidung auch vorgegeben.«* [Hilde Stockhammer]

Nachdem die GM-Strategie jedenfalls in Bezug auf die Vergaben der ESF-Mittel angewendet werden musste, gab es diesbezüglich auch Gespräche mit dem Vorstand, um abzuklären, wie mit dieser Vorgabe im AMS konkret umgegangen werden sollte: *»Wir sind zum Vorstand gegangen und haben gesagt: ›So, jetzt verlangt das die EU. Machen wir ernst damit oder nicht?‹ Denn vorher war es eher so, die Strategien zwar übernehmen, aber halt nur wo es einfach geht. Und der Vorstand hat gesagt: ›Ja, wir machen das ernst.‹ Dann haben wir das Projekt Gender Mainstreaming aufgesetzt.«* [Hilde Stockhammer]

Im Mai 2000 hatten der Vorstand und die Landesorganisationen des Arbeitsmarktservice Gender Mainstreaming zu einer verbindlichen Strategie des AMS zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt erklärt.

Da die Einführung der Gender-Mainstreaming-Strategie vom Management ausgehen bzw. top-down umgesetzt werden musste, organisierte die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« im Herbst 2000 eine Veranstaltung für die AMS-EntscheidungsträgerInnen (Vorstand, Verwaltungsrat und LandesgeschäftsführerInnen), um sie über die Inhalte der

Gender-Mainstreaming-Strategie und die Konsequenzen ihrer Umsetzung im AMS zu informieren. In der Einladung zur Veranstaltung, die vom Vorstand ausgeschickt worden war, hieß es: »Ausgehend vom Vertrag von Amsterdam, in dem Gender Mainstreaming als verbindliches Prinzip festgelegt ist, will das AMS seine Politik entsprechend gestalten, mit dem Ziel, die Qualität und Wirksamkeit des Arbeitsmarktmanagements zu verbessern. *Eine zentrale Aufgabe dabei ist die Überprüfung der Richtlinien* im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit. Die Veranstaltung hat das Ziel, über die rechtlichen Grundlagen und notwendigen Voraussetzungen zu informieren, ökonomische Vor- und Nachteile zu diskutieren und die Umsetzungskompetenz des AMS zu stärken« (AMS 2000a, Hervorhebung im Original).

Die Umsetzung der GM-Strategie sollte dann schrittweise erfolgen, »um die Organisation nicht zu überfordern und gleichzeitig Erfahrungen sammeln zu können« (AMS 2000: 1).

Die Implementierung der GM-Strategie stellte das AMS und auch die treibenden Kräfte, den »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen«, vor große Herausforderungen. Herta Kindermann-Wlasak, Frauenreferentin in der LGS Steiermark, war hier eine wichtige Protagonistin. Sie sorgte auch dafür, dass sich das AMS eine Organisationsberaterin ins Boot holte: »*Herta Kindermann hat dieses Thema ›Gender Mainstreaming‹ in der Organisation vorangetrieben und hat auch uns Frauen klarmachen müssen, dass wir nicht einfach so wie bisher weitermachen können, sondern dieses Thema organisatorisch in die Hand genommen werden muss. Daraufhin haben wir uns entschlossen für diesen Prozess eine Organisationsberaterin, nämlich Cortolezis-Schlager, zu holen. Die hat uns über zwei, drei Jahre bei der Implementierung von Gender Mainstreaming begleitet.*« [Gabi Dallinger-König]

Laut dem AMS-Geschäftsbericht 2000, der erstmals auch einen Abschnitt »Gender Mainstreaming« enthielt, bedeutete Gender Mainstreaming für das AMS konkret die »Integration einer geschlechtssensiblen Perspektive«, die »Berücksichtigung unterschiedlicher Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern« sowie die »Überprüfung der geschlechtsspezifischen Wirkungen« (AMS-Geschäftsbericht 2000: 32).

Demnach sollten zunächst alle Richtlinien des AMS – über die die BGS richtungsweisend auf die LGS und indirekt auch auf die RGS einwirkt – sukzessive nach den Kriterien des Gender Mainstreaming überprüft und wenn notwendig überarbeitet werden. Laut AMS-Geschäftsbericht hatte das AMS bereits im Jahr 2000 begonnen, »im Zuge der Qualitätssicherung von Förderungs- und Vergaberichtlinien sowie bei der Planung und Durchführung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen den Ansatz des Gender Mainstreaming sukzessive umzusetzen« (AMS-Geschäftsbericht 2000: 32).

Hilde Stockhammer erinnert sich an den GM-Implementierungsprozess: »*Dann haben wir eben das Projekt aufgesetzt und von der Bundesebene her angefangen und wirklich alle Richtlinien durchanalysiert, sämtliche Prozesse, wie es damals noch geheißen hat, die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben, die Förderungen etc.*« [Hilde Stockhammer]

Maria Aigner, Frauenreferentin bzw. »Gleichstellungsbeauftragte Arbeitsmarkt« der LGS Niederösterreich, weist darauf hin, wie wichtig nicht nur das Überprüfen der bestehenden

Richtlinien war, sondern auch die Berücksichtigung der GM-Strategie bei neu zu formulierenden Richtlinien immer wieder ist: »Ein wesentlicher inhaltlicher Punkt war auch, dass wir Gender und auch unsere Strategie in die Erstellung neuer Richtlinien reingebracht haben. Bei jeder Richtlinie, mehr oder weniger, sollte Gender mitgedacht werden.« [Maria Aigner]

Um den Ist-Zustand von Gender Mainstreaming zu überprüfen und Verbesserungspotenziale identifizieren zu können, sollten die Ergebnisse von Gender Mainstreaming über laufende Qualitätsmanagementprozesse nach dem Modell des »European Foundation for Quality Management« (EFQM) kontrolliert werden. Kernstück des EFQM-Instrumentariums ist die RADAR-Methode, eine Methode des Qualitätsmanagements zur systematischen und fundierten Vorgehensweise. Sie setzt sich aus vier Elementen zusammen: »Results« (gewünschte Ergebnisse definieren) – »Approach« (Vorgehen und dessen Umsetzung planen und erarbeiten) – »Development« (Vorgehen umsetzen) – »Assessment & Review« (Vorgehen und dessen Umsetzung bewerten und überprüfen). »Zur Überprüfung des gleichstellungsorientierten Vorgehens wurde diese Methode AMS-intern weiterentwickelt und zusätzlich ein besonderer Schwerpunkt auf (Gender-)Analyse gelegt: RADAR<sup>a</sup> (analysis)«. (AMS-Geschäftsbericht 2013: 76).

Hilde Stockhammer betont, dass für die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« Gleichstellung in jedem Fall ein zentrales Element der Qualitätssicherung im AMS war und ist: »Wir haben gesagt: ›Qualität gibt es nicht ohne Gleichstellung‹ und haben dann auch gesagt: ›Wir nehmen nicht eine neue Methode, sondern wir orientieren uns am EFQM-Modell‹ – RADAR-Methode hat das geheißen. Bei uns heißt das allerdings RADAR<sup>a</sup> – mit dem hochgestellten a. Das war einerseits ein Marketing-Gag und andererseits wollten wir auch die geschlechtsorientierte Analyse speziell betonen.« [Hilde Stockhammer]

Im Newsletter der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« hieß es: »Eines der Kernstücke für die gelungene Implementierung ist die verpflichtende Anwendung der RADAR<sup>a</sup>-Logik in den einzelnen Handlungsbereichen. Das Einnehmen der Gleichstellungs-Perspektive und die konkrete Gender-Analyse sind die Voraussetzungen für die Entwicklung, Planung und Durchführung von AMS-Vorhaben« (FRA-Newsletter 1/2007: 1).

Für die Verankerung der GM-Strategie im AMS war ihre Integration in das Zielsteuerungssystem (MBO) von entscheidender Bedeutung. Dafür sollten die arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen im Hinblick auf die Bedingungen und Interessen von Frauen und Männern analysiert, verändert und/oder ergänzt werden. Dabei ging es – laut Leitner (2005: 131) – nicht nur um die Frage, inwieweit Frauen an Maßnahmen teilnehmen, sondern auch darum, inwieweit die Maßnahmen zu einer Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen«.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass durch die Verankerung von Gender Mainstreaming im Zielsteuerungssystem Gleichstellungspolitik zu einem Teil der Managementstrategie und zu einem Top-down-Ansatz wird. Anders als bei der Frauenförderung wird diese Strategie in die Managementfunktionen einbezogen und damit für die Organisation bestimmend. Dies unterstützt die grundlegende Idee von Gender Mainstreaming, indem die Verantwortung für das Thema Gleichstellung von den SpezialistInnen weggenommen und in die Organisation integriert wird. Gleichstellung ist damit nicht mehr nur das Anliegen spezifischer

Interessengruppen, sondern Teil des standardmäßigen Regelwerkes einer Organisation, das von allen AkteurInnen umgesetzt wird (Leitner 2005: 132).

Die Implementierung von Gender Mainstreaming auf den unterschiedlichen Organisationsebenen sollte – wie bereits erwähnt – schrittweise bzw. schwerpunktmäßig in den Jahren 2002 bis 2006 über ein Organisationsentwicklungsprojekt erfolgen. Im Jahr 2003 sollten alle Führungskräfte und MitarbeiterInnen der BGS und LGS über die Ziele, Methode und die Umsetzung von Gender Mainstreaming im AMS informiert werden. Ergebnisse dieses Prozesses waren u. a. die Formulierung der Gleichstellungsziele bzw. die Definition der Gleichstellung für das AMS im Rahmen des »Längerfristigen Planes des AMS« aus dem Jahr 2003 (siehe: Kapitel 2.3) sowie die Umsetzung von einzelnen Projekten (z.B. die Anwendung der GM-Kriterien in der Arbeitsprogrammplanung, Maßnahmenplanung und Vergabe).

Der »Längerfristige Plan des AMS« aus dem Jahr 2003 stellt dann unter dem Titel »Etablierung des Gender Mainstreaming Prinzips im AMS« fest, dass das Ziel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern durchgängiges Handlungsprinzip im AMS ist und hält weiter fest: »Alle Maßnahmen, Vorhaben und Entscheidungen sind in Hinblick auf ihre (unterschiedlichen) Auswirkungen auf Frauen und Männer bzw. ihren Beitrag zur Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu überprüfen. Alle AkteurInnen nehmen bei allen Vorhaben und Entscheidungen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern ein« (AMS 2003: 21). Erreicht werden sollte dieses Ziel durch: »(...) eine geschlechtsspezifische Datenaufbereitung aller Informationen«, den »(...) Abbau aller diskriminierenden Regelungen und Auswirkungen bzw. verpflichtende Genderanalyse und Evaluation in der Richtlinienerstellung«, eine »(...) aktive Gleichstellungspolitik bzw. die Formulierung, Umsetzung und Evaluierung von Gleichstellungszielen bzw. Qualitätsstandards« sowie »(...) spezifische Frauenförderungsmaßnahmen zum Ausgleich für strukturelle Benachteiligung und zur beschleunigten Herbeiführung von Gleichstellung« (AMS 2003: 21).

In den Jahren 2004 und 2005 bezogen sich die Schwerpunkte des Implementierungsprozesses von Gender Mainstreaming im AMS abermals auf die LGS und zusätzlich auch auf die RGS. 2004 sollten sowohl die Führungskräfte als auch die MitarbeiterInnen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Fachbereichen Verantwortung übernehmen. Ergebnisse dieses Prozesses waren die Erstellung von LGS-Umsetzungsplänen (d.h. Gender Mainstreaming als Ausgangspunkt für die Erarbeitung der Arbeitsprogramme, Gestaltung der Kernprozesse und Dienstleistungen) sowie die Verbesserung der Beratung in den RGS (RGS-Implementierung). 2005 sollten die GM-Kompetenzen der LGS und RGS durch das »Client Monitoring System« (CMS) überprüft werden. Ergebnisse dieser Implementierungsphase waren die Identifikation von Verbesserungspotenzialen und die Planung von Maßnahmen zur Erhöhung der Beratungsqualität.

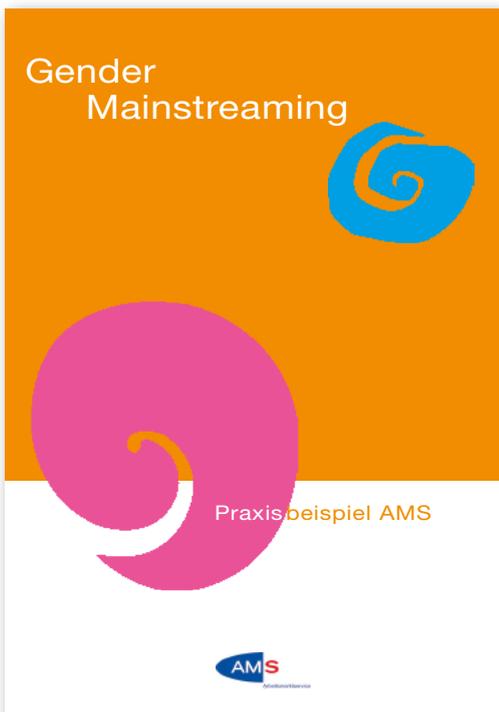
Franz Weinberger erinnert sich, wie schwierig teilweise die Umsetzung der GM-Strategie in den Bundesländern war: *»Es war damals nicht selbstverständlich, diese Doppelstrategie im AMS zu verankern. Gender Mainstreaming als Methode zur Berücksichtigung der unterschiedlichen Situation, Betroffenheit und ergänzende frauenspezifische Schwerpunkte. Unsere Landesorganisationen haben*

*sich am Anfang damit sehr, sehr schwer getan. Da war es wichtig – das war jetzt ein Meilenstein –, dass diese Gleichstellungsorientierung eine Top-down-Strategie des Vorstands und des Ministeriums als ESF-Behörde war. Also, dass es eine Führungsaufgabe war. Bottom-up hätte sich das nicht entwickelt. Es hätte auch keine Weiterentwicklung in Richtung Gender Budgeting gegeben.» [Franz Weinberger]*

Maria Aigner betont, wie wichtig einerseits eine verbindliche Top-down-Strategie bei der Implementierung von Gender Mainstreaming war, andererseits aber auch die Offenheit, sprich die Möglichkeit der Länder, dies entsprechend den jeweiligen Rahmenbedingungen und Strukturen umzusetzen: »Wie gesagt, wenn ich mir unsere Länderrunde anschau, die sind sehr unterschiedlich, auch weil die Länder in den Strukturen und Rahmenbedingungen unterschiedlich sind. Aber genau diese Vielfalt, wenn eben nicht alle über einen Kamm geschert werden, macht die Qualität aus. Und ich glaube, dass wir den Weg gegangen sind, ganz starke Vielfalt und unterschiedliche Möglichkeiten der Umsetzung zuzulassen, aber doch den roten Faden zu halten.« [Maria Aigner]

Im Jahr 2006 sollte auf allen Organisationsebenen des AMS der Implementierungsstand von Gender Mainstreaming durch den Vorstand, die Führungskräfte, die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen«, die Frauenreferentinnen und Expertinnen evaluiert werden. Ergebnisse waren eine österreichweite Führungskräfte-Tagung im März 2006 und die Veröffentlichung der Broschüre »Gender Mainstreaming – Praxisbeispiel AMS«.

### Gender Mainstreaming – Praxisbeispiel AMS



Quelle: AMS, [www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/gm\\_praxisbeispiel\\_ams.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/gm_praxisbeispiel_ams.pdf)

Im Rahmen der österreichweiten Führungskräfte-Tagung gab es neben einem positiven Feedback für die Frauenreferentinnen als Expertinnen für Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt auch klare Vereinbarungen seitens des Managements für die Weiterentwicklung und Vertiefung der Gleichstellungsorientierung im AMS. Vom Vorstand wurde zudem betont, dass die Verantwortung dafür bei den Führungskräften liegt (FRA-Newsletter 1/2007: 1).

Das AMS stellt in seinem Geschäftsbericht aus dem Jahr 2006 zusammenfassend fest: »Im Jahr 2003 wurde die durchgängige Verankerung der Gleichstellungsstrategie in den Handlungsfeldern der Organisation eingeleitet und im März 2006 erfolgreich abgeschlossen. Im Anschluss an die Implementierungsphase liegt der Schwerpunkt auf der Stabilisierung und Verfestigung der Gleichstellungsorientierung in der Organisation. Es gilt, die Umsetzungsschwerpunkte organisatorisch weiter abzusichern und die dafür eingesetzten Instrumente weiterzuentwickeln« (AMS-Geschäftsbericht 2006: 14).

Als besonders wichtig für die Erhöhung der Gleichstellungskompetenz und die kontinuierliche Verbesserung der Umsetzungsqualität wurde die laufende Weiterbildung der Führungskräfte identifiziert. Im Newsletter der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« hieß es im Jänner 2007: »Die Implementierung war der Anfang. Jetzt geht's um die Qualitätsentwicklung von Gender Mainstreaming im AMS. Zur Erhöhung der Gleichstellungskompetenz in der Organisation und kontinuierlichen Verbesserung der Umsetzungsqualität haben Vorstand und LandesgeschäftsführerInnen im GM-Arbeitsprogramm 2007 auch laufende Weiterbildungen für Führungskräfte vereinbart« (FRA-Newsletter 2/2007: 1).

Monika Peitsch unterstreicht, wie wichtig Aus- und Weiterbildung für die Umsetzung der GM-Strategie im AMS war und ist, vor allem auch im Hinblick auf neue KollegInnen: *»Ein ganz, ganz wichtiger Punkt, um die Gender-Strategie in die Organisation zu bekommen, war es, den Menschen in der Organisation zu erklären, was denn Gender Mainstreaming überhaupt ist. Wir haben in Wien zu diesem Thema »Massenschulungen« gemacht, um möglichst viele Menschen zu erreichen. Wir haben mit den Führungskräften gemeinsam die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Praxis erarbeitet und haben ganz, ganz viel Info-Arbeit zum Thema geleistet. Als nächster Schritt wurden Workshops für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angeboten, um zu informieren, was dahinter steht und was Gender Mainstreaming in der praktischen Umsetzung bedeutet. Und damit haben wir nie aufgehört. Das AMS Wien organisiert diese Workshops noch immer, weil es in einer großen Organisation stets Personalveränderung gibt und neue Kollegen und Kolleginnen dazukommen.«* [Monika Peitsch]

Christina Lind betont einerseits die Wichtigkeit der Weiterbildung und andererseits die Verantwortungsübernahmen durch die Führungskräfte: *»Es war ganz wichtig, dass dann die Führungskräfte, die Geschäftsstellenleitungen, sich des Themas annehmen, denn eine Funktionsträgerin wäre absolut überfordert, wenn sie das Thema implementieren soll, und die Führungskraft nicht dahintersteht. Dann haben wir weitergemacht und haben auch die Abteilungsleitungen zur Fortbildung geschickt. Dann hat es einzelne Workshops in Geschäftsstellen gegeben. Auf diese Art hat sich das Thema dann setzen können und ist dadurch belebt worden. Aber es ist nicht damit getan, dass man das Thema an der Spitze verortet. Es muss wirklich*

*durch die ganze Belegschaft durch und dazu braucht es viele Interventionen und Fortbildungen.» [Christina Lind]*

In der neuen Bundesrichtlinie zur Vergabe von Maßnahmen wurde zudem die frauenspezifische Kernkompetenz von Bildungsträgern definiert. Dies ermöglichte es, ab Jänner 2007 frauenspezifische Maßnahmen nur an Träger zu vergeben, die diese Kernkompetenz nachweisen können (FRA-Newsletter 1/Jänner 2007: 3). Frauenspezifische Kernkompetenz besitzen – laut der Bundesrichtlinie zur Vergabe von Bildungsangeboten – nur Bildungsträger, die 1) überwiegend Frauen als Führungskräfte haben – und daher die Meinungen, Bedürfnisse und Kompetenzen von Frauen als wesentliche Akteurinnen in den Mittelpunkt rücken, 2) ihre Geschäftstätigkeit typischerweise auf die Förderung der Qualifikation und Beschäftigung von Frauen im Sinne der Verbesserung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt ausgerichtet haben und 3) über ein Qualitätssicherungssystem zur Erhaltung, Entwicklung und Verbesserung der Gleichstellungskompetenz der eigenen Beschäftigten und TrainerInnen verfügen (Weiterbildung, Organisationsentwicklung, Forschung, Teilnahme an EU-Projekten).

Auch der »Längerfristige Plan des AMS« aus dem Jahr 2009 stellte fest: »Im Anschluss an die Implementierungsphase liegt der Schwerpunkt nun auf der Stabilisierung und Verfestigung der Umsetzung der Gleichstellungsorientierung in der Organisation. Die Umsetzungsschwerpunkte sind organisatorisch weiter abzusichern und die dafür eingesetzten Instrumente weiterzuentwickeln. Die Anwendung der RADAR<sup>a</sup>-Logik als fundierte und systematische Methode und durchgängiges Arbeitsprinzip gewährleistet die Integration in allen Bereichen« (AMS 2009: 36).

Ausgehend von den Ergebnissen eines gemeinsamen Workshops zur Überprüfung der GM-Strategien und auf Basis des steirischen Projektes »RGS goes GM« wurde 2012 ein allgemeiner RGS-Check für die Gleichstellungsorientierung der RGS entwickelt. Das innovative Tool erleichterte die Selbstanalyse durch die Benennung konkreter Handlungsfelder. 2012 war das GM-Assessment in der Steiermark bereits mit Erfolg im Einsatz gewesen. Ein Jahr später sollte bereits die bundesweite Umsetzung vorbereitet werden (FRA-Newsletter 13 / Dezember 2012: 1).

2014 fand dann in allen Geschäftsstellen des AMS erstmals ein GM-Assessment (GMAss) statt. Das GMAss löste den bisherigen Equality Check, der zur Überprüfung der Umsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderplanes auf regionaler Ebene diente und 2002 eingeführt worden war, und den RGS-WE-Check (siehe: Kapitel 3.4) ab und überprüft seither neben den internen Gleichstellungsmaßnahmen auch die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten und Dienstleistungen für KundInnen. Das Assessment ist Teil des Managementprozesses und wird im Rahmen der Arbeitsprogrammplanung in den LGS und der BGS durchgeführt. Es umfasste ursprünglich sieben Handlungsfelder: Führung und Management, Unternehmenskultur, Personal, Gestaltung regionaler Arbeitsmarktpolitik, KundInnenarbeit, Wiedereinstieg unterstützen sowie Gremien- und Öffentlichkeitsarbeit. Aus den Ergebnissen des GMAss werden Maßnahmen für das Arbeitsprogramm des Folgejahres abgeleitet (FRA-Newsletter 14 / Juli 2013: 2).

Gabriele Legat, Frauenreferentin bzw. Gleichstellungsbeauftragte für den Arbeitsmarkt der LGS Steiermark, berichtet über die Gründe und den Erfolg der Einführung des GM-Assessments: *»Ich bin jetzt seit sechs Jahren in dieser Funktion. Als ich die Funktion übernommen habe, war eigentlich schon alles angelegt. Was ich mich dann gefragt habe und viele andere auch: »Wie kann man jetzt diese Qualität absichern?« In diesem Zusammenhang war das GM-Assessment für mich auch ein großer Meilenstein. Das hat sich aus einem steirischen Projekt »RGS goes GEM« heraus entwickelt, weil die RGSen gesagt haben: »Wie können wir uns systematisch abklopfen? Wann ist meine RGS gegendert? – und nicht aus dem Bauch heraus, sondern systematisch, durchgehend und darauf aufbauend Maßnahmen fürs nächste Arbeitsprogramm planen.« Ein Erfolgskriterium und ein wesentlicher Fortschritt der Gleichstellungsarbeit ist auch, dass jetzt das GM-Assessment österreichweit auf jeder Ebene angewandt wird, und auch ein Bestandteil des Management-Assessments ist. Das ist schon ein wichtiger Faktor.« [Gabriele Legat]*

Die aus dem GMAss 2014 abgeleiteten Verbesserungsmaßnahmen wurden in die Arbeitsprogramme 2015 aufgenommen. Im Zuge des GMAss der BGS wurde der Bedarf erkannt, »AMS BeraterInnen mehr Klarheit zu vermitteln, für welche Personengruppen Qualifizierung im Sinne der Nachhaltigkeit der Arbeitsmarktintegration gleichzusetzen ist mit Vermittlung« (FRA-Newsletter 17/Dezember 2014: 1). Bei der nächsten LGF-Tagung wurde eine entsprechende Richtlinienüberarbeitung vorgestellt. Im Newsletter der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« wurde dazu festgestellt: »Damit setzt das AMS trotz Budgetrestriktionen den Kurs der Höherqualifizierung zur Unterstützung einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration von Frauen und Personen mit Pflichtschulabschluss fort« (FRA-Newsletter 17/Dezember 2014: 1).

Aufgrund mehrerer Anfragen aus den Bundesländern wurde das GMAss 2017 um ein eigenes Überprüfungsstool für die »Serviceline«, die »Callcenter« der LGS, ergänzt. Darüber hinaus wurde das GMAss um das Handlungsfeld Mehrfachdiskriminierung »ethnische Herkunft und Geschlecht« erweitert. Laut dem Newsletter der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« wird »damit die Umsetzung des intersektionalen Zugangs im AMS im Sinne der »Gleichstellung, Vielfalt und Nichtdiskriminierung von KundInnen« stärker verankert und ein Evaluierungstool zur Verfügung gestellt« (FRA-Newsletter 22/ Juli 2017: 4) (siehe: Kapitel 6.3).

## 5.2 AkteurInnen und Ressourcen des Gender Mainstreaming

Bei der Umsetzung und Anwendung der GM-Strategie im AMS spielten und spielen einerseits die Führungskräfte und andererseits die Frauenreferentinnen bzw. GM-Beauftragte eine entscheidende Rolle. Was Bergmann / Pimminger (2004: 35) allgemein zu Gender Mainstreaming ausführen, gilt insbesondere auch für das AMS: »Die Entscheidungs- und Führungsebene einer Institution trägt die Verantwortung für die Gender Mainstreaming Umsetzung, sie hat also Gleichstellungsziele vorzugeben, Verbindlichkeit herzustellen sowie die notwendigen Rah-

menbedingungen für die Umsetzung zu schaffen und außerdem Fortschritte und Ergebnisse regelmäßig zu überprüfen«. Leitner (2005: 136) hält in ihrer Analyse betreffend Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik zudem fest: »Dieses Konzept lebt aber auch davon, dass inhaltliche Konkretisierung und Gender-Kompetenz an die Frauenreferentinnen delegiert werden. Sie sind dafür zuständig, die Zielsetzungen zu gendern und Maßnahmen zu gestalten, die MitarbeiterInnen über Gender Mainstreaming zu informieren, Gender Mainstreaming in spezifischen Programmen zu verwirklichen etc. Sie unterstützen als Fachfrauen die Gleichstellungspolitik, entlasten die Leitungsebene, ohne aber die Verantwortung für den Prozess zu tragen« (Leitner 2005: 136).

In der BGS sollte Gender Mainstreaming von der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« initiiert, vorangetrieben und wesentlich ausgestaltet werden, denn der strukturelle Ansatz des GM passte, wie bereits ausgeführt, dort gut zu den bereits verankerten Aufgaben bzw. zur Herangehensweise. Zudem brachte, wie von Leitner (2005: 137) auch ausgeführt, die Übernahme von Gender Mainstreaming der Abteilung neue Kompetenzen und mehr Prestige.

Auf den Ebenen der LGS und RGS wurde dieses Modell der Personaleinheit von Frauenreferentin und GM-Beauftragten weitgehend übernommen. »Mit Gender Mainstreaming ist es damit keineswegs zu einer Abwertung der Frauenreferentinnen gekommen; im Gegenteil, sie haben an Bedeutung gewonnen« (Leitner 2005: 138).

Auch Christina Lind stellt im Zusammenhang mit der Funktion der Frauenreferentin bzw. GM-Beauftragten fest: »Also, man kann sagen, dass diese Funktion – nämlich Gender Mainstreaming Beauftragte für die Steiermark – in Wahrheit ein Sprungbrett für Karrieren war für alle Frauen, die diese Funktion besetzt haben.« [Christina Lind]

Konzeptionell haben sich die Aufgaben der Frauenreferentinnen – zumindest aus institutioneller Sicht – verändert: »Zusätzlich zu den Frauenförderaufgaben haben sie nun auch strategische Planungen und Entscheidungen zu begleiten und für die Berücksichtigung einer systematischen Genderperspektive und etwaiger Konsequenzen zu sorgen« (Leitner 2005: 138). Aufgaben, die von den Frauenreferentinnen in der Praxis, wie Hilde Stockhammer festhält, auch bereits vor Gender Mainstreaming wahrgenommen wurden.

Obwohl der GM-Implementierungsprozess bereits im Jahr 2000 in Gang gesetzt worden war, sollten erst mit der »Bundesrichtlinie für die Aufgaben der Frauenreferentinnen/GM-Beauftragten in LGS und RGS«, die am 1. März 2005 in Kraft trat, die veränderten bzw. erweiterten Funktionen und Aufgaben der Frauenreferentinnen festgeschrieben werden. In der Einleitung der Bundesrichtlinie wurde explizit festgeschrieben, dass die GM-Strategie Frauenfördermaßnahmen nicht ersetzt, sondern durch diese ergänzt werden: »Gender Mainstreaming (GM) ist – entsprechend den EU-Vorgaben – die Strategie des AMS (»Längerfristiger Plan«) zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Spezifische Frauenförderungsmaßnahmen zum Ausgleich struktureller Benachteiligung bleiben wesentlicher Bestandteil der Gleichstellungspolitik des AMS« (AMS 2005: 2). Mit der »Bundesrichtlinie für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und die Aufgaben der Frauen-

referentinnen/ GM-Beauftragte in LGS und RGS« aus dem Jahr 2010 wurde die Verantwortung der Führungskräfte zusätzlich präzisiert: »Die Verantwortung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming liegt bei den Führungskräften« (AMS 2010: 3). Dies lässt darauf schließen, dass die Verantwortungsübernahme durch die Führungskräfte in der Praxis auch 2010 noch immer nicht in allen Geschäftsstellen entsprechend erfolgte.

In der Einleitung der Bundesrichtlinie aus dem Jahr 2005 war zudem zu lesen, dass den Frauenreferentinnen/ GM-Beauftragten bei der Verankerung der Gleichstellungsorientierung im AMS eine wesentliche Rolle zukommt: »Die systematische Implementierung von Gender Mainstreaming in der Organisation erfordert Veränderungen in der Funktion und im Aufgabenbereich der Frauenreferentinnen. Diese sind Grund für die Überarbeitung und Neuverlautbarung der Richtlinie« (AMS 2005: 2). In der Bundesrichtlinie 2010 sollte ergänzt werden, dass den Frauenreferentinnen/ GM-Beauftragten dabei »(...) eine wesentliche unterstützende und aktiv-innovative Rolle« zukommt (AMS 2010: 3).

Mit der Bundesrichtlinie 2005 wurde u.a. sichergestellt, dass »die GM-Strategie im AMS systematisch entwickelt und verbessert und die Förderung der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt in allen Prozessen und Handlungsfeldern integriert und berücksichtigt wird« (AMS 2005: 2).

Als Adressatinnen der Richtlinie wurden neben den LandesgeschäftsführerInnen und Frauenreferentinnen/ GM-Beauftragten nun auch alle Führungskräfte des AMS genannt (AMS 2005: 3).

Im Unterschied zur Richtlinie aus dem Jahr 2002 scheinen die personellen und zeitlichen Ressourcen der Frauenreferentinnen/ GM-Beauftragten an Bedeutung gewonnen zu haben, denn sie wurden nun bereits vor der Beschreibung der Aufgabenbereiche behandelt. Am tatsächlichen Ausmaß der personellen und zeitlichen Ressourcen änderte sich – trotz der Ausweitung ihrer Funktion und Aufgaben – vorerst wenig. Im Abschnitt: »Organisatorische Verankerung, Ressourcen« hieß es zunächst: »In jeder LGS ist die Funktion einer Frauenreferentin/ GM-Beauftragten zu besetzen. Diese ist dem Managementprozess zuzuordnen und der Landesgeschäftsführung direkt zu unterstellen bzw. im Bereich übergreifende Aufgaben anzusiedeln« (AMS 2005: 3). Als Mindeststandards der für die Frauenreferentinnen/ GM-Beauftragten auf LGS-Ebene bereitgestellten Planstellen galten jedoch weiterhin die Werte der Bundesrichtlinie 2002: Jeweils eine halbe Planstelle für die LGS Burgenland, Salzburg und Vorarlberg und jeweils eine ganze Planstelle für die LGS Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Tirol und Wien. Dies, obwohl in den Erläuterungen der Bundesrichtlinie 2002 bereits eine »zusätzliche Differenzierung der größeren Landesorganisationen und eine Ausweitung auf 1,5 Planstellen in den LGS Wien, Niederösterreich und Steiermark« in Aussicht gestellt worden war (AMS 2002: 7).

Hilde Stockhammer erläutert, wie schwierig es mitunter für die Frauenreferentinnen bzw. GM-Beauftragten ist, ihren Aufgaben tatsächlich nachzukommen und warum die direkte Unterstellung der Frauenreferentinnen/ GM-Beauftragten so wichtig war: »*Du wirst immer ein- geteilt für alles Mögliche und wenn du dann noch Zeit hast, darfst du es machen. Oder du bist*

*dauernd deiner Abteilungsleitung unterstellt, mehr oder minder. Und genau das war auch der Schritt, dass wir gesagt haben: ›Die Frauenreferentinnen sind direkt der Leitung unterstellt, sowohl in der RGS als auch in der Landesorganisation, damit sie nicht noch irgendwelche Chefs dazwischen haben, die das abwiegen.‹ Aber das waren so die wesentlichen Dinge: erstens die Ressourcen und zweitens diese direkte Unterstellung. Aber es hat lange gedauert und erst jetzt sind die letzten Zwischenmodelle beseitigt.« [Hilde Stockhammer]*

Angelina Berndorfer, Frauenreferentin bzw. »Gleichstellungsbeauftragte Arbeitsmarkt« der LGS Salzburg, erinnert sich an die Erwartungshaltung der Frauenreferentinnen im Zusammenhang mit der GM-Strategie, dass es durch die Aufteilung der Verantwortung und die Übernahme durch andere Bereiche zu einer Arbeitsentlastung kommen würde: *»Also, wenn man sagt, dass Gender Mainstreaming ernst genommen wird, dann muss das SfU was übernehmen und das Sfa. Also dann wird die Verantwortung ja breiter verteilt. Das war einmal die Diskussion. Und wir müssen sozusagen nicht mehr als Einzelkämpferinnen jeder Initiative oder jeder Maßnahme nachlaufen. Das war etwas naiv.« [Angelina Berndorfer]*

In der Praxis zeigte sich, dass die Aufgaben sowohl quantitativ als auch qualitativ zunahmen und die Frauenreferentinnen / GM-Beauftragten ihren zahlreichen Aufgaben – wie ehemals – nur durch ihren Idealismus, ihr persönliches Engagement und teilweise Selbstausbauung nachkommen konnten.

Gabriele Hirsch, Frauenreferentin bzw. »Gleichstellungsbeauftragte Arbeitsmarkt« der LGS Oberösterreich, erinnert sich an ihren Einstieg als Frauenreferentin / GM-Beauftragte während der GM-Implementierungsphase: *»Ich bin eingetreten, als es gerade diesen Implementierungsfahrplan gab, der stattgefunden hat, bevor Gender Mainstreaming dann Einzug in die Richtlinie gefunden hat. Dass das mehr Kapazitäten verschlungen hat, war mir gar nicht bewusst, weil das mein Eintritt war. Ich habe mir gedacht: ›Wow, das ist umfangreich!‹ Jetzt weiß ich auch die Antwort, warum. Wir waren damals sehr gefordert.« [Gabriele Hirsch]*

In der Bundesrichtlinie 2005 wurde des Weiteren ausdrücklich festgelegt, dass in jeder LGS eine Stellvertreterin zu bestimmen ist (AMS 2005: 3). Bislang hatten die Stellvertreterinnen nur im Rahmen der »Qualifizierung der Frauenreferentinnen« und der »Auswahl- und Bestellungsverfahren« Erwähnung gefunden (AMS 2002: 5).

Zu einer Erhöhung der zeitlichen Ressourcen in den LGS kam es erst mit der »Bundesrichtlinie für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und die Aufgaben der Frauenreferentinnen / GM-Beauftragten in LGS und RGS« aus dem Jahr 2014 – und nicht etwa in der Bundesrichtlinien aus dem Jahr 2010. Als Mindeststandard war nun für alle LGS jeweils eine ganze Planstelle vorzusehen. Dies bedeutet für die LGS Burgenland, Salzburg und Vorarlberg gegenüber der Bundesrichtlinie 2005 und der Bundesrichtlinien 2010 eine Verdoppelung. In den größeren Landesorganisationen, sprich Niederösterreich, der Steiermark, Oberösterreich und Wien, waren zusätzliche Ressourcen im Ausmaß von mindestens 30 Prozent einer Planstelle vorzusehen. Für die LGS Kärnten und Tirol blieb es somit beim Mindestausmaß von einer ganzen Planstelle. Diese zusätzlichen Ressourcen von 30 Prozent waren der stellvertretenden Frauenreferentin / GM-Beauftragten zuzurechnen (AMS 2014: 3).

Auch für die Stellvertreterinnen auf LGS-Ebene wurde 2014 erstmals ein Mindestausmaß von 20 Prozent einer Vollzeitplanstelle definiert (AMS 2014: 3).

Für die Frauenreferentinnen / GM-Beauftragten der RGS wurde erstmals in der Bundesrichtlinie 2005 ein zeitliches Mindestausmaß von zehn Prozent einer ganzen Planstelle festgeschrieben. Seit der Bundesrichtlinie 2010 musste die Arbeitsvereinbarung zwischen Frauenreferentin / GM Beauftragter und RGS-Leitung zudem schriftlich festgehalten und die von beiden Seiten unterschriebene Vereinbarung als Kopie an die Landesgeschäftsführung und die zuständige Frauenreferentin / GM-Beauftragte in der LGS ergehen. Damit sollte es zu einer höheren Verbindlichkeit kommen. Zudem sollte die Vereinbarungen jährlich evaluiert werden, um so die Vereinbarungen an die tatsächlichen Erfordernisse anpassen zu können (AMS 2014: 6). Darüber hinaus wurde in der Bundesrichtlinie 2014 nicht nur festgehalten, dass in jeder RGS eine Stellvertreterin zu bestimmen, sondern erstmals auch, dass für deren Ressourcen zu sorgen ist (AMS 2014: 5).

Im Hinblick auf die Aufgaben der Frauenreferentinnen / GM-Beauftragten auf Ebene der LGS kam es bereits in der Bundesrichtlinie aus dem Jahr 2005 zu einer entsprechend Umformulierung, indem nicht mehr von »frauengerechter Gestaltung des Dienstleistungsangebotes« (AMS 2002: 2), sondern von »(...) gleichstellungsorientierter Planung und Gestaltung der Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden des AMS« die Rede war (AMS 2005: 3). Demnach war es die Aufgabe der Frauenreferentin / GM-Beauftragten, die Landesorganisation »(...) bei der Umsetzung der GM-Strategie, der Konkretisierung der arbeitsmarktpolitischen Gleichstellungsziele in den Prozessen und der gleichstellungsorientierten Planung und Gestaltung der Dienstleistungen für die Kundinnen und Kunden des AMS« zu unterstützen und zu beraten (AMS 2005: 3).

Die Frauenreferentinnen in den RGS behielten – trotz veränderter Aufgabenstellung – einerseits ihre Bezeichnung bei, andererseits wurde ihre organisatorische Verankerung klar definiert: »In jeder RGS ist eine Beraterin bzw. Sachbearbeiterin (...) von der Geschäftsstellenleiterin, dem Geschäftsstellenleiter mit der Funktion der Frauenreferentin zu beauftragen. Die Frauenreferentin ist in Ausübung ihrer Aufgaben direkt der Leiterin, dem Leiter der Regionalen Geschäftsstelle zuzuordnen« (AMS 2005: 4). In der Bundesrichtlinie 2005 sollten erstmals auch zeitlichen Ressourcen für die Frauenreferentinnen der RGS definiert werden: »Die zeitliche Mindestanforderung für die Tätigkeit ist mit zehn Prozent einer ganzen Planstelle anzusetzen. Dabei ist von jeder RGS-Leitung nachvollziehbar festzulegen (z.B.: Geschäftseinteilung), wie die Frauenreferentin von anderen Aufgaben in entsprechendem Ausmaß entlastet wird (»Fallreduktion, Vertretungsregelung«) (AMS 2005: 4). Für die RGS wurde ebenfalls festgehalten, dass eine Stellvertreterin zu bestimmen ist (siehe: AMS 2005: 4).

Aufgabe der Frauenreferentinnen in den RGS war es, »(...) die Leiterin, den Leiter der Regionalen Geschäftsstelle bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming und der Gleichstellungsorientierung in den Dienstleistungen« u.a. durch folgende Tätigkeiten zu unterstützen: »(...) Stellungnahme hinsichtlich des Bedarfs an frauenspezifischen Maßnahmen, Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung von arbeitsmarktpolitischen Frauenförderungspro-

grammen, Konkretisierung der Anforderungen an eine gleichstellungsfördernde und gendersensible Beratung und Vermittlung« (AMS 2005: 5).

Als besonders wichtig kann der mit der Bundesrichtlinie 2005 neu definierte Regelungsbereich »Arbeitsweise, Kompetenzen der Frauenreferentinnen/GM-Beauftragten« (AMS 2005: 5) angesehen werden. Dort wurde ab 2005 festgehalten, dass diese »(...) zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben systematisch in die relevanten Informations- und Entscheidungsprozesse der LGS bzw. RGS verbindlich miteinzubeziehen« sind (AMS 2005: 5). Darüber hinaus wurde der Frauenreferentin/GM-Beauftragten nun das »Recht« auf »(...) direkte Stellungnahme an die Landesgeschäftsführung bzw. RGS-Leitung eingeräumt, wenn eine Maßnahme, ein Projekt den Zielen der Gleichstellung widerspricht« und sie hatten »(...) die Möglichkeit, bei Führungskräftebesprechungen bzw. Regionalkonferenzen regelmäßig über Gleichstellungsfragen bzw. den Fortschritt der GM-Umsetzung zu informieren« (AMS 2005: 5). Damit sollten die aktiven und formalisierten Möglichkeiten der Frauenreferentinnen/GM-Beauftragten, mit den Führungskräften offiziell in Kontakt zu treten und auf allfällige Missstände bzw. Mängel im Zusammenhang mit der GM-Strategie hinzuweisen, wesentlich erweitert bzw. verbessert werden.

Auch hinsichtlich der Qualifizierung der Frauenreferentin/GM-Beauftragten kam es mit der Bundesrichtlinie 2005 zu wesentlichen Erweiterungen. Neben (bereits in der Bundesrichtlinie 2002 vorgesehenen) Basisseminaren und Aufbau Seminaren 1+2 waren zur raschen Einführung in das Arbeitsgebiet ein Einführungsgespräch mit der jeweiligen LGS-Frauenreferentin/GM-Beauftragten bzw. mit der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« sowie drei Tage arbeitsplatzbezogene Hospitation im Fachbereich Arbeitsmarktpolitik für Frauen in der BGS und/oder in einer anderen LGS bzw. für die RGS-Frauenreferentin bei einer LGS-Frauenreferentin oder einer anderen erfahrenen RGS-Frauenreferentin vorgesehen (AMS 2005: 6).

»Der Aufbau dieser Gender-Kompetenz erfolgt zum einen über spezifische Weiterbildungsangebote, zum anderen aber auch durch den Erfahrungsaustausch zwischen den Frauenreferentinnen in gut eingespielten Netzwerken, die von der BGS sowie den LGS organisiert wurden« (Leitner 2005: 139) (siehe auch: Kapitel 2.1).

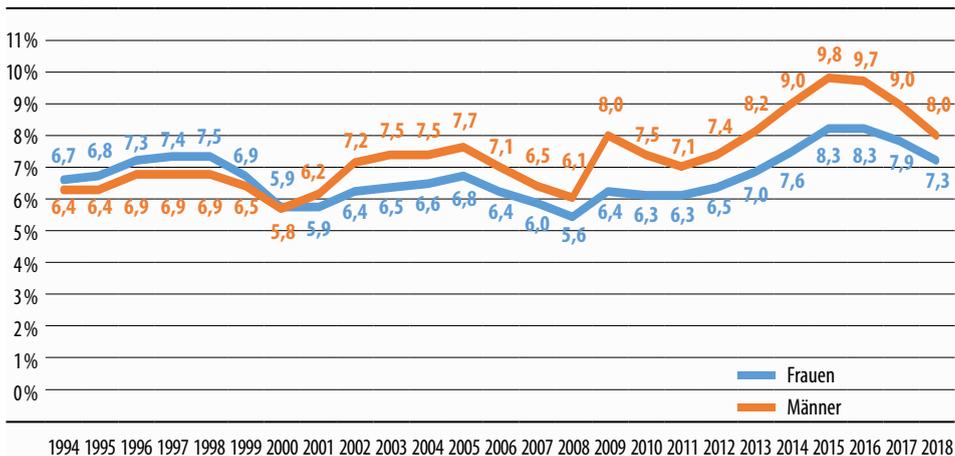
Laut Leitner (2005: 128) ist »durch Gender Mainstreaming vor allem die Koordinations- und Vernetzungsarbeit gestiegen, [diese] verlangt aber auch strategische und analytische Perspektiven auf die gesamte Arbeitsmarktpolitik. Das Tätigkeitsprofil hat sich damit vom operativen Bereich (Hauptverantwortliche für die Arbeitsmarktpolitik für Frauen) zum strategischen Bereich (Prozessgestalterin und Controllerin) verlagert«.

### 5.3 Gender Budgeting in der Förderpolitik des AMS

*»Niemand ist gegen Frauenförderung. Aber wenn es was kostet, wenn man von woanders Geld wegnehmen muss, dann gibt es viele Gegner. Dann ist immer wieder alles andere wichtiger.«*  
[Herbert Buchinger]

Den Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU aus dem Jahr 1999 zufolge sollte zur »Durchgängigen Verwirklichung der Chancengleichheit (Gender Mainstreaming)« u. a. sicher gestellt werden, »dass aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen Frauen in dem Umfang zugänglich gemacht werden, wie es ihrem Anteil an den Arbeitslosen entspricht« (Beschäftigungspolitische Leitlinien 1999: 5). Diese Vorgabe der EU wurden von Österreich auch in den Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung übernommen (Naylon et al. 2000: 9 f.).

### Arbeitslosenquoten, nach Geschlecht, 1994–2018



Quelle: Statistik Austria

Zwischen 1994 und 2000 lag die Arbeitslosenquote der Frauen zum Teil beträchtlich über jener der Männer (siehe Grafik: Arbeitslosenquote nach Geschlecht 1994–2018). Dies war wohl neben dem GM-Ansatz einer der Gründe dafür, dass laut den »Zielvorgaben des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit«, Martin Bartenstein, vom Februar 2001 »Frauen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu 50 Prozent bei den Budgetaufwendungen berücksichtigt« werden sollten (BMWA 2001: 9). Dieses Ziel – so die Vorgaben des Bundesministers – »ist anzustreben, weil das Arbeitsmarktservice den Gesetzesauftrag im Arbeitsmarktservicegesetz hat, dem geteilten Arbeitsmarkt entgegenzuwirken und seinen Beitrag zur Chancengleichheit zu leisten. Das Arbeitsmarktservice hat entsprechend dem Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung auch seinen Beitrag zur Erhöhung der Erwerbsquote beizusteuern« (BMWA 2001: 9).

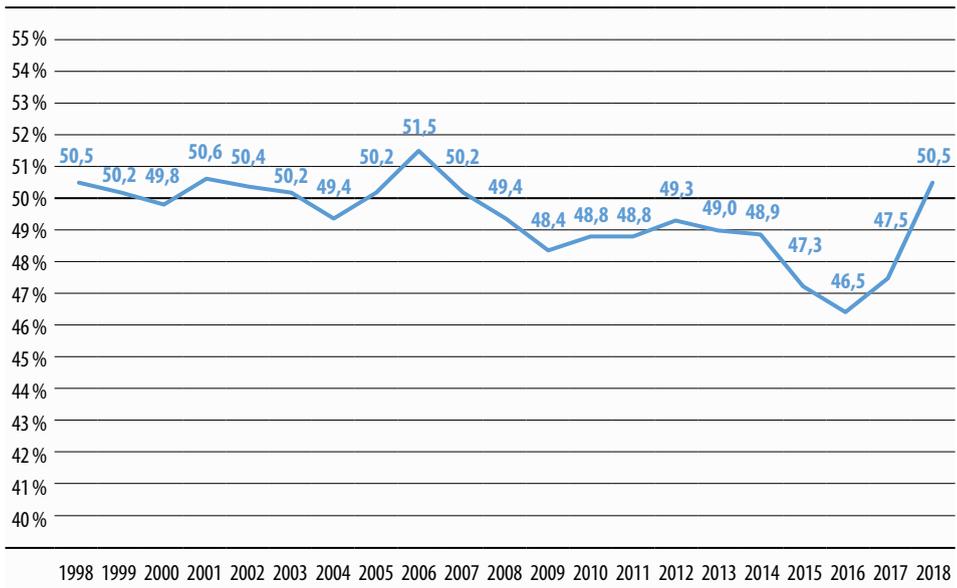
Zur Erreichung der österreichischen 50-Prozent-Frauenbudgetquote wurden im Arbeitsmarktservice jährliche Zielquoten für die einzelnen Bundesländer formuliert. Die Aufteilung beruhte auf einem Modell der BGS, in dem der jeweilige Frauenanteil an der Arbeitslosigkeit berücksichtigt wird. Dementsprechend hatte Wien die relativ geringsten Quoten zu erfüllen, Vorarlberg über viele Jahre die relativ höchsten (Lutz et al. 2013: 51).

Sabine Hafner erinnert sich an intensive Diskussionen im Verwaltungsrat, aber auch die teilweise sehr kritische Haltung im AMS gegenüber der 50-Prozent -Frauenbudgetquote:

»Fünfundzwanzig Prozent des Budgets für Frauen zu verwenden, hat natürlich teilweise zu intensiven Diskussionen geführt, nicht nur bei den Sozialpartnern, sondern auch innerhalb des AMS. Also das war einer der umstrittensten Punkte, die starke Überförderung der Frauen in Relation zum Anteil an der Arbeitslosigkeit. Und das hat sich eigentlich durchgezogen. Aber das war nicht nur in den Gremien spürbar, sondern ganz stark auch im AMS, wo es so ganz unterschiedliche Positionen dazu gegeben hat.« [Sabine Hafner]

Seit dem AMS-Geschäftsbericht 1998 weist das AMS die Vergabe seiner Fördermittel geschlechtsspezifisch aus (siehe Grafik: Frauenanteil an den Förderausgaben des AMS 1998–2018). Demnach lag der durchschnittliche Frauenanteil an den Förderausgaben für geschlechtsspezifisch zuordenbare Maßnahmen im Jahr 1998 mit 50,5 Prozent und im Jahr 1999 mit 50,2 Prozent über dem 50-Prozent-Ziel. Im Jahr 2000, also ein Jahr vor der Ministervorgabe, sankt dieser Anteil jedoch leicht und betrug nur mehr 49,8 Prozent und dies obwohl die Arbeitslosenquote der Frauen mit 5,9 Prozent noch immer über jener der Männer mit 5,8 Prozent lag. Im Jahr 2001 war es jedoch gelungen, den durchschnittlichen Frauenanteil an den Förderausgaben wieder zu steigern und mit 50,6 Prozent leicht über die Zielvorgabe anzuheben. Bis 2008 sollte dies, mit Ausnahme des Jahres 2004, auch so bleiben (siehe Grafik: Frauenanteil an den Förderausgaben des AMS 1998–2018).

#### Frauenanteil an den Förderausgaben des AMS, 1998–2018



Quelle: AMS-Geschäftsberichte 1998–2018 (ohne KUA, SOL und »Aktion 20.000«)

Wesentlich dafür war auch die Zusammenarbeit zwischen der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« und der Abteilung »Arbeitsmarktförderung« bzw. zwischen der Abteilungsleiterin

Hilde Stockhammer und dem Abteilungsleiter Franz Weinberger: *»Ab 2001 hat es eine Geschäftsgrundlage zwischen der Förderabteilung und der Frauenabteilung in der Bundesgeschäftsstelle gegeben. Diese Geschäftsgrundlage war das Verbindende. Damit wurde das Konzept des Gender Mainstreaming und ergänzend die positive Diskriminierung, die es braucht, zum Beispiel in Form der anteilmäßigen höheren Förderung von Frauen, nicht mehr in Frage gestellt. Das war auch die Grundlage für die Einbindung der Frauenabteilung, aber auch der Frauenreferentinnen, in die Programm-Planungen.«* [Franz Weinberger]

Gabi Beidl erinnert sich daran, wie schwierig es war, die 50-Prozent-Frauenbudgetquote im AMS über die Jahre hinweg umzusetzen, da es kein direktes arbeitsmarktpolitisches Ziel des AMS, sondern »nur« eine Zielvorgabe des Bundesministers war: *»Es ist kein arbeitsmarktpolitisches Ziel, es ist was anderes, es ist ein Ministerziel. Daher hat es auch die wenigsten interessiert. Wir von der Frauenabteilung haben natürlich immer betont, wie wichtig es ist und welchen Stellenwert es hat. Aber viele haben es einfach ignoriert und das war daher recht mühsam.«* [Gabi Beidl]

Obwohl die Arbeitslosenquote der Männer seit 2001 über jener der Frauen lag (siehe Grafik: Arbeitslosenquote nach Geschlecht 1994–2018), enthielten auch die neuen »Zielvorgaben des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit«, Martin Bartenstein, vom April 2006 abermals die 50-Prozent-Frauenbudgetquote. Im Kapitel »Chancengleichheit und frühzeitige Intervention für bestimmte Personengruppen« heißt es, dass zwar die Frauenerwerbstätigkeit gestiegen war, gleichzeitig aber auch die Frauenerwerbslosigkeit. Als größte Probleme wurden die Vereinbarkeitsproblematik und der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied gesehen. Der Einkommensunterschied wurde u. a. auf die geschlechtsspezifische Segregation, den Qualifikationsunterschied und das Beschäftigungsausmaß zurückgeführt. Demzufolge hieß es in den Zielvorgaben weiter: *»Aus diesem Grund ist das AMS angehalten, alles in seinem Kompetenzbereich Liegende zu unternehmen, um dieser Ungleichbehandlung entgegenzuwirken. Die Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik sollen daher überproportional gegenüber der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit Frauen zugutekommen: Gender Mainstreaming ist in allen Bereichen des AMS anzuwenden und 50 Prozent aller geschlechtsspezifisch zuordenbaren budgetären Aufwendungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sollen für Frauen aufgewendet werden«* (BMWA 2006: 8 f.).

Gabi Beidl erinnert sich auch, dass die 50-Prozent-Frauenbudgetquote für Frauen lange Zeit sehr umstritten war und manche im AMS hofften, diese würde in der nächsten Zielvorgabe des Bundesministers nicht mehr enthalten sein: *»Also sie war immer in Diskussion und immer umstritten. Und dann hat man immer auf die nächsten Ministervorgaben gewartet und sich die Frage gestellt, ob die Quote noch dabei sein wird. Die einen haben geunkelt, dass sie nicht mehr dabei sein wird, so nach dem Motto: ›Die ist halt irgendwann passiert, aber will eh keiner mehr‹. Sie ist aber bis zum Schluss, also bis zu den Zielen 2019 geblieben, zum Glück.«* [Gabi Beidl]

Die Frauenreferentinnen und auch die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« stellen aber auch fest, dass ein Problem bei der Umsetzung der Vorgabe des Bundesministers war, dass

die Nicht-Erreichung der 50-Prozent-Frauenbudgetquote keine Konsequenzen hatte bzw. zu keinen Sanktionen führte.

Auch der ehemalige Landesgeschäftsführer der LGS Salzburg, Siegfried Steinlechner, kritisiert, dass die 50-Prozent-Frauenbudgetquote weder von der politischen Ebene noch vom Verwaltungsrat wirklich *»ernst genommen«* wurde: *»Wenn Österreich oder einzelne Bundesländer ihre entsprechenden Anteile erreicht haben, war es gut, und wenn man es nicht erreicht hat, war es auch recht, bis auf den Zeitpunkt, wo es dann nicht nur mehr ein abstraktes, extern vorgegebenes Minister-Ziel war. Aber der Politik und auch dem Verwaltungsrat war es eigentlich egal, ob man es erreicht oder nicht, weil die Quantifizierung selber nicht wirklich ernst genommen worden ist.«* [Siegfried Steinlechner]

Eine gewisse Veränderung ergab sich mit der Einführung der Balance-Score-Card (BSC). 2005 hatte das AMS begonnen, sein Steuerungssystem auf Basis des EFQM-Modells hin zu einer BSC zu entwickeln (AMS-Geschäftsbericht 2005: 18). Im Jahr 2007 war die BSC endgültig zu einem standardisierten Managementinformationssystem ausgebaut. Die BSC beinhaltete damals 24 Indikatoren aus den Hauptgeschäftsprozessen Service für Arbeitsuchende, Service für Unternehmen, Arbeitsmarkt und Berufsinformation, Managementprozesse sowie Supportprozesse. Diese Indikatoren werden laufend gemessen und fließen mit jeweils unterschiedlichem Gewicht in eine Gesamtbewertung, den so genannten BSC-Gesamtscore, ein (AMS-Geschäftsbericht 2007: 13).

Mit der Integration der 50-Prozent-Frauenbudgetquote in die BSC fand die Erreichung bzw. Nicht-Erreichung zumindest dort seinen Niederschlag, erinnert sich Gabi Beidl: *»Man versuchte es irgendwo einzubinden und zu verankern, dass es nicht vom Tisch gewischt werden kann. Und dann ist es gelungen, dass es zumindest in der BSC vorkommt. Mit der BSC hat das dann schon eine gewisse Beachtung und einen gewissen Stellenwert gehabt, weil da gibt es das Reporting, da gibt es die festgelegten Strukturen und Prozesse dafür.«* [Gabi Beidl]

Damit hatte das AMS die Bedeutung der Erreichung der 50-Prozent-Frauenbudgetquote zumindest auf symbolischer Ebene erhöht, denn Konsequenzen oder gar Sanktion waren damit auch weithin nicht verbunden. Angelina Berndorfer erinnert sich, welche Bedeutung dem Budgetziel beispielsweise in Salzburg zukam: *»Die arbeitsmarktpolitischen Ziele waren bei uns im gesamten AMS und auch in Salzburg eigentlich die zentralen Ziele. Dann gab es die BSC bzw. das Frauenförderbudget, das war früher in der BSC nur mit relativ wenig Punkten enthalten. Und das war nice-to-have, aber war nicht wirklich wichtig, also war nicht das Wichtigste.«* [Angelina Berndorfer]

Ein Kritikpunkt war auch, dass die Punktzahl für die Erreichung der 50-Prozent-Frauenbudgetquote im Rahmen der BSC viel zu gering war, um eine Veränderung des Verhaltens in den LGS, die für die Umsetzung in den Bundesländern verantwortlich sind, zu bewirken. Für die 50-Prozent-Frauenbudgetquote wurden nämlich nur 30 Punkte der insgesamt 1.085 Punkte vergeben. Inwieweit man sich bei der Förderstrategie auf das Gender-Budgeting-Ziel oder andere Ziele der Organisation konzentriert, ist – wie es Lutz et al. 2013 formulierten – *»von Kosten-Nutzenabwägungen abhängig. Wenn das Ziel schwer erreichbar scheint, konzentriert man sich eher auf andere Ziele«*.

Christina Lind bestätigt diese Einschätzung: »Die Frauenförderung war bis 2015 nichts anderes als eine Kennzahl, und die war nicht viel wert, die war zwanzig bis dreißig Scores wert. Bei einer Balance-Score-Card von circa tausendeinhundert Scores hat die Frauenförderung nicht mehr Wert gehabt als 1,9 Prozent oder 2,4 Prozent. Jetzt kann man sich vorstellen, dass es vielleicht Führungskräfte gibt, die sagen: ›Damit ich eine gute BSC habe, ist das nicht unbedingt wichtig‹.« [Christina Lind]

Im Zuge der Wirtschaftskrise, war die Arbeitslosenquote der Männer zwischen 2008 und 2009 von 6,1 auf 8,0 Prozent und jene der Frauen von 5,6 auf 6,4 Prozent angestiegen. Eine der wichtigsten Maßnahmen zur Verhinderung eines weiteren Anstieges der Arbeitslosigkeit stellte die Kurzarbeitshilfe (KUA) dar. KUA wurde und wird zum Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen, bedingt durch temporäre betriebliche Schwierigkeiten und zur Sicherung von Arbeitsplätzen durch die teilweise Kompensation von entfallendem Verdienst, eingesetzt (BMASK 1994: 84). Die maximale Dauer der KUA wurde von ursprünglich zwölf Monaten im Jahr 2009 zunächst auf 18 und später dann auf 24 Monate (befristet) ausgedehnt. In der Praxis waren es vor allem Männer im Produktionsbereich, für die Betriebe KUA erhielten. Dies schlug sich auch in den arbeitsmarktpolitischen Förderausgaben des AMS entsprechend nieder. Das 50-Prozent-Frauenförderziel konnte ab 2008 nicht mehr erreicht werden. 2009 betrug der durchschnittliche Frauenanteil an den Förderausgaben inklusive KUA nur mehr 45,1 Prozent und exklusive KUA 48,4 Prozent (siehe Grafik: Frauenanteil an den Förderausgaben des AMS 1998–2018). Im AMS-Geschäftsbericht des AMS des Jahres 2009 hieß es dazu: »Dieses Ziel konnte 2009 aufgrund des verstärkten Anstiegs der Männerarbeitslosigkeit nicht ganz erreicht werden« (AMS-Geschäftsbericht 2009: 14). Dies obwohl das AMS ab 2009 die KUA, später dann noch weitere männerlastige Maßnahmen, nicht in die offizielle Berechnung des geschlechtsspezifischen Anteils der Förderausgaben mit einfließen ließ.

Begründet wurde dies u. a. vom Leiter der Abteilung »Arbeitsmarktförderung«, Franz Weinberger, damit, dass das AMS keinen Einfluss auf die Vergabe von KUA hatte: »Im Allgemeinen ist der Einsatz von AMS Förderinstrumenten vom AMS beeinflussbar und geschlechtsspezifisch steuerbar. Die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe kann das AMS nicht gestalten. Grundlage ist die Vereinbarung der überbetrieblichen Sozialpartner. Ein Betrieb mit einem hohen Männeranteil kann von der Kurzarbeitsbeihilfe nicht ausgeschlossen werden. Dass einzelne Förderinstrumente (wie die Kurzarbeit) oder einzelne Förderprogramme aus der Berechnung herausgenommen und neutralisiert werden, ist nachvollziehbar, wenn die Gestaltung und Steuerung nicht in der Hand des AMS liegt.« [Franz Weinberger]

Aber auch Frauenreferentinnen betrachten die Nicht-Berücksichtigung verschiedener arbeitsmarktpolitischer Sonderprogramme unter diesem Gesichtspunkt. Sie problematisierten, wie auch andere VertreterInnen des AMS, dass die jeweils zuständigen Bundesminister einerseits Sonderprogramme beschlossen, die vor allem Männer zugutekamen, und gleichzeitig die 50-Prozent-Frauenbudgetquote erfüllt werden sollte: »Das war sinnvoll, das rauszurechnen. Das war nicht das Problem. Das Problem ist, dass derselbe Sozialminister, der das Ziel vorgibt, Jahr für Jahr, ab 2010 ein Sonderprogramm nach dem anderen vorgegeben hat, die alle männerlastig

waren, alle. Von der Unterstützung der Arbeitslosen 50+, mehrheitlich Männer, über Jugendliche in Lehrausbildung, mehrheitlich Männer. Jedes Jahr ist ein neues Programm dazugekommen und alle männerlastig.« [Gabi Dallinger-König]

Dennoch hielt das AMS an der 50-Prozent-Frauenbudgetquote bzw. am Gender Budgeting fest. Im »Längerfristigen Plan des AMS« aus dem Jahr 2009 hieß es: »Das AMS berücksichtigt bei allen Förderungen die geschlechtsspezifische Auswirkung und wird beim Ausgabenanteil für Frauen am aktiven Förderbudget der Zielvorgabe des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz von 50 Prozent nachkommen« (AMS 2009: 12).

Auch die »Zielvorgaben des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz« (Bundesminister Rudolf Hundstorfer) aus dem Jahr 2010 sahen weiterhin vor, dass »Gender Mainstreaming in allen Bereichen zur Aufhebung der Segregation am Arbeitsmarkt beitragen soll und unter dem Aspekt von Gender Budgeting 50 Prozent der Aufwendungen des aktiven Arbeitsmarktbudgets für Frauen zu dotieren sind« (BMASK 2010: 13 f.).

Bei einer Klausurtagung des Strategieausschusses des Verwaltungsrates und der LandesgeschäftsführerInnen 2010 wurden die Gleichstellungsstrategien und das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm des AMS diskutiert und auch bestätigt. Die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« hob in ihrem Newsletter zudem hervor, dass es dem AMS gelang, mittels der Qualifizierungsangebote für Frauen die Benachteiligung am Arbeitsmarkt gegenüber den Männern zu verringern. »Frauen, die 2003 eine arbeitsmarktpolitische Qualifizierung besucht haben, verdienen im Jahr davor um 47 Prozent weniger als die Vergleichsgruppe der Männer. 2004 verringerte sich der Einkommensunterschied auf 35 Prozent und 2008 lag er bei 31 Prozent. Immer noch zu hoch, aber es zeigt sich deutlich: Frauen holen mithilfe der AMS-Förderung auf – und das nachhaltig!« (FRA-Newsletter 8/ Juli 2010: 2).

Die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« wies in ihrem Newsletter darauf hin, dass zwar zu Beginn der Krise deutlich mehr Männer als Frauen betroffen waren, es sich aber bereits ab Mitte 2010 zeigte, dass Frauen länger in der Arbeitslosigkeit verblieben, während Männer bereits beim ersten Aufschwung wieder beschäftigt wurden. »WirtschaftsforscherInnen betonen daher die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Frauenförderung« (FRA-Newsletter 8/ Juli 2010: 2).

Siegfried Steinlechner vertritt ebenfalls die Position, dass aufgrund der strukturellen Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt eine 50-Prozent-Förderung auch in Zeiten hoher Männerarbeitslosigkeit notwendig und gerechtfertigt ist: »Also ich habe das in der Folge der Krise, also sozusagen 2009, 2010, 2011, immer wieder geäußert, weil es wurde immer gesagt, also auch in der Medienarbeit: ›Ja, die Männer sind stärker betroffen von der aktuellen Entwicklung, und ich sage, das ändert überhaupt nichts an der Grundsituation, dass der Gender-Gap am Arbeitsmarkt dermaßen zu Ungunsten der Frauen ausfällt.« [Siegfried Steinlechner]

Martina Maurer, stellvertretende Leiterin der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« stellt fest, dass die 50-Prozent-Frauenbudgetquote ein gutes Instrument dafür war, die Frauenförderung in Zeiten hoher Männerarbeitslosigkeit auf einem doch sehr hohen Niveau zu halten. Ohne diese Quote, so befürchtet sie, wäre der Frauenanteil am Förderbudget viel niedriger

ausgefallen: »Man muss sagen, dass das Gender-Budgeting, und insbesondere das vorgegebene Ziel fünfzig Prozent, dazu geführt hat, dass die Frauenquote bei den Förderungen nicht komplett runtergerasselt ist, weil der Frauenanteil bei den von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen lag während der Wirtschaftskrise ja nur bei circa zweiundvierzig bis dreiundvierzig Prozent. Auf jeden Fall haben wir es über all diese Jahre geschafft, dass es eine deutliche Höher-Förderung für Frauen gegeben hat. Und das, obwohl die Kurse und Förderungen pro Frau im Schnitt eigentlich günstiger sind. Das heißt, es war ein ganz wichtiger Hebel, um gegenzusteuern.« [Martina Maurer]

Im »Längerfristigen Plan des AMS« aus dem Jahr 2013 wurde Gender Budgeting ebenfalls weiterhin als Strategie zu Gleichstellung angeführt (AMS 2012: 14). 2016 sollte es dann zu einer qualitativen Veränderung kommen, indem »(...) 50 % der Fördermittel für Frauen« zu einem arbeitsmarktpolitischen Jahresziel des AMS erhoben wurde (siehe Tabelle im Anhang: Frauenspezifische Jahresziele des AMS, 1996–2018) (AMS-Geschäftsbericht 2016: 69). Im Newsletter der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« war zu lesen: »In die Budgetverteilung 2016 wurde ein ›Ausgleichsbudget‹ für männerlastige Programmvorgaben integriert. Das bedeutet, dass allen Landesorganisationen ausreichend Mittel zur Verfügung gestellt wurden, um das Frauenbudgetziel erreichen zu können – auch wenn Frauen vom Potenzial her bei manchen Programmen unterrepräsentiert sind. Angebote für Wiedereinsteigerinnen bzw. das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm können damit ausgeweitet und/oder weitere Frauenfördermaßnahmen initiiert werden. Das Frauenbudgetziel ersetzt nicht das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm, sondern unterstützt die Umsetzung.« (FRA-Newsletter 19 / Dezember 2015: 2).

Gabi Dallinger-König erinnert sich, wie es im AMS gelang, der 50-Prozent-Frauenbudgetquote stufenweise mehr Bedeutung zu verleihen: »Zuerst war es als Ziel in der BSC drinnen, aber auch eher unterbewertet. Als Gender-Budgeting dann ein arbeitsmarktpolitisches Ziel wurde, da hat sich zwar zahlenmäßig nicht viel bewegt, aber es hat an Bedeutung zugenommen und an Dringlichkeit.« [Gabi Dallinger-König]

Im »Längerfristigen Plan des AMS« aus dem Jahr 2016, der noch vor dem Hintergrund der »Zielvorgaben des Bundesministers« aus dem Jahr 2010 formuliert wurde, hieß es weiter: »Das AMS berücksichtigt bei allen Förderungen die geschlechtsspezifische Auswirkung und wird beim Ausgabenanteil für Frauen am aktiven Förderbudget der Zielvorgabe des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz von 50 Prozent nachkommen« (AMS 2016: 12).

Laut der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« machte die Erhebung der 50-Prozent-Frauenbudgetquote zu einem arbeitsmarktpolitischen Jahresziel »(...) eine Analyse und gleichstellungsorientierte Umgestaltung des gesamten Fördereinsatzes und eine ehrgeizige Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramme« notwendig (FRA-Newsletter 20 / Juni 2016: 2).

Christina Lind, berichtet, dass die LGS Steiermark genau das gemacht hat: »Genau das haben wir gemacht. Wir haben alle Interventionen, alle Förderinterventionen einer Analyse unterzogen und dabei ist uns aufgefallen, dass wir Frauen zwar stark fördern, aber qualitativ nicht hochwertig genug. Eine Kinderbetreuungsbeihilfe ist jedenfalls zu wenig.« [Christina Lind]

Aber auch 2016 konnte das 50-Prozent-Frauenförderziel – trotz zahlreicher Anstrengungen, sowohl auf Ebene der BGS als auch der meisten LGS – nicht erreicht werden. Im Newsletter der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« wurde daher im Dezember 2016 festgehalten: »50 % der Fördermittel für Frauen ist die aktuelle Zielsetzung des AMS, die voraussichtlich 2016 wieder nicht zur Gänze erreicht wird, obwohl der Vorstand Budgetmittel zum Ausgleich für andere Programmvorgaben, die aufgrund der Potenzialverteilung eher Männern zu Gute kommen (z.B. Förderungen für Personen 50+), zur Verfügung gestellt hat. Dies trifft auch für 2017 zu, wobei das Ausgleichsbudget für Frauen zweckgebunden ist. Der Vorstand wird dem Strategieausschuss des Verwaltungsrates vorschlagen, den für Frauen vorgesehenen und von den LGS nicht ausgegebenen Budgetanteil im Zentralkredit für Frauenprojekte von anderen Bundesländern zu reservieren« (FRA-Newsletter 21/ Dezember 2016: 2).

Laut Vorstandsvorsitzendem Herbert Buchinger war es in einzelnen Bundesländern besonders schwierig, dieses Ziel zu erreichen: »Wir haben über mehr als fünfzehn Jahre lang die Vorgabe gehabt, dass mindestens fünfzig Prozent des Budgets der Arbeitsmarktförderung für Frauen ausgegeben werden müssen. Nicht, dass sich die Landesorganisationen nicht bemüht hätten, aber mit Ausreden, warum man es nicht erreicht hat, waren manche sehr schnell, bis wir angefangen haben, dann einzugreifen und gesagt haben: ›Okay, wenn ihr es selber nicht schafft, dann müssen wir eingreifen.« [Herbert Buchinger]

Franz Weinberger erinnert sich, dass initiative MitarbeiterInnen des AMS nicht immer den entsprechenden Rückhalt in den jeweiligen Geschäftsstellen erhielten und die Männerlastigkeit von Programmen und budgetären Zweckbindungen regelmäßig diskutiert wurde: »Wir haben jährlich eine Tagung Arbeitsmarktförderung für Frauen und da haben sich wirklich Förderer beschwert, dass sie in Richtung fünfzig Prozent Frauenbudget gehen wollen, Maßnahmenpläne haben, wie man das schafft, aber bei der Umsetzung die Rückendeckung durch die Geschäftsführung fehlt. Insbesondere im AMS Wien hieß es, dass das Ziel nie erreicht werden können, weil die Struktur der Vorgemerkten und die Struktur von Programmen beziehungsweise von budgetären Zweckbindungen zu männerlastig ist.« [Franz Weinberger]

Ein Eingreifen von Seiten der BGS war – laut Herbert Buchinger – letztendlich meist aber nicht erforderlich, weil die gemeinsame Analyse mit den Landesorganisationen bereits dazu führte, doch andere Wege einzuschlagen bzw. Maßnahmen zu ergreifen. Dennoch hat es in manchen Bundesländern länger gedauert als in anderen: »Jahrelang hat uns die Landesgeschäftsführung Oberösterreich erklärt: ›Wenn ich fünfzig Prozent des Geldes für Frauen ausgeben muss, dann muss ich von drei Metall-Ausbildungszentren zwei zusperren und statt dem Frauenmaßnahmen machen.« Dann habe ich immer gesagt: ›Du weißt eh genau, was du zu tun hast. Warum tust du es nicht?‹ Dafür haben sich dann die Wiener entschieden, die auch lange so argumentiert haben.« [Herbert Buchinger]

Nachdem die säumigen Landesorganisationen mit Druck der BGS ab Herbst 2016 begannen, spezifische Projekte zu formulieren und umzusetzen, konnte das 50-Prozent-Frauenförderziel 2018 österreichweit nach zehn Jahren erstmals wieder erreicht werden. Dabei spielte auch der Erfahrungsaustausch zwischen den Landesorganisationen eine Rolle. So konnte – laut

Christina Lind – etwa Wien von den Good-Practice-Beispielen der Steiermark profitieren: *»Es hat ja Bundesländer gegeben, die – wie etwa Salzburg – immer gut gesteuert haben. Es gibt Bundesländer, die das bis heute noch nicht erreicht haben. Es gibt aber Bundesländer wie Wien, die es trotz schwieriger Voraussetzungen geschafft haben. Da gab es einen Good-Practice-Transfer. Also sie haben ein Projekt gemacht und wir haben unser Know-how eingebracht. Wien hat sehr viel umgestellt. Und weil Wien das erste Mal das Ziel erreicht hat, haben wir im Jahr 2018 das Gender-Budgeting-Ziel österreichweit erreicht.«* [Christina Lind]

Obwohl es erst im Jahr 2018 gelingen sollte, österreichweit das 50-Prozent-Frauenförderziel zu erreichen, kommt der Festlegung als arbeitsmarktpolitisches Jahresziel große Bedeutung zu, weil nun die ganze Förderlandschaft bzw. alle Förderinstrumentarien hinsichtlich der Zielerreichung neu betrachtet werden mussten, und, wie es Gabi Dallinger-König formuliert, die *»unausgesprochene Männerförderung«* ins Blickfeld rückte.

## 6 Qualifizierung, Diversität und Mehrfachdiskriminierung

Die Qualifizierung bzw. Höherqualifizierung von Frauen ist eines der wichtigsten Themen der Arbeitsmarktpolitik für Frauen. Bereits das Minimalprogramm zur Aktion AMV für Frauen 1989 enthielt Maßnahmen zur fachlichen Qualifizierung von Frauen (etwa das Lehrlingsausbildungsprogramm für Frauen über 19 Jahren) (siehe: Kapitel 1.2). 1992 veröffentlichte der Ausschuss IV für arbeitsmarktpolitische Frauenangelegenheiten einen Beschluss über die positive Bedeutung frauenspezifischer Qualifizierungsmaßnahmen für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Damit wurde die Entwicklung weiterer Modellprojekte ausschließlich für Frauen unterstützt. Bis dahin war die Sinnhaftigkeit spezifischer Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen hartnäckig von den Sozialpartnern, aber auch innerhalb des zuständigen Bundesministeriums in Frage gestellt worden (Hilde Stockhammer 2008: 5).

Wie bereits erwähnt, wurde in den ersten Zielvorgaben des Bundesministers für Arbeit und Soziales des Jahres 1995 betont, dass bei der Angleichung der Frauen an die Einkommens- und Beschäftigungschancen der Männer die doppelte Aufgabe darin bestand, »einerseits eine entsprechende Qualifikationsanpassung und -entwicklung« zu ermöglichen und andererseits Frauen im Hinblick auf ihre familiären Betreuungsleistungen zu unterstützen, »um einen Beruf oder eine Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen« (BMASK 1995: 2). Demzufolge beinhaltete eine der zwölf Zielvorgaben auch »(...) die Förderung der Frauenbeschäftigung durch verstärkte Qualifizierungsmaßnahmen« (BMAS 1995: 8). In den »Zielvorgaben der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales« des Jahres 1998 wurden sechs arbeitsmarktpolitische Ziele formuliert. Eines davon bezog sich auf die »Verbesserung der Qualifikation arbeitsuchender Frauen« (BMASG 1998: 2). Zudem wurde die »(...) Qualifizierung von Arbeitslosen, im Besonderen auch von Frauen ohne verwertbare Berufsausbildung, und zur Lösung qualifikationsbedingter Besetzungsprobleme« betont (BMAGS 1998: 14).

1999 lautete dann auch eines der acht »Arbeitsmarktpolitischen Jahresziele des AMS«: »Erhöhung der Arbeitsmarktchancen von Frauen durch Qualifizierung«. Dieses frauenspezifische, qualifizierungsbezogene Jahresziel sollte bis einschließlich 2004 beibehalten werden – wenn auch zwischen 2001 und 2003 in etwas abgeänderter Formulierung (siehe Tabelle im Anhang: Frauenspezifische Jahresziele des AMS, 1996–2018).

Im »Längerfristigen Plan des AMS« aus dem Jahr 2003, in dem – wie bereits ausgeführt – Gleichstellung bzw. die Gleichstellungsziele definiert worden waren, findet das Thema im Zusammenhang mit den aufgelisteten Maßnahmen mehrfach Erwähnung. Der Abbau von vorhandenen geschlechtsspezifischen Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt sollte u.a. durch eine »Förderung der Qualifizierung von Frauen« erreicht werden (AMS 2003: 21). Der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes sollte u.a. durch die »Förderung des Zugangs zu betrieblicher Weiterbildung und beruflicher Höherqualifizierung« entgegengewirkt werden (AMS 2003: 22).

Auch die »Zielvorgaben des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit« des Jahres 2006 strichen im Zusammenhang mit der anzustrebenden ökonomischen Unabhängigkeit und dem Abbau der Segregation von Frauen die Bedeutung der Höherqualifizierung von Frauen hervor: »Bei den Qualifizierungen ist bis zur Erreichung des gleichen Qualifikationsniveaus zwischen Männern und Frauen vor allem auf die Höherqualifizierung und den Erwerb zertifizierter Ausbildungen hinzuwirken« (BMWA 2006: 9).

Die »Arbeitsmarktpolitischen Jahresziele des AMS« sahen ab 2005 jedoch kein Ziel mehr vor, das ganz allgemein auf die (Höher-)Qualifizierung von Frauen abzielte, jedoch bezogen sich jeweils ein Ziel auf die »Schulungen von Wiedereinsteigerinnen« und ab 2009 auf die »Schulungen in ausgewählten Bereichen« (hier u.a. auf das FiT-Programm und ab 2012 auch auf die Facharbeiterinnen-Intensivausbildung) (siehe Tabelle im Anhang: Frauenspezifische Jahresziele des AMS, 1996–2018). Beim Jahresziel »Qualifizierung von Geringqualifizierten« gab es 2006 einen gendersensiblen Indikator, der für Männer lautet: »Qualifikation von Arbeitssuchenden mit max. Pflichtschulabschluss« und für Frauen: »Qualifikation von Arbeitssuchenden mit max. Lehre oder Pflichtschulabschluss«. Dies wurde, laut Hilde Stockhammer, damit begründet, dass Frauen ihre Qualifikationen aufgrund des segregierten Arbeitsmarktes schwerer umsetzen können (siehe: Stockhammer 2007).

Sabine Hafner berichtet, dass das Thema Qualifizierung auch im Verwaltungsrat einen wichtigen Stellenwert hatte, vor allem für die ArbeitnehmerInnenvertretung, aber auch für das zuständige Bundesministerium: *»Es gibt die verschiedenen Interessen. Natürlich, den ArbeitnehmerInnen sind die Qualifizierungen ganz wichtig und unserer Ressort sieht auch, dass Qualifizierung ein ganz wichtiger Teil der Arbeitsmarktpolitik ist, da sehr viele arbeitslose Menschen über keine am Arbeitsmarkt verwertbare Berufsausbildung verfügen. Die Arbeitnehmer unterstützen ein Zugangsziel in Qualifizierung, die Arbeitgeber fokussieren natürlich ganz stark auf Arbeitsaufnahmen. Das ist halt immer ein mehr oder minder langer Prozess, bis man sich dann auf die Ziele einigt.«* [Sabine Hafner]

Neben den seit Jahrzehnten laufenden Qualifizierungsmaßnahmen von Frauen im Rahmen der Wiedereinsteigerinnen-Programme (siehe: Kapitel 3) oder auch von Frauen und Mädchen in nicht-traditionellen Bereichen, etwa ab 2006 im Programm »Frauen in Handwerk und Technik« (FiT) (siehe: Kapitel 4.2), sollten 2010 zwei neue Maßnahmen bzw. Programme gestartet werden: die Pilotierung der ersten Frauenberufscentren (FBZ) im Burgenland, in Niederösterreich und Vorarlberg sowie der Start der ersten Module im Rahmen von »Kompetenz mit System« (KmS).

## 6.1 Frauenberufszentren

Mit dem Konzept der frauenspezifischen Beratung in den Frauenberufszentren sollte das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm des AMS weiterentwickelt werden. Ziel war und ist es, den Zugang zu (Höher-)Qualifizierung von beim AMS vorgemerkten Frauen zu fördern, sowie die Entwicklung von Laufbahnperspektiven bzw. eine Laufbahnverbesserung hinsichtlich Arbeitszeit und Einkommen sicher zu stellen. Das Programm, welches in erster Linie eine Bündelung von bereits vorhandenen Angeboten darstellte, umfasst Information und Clearing, Kompetenzbilanzierung, Karrierecoaching und Laufbahnplanung. Besonders wichtig ist auch hier eine durchgehende Beratung und Begleitung der Frauen (FRA-Newsletter 8 / Juli 2010: 2).

Im Newsletter der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« vom Dezember 2009 war diesbezüglich zu lesen: »Das Regierungsprogramm und der Nationale Aktionsplan für Gleichstellung setzen einen Schwerpunkt in der (Höher-)Qualifizierung von Frauen als eine Voraussetzung zur Schließung der Einkommensschere. Das AMS startet 2010 ein neues arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm. In einzelnen Bundesländern werden in einer zweijährigen Pilotphase Frauenberufszentren implementiert, welche Angebote für Frauen zur Höherqualifizierung bündeln« (FRA-Newsletter 7 / Dezember 2009: 2; siehe auch: AMS-Geschäftsbericht 2009: 14).

Martina Maurer erinnert sich an die Entstehung und den Entwicklungsprozess der Frauenberufszentren, in dem es vor allem um die Höherqualifizierung in traditionellen, aber zukunftsorientierten Berufsbereichen für Frauen ging: *»Es stellte sich die Frage: ›Okay, wir haben Angebote für Wiedereinsteigerinnen und für Frauen mit technischem Interesse. Aber was ist mit jenen Frauen, die eine Höherqualifizierung in den traditionellen Berufsbereichen möchten?‹ Das war damals der Startpunkt für die Konzeption von Frauenberufszentren. Es war für mich sehr spannend, ganz am Anfang dabei zu sein, als es noch um Namensüberlegungen ging und wie diese Workshops und Zugänge gestaltet sein sollten. Also, die Frage was es da alles braucht, um so ein Konzept umzusetzen.«* [Martina Maurer]

Die Angebote der Frauenberufszentren umfassen:

- »Clearingberatung« für alle ausbildungsinteressierten Frauen, mit dem Ziel, ein geeignetes Angebot zu finden;
- »Karriereorientierung«: Neben Berufsorientierung sollte es Angebote zur »Kompetenzbilanzierung« und zum Karrierecoaching geben;
- Workshop-Angebote, wie etwa »Lernen lernen«, Gehalt verhandeln, und Betriebspraktika;
- Fachqualifizierungen bei Bildungsträgern;
- durchgehende begleitende Beratung (Case Management) (FRA-Newsletter 7 / Dezember 2009: 2).

Bereits im Dezember 2010 stellte die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« fest, dass die ersten Ergebnisse vielversprechend und die Nachfrage groß waren. Auch die Rückmel-

dungen von den Frauen und aus den RGS waren sehr gut (FRA-Newsletter 9 / Dezember 2010: 1). Ab Herbst 2011 kam zu den drei bestehenden Pilotprojekten in Niederösterreich, im Burgenland und in Vorarlberg ein weiteres in Kärnten dazu. Die positiven Erfahrungen setzten sich dort fort: »Sowohl die Kundinnen als auch die betreuenden AMS-BeraterInnen sind hoch zufrieden« (FRA-Newsletter 11 / Dezember 2011: 1). Ziel war es daher, ein bundesweites Angebot an Frauenberufszentren zu schaffen, »damit Frauen in ganz Österreich qualitativ hochwertige Laufbahnberatung in Anspruch nehmen können« (FRA-Newsletter 11 / Dezember 2011: 1).

Ein wichtiger Schritt in diese Richtung erfolgte im Jahr 2012 mit einer Vereinbarung des Vorstandes mit den LandesgeschäftsführerInnen (FRA-Newsletter 13 / Dezember 2012: 2). Auf Basis dieser Vereinbarung konnte in jedem Bundesland ein Frauenberufszentrum über den Zentralkredit der BGS finanziert werden.

Ingrid Moritz betont, wie wichtig die Zurverfügungstellung von finanziellen Ressourcen im Hinblick auf strukturelle Maßnahmen in der Arbeitsmarktpolitik für Frauen ist: *»Man kann halt, wenn ein Geld reserviert ist, strukturell was anderes aufbauen, wie etwa die Frauenberufszentren mit Laufbahnberatung. Also man kann ganz andere Strukturen schaffen, wenn die Ressourcen da sind. Und wenn kein Geld da ist, dann tut man immer so an der Oberfläche herum.«* [Ingrid Moritz]

Da die Reaktionen auf die bereits bestehenden Frauenberufszentren sehr erfreulich waren, wurden 2012 im Burgenland und in Niederösterreich weitere Standorte eingerichtet und im ersten Halbjahr 2013 zudem neue Frauenberufszentren in Wien, Niederösterreich und Oberösterreich eröffnet (FRA-Newsletter 14 / Juli 2013: 1).

Die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« hielt im Juli 2013 nochmals fest: *»Die Frauenberufszentren des AMS bündeln die vielfältigen Angebote für Frauen und verknüpfen Beratung mit Qualifizierungselementen. Die Methode der Kompetenzbilanzierung stärkt das Selbstvertrauen der Teilnehmerinnen und ist ein wichtiger Schritt in der Laufbahnplanung«* (FRA-Newsletter 14 / Juli 2013: 1).

Hilde Stockhammer erinnert sich an die Entstehungsgeschichte bzw. Ausweitung der Frauenberufszentren: *»Gerade bei den FBZs war es ja so, die wurden pilotiert in drei Bundesländern, die gesagt haben, sie wollen da mitmachen. Dann haben wir gesagt: ›Toller Erfolg.‹ Das haben wir präsentiert in der LGF-Tagung – das ist eigentlich immer die klassische Vorgehensweise – und wir haben gesagt: ›Macht das in den anderen Bundesländern auch.‹ Und sie haben wieder als Zuckerl ein Geld aus dem Zentralkredit dafür bekommen und etliche sind dann gleich einmal aufgesprungen. Mittlerweile ist das wirklich fast flächendeckend.«* [Hilde Stockhammer]

2014 war die Pilotphase abgeschlossen und in allen Bundesländern *Frauenberufszentren* eingerichtet (AMS-Geschäftsbericht 2014: 25). Hatten im Jahr 2011 immerhin 1.186 Frauen das Angebot einer Laufbahnberatung genutzt, so waren es 2014 schon 6.882. Auch im Hinblick auf die Kundinnenzufriedenheit lagen die Frauenberufszentren mit einer Note von 1,37 ganz vorn (FRA-Newsletter 16 / Juni 2014: 1).

## AMS-Angebote für Frauen

**AMS-Angebote für Frauen**  
Information | Beratung | Förderung

**AMS**  
Arbeitsmarktservice

[www.ams.at/frauen](http://www.ams.at/frauen)

Quelle: AMS

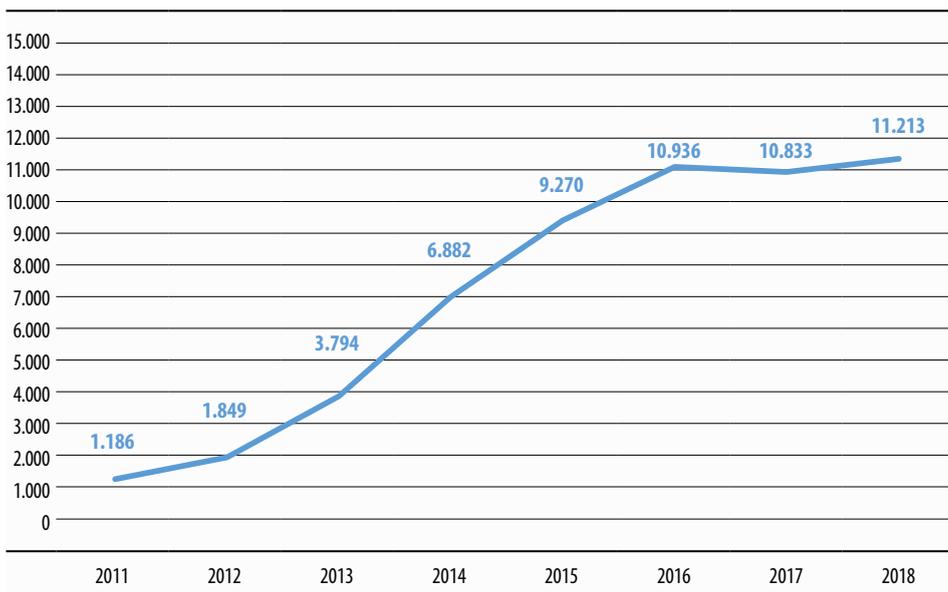
2015 hatte das AMS Wien die Mädchenberatungsstelle »Sprungbrett« mit der Durchführung des ersten österreichischen Mädchenberufszentrums beauftragt. Analog zu den Frauenberufszentren sollen dort alle jungen Frauen, die arbeitslos oder arbeitsuchend sind, Unterstützung in Form von individueller Beratung finden. Demnach können diese in einem sechswöchigen Workshop ihre Kompetenzen erproben, in der Werkstatt ihr Geschick austesten und unterschiedliche Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten kennenlernen (FRA-Newsletter 18 / Juni 2015: 2).

Viktoria Spielmann, Mitarbeiterin der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen«, betont, wie wichtig es wäre, österreichweit Mädchenberufszentren zu schaffen: »Die Frauenberufszentren sind jetzt erst seit Kurzem flächendeckend überall in Österreich vorhanden. Diesen Bereich habe ich von einer Arbeitskollegin übernommen und sie hat mir erzählt, wie mühsam das war,

*diese Strukturen aufzubauen und teilweise bis jetzt mühsam ist in einzelnen Bezirken. Was es da noch bräuchte, wäre halt auch das Gleiche in Bezug auf Mädchenförderung, also Mädchenberufszentren fände ich immer noch flächendeckend total wichtig. Das ist noch eine Herausforderung für die Zukunft.» [Viktoria Spielmann]*

Laut dem Geschäftsbericht des AMS aus dem Jahr 2016 liegt die Innovation der Frauenberufszentren in der »(...) Stärkung der Kompetenzen der Teilnehmerinnen und dem Angebot an frei wählbaren Kurzworkshops zu Themen wie Laufbahnplanung, Gesundheit und Gehaltsverhandlungen« (AMS-Geschäftsbericht 2016: 20).

### Besucherinnen der Frauenberufszentren von 2011–2018



Quelle: AMS-Gleichstellungsberichte 2011–2018

Die Erfolgsgeschichte der Frauenberufszentren setzte sich auch in den letzten Jahren fort und so hatten im Jahr 2016 bereits mehr als 10.900 Frauen ein Frauenberufszentrum besucht, im Jahr 2018 steigt die Zahl der Besucherinnen auf über 11.200 Frauen an (siehe Grafik: Besucherinnen der Frauenberufszentren von 2011–2018).

Im »Längerfristigen Plan des AMS« aus dem Jahr 2016 fanden die Frauenberufszentren erst 2016 Erwähnung. Dort wurde als Maßnahme zur Gleichstellung u. a. das Arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm angeführt, das nun neben dem »FiT-Programm« und »Wiedereinstieg unterstützen« auch Frauenberufszentren in allen Landesorganisationen umfasste (AMS 2016: 36).

2016 beschloss die SPÖ/ÖVP-Bundesregierung eine Ausbildungsgarantie für Jugendliche bis 25 Jahren. Mit der Durchführung war und ist das AMS beauftragt. Dabei sollte – laut der

Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« – auf die Chancen der jungen Frauen besonders geachtet werden. Demzufolge war für eine gendersensible Programmumsetzung eine gute Berufsorientierung, die auch nicht-traditionelle Berufe miteinbezieht und eine möglichst durchgehende Begleitung der Jugendlichen garantiert, besonders wichtig. Die Mädchen- oder Frauenberufszentren und genderkompetente Ausbildungsträger sollten hier die richtigen PartnerInnen sein (FRA-Newsletter 21/Dezember 2016: 2).

In Folge der Zunahme von Asylsuchenden und Asylberechtigten wurde 2017 die Programmgrundlage für die Frauenberufszentren um ein niederschwelliges Angebot, nämlich den »Offenen Raum« erweitert. Das Angebot richtet sich nicht nur an alle Teilnehmerinnen im Frauenberufszentrum, sondern auch an asylberechtigte Frauen und Asylwerberinnen, die nicht beim AMS vorgemerkt sind. Laut der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« soll »(...) der Raum ansprechend gestaltet und auch mit Kindern besucht werden können. Wichtig ist, dass zu den Öffnungszeiten auch eine Betreuerin anwesend ist, damit Fragen der Besucherinnen beantwortet werden können. Dieses niederschwellige Angebot soll ermöglichen, speziell in Österreich neu angekommene Frauen durchgehend anzusprechen und begleiten zu können, mit dem Ziel, das Selbstvertrauen der Frauen zu stärken, sie an den Arbeitsmarkt und das AMS heran zu führen und das Selbsthilfepotential durch Netzwerke zu stärken« (FRA-Newsletter 22/Juli 2017: 1).

Begleitend zur Entwicklung der FBZ fanden mehrere österreichweite FBZ-Austauschtreffen zwischen der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« und den Frauenberufszentren statt, zu denen die FBZ-Verantwortlichen der Förderabteilungen der AMS Landesorganisationen und der beauftragten Träger eingeladen wurden. Zentraler inhaltlicher Punkt des Austausches war 2018 die Erfahrung der Bundesländer mit der Umsetzung des offenen Raumes, um asyl- und subsidiär schutzberechtigten Frauen einen guten Anschluss an den österreichischen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Als Good Practice wurde der offene Frauenraum in Oberwart identifiziert, mit täglichen Öffnungszeiten und einem ansprechenden Programm, das von den Frauen sehr gut angenommen wurde und wird (FRA-Newsletter 24/Juni 2018: 1).

## 6.2 »Kompetenz mit System«

»Kompetenz mit System« (KmS) soll arbeitssuchenden Menschen die Möglichkeit bieten, Zeiten der (wiederkehrenden) Arbeitslosigkeit zu nutzen, um im Rahmen modularer Schulungsbausteine grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten eines Lehrberufes und 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.

Hilde Stockhammer berichtet, dass die Idee zu »Kompetenz mit System« von bereits bestehenden Pilotprojekten im AMS Niederösterreich und Salzburg aufgegriffen und zunächst für frauenspezifische Qualifizierungsanliegen weiterentwickelt wurde: »Wir haben eine Idee

*aufgegriffen, die in Niederösterreich und Salzburg pilotiert worden ist. Das Neue war wirklich in Richtung Kompetenzorientierung. Und im Zusammenhang mit den Frauenberufszentren hatten wir uns bereits mit der Kompetenzbilanz beschäftigt. Da haben wir dann gesagt: ›Das ist eine gute Methode und dieses Modulare ist eine super Methode‹, weil man das dann in Zeiten der Arbeitslosigkeit machen kann.» [Hilde Stockhammer]*

Auch im Geschäftsbericht des AMS aus dem Jahr 2011 war das Projekt grundsätzlich noch als Weiterentwicklung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes beschrieben worden. Gleichzeitig wurde aber auch festgehalten, dass das Angebot auch für Männer offen ist, bis dahin war es aber nur von Frauen in Anspruch genommen worden (AMS-Geschäftsbericht 2011: 32).

*KmS war zu Beginn de facto eine frauenspezifische Maßnahme, weil es um die Möglichkeit der (Höher-)Qualifizierung in traditionellen Frauenbranchen ging. Erst später, so Hilde Stockhammer, sollte das Programm bzw. die Methode auch auf männerdominierte Branchen bzw. Berufe ausgedehnt werden: »Es war nur insofern eine frauenspezifische Maßnahme, als wir gesagt haben: ›Wir wollen jetzt auch in den ganz normalen Dienstleistungsberufen, also ohne diesen Aspekt, die Segregation zu überwinden, für die Frauen was ermöglichen.‹ Und wir haben gesagt: ›Für die Frauen ist das besonders wichtig, dass die Ausbildungen kürzer werden‹, weil sich diese längere Ausbildungen einfach nicht leisten können. Aber letztendlich war es dann so, dass wir gesagt haben: ›Also es gibt auch Männer, die in der Situation sind.‹ Und ich meine, in Dienstleistungsberufen ist uns die Frauengruppe auch nicht so wichtig, weil da geht es nicht um Vorbild oder was auch immer, oder dass die Männer sagen: ›Na, ihr könnt ja doch nichts in der Technik.‹ Insofern war es von Anfang an offen. Und dann ist es halt für weitere Berufe, für männerdominierte Berufe geöffnet worden.« [Hilde Stockhammer]*

Hilde Stockhammer erklärt in diesem Zusammenhang auch die grundlegende Herangehensweise der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen«, nämlich, sich – auch wenn es schwierig ist – immer für jene Entwicklungen Zeit zu nehmen, um wichtige Verbesserungen für Frauen am Arbeitsmarkt voranzutreiben: *»Ich meine, wir haben damals alle eingeladen, SFA, SFU etc., und haben gesagt: ›Wir wollen das aufgreifen. Wir halten das für wichtig‹ Und die haben gesagt: ›Ja, ja, aber wir haben keine Zeit.‹ Das war schon auch ein Unterschied der Frauenabteilung zu anderen, dass wir immer gesagt haben: ›Wenn was notwendig ist, dann muss Zeit dafür sein.‹ Und so ist das eben bei uns hängen geblieben. Also ein Frauenprogramm, das halt auch auf Männer ausstrahlt.« [Hilde Stockhammer]*

*»Kompetenz mit System« ist aber auch ein weiteres Beispiel für die Innovationskraft, die von der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« bzw. von der »Bundesarbeitsgruppe Arbeitsmarktpolitik für Frauen/ Gender Mainstreaming« immer wieder ausgeht, wie Martina Maurer festhält: »Die Entwicklung von KmS ist noch ein Beispiel für die Innovationskraft, die von der Abteilung ausgeht, weil es ging ja neben dem modularen Aufbau sehr stark um die Kompetenzbeschreibungen und Kompetenzorientierung. Und eigentlich sind wir jetzt an diesem Punkt im AMS, dass die Kompetenzorientierung in alle Kurse integriert wird, sowohl für Kundinnen als auch Weiterbildungen für AMS MitarbeiterInnen.« [Martina Maurer]*

Ziel von KmS war die Höherqualifizierung von Frauen bis zum Lehrabschluss mithilfe eines modularen Angebotes. Die Ausbildung sollte in drei Modulen mit der jeweiligen Dauer von drei Monaten erfolgen. Durch den modularen Aufbau der Angebote konnte KundInnen in Phasen der Arbeitslosigkeit eine Höherqualifizierung zum Lehrabschluss ermöglicht und somit eine Laufbahnperspektive durch AMS-Kurse (bisher ohne Zertifikat) eröffnet werden (AMS Geschäftsbericht 2011: 32). Laut Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« ermöglicht »(...) die neue Form des kompetenzorientierten Lernens auch lernungsgewohnten Menschen Zugang zu Bildungserfolgen« (FRA-Newsletter 16 / Juni 2014: 1 f.). Christina Lind streicht ebenfalls die positive Wirkung einer kompetenzorientierten Berufsausbildung gerade für Personen mit niedrigem Ausbildungsniveau hervor: *»Ich halte das für ganz genial. Es ist eine Riesenchance für Personen, die landläufig als bildungsfern bezeichnet werden. Kompetenzorientiertes Lernen holt ab, weil es methodisch gar nicht an die Schule erinnert. Außerdem können unsere Kundinnen und Kunden in drei Tranchen doch noch zu einer Berufsausbildung kommen.«* [Christina Lind]

Bereits im Jahr 2011 startete die erste KmS-Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau in Oberösterreich. Als nächster Basisbaustein wurde eine Ausbildung für IT-TechnikerInnen entwickelt. Damit sollte ein Umstieg zur EDV-Kauffrau oder in die IT-Technik ermöglicht werden (FRA-Newsletter 10 / Juni 2011: 1). 2012 gab es – laut AMS Geschäftsbericht – KmS-Ausbildungen in fast allen Bundesländern. Neben den modularen Ausbildungen für den Lehrabschluss im Einzelhandel und in der Informationstechnologie standen 2012 zusätzlich die Module für den Bereich Hotel- und Gastgewerbe zur Verfügung. Weitere Lehrberufe befanden sich in Ausarbeitung (AMS-Geschäftsbericht 2012: 24).

Laut dem AMS Geschäftsbericht aus dem Jahr 2012 war der Grundgedanke von KmS eine Lösung für den Drehtüreffekt zu finden, nämlich, dass Personen mit maximal Pflichtschulabschluss am Stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Das neue modulare Angebot eröffnet Personen ohne Lehrabschluss durch einen niederschweligen Zugang die Chance auf einen formalen Bildungsabschluss und verringert somit das Risiko wieder arbeitslos zu werden (AMS-Geschäftsbericht 2012: 24).

Für die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« war und ist KmS vor allem für jene besonders geeignet, die »keine entsprechenden Möglichkeiten und Ressourcen (z. B. finanziell, persönliches Durchhaltevermögen, Lernkompetenz) haben, um eine Facharbeiterinnenintensivausbildung zu absolvieren« (FRA-Newsletter 14 / Juli 2013: 1).

Gerade für Frauen ist die Frage der Existenzsicherung bei einem längeren Kursbesuch problematisch, da ihr Arbeitslosengeld meist niedrig ist, wie Hilde Stockhammer erläutert: *»Das zieht sich eigentlich bis jetzt durch, dass es für Frauen schwieriger ist, längere Kurse zu besuchen, unter anderem auch deswegen, weil sie ein niedrigeres Arbeitslosengeld haben und eher auf DLU angewiesen sind. Daher sind längere Ausbildungen immer schwierig. Das war auch der Grund, warum wir das Kompetenz mit System dann erfunden haben bzw. wir als Frauenabteilung weiterentwickelt haben, obwohl es eigentlich was ist, was nicht frauenspezifisch ist, aber wir gesagt haben: »Den Frauen nutzt das am allermeisten.«* [Hilde Stockhammer]

Zudem »stärkt der lernergebnisorientierte Unterricht das Selbstbewusstsein und die Bildungsbereitschaft der TeilnehmerInnen nachhaltig. Das AMS eröffnet damit eine zweite Chance für einen höheren Bildungsabschluss und mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt« (FRA-Newsletter 15/Dezember 2013: 2).

Der modulare Aufbau ermöglicht aber nicht nur eine Ausbildung bzw. einen Lehrabschluss nach drei Modulen. Wie Christina Lind ausführt, bringt bereits die Absolvierung von Teilen – etwa von einem oder zwei Modulen – der Ausbildung Vorteile für die TeilnehmerInnen und steigert ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die von Einzelnen geäußerte Problematik bei der Umsetzung von KmS, dass die TeilnehmerInnen nicht alle Module absolvieren, sieht sie daher nicht: *»Also ich glaube, dass das ganz unwesentlich ist. Weil selbst die, die nur KMS 1 haben, profitieren davon. In Voitsberg etwa haben wir einen Piloten im Gastro-Bereich gemacht. Der Leiter hat mir erzählt, dass die RGS in der Vormerkung wirklich nur mehr unausgebildete Menschen, nicht unbedingt mit einem großen Selbstwert hatten und es wirklich gelungen ist, im KMS 1 diese Personen auf ein Level zu bringen, dass sie nachgefragt sind von der Wirtschaft. Die Chance hätten sie nie gehabt vorher. Jetzt kommt natürlich die Hochkonjunktur dazu und daher haben sie gute Einstiegschancen. Selbst KMS 1 erhöht die Chancen am Arbeitsmarkt, wenn ich es dann schaffe, bis zu KMS 3 zu kommen, umso besser.«* [Christina Lind]

Den Film KmS, der in Langform ausführlich das neue Ausbildungsmodell zum Lehrabschluss erläutert, gibt es seit 2015 auch als Kurzvariante auf YouTube. Laut der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« eignet sich der Kurzfilm sowohl für ein Beratungsgespräch mit Kundinnen, kann aber auch intern gut als Information über KmS verwendet werden (FRA-Newsletter 18/Juni 2015: 2).

Seit 2014 werden folgende Ausbildungen im Rahmen von KmS angeboten: Einzelhandel, Büro, EDV-Handel, Informationstechnologie, Hotel- und Gastgewerbe, Spedition und Logistik, Finanz- und Rechnungswesen, Metallbearbeitung, Reinigungstechnik, Elektrotechnik und MaurerIn. Damit hatten arbeitslose Personen mit Berufserfahrung bereits in 14 Lehrberufen die Möglichkeit ihren Lehrabschluss mittels KmS nachzuholen (FRA-Newsletter 14/Juli 2013: 1).

Die TeilnehmerInnenzahlen entwickelten sich mit der Anzahl der möglichen Ausbildungen. Zwischen 2011 und Ende Dezember 2013 hatten insgesamt 1.379 Personen (919 Frauen) an einem KmS-Bildungsbaustein teilgenommen, davon absolvierten 541 TeilnehmerInnen das Modul 3. Fast alle traten daraufhin erfolgreich zur Lehrabschlussprüfung an. 2016 hatten insgesamt 1.251 Personen, davon 672 Frauen, eine KmS-Ausbildung begonnen. 552 Personen, davon 314 Frauen, hatten das Abschlussmodul (KmS 3) besucht und erhielten damit die Möglichkeit zur außerordentlichen Lehrabschlussprüfung anzutreten (AMS-Geschäftsbericht 2016: 20).

Für Sabine Hafner stellt das Gender Budgeting bzw. die 50-Prozent-Frauenbudgetquote in der aktiven Arbeitsmarktpolitik (siehe: Kapitel 5.3) eine der wesentlichsten Voraussetzungen für die Entwicklung von wichtigen und innovativen arbeitsmarktpolitischen Frauenprogram-

men dar: »Wichtig ist auch die Planung und Analyse. Weil, wenn ich das nicht schon in der Planung berücksichtige und wirklich die ganzen Instrumente und Maßnahmen auf den Gender-Aspekt anschau, komme ich überhaupt nie auf diesen Weg. Ich glaube, das hat schon sehr, sehr viele positive Entwicklungen angestoßen und hat auch für so innovative Maßnahmen und Programme Platz gelassen, wie das FiT-Programm oder die Frauenberufszentren. Ich finde, gerade die Frauenabteilung im AMS hat sehr viel innovative Projekte und Maßnahmen angeleiert, die dann sukzessive auch ins Regelprogramm übergegangen sind, wie Kompetenz mit System, also die ersten kompetenzorientierten Maßnahmen. Dabei ist ihnen das Gender-Budgeting-Ziel natürlich auch zugutegekommen.« [Sabine Hafner]

### 6.3 Diversität und Mehrfachdiskriminierung

Im »Längerfristigen Plan des AMS« des Jahres 2009 fanden sich im Kapitel »Förderung der Chancengleichheit« neben den Unterkapiteln »Programm für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt« und »Gender Mainstreaming im AMS« erstmals auch ein sehr kurzes Unterkapitel bzw. ein Absatz mit dem Titel »Antidiskriminierung«. Dort war zu lesen: »Auf Grundlage des Gleichbehandlungsgesetzes soll die Sensibilität für den inhaltlichen Schwerpunkt ›Antidiskriminierung‹ in Zukunft gestärkt werden. Insbesondere soll dabei der Fokus auf den Zielgruppen Ältere, Menschen mit Behinderungen und MigrantInnen / Personen mit Migrationshintergrund liegen« (AMS 2009: 37).

Im Newsletter der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« vom Jänner 2009 hieß es, dass »Diversität« in die Umsetzung von Gender Mainstreaming einzubeziehen ist, weil es auch innerhalb der Geschlechter Unterschiede hinsichtlich Rahmenbedingungen und Lebenschancen bzw. Wirkungen von Politik gibt. Im Sinne der konsequenten Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming sollte im folgenden Jahr daher ein Schwerpunkt auf die Zielgruppe Migrantinnen und ältere Frauen gelegt werden (FRA-Newsletter 5 / Jänner 2009: 2). Aktivitäten, die es für diese Zielgruppen bereits damals beim AMS gab, waren etwa die Zusammenarbeit mit Beratungs- und Betreuungseinrichtungen für MigrantInnen, muttersprachliche Beratung und/oder Infoveranstaltungen bzw. Bildungsberatung in einigen AMS-Geschäftsstellen sowie interkulturelle Schulungen für die AMS-MitarbeiterInnen (siehe: FRA-Newsletter 5 / Jänner 2009: 3).

Im Jahr 2010 wurde eine Informationsbroschüre für Migrantinnen »Wie finde ich Arbeit?« aufgelegt. Die Broschüre soll Migrantinnen – unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Problemlagen – bei ihrer Arbeitssuche unterstützen. Dazu wurden Informationen rund um den Arbeitsmarkt (etwa Ausbildung, Beruf, Nostrifikationen, Sprache) gesammelt und übersichtlich aufbereitet. Beispiele von Erwerbskarrieren von Migrantinnen in unterschiedlichen Berufssparten zeigten, dass sich der eigene Einsatz lohnt (FRA-Newsletter 8 / Juli 2010: 5).

## Wie finde ich Arbeit? Information für Migrantinnen



**Wie finde ich Arbeit?**  
**Informationen**  
**für Migrantinnen**

**Kako ću naći posao?**  
**Informacije za žene**  
**migrantkinje**

**Nasil iş bulabilirim?**  
**Göçmenler**  
**için bilgi**



Quelle: AMS, [www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/ams\\_frauen\\_MigrantinnenBroschuere\\_2010.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/ams_frauen_MigrantinnenBroschuere_2010.pdf)

An Stelle des sehr knappen Absatzes zum Thema »Antidiskriminierung« im Jahr 2009 enthielt der »Längerfristige Plan des AMS« aus dem Jahr 2013 nun ein etwas längeres Unterkapitel »Diversity Management«. Dort war u. a. zu lesen: »Auf Grundlage des Gleichbehandlungsgesetzes soll die Sensibilität für den inhaltlichen Schwerpunkt ›Antidiskriminierung‹ in Zukunft generell gestärkt werden« (AMS 2013: 43). Inhaltlich richtete sich die Schwerpunktsetzung vorrangig auf die »Analyse der Problemlage und die daraus resultierende Bereitstellung zielgruppenadäquater Angebote entsprechend der Repräsentation und der Problemlagen der KundInnen des Arbeitsmarktservice« (AMS 2012: 43). Im Planungszeitraum 2013 bis 2016 sollte auf Personen mit Migrationshintergrund fokussiert werden, »insbesondere in jenen Landesorganisationen, wo die Größe dieser Zielgruppen einen relevanten Anteil erreicht hat« (AMS 2012: 43).

Dementsprechend stand auch die dritte Wiedereinstiegs-ExpertInnentagung, die gemeinsam von der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« und der Abteilung »Service für Arbeitsuchende« am 21. Juni 2016 abgehalten wurde, im Zeichen der neuen Schwerpunktsetzung. Inhalt der Tagung waren das Thema »Wiedereinstiegsberatung im Kontext von Asyl und Flucht« und die sich daraus ableitenden neuen Herausforderungen in der Beratung von WiedereinsteigerInnen (FRA-Newsletter 20 / Juni 2016: 1).

Die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« hielt zudem in ihrem Newsletter fest, dass das Jahr 2016 ganz im Zeichen der arbeitsmarktpolitischen Integration von Asylberechtigten / Subsidiär Schutzberechtigten stand und auch hier ein besonderer Fokus auf Frauen notwendig war: »Das AMS spielt in dieser Frage eine zentrale Rolle und nimmt seine Verantwortung ernst. Allzu oft wird allerdings bei dieser Zielgruppe die Frauenperspektive vernachlässigt. Dabei ist aus zahlreichen wissenschaftlichen Studien bekannt, dass gerade die Erwerbstätigkeit von asylberechtigten Frauen / Migrantinnen wichtig für eine insgesamt gelingende Integration in die Gesellschaft ist. Die eigenständige Existenzsicherung ist darüber hinaus die beste Voraussetzung für die Förderung von Gleichstellung und zur Lösung von patriarchalen Strukturen. Neben Fortbildungen (sowohl extern, als auch intern) sammelt die Frauenabteilung wichtige Inputs zum Thema Migration und Frauen zur Erstellung passgenauer Angebote für asylberechtigte Frauen« (FRA-Newsletter 20 / Juni 2016: 1).

Im November 2016 wurde zudem ein Spezialbericht zu »Migrations- und Gleichstellungskennzahlen im AMS« publiziert. In der Einleitung des Berichtes war zu lesen: »Frauen mit Migrationsgeschichte sind in Österreich aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Herkunft (Religion etc.) häufig mehrfachen Diskriminierungen ausgesetzt. Um die Situation von Frauen und Männern anderer Herkunft am österreichischen Arbeitsmarkt zu beleuchten und im Zuge der Entwicklung der Flüchtlingsbewegung des letzten Jahres, legt der Bericht einen Schwerpunkt auf Migration am Arbeitsmarkt« (AMS 2016a: 5). Bezogen auf das arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramm des AMS (»Wiedereinstieg unterstützen«, FiT, FBZ) sowie KmS wurde eine etwas niedrigere Beteiligung von Frauen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft im Vergleich zu ihrem Anteil an den von Arbeitslosigkeit betroffenen Frauen (26,8 Prozent) beobachtet. So machte 2015 der Anteil an Frauen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft im FiT-Programm 19,3 Prozent aus. Von 9.267 Besucherinnen eines FBZ hatten 2.222 Frauen bzw. 24 Prozent keine österreichische StaatsbürgerInnenschaft. Bei KmS lag der Anteil der Teilnehmerinnen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft bei 24,3 Prozent. Höher war der Anteil der Frauen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft und mit Migrationshintergrund beim Kursprogramm »Wiedereinstieg mit Zukunft«: 31,9 Prozent aller Wiedereinsteigerinnen waren Frauen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft und ihr Anteil an allen Teilnehmerinnen des Kurses »Wiedereinstieg mit Zukunft« lag bei 35,5 Prozent (AMS 2016a: 55 ff.).

Im »Längerfristigen Plan des AMS« aus dem Jahr 2016 wurde im Kapitel »Förderung der Chancengleichheit« nun ein Unterkapitel »Strategie für Gleichstellung: Gender Mainstreaming im AMS« eingeführt und darin festgehalten, dass im Planungszeitraum 2016 bis 2019 »der Schwerpunkt weiterhin auf der Stabilisierung und Verfestigung der Umsetzung der Gleichstellungsorientierung im AMS, bei gleichzeitiger Aufmerksamkeit für die unterschiedlichen Bedürfnisse und Rahmenbedingungen von Frauen und Männern unterschiedlicher Herkunft, Bildungsvoraussetzungen, unterschiedlichen Alters etc. (entsprechend den arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen)« lag (AMS 2016: 36). Das Unterkapitel »Maßnahmen zur Gleichstellung« wurde um einen neuen Abschnitt »Förderung der Chancengleichheit und Inklusion« ergänzt und hielt in Erweiterung zur zielgruppenspezifischen Ausrichtung des »Diversity Manage-

ment« aus dem Jahr 2013 fest: »Das AMS verfolgt auf Grundlage des Gleichbehandlungsgesetzes eine strikte Politik der Nicht-Diskriminierung von Menschen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, religiöser oder sexueller Orientierung. Ausgehend von der Strategie des Gender Mainstreaming und der darin verankerten Zielgruppenanalyse soll die Aufmerksamkeit für die Bedürfnisse unterschiedlicher Personengruppen gestärkt und das Bewusstsein bzw. die Kenntnis von Maßnahmen zur Chancengleichheit geschult werden. Diversität soll unter dem Aspekt der Vielfalt nicht in erster Linie als Problem sondern auch als Bereicherung wahrgenommen werden« (AMS 2016: 37).

Im Jahr 2017 wurde auch das GM-Assessment im Sinne der neuen Schwerpunktsetzung erweitert. Neben einem eigenen Überprüfungsstool für die Serviceline wurde das GMAss um das Handlungsfeld Mehrfachdiskriminierung »ethnische Herkunft und Geschlecht« erweitert. Damit sollte die Umsetzung des intersektionalen Zuganges im AMS im Sinne von »Gleichstellung, Vielfalt und Nichtdiskriminierung von KundInnen« stärker verankert und ein entsprechendes Evaluierungstool zur Verfügung gestellt werden (FRA-Newsletter 22/ Juli 2017: 4).

Als Unterstützung für AMS-BeraterInnen in Beratungssituationen von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten, aber auch in der Beratung von KundInnen mit Migrationshintergrund wurde 2017 zudem ein Leitfaden »Respekt und Vielfalt in der AMS Beratung« erstellt. Die Erstellung erfolgte gemeinsam mit allen Kernprozessen des AMS und in Abstimmung mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreichs (FRA-Newsletter 22/ Juli 2017: 4 f.).

2018 sollte diese neue Akzentsetzung in der Gleichstellungspolitik des AMS auch in einer neuen »Bundesrichtlinie für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und die Aufgaben der »Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsmarkt« in LGS und RGS« Niederschlag finden. Die Frauenreferentinnen/ GM-Bbeauftragten heißen seither »Gleichstellungsbeauftragte Arbeitsmarkt« (BGA) und sind für die Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung der Kundinnen zuständig. Die internen Gleichbehandlungsbeauftragten heißen nun »Gleichstellungsbeauftragte Beschäftigte« (GBB) und bearbeiten die Gleichstellung und Frauenförderung der MitarbeiterInnen des AMS. Laut dem Newsletter der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« werden die »(...) neuen Namensbezeichnungen wesentlich zu einer Vereinfachung der bisherigen Funktionsbezeichnungen und einer stärkeren Sichtbarkeit des Themas beitragen« (FRA-Newsletter 24/ Juni 2018: 1).

Im Einleitungstext der Bundesrichtlinie wurde die »Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern« um die Förderung »(...) der strikten Nichtdiskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt im Sinne eines intersektionalen Zuganges« ergänzt (AMS 2018: 3).

Im Vergleich zur Bundesrichtlinie aus dem Jahr 2014 sollten die »Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsmarkt« in den LGS die Landesorganisation zusätzlich bei der Analyse und Überprüfung des GM-Assessments sowie der Zusammenfassung der Landesergebnisse beraten und

unterstützen (AMS 2018: 4). Neu sind auch die »Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsmarkt« in der »Serviceline« (SEL). Diese sind den »Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsmarkt« in den RGS hinsichtlich organisatorischer Verankerung und Ressourcen (seit 2014 zehn Prozent einer ganzen Planstelle) gleichgestellt (AMS 2018: 6). Ansonsten sollte es aber, trotz einer Ausweitung der Gleichstellungsthemen und Aufgaben, zu keiner Erhöhung der zeitlichen bzw. personellen Ressourcen in dieser Bundesrichtlinie kommen.

Die Bundesrichtlinie enthält auch den neuen Regelungspunkt »Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten (extern und intern) auf LO-Ebene«. Demzufolge arbeiten die »Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsmarkt« mit den »Gleichstellungsbeauftragten Beschäftigte« zusammen und stimmen sich dazu regelmäßig (z. B. einmal im Quartal) ab. Die Zusammenarbeit betrifft insbesondere: die Vorbereitung des GM-Assessment, die Planung der GM-Weiterbildung, die Kommunikation übergreifender gleichstellungsrelevanter Themen und Kampagnen (Infoveranstaltungen, Teilnahme an Führungskräftekonferenzen, Erstinformation und Unterstützung in Genderfragen für neu aufgenommene MitarbeiterInnen in der Grundausbildung etc.) sowie die regionale Vernetzung (AMS 2018: 5).

Im Regelungspunkt »Arbeitsweise, Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsmarkt« wurde die Position der »Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsmarkt« gestärkt, indem nun festgehalten wird, dass diese »(...) regelmäßig in die Führungskräftebesprechungen der LGS/RGS einzuladen und in die fachliche Diskussion (z. B.: Arbeitsgruppen, Projekte) einzu beziehen« sind und sie »(...) im Rahmen eines zumindest ¼ jährlichen Jour Fixe« der LGS-Führung bzw. RGS-Leitung direkt berichten (AMS 2018: 7).

Wie bereits in der Bundesrichtlinie 2010 festgeschrieben, haben die »Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsmarkt« insbesondere das Recht auf direkte Stellungnahme an die GS-Leitung, wenn eine Maßnahme, ein Projekt den Zielen der Gleichstellung widerspricht. »Zumindest einmal jährlich findet ein gemeinsamer Jour Fixe zwischen Geschäftsstellen-Leitung und den Gleichstellungsbeauftragten extern und intern statt, bei dem die wichtigsten Vorhaben besprochen und zeitlich geplant werden und zu dem die Geschäftsstellen-Leitung einlädt« (AMS 2018: 7 f.).

Im Hinblick auf die Qualifizierung wurde in der Bundesrichtlinie aus dem Jahr 2018 festgehalten, dass die neuen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten verpflichtend zum »(...) erstmöglichen Lehrgang zur Ausbildung der Gleichstellungsbeauftragten zuzubuchen« sind. Der neu organisierte Lehrgang besteht nun aus drei Seminaren sowie verbindlicher Vorbereitung im Ausmaß von insgesamt neun Tagen binnen eines Jahres (AMS 2018: 8). Der Lehrgang umfasst im ersten Seminar die »Grundlagen der Gleichstellung«, wie etwa die Entstehung der Frauenbewegung, die arbeitsmarktpolitische Frauenarbeit im AMS, gefolgt von einer Hospitation im Bereich der »Gleichstellungsbeauftragten für Beschäftigte« als Vorbereitung für das zweite Seminar zu den »Fachspezifischen Grundlagen« (wie etwa Gleichstellungsziele des AMS, Richtlinienarbeit, arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm) und schließt mit einem dritten zweitägigen Seminar zu »Umsetzungsstrategie in der Organisation« (wie etwa Reflexion über Ablauf des GM-Assessments, Kooperation mit anderen Abteilungen) ab (AMS 2017: 14).

Als Ziele der Neuorganisation des Lehrganges zur Ausbildung der Gleichstellungsbeauftragten werden vom AMS die Stärkung der Zusammenarbeit der Gleichstellungsteams, das Kennenlernen der verschiedenen Arbeitsbereiche, der Austausch, die Kooperation und die Nutzung der Synergien sowie die Reflexion der Praxistätigkeit genannt (AMS 2017: 13).

Die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« hält die Neuerungen der Bundesrichtlinie 2018 mit folgenden Worten zusammenfassend fest: »Neu ist darüber hinaus, dass der Fokus der Gleichstellungsstrategie ausgehend vom Geschlecht auch auf weitere Diskriminierungsgründe (ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentitäten) gerichtet wird, um mögliche Mehrfachdiskriminierung aufzuzeigen. Gleichzeitig wird die Zusammenarbeit der beiden Gleichstellungsbeauftragten vor Ort gestärkt. Als Gleichstellungsteam wurde die Kooperation mit dem Management, insbesondere den Geschäftsstellenleitungen, stärker verankert. Ein neuer Ausbildungslehrgang mit drei Seminaren bereitet GBA und GBB auf ihre Aufgaben in der Funktion vor« (FRA-Newsletter 24 / Juni 2018: 1).

## Zusammenfassung

Die überaus beeindruckende und erfolgreiche Geschichte der Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS hat seine Ursprünge in den 1980er-Jahren des vorigen Jahrhunderts. Mit der Ausgliederung des AMS 1994 wurde die Arbeitsmarktpolitik zur Gleichstellung und Frauenförderung jedoch sukzessive – sowohl strukturell als auch inhaltlich – auf neue Beine gestellt bzw. veränderte sich ihr Stellenwert innerhalb der Arbeitsmarktpolitik ganz wesentlich. Grundlegende Voraussetzung für die überaus umfang- und erfolgreiche Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen stellen die strukturelle Einbindung bzw. die Aufgaben, Funktionen, Kompetenzen und Ressourcen der AkteurInnen der Arbeitsmarktpolitik für Frauen im AMS dar.

Im Nachfolgenden werden die Entwicklung der strukturellen Einbindung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen sowie die inhaltlichen Veränderungen und Kontinuitäten des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes zusammenfassend dargestellt.

### Entwicklung der strukturellen Einbindung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen

Bereits 1977 waren auf Vorschlag von Dorothea Gaudart, Ministerialrätin im damaligen Bundesministerium für Arbeit und Soziales, so genannte »Kontaktpersonen für Frauenangelegenheiten« in den neun Landesarbeitsämtern der AMV ernannt worden. 1981 wurden diese bis dahin eher informell agierenden Kontaktpersonen durch einen Erlass des Bundesministers für soziale Verwaltung, Alfred Dallinger, bestellt und ihre Aufgaben in einer Richtlinie festgelegt. Die Kontaktpersonen sollten »mitgestalten« und auf die Öffentlichkeitsarbeit sowie zahlreiche interne Aufgaben und Tätigkeiten der Arbeitsmarktverwaltung »Einfluss nehmen« (Bundesministerium für soziale Verwaltung 1981: 2). Laut der Richtlinie sollte zur Umsetzung der zahlreichen Aufgaben und Tätigkeiten in jedem Landesarbeitsamt eine Akademikerinnenvollzeitstelle zur Verfügung gestellt werden.

1982 waren auf Betreiben der damaligen Staatssekretärin für Frauenangelegenheiten, Johanna Dohnal, in den Landesarbeitsämtern Tirol, Kärnten, Wien und der Steiermark entsprechende Planstellen geschaffen worden. Wie sich zeigte, war dies jedoch keine Garantie dafür, dass die Planstellen auch im Sinne der Richtlinie besetzt werden. Die tatsächliche Schaffung von Vollzeit-Planstellen in allen Bundesländern nahm zudem noch mehr als 30 Jahre in Anspruch und erfolgte formell erst im Jahre 2014.

Um die teilweise schwierige Situation der Kontaktfrauen bzw. Frauenreferentinnen, wie diese später heißen sollten, zu verbessern, kam es 1988 auf Initiative der damaligen Frauenreferentin des Landesarbeitsamtes Tirol, Gabi Dallinger-König, zur Bildung eines so genannten »Ständigen Arbeitskreises der Frauenreferentinnen«. Dieser Zusammenschluss der Frauenreferentinnen mit Unterstützung des Frauengrundsatzreferates bzw. des Frauenreferates im Bundesministerium für soziale Verwaltung und später der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« des AMS sollte einer der wesentlichsten Grundpfeiler und gleichzeitig Motor für die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen der kommenden Jahrzehnte sein.

Das »Frauengrundsatzreferat bzw. das Referat für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen« unter der Leitung von Inge Rowhani war bereits 1984 als Stabstelle beim Bundesminister für soziale Verwaltung geschaffen worden. Das Referat versuchte vor allem inhaltliche Impulse für eine Arbeitsmarktpolitik für Frauen zu geben und die Vernetzung zwischen den Abteilungen des Bundesministeriums und den Frauenreferentinnen zu stärken sowie deren Weiterbildung zu organisieren.

Ein weiterer wichtiger Schritt im Sinne der Institutionalisierung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen erfolgte 1990. Auf Initiative von Inge Rowhani wurde ein eigenes »Referat für Planung, Entwicklung und Koordinierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Frauen« in der zuständigen Sektion im Bundesministerium für soziale Verwaltung unter der Leitung von Renate Schopf eingerichtet. Im Unterschied zum »Frauengrundsatzreferat« war das »Frauenreferat der Arbeitsmarktverwaltung« direkt in der »Arbeitsmarktpolitischen Sektion« des Bundesministeriums angesiedelt. Dies war eine wichtige Voraussetzung, um die Arbeitsmarktpolitik für Frauen besser und direkter vorantreiben zu können.

Der »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« bzw. seit 2005 die »Bundesarbeitsgruppe Arbeitsmarktpolitik für Frauen/Gender Mainstreaming« tagt regelmäßig und dient vor allem dem inhaltlichen Austausch sowie der gemeinsamen Planung von frauenpolitisch relevanten Projekten und Programmen. Durch die »Bundesarbeitsgruppe Arbeitsmarktpolitik für Frauen/Gender Mainstreaming« unter Leitung der jeweiligen Organisationseinheit in der Zentralstelle ist gewährleistet, dass sich einerseits die Inhalte der frauenspezifischen und gleichstellungsorientierten Projekte und Programme aus den Erfahrungen auf Landesebene speisen und andererseits die Übereinkünfte auf Bundesebene direkt zurück in die Länder fließen.

Neben den Frauenreferentinnen in den Landesarbeitsämtern war es für die tatsächliche und österreichweite Umsetzung einer Arbeitsmarktpolitik für Frauen aber auch notwendig, einsprechende Verantwortlichkeiten auf Ebene der regionalen Arbeitsämter zu schaffen. Der »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« hatte bereits 1989 die Schaffung von Frauenreferentinnen bei allen 110 Regionalen Arbeitsämtern gefordert. 1991 sollte diese Forderung dann umgesetzt werden. Analog zu den Frauenreferentinnen in den Landesarbeitsämtern hatten die Frauenreferentinnen der regionalen Arbeitsämter die Aufgabe, frauenspezifische Maßnahmen zu initiieren und zu koordinieren sowie die AmtsleiterInnen bei der Umsetzung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes zu unterstützen. Im Hinblick auf die personellen bzw. zeitlichen Ressourcen wurde in der Richtlinie nur festgehalten, dass den Frauenreferentinnen

der regionalen Arbeitsämter ein angemessenes Ausmaß an Zeit zur Verfügung zu stellen ist und die LeiterInnen verpflichtet sind, durch eine entsprechende Arbeitsaufteilung dafür zu sorgen, dass diese Aufgabe entsprechend erfüllt werden kann (BMAS 1991: 3).

Wichtig sowohl für die Entwicklung der institutionellen Verankerung als auch die inhaltliche Ausrichtung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes in den kommenden Jahrzehnten war aber auch die Gleichstellung und Frauenförderung im Interesse der Mitarbeiterinnen der AMV und später des AMS. Bereits 1993 trat das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz in Kraft, das nicht nur ein Gleichstellungs-, sondern auch ein Frauenfördergebot enthielt und die Erstellung von Frauenförderplänen verlangte. Durch die kontinuierliche Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist Gleichstellung im AMS zu einer Erfolgsgeschichte geworden (siehe: AMS 2018). Die äußerst positive Entwicklung innerhalb des AMS hat auch die Arbeit im Interesse der Kundinnen bzw. die Arbeitsmarktpolitik zur Gleichstellung und Frauenförderung des AMS nachhaltig gestärkt bzw. haben sich beide Bereiche gegenseitig positiv beeinflusst und unterstützt.

1994 wurde die AMV aus der Bundesverwaltung ausgegliedert und in die neue Organisationsstruktur des AMS überführt. Die Frauenreferentinnen der Landesarbeitsämter wurden zu Frauenreferentinnen der Landesgeschäftsstellen (LGS), und die der Arbeitsämter zu Frauenreferentinnen der Regionalen Geschäftsstellen (RGS). Mit der Ausgliederung wurde aus dem »Frauenreferat der Arbeitsmarktverwaltung« die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« in der neuen Bundesgeschäftsstelle (BGS) des AMS. Diese Form der strukturellen Einbindung der arbeitsmarktpolitischen Frauenarbeit in das AMS stellte gemeinsam mit dem Auftrag des Arbeitsmarktservicegesetzes, nämlich »(...) die Dienstleistungen des AMS so zu gestalten, dass sie die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern fördern und möglichst zum Abbau des geteilten Arbeitsmarktes beitragen« (AMSG §31 Abs 3), eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen dar.

Die strukturelle Arbeit der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« konzentrierte sich zunächst auf die Verankerung der Chancengleichheit im Leitbild des AMS, die Beteiligung an der Ausformulierung der »Arbeitsmarktpolitischen Jahresziele« des AMS, frauenspezifisches Controlling bzw. frauenspezifische Berichterstellung und die Begutachtung interner Richtlinien. Aber auch die Konzeption und Implementierung einer Ausbildung für Frauenreferentinnen der Regionalen Geschäftsstellen (RGS), der Netzwerkaufbau bzw. regionale Treffen der Frauenreferentinnen und die Kooperation mit den Fachabteilungen sowie die Bildung von Frauennetzwerken nach außen standen auf dem Plan. Bereits 1994 wurde die dreiwöchige Ausbildung für die Frauenreferentinnen der RGS konzipiert und gestartet. Seit 1996 werden darüber hinaus auch themenspezifische Spezialseminare angeboten. Besonders wichtig sollte auch die Ausarbeitung einer neuen Richtlinie für die Aufgaben der Frauenreferentinnen im AMS im Jahr 1998 sein.

Die gelungene Vernetzung einerseits der Frauenreferentinnen – sowohl auf LGS-Ebene als auch auf RGS-Ebene – und andererseits mit den Vertreterinnen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen sowie ArbeitgeberInnen bzw. seit 2000 auch mit den LandesgeschäftsführerInnen, aber auch mit Frauenvertreterinnen verschiedenster Bundesministerien

und anderer Institutionen im Rahmen des Arbeitskreises »Fraueninteressen am Arbeitsmarkt« sind wesentlicher Faktor einer erfolgreichen Arbeitsmarktpolitik für Frauen. Vor allem für die Frauenreferentinnen auf RGS-Ebene war die Vernetzung besonders wichtig, da es in manchen Landesorganisationen besonders schwierig war, arbeitsmarktpolitische Frauenförderung umzusetzen. Hier bot die Vernetzung die notwendige Unterstützung bzw. den erforderlichen Rückhalt. 1999 fand dann auch die erste und überaus erfolgreiche »Gesamtösterreichische Tagung aller Frauenreferentinnen des AMS« in Wien statt.

Die Vernetzung mit den Vertreterinnen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeberinnen war auch im Hinblick auf die Beschlussfassung von arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammen im Verwaltungsrat des AMS wichtig. In diesem werden jährlich die Ziele der Arbeitsmarktpolitik beschlossen. Die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« ist darin nicht vertreten, jedoch die Vertreterinnen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Vor allem durch die Unterstützung der Vertreterinnen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und des Arbeits- und Sozialministeriums konnten im Verwaltungsrat wichtige arbeitsmarktpolitische Frauenanliegen ein- und auch durchgebracht werden.

Eine wesentliche Rolle bei der Umsetzung einer erfolgreichen Arbeitsmarktpolitik für Frauen kam jedoch auch der positiven Haltung des Managements des AMS zu.

Aber auch die langjährige Zusammenarbeit mit den Frauenberatungsstellen bzw. arbeitsmarktpolitischen Fraueneinrichtungen war und ist bedeutend, insbesondere wenn es um die Gewährleistung von frauenspezifischen und gleichstellungsorientierten Beratungs- und Qualifizierungsangeboten geht. Diese Zusammenarbeit, die bereits seit Mitte der 1980er-Jahre – damals noch mit der AMV – besteht, veränderte sich mit der Ausgliederung des AMS allerdings wesentlich. Die Frauenberatungsstellen sahen sich aufgrund der neuen Managementstrategie bzw. der Zielvorgaben des AMS gezwungen, ihre Angebote entsprechend anzupassen. Die arbeitsmarktpolitischen Fraueneinrichtungen wurden zu Dienstleistungsorganisationen und in weiterer Folge – in der Umsetzung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes – zu strategischen Partnerinnen des AMS.

1998, also vier Jahre nach der Ausgliederung des AMS, wurde eine neue Richtlinie für die Frauenreferentinnen der LGS und RGS erlassen. Damit sollten die Aufgaben und Kompetenzen der Frauenreferentinnen beschrieben und jene Rahmenbedingungen sichergestellt werden, die es den Frauenreferentinnen in allen Geschäftsstellen erlaubten, ihre Funktion systematisch und verbindlich wahrnehmen zu können. Zudem wurde die Verantwortung der Führungskräfte im Hinblick auf die Umsetzung einer Arbeitsmarktpolitik für Frauen unterstrichen. Die Frauenreferentinnen wurden als vom AMS beauftragte Expertinnen für arbeitsmarktpolitische Frauenfragen definiert. Ihre Aufgabe war es, die Förderung der Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt für die einzelnen Handlungsfelder der Organisation zu konkretisieren und das Unternehmen bei der frauengerechten Gestaltung der Dienstleistungen zu unterstützen. Der Auftrag der Frauenreferentinnen beinhaltet daher eine »Impuls-, Informations- und Beratungsfunktion« (AMS 1998: 2).

Die Fülle der in der Richtlinie sowohl für die Frauenreferentinnen der LGS als auch der RGS definierten Aufgaben stand einerseits im Widerspruch zu den knappen bzw. nicht näher definierten Ressourcen der Frauenreferentinnen. Andererseits bedeutete die Festschreibung von Aufgaben und Kompetenzen in der Richtlinie – ähnlich wie bereits 1981 – die Chance bestimmte Tätigkeiten, eventuell auch gegen den Widerstand von Teilen der Organisation, überhaupt wahrnehmen zu können.

Mit der Bundesrichtlinie für die Aufgaben der Frauenreferentinnen aus dem Jahr 2002 sollte die Frage der personellen bzw. zeitlichen Ressourcen zumindest auf LGS-Ebene mit genauen zeitlichen Angaben geregelt werden. Ganze Planstellen, waren für die Frauenreferentinnen aber weiterhin nur in sechs LGS vorgesehen, in der LGS Burgenland, Vorarlberg und Salzburg gab es für die Erfüllung der zahlreichen Aufgaben und Tätigkeiten weiterhin nur halbe Planstellen (AMS 2002: 4).

Ein qualitativ äußerst bedeutsamer Schub für die Frauenförderung und Gleichstellung des AMS – sowohl auf struktureller als auch auf inhaltlicher Ebene – sollte durch die Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie ab Beginn des neuen Jahrtausends erfolgen. Für das AMS bedeutet Gender Mainstreaming seither konkret die »Integration einer geschlechtssensiblen Perspektive«, die »Berücksichtigung unterschiedlicher Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern« sowie die »Überprüfung der geschlechtsspezifischen Wirkungen« (AMS-Geschäftsbericht 2000: 32).

Bereits im Mai 2000 hatten sich der Vorstand und die Landesorganisationen Gender Mainstreaming zu einer verbindlichen Strategie des AMS zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt erklärt. Zwischen 2002 und 2006 erfolgte dann die schrittweise Implementierung von Gender Mainstreaming auf den unterschiedlichen Organisationsebenen des AMS.

Im Zuge dieses Prozesses formulierte das AMS 2003 seine Gleichstellungsziele wie folgt: »Frauen und Männer sind gleichermaßen auf existenzsichernden, ökonomische Unabhängigkeit gewährleistenden Arbeitsplätzen ins Erwerbsleben integriert. Sie haben den gleichen Zugang zu allen Berufen und verteilen sich gleichermaßen auf alle hierarchischen Ebenen der Arbeitswelt« (AMS 2003: 21). An dieser grundsätzlichen Definition sollte sich die österreichische Arbeitsmarktpolitik zur Gleichstellung und Frauenförderung des AMS seither ausrichten.

Um den Ist-Zustand von Gender Mainstreaming zu überprüfen und Verbesserungspotenziale identifizieren zu können, werden die Ergebnisse von Gender Mainstreaming seither auf Basis des Modelles des »European Foundation for Quality Management« (EFQM) bzw. der RADAR-Methode kontrolliert. Zur Überprüfung des gleichstellungsorientierten Vorgehens wurde diese Methode AMS-intern weiterentwickelt und mit der »RADAR<sup>a</sup>-Methode« zusätzlich ein besonderer Schwerpunkt auf die Gender-Analyse gelegt.

2006 war der Implementierungsprozess abgeschlossen, nun ging es um die Stabilisierung und Verfestigung, aber auch um die Qualitätssicherung von Gender Mainstreaming bzw. der Gleichstellungsorientierung im AMS.

In Weiterentwicklung eines innovativen Tools zur Überprüfung der Gleichstellungsorientierung in der Steiermark fand 2014 erstmals ein Gender-Mainstreaming-Assessment (GMAss) in allen Geschäftsstellen des AMS statt. Das GMAss überprüft seither neben den internen Gleichstellungsmaßnahmen jährlich auch die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten und Dienstleistungen für KundInnen des AMS.

2005 wurden die veränderten bzw. erweiterten Funktionen und Aufgaben der Frauenreferentinnen im Rahmen einer überarbeiteten Bundesrichtlinie für die Aufgaben der Frauenreferentinnen/GM-Beauftragten in LGS und RGS festgeschrieben. Trotz der Ausweitung ihrer Funktion und Aufgaben kam es zunächst zu keiner Erhöhung der personellen bzw. zeitlichen Ressourcen auf LGS-Ebene. Dies sollte erst mit der Bundesrichtlinie aus dem Jahr 2014 erfolgen. Als Mindeststandard ist seither für alle LGS jeweils eine ganze Planstelle vorgesehen. Die größeren Landesorganisationen, sprich Niederösterreich, Steiermark, Oberösterreich und Wien, erhielten zudem zusätzliche Ressourcen im Ausmaß von mindestens 30 Prozent einer Planstelle (AMS 2014: 3). Für die Frauenreferentinnen/GM-Beauftragten der RGS wurde erstmals in der Bundesrichtlinie 2005 ein zeitliches Mindestausmaß von zehn Prozent einer ganzen Planstelle festgeschrieben.

Als besonders wichtig kann der mit der Bundesrichtlinie 2005 neu definierte Regelungsbe-  
reich »Arbeitsweise, Kompetenzen der Frauenreferentinnen/GM-Beauftragten« (AMS 2005: 5) angesehen werden. Damit wurden ihre verbindliche und systematische Einbindung in relevante Informations- und Entscheidungsprozesse der LGS bzw. RGS sowie ihre aktiven und formalisierten Möglichkeiten, mit den Führungskräften systematisch und regelmäßig in Kontakt zu treten und auf allfällige Missstände bzw. Mängel im Zusammenhang mit der GM-Strategie hinzuweisen, wesentlich erweitert und verbessert.

Da es auch innerhalb der Geschlechter Unterschiede hinsichtlich Rahmenbedingungen, Lebenschancen und Wirkungen von Politik gibt, rückten seit 2009 Fragen der Diversität und Mehrfachdiskriminierung immer mehr ins Blickfeld der Gleichstellungspolitik des AMS. Im Sinne einer konsequenten Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming sollte in den folgenden Jahren ein Schwerpunkt auf die Zielgruppe ältere Frauen und vor allem Migrantinnen gelegt werden.

Im Jahr 2017 wurde das GM-Assessment im Sinne der neuen Schwerpunktsetzung erweitert. Neben einem eigenen Überprüfungstool für die »Serviceline« (SEL) des AMS wurde das GMAss um das Handlungsfeld Mehrfachdiskriminierung »ethnische Herkunft und Geschlecht« erweitert. Damit sollte die Umsetzung des intersektionalen Zuganges im AMS im Sinne von »Gleichstellung, Vielfalt und Nichtdiskriminierung von KundInnen« stärker verankert und ein entsprechendes Evaluierungstool zur Verfügung gestellt werden (FRA-Newsletter 22/Juli 2017: 4).

2018 schlug sich diese neue Ausrichtung in der Gleichstellungspolitik des AMS auch in der neu überarbeiteten Bundesrichtlinie nieder. Die »Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern« wurde um die Förderung »der strikten Nichtdiskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt im Sinne eines intersektionalen Zuganges« (AMS 2018: 3) ergänzt.

Die Frauenreferentinnen/GM-Beauftragten heißen seither »Gleichstellungsbeauftragte Arbeitsmarkt« (GBA) und sind für die Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung der Kundinnen zuständig. Die internen Gleichbehandlungsbeauftragten heißen nun »Gleichstellungsbeauftragte Beschäftigte« (GGB) und bearbeiten die Gleichstellung und Frauenförderung der MitarbeiterInnen des AMS.

Mit der Bundesrichtlinie wurde auch die Zusammenarbeit der beiden Gleichstellungsbeauftragten vor Ort gestärkt. Als Gleichstellungsteam wurde die Kooperation mit dem Management, insbesondere den Geschäftsstellenleitungen, stärker verankert und ein neuer Ausbildungslehrgang mit drei Seminaren bereitet GBA und GGB auf ihre Aufgaben in der Funktion vor.

Neu sind auch die »Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsmarkt« in der SEL. Diese sind den »Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsmarkt« in den RGS hinsichtlich organisatorischer Verankerung und Ressourcen gleichgestellt. Ansonsten sollte es mit dieser Bundesrichtlinie, trotz einer Ausweitung der Gleichstellungsthemen und Aufgaben, aber zu keiner Erhöhung der zeitlichen bzw. personellen Ressourcen kommen.

## Entwicklung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes

Bereits 1984 waren vom Frauengrundsatzreferat des Bundesministeriums für soziale Verwaltung erste generelle Vorschläge für ein arbeitsmarktpolitisches Programm für Frauen erstellt worden. 1985 entstand aus diesen generellen Vorschlägen das erste »Arbeitsmarktpolitische Programm für Frauen« der AMV, welches Maßnahmen zur besseren Eingliederung junger Frauen, von Berufsrückkehrerinnen und zur Überwindung des geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarktes enthielt. Nach der »Regierungsklausur zu Frauenpolitik« im Jahr 1986, des damaligen Bundesministers Alfred Dallingner und der damaligen Staatssekretärin Johanna Dohnal, verpflichtete sich das Bundesministerium für soziale Verwaltung zu weitgehenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Frauen. Diese Maßnahmen bezogen sich ebenfalls auf die geschlechtsneutrale Berufswahl von Mädchen sowie auf die Berücksichtigung der Betreuungspflichten von Frauen bei der Organisation von Kursen und stärkere Einbeziehung von Frauen in die experimentelle Arbeitsmarktpolitik (Rowhani-Ennemoser 1995: 307).

1989 schlug der »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« aufgrund von Kürzungen des Förderbudgets der AMV und in Hinblick auf die schwierige Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt einen Aktionsmonat im März 1989 vor, der für die künftige Betreuung von arbeitssuchenden Frauen Modellcharakter haben sollte. Dieser »Aktionsmonat März 1989« kann als Startpunkt eines arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes, das tatsächlich österreichweite Maßnahmen zu Folge hatte, gesehen werden. Mit Erlass des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurden alle Landesarbeitsämter angewiesen, ein so genanntes »Minimalprogramm zur Aktion AMV für Frauen« vorzubereiten und umzusetzen. Auftakt für das Programm sollte der so ge-

nannte »Aktionsmonat März 1989« sein. Das Minimalprogramm war vor allem ein Bündel von Arbeitsmarktförderungsmaßnahmen, die bundesweit den arbeitsuchenden Frauen zur Verfügung gestellt werden sollten. Besonders wichtig war auch die Einführung einer Berichtspflicht. Demnach sollten die Frauenreferentinnen nun regelmäßig über den Stand der Umsetzung des Frauenprogrammes berichten und so die konkrete Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen in den einzelnen Landesarbeitsämtern genau erfassen. Darauf aufbauend konnten die Maßnahmen dann zielgerichtet angepasst werden.

In den folgenden Jahren sollte das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm unter starkem Einsatz der Frauenreferentinnen sowie des Frauenreferates der Arbeitsmarktverwaltung fortgeführt, seine Umsetzung analysiert und immer wieder an die neuen Herausforderungen angepasst werden.

Nach der Ausgliederung des AMS konzentrierte sich die Arbeit der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« stark auf die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen (WE). Bereits im Herbst 1995 wurde ein österreichweites Sonderprogramm für Wiedereinsteigerinnen gestartet. Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, die wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren wollten, sollten unabhängig vom Anspruch auf eine Geldleistung aus der Arbeitslosenversicherung durch ein breites Spektrum an Maßnahmen unterstützt werden. Für das »WE-Sonderprogramm« waren zudem erstmals gesonderte Budgetmittel für so genannte »Frauenmaßnahmen« zur Verfügung gestellt worden. Mit den Sondermitteln des AMS für die Jahre 1996 und 1997 wurden vor allem Unterstützungen zur Kinderbetreuung und Qualifizierungsmaßnahmen finanziert.

Gestärkt wurde diese Schwerpunktsetzung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes durch die »Arbeitsmarktpolitischen Jahresziele des AMS«. Bereits 1996 bezog sich eines der beiden ersten frauenspezifischen »Arbeitsmarktpolitischen Jahresziele« auf die Erhöhung der Arbeitsaufnahme von Frauen mit Betreuungspflichten; 1997 und 1998 auf die Integration von Berufsrückkehrerinnen in den Arbeitsmarkt.

Eine wichtige Entscheidung für die arbeitsmarktpolitische Frauenförderung – vor allem in quantitativer Hinsicht – fiel bereits 1997. In diesem Jahr wurde die Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in den »Arbeitsmarktpolitischen Zielen« als übergreifende Zieldimension formuliert, das heißt, seither ist die Förderung der Chancengleichheit auch bei der Umsetzung der einzelnen nicht-frauenspezifischen Zielen zu berücksichtigen. Diese übergreifende Zieldimension konkretisierte sich u.a. in der sehr wichtigen geschlechtsspezifischen Darstellung und Analyse von Indikatoren, Zielwerten und Ergebnissen der Arbeitsmarktpolitik des AMS.

Seit 2001 sollten – laut den Zielvorgaben der jeweils zuständigen Bundesminister – 50 Prozent der Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik für Frauen verwendet werden. Diese Vorgaben stellten jedenfalls eine quantitative Unterstützung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes dar bzw. förderten die Umsetzung frauenspezifischer und gleichstellungsorientierter, aktiver, arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. In den Krisenjahren verhinderte die 50-Prozent-Frauenbudgetquote ein noch stärkeres Absinken der Frauenförderquote.

Zwischen 2001 und 2007 erreichte das AMS die 50-Prozent -Frauenbudgetquote, eine Ausnahme stellte nur das Jahr 2004 dar. Seit der Wirtschaftskrise 2008 und im Zusammenhang mit zahlreichen männerlastigen Schwerpunktprogrammen durch die jeweils zuständigen Bundesminister sank die Quote jedoch kontinuierlich ab. Nachdem die 50-Prozent-Frauenbudgetquote 2016 zu einem »Arbeitsmarktpolitischen Jahresziel« des AMS erhoben worden war, konnte diese durch gezielte Anstrengungen, einem landesspezifischen Ausgleichsbudget für männerlastige Programmvorgaben und Maßnahmenumstellungen im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik – insbesondere in einzelnen Bundesländern – 2018 erstmals wieder österreichweit erreicht werden.

In den Jahren 2005 bis 2007 betrafen beide frauenspezifischen Ziele der »Arbeitsmarktpolitischen Jahresziele des AMS« die Arbeitsaufnahme und Schulungen von Wiedereinsteigerinnen. Das neue Schulungsangebot »Wiedereinstieg mit Zukunft« untermauerte ab 2005 die frauenspezifischen Arbeitsmarktziele des AMS qualitativ. Dafür wurden zusätzlich 3,5 Millionen Euro aus dem Zentralkredit der BGS zur Verfügung gestellt. Ziel des Angebotes ist eine Arbeitsaufnahme, die »eine erfolgreiche weitere Berufslauf für Frauen mit einem existenzsicheren Einkommen« (AMS 2009a: 1) sichert. Die Umsetzung des Schulungsangebotes erfolgt durch arbeitsmarktpolitische Fraueneinrichtungen bzw. Trägern mit frauenspezifischem Know-how.

Ab 2005 erhielten die Beratungs- und Informationsmaßnahmen für die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen einen neuen Impuls. In diesem Jahr wurde vom AMS das so genannte »Arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm 2006–2008« formuliert. Das Frauenprogramm unterteilte sich in zwei Bereiche: »Wiedereinstieg unterstützen« sowie »Frauen in Handwerk und Technik« (FiT). Mit dem Programm »Wiedereinstieg unterstützen« sollten nach einer kinderbedingten Berufsunterbrechung die rechtzeitige Planung der Rückkehr in den Arbeitsmarkt durch »eine aktive, fördernde Haltung und niederschwellige Informationsangebote« (AMS 2007) unterstützt sowie Standards für Information, Beratung und Betreuung von Wiedereinsteigerinnen in allen RGS gesetzt werden. Bereits 2007 wurden insgesamt für 25.007 Wiedereinsteigerinnen Förderungen genehmigt. Die überwiegende Mehrheit davon betraf Qualifizierungsangebote (18.023), aber auch 6.154 Beschäftigungsförderungen zur Unterstützung des Wiedereinstieges. Insgesamt wurden 70,9 Millionen Euro für Wiedereinsteigerinnen ausbezahlt (AMS-Geschäftsbericht 2007: 32). Aufgrund des kontinuierlichen Anstieges der Teilnehmerinnen und der indirekten Wirkungen der 50-Prozent-Frauenbudgetquote waren es 2017 insgesamt 35.324 Förderungen und 106 Millionen Euro ausbezahlte Fördergelder.

Trotz der langen Tradition der Unterstützung und Förderung von Wiedereinsteigerinnen durch das AMS zeigte sich, dass Frauen mit Betreuungspflichten vor allem aufgrund des Mangels an adäquaten Kinderbetreuungseinrichtungen aber auch nicht vorhandener Verkehrsinfrastruktur weiterhin große Schwierigkeiten hatten und haben, einer (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit nachzugehen. Daher beschloss der Verwaltungsrat des AMS 2008 eine umfassende Strategie zur Unterstützung des Wiedereinstieges von Frauen. Treibende Kraft hinter dieser Wiedereinstiegsstrategie des Verwaltungsrates waren vor allem die Frauen der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen im Verwaltungsrat gewesen.

Zur Verbesserung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes »Wiedereinstieg unterstützen« initiierte die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« 2008 gemeinsam mit dem Service für Arbeitsuchende das Projekt »Wiedereinsteigerinnen-Beratungskompetenz in den RGS optimieren«. 2010 wurden daraufhin in den einzelnen RGS erstmals so genannte »WE-RGS-Checks« durchgeführt, anhand bundeseinheitlicher Qualitätsvorgaben Verbesserungspotenziale abgeleitet sowie spezifische WE-BeraterInnen eingesetzt bzw. spezifisches Beratungs-Know-how definiert.

Zur Förderung eines möglichst frühzeitigen Wiedereinstieges nach der Elternkarenz informiert das AMS in Kooperation mit den Gebietskrankenkassen seit 2013 bereits Personen in Elternkarenz bzw. seit 2014 schwangere Kundinnen über das Wiedereinstiegsprogramm des AMS. Auf Wunsch können Kundinnen des AMS ein WE-Beratungsgespräch bei WE-ExpertInnen in der RGS führen und auch bis zum Wochengeldbezug betreut werden.

Das mehrjährige Qualifizierungsprogramm »Frauen in Handwerk und Technik« (FiT) wurde im Rahmen des »Arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes 2006–2008« bereits im Jahr 2006 vom AMS gestartet und seither mehrfach – derzeit bis 2020 – verlängert. Es bietet Mädchen und Frauen, die beim AMS vorgemerkt sind, die Möglichkeit einer Qualifizierung in technischen oder handwerklichen Berufen an. Gleichzeitig sollen Betriebe ermutigt werden, Frauen in nicht-traditionellen Bereichen auszubilden und einzustellen. Einzigartig am Programm ist auch, dass neben der Möglichkeit einer Lehrausbildung der Besuch von Fachschulen, HTLs oder Fachhochschulen vom AMS gefördert wird. Durch den modularen Aufbau des Programmes ist bei neuerlicher Arbeitslosigkeit zudem ein Wiedereinstieg in das FiT-Programm möglich.

Das FiT-Programm beinhaltet Berufsorientierung, eine handwerklich-technische Rampe bzw. Vorqualifizierung und eine Ausbildung bis mindestens zum Lehrabschluss. Auf Basis der langjährigen Erfahrungen der arbeitsmarktpolitischen Frauenträger mit ähnlichen Programmen liegt zudem ein besonderer Fokus auf der durchgehenden Begleitung der teilnehmenden Frauen.

Da für die erfolgreiche Umsetzung des FiT-Programmes die Kooperation mit Betrieben ganz wesentlich ist, wurden seit 2007 auch spezielle Beratungsinstrumente für Klein- und Mittelbetriebe erprobt. Seit 2012 ist die FiT-Unternehmensberatung in die FiT-Programmgrundlage integriert und bietet ein vermittlungsunterstützendes Beratungs- und Betreuungsangebot sowohl für Frauen als auch für Betriebe.

Die Kosten des FiT-Programmes werden – ebenso wie das Schulungsangebot »Wiedereinstieg mit Zukunft« – vom Zentralkredit der BGS übernommen. Damit müssen die Maßnahmen in den einzelnen Bundesländern nach bundeseinheitlichen Qualitätsvorgaben umgesetzt werden.

Im Jahr 2007 war das FiT-Programm bereits in allen Bundesländern angelaufen. Die Qualitätsstandards zum Programm wurde durch parallel durchgeführte Workshops für FiT-Verantwortliche der Förderabteilungen aller Bundesländer unterstützt, die in enger Zusammenarbeit von der Abteilung »Arbeitsmarktförderung« und der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« gestaltet werden.

2017 haben insgesamt 5.962 Frauen eine FiT-Maßnahme begonnen. Das waren um rund 600 Frauen mehr als im Jahr 2016. 3.981 Frauen hatten 2017 an einer vorbereitenden Perspektivenerweiterung teilgenommen. 2.534 Frauen nahmen an einer handwerklich-technischen vorbereitenden Qualifizierung teil. 1.233 Frauen hatten 2017 eine nicht-traditionelle Ausbildung mit mindestens Lehrabschluss begonnen (AMS 2018b: 40).

Ergebnisse von Evaluierungen belegen sowohl eine große Zufriedenheit der FiT-Teilnehmerinnen mit der Ausbildung und dem durchgängigen Unterstützungsangebot als auch einen sehr guten Arbeitsmarkterfolg nach Beendigung einer FiT-Ausbildung.

Ab 2010 sollte das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm mit der Pilotierung einer frauenspezifischen Beratung in den Frauenberufszentren weiterentwickelt bzw. ergänzt werden. Ziel der Frauenberufszentren ist die Laufbahnverbesserung arbeitssuchender Frauen durch Höherqualifizierung. Das Programm stellt eine Bündelung von bereits vorhandenen Angeboten dar und umfasst Information und Clearing, Kompetenzbilanzierung, Karrierecoaching und Laufbahnplanung. Auch hier sind durchgehende Beratung und Begleitung der Frauen besonders wichtig. Auf Basis einer Vereinbarung zwischen Vorstand und LandesgeschäftsführerInnen können seit 2012 Frauenberufszentren über den Zentralkredit der BSG finanziert werden. Seit 2014 stehen in allen Bundesländern Frauenberufszentren zur Verfügung.

Um die Integration von asylberechtigten Frauen in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft zu fördern, wurde 2017 das Programm für die Frauenberufszentren um ein niederschwelliges Angebot, nämlich den »offenen Frauenraum« erweitert. Das Angebot richtet sich nicht nur an alle Teilnehmerinnen im Frauenberufszentrum, sondern auch an asylberechtigte Frauen oder Asylwerberinnen, die noch nicht beim AMS vorgemerkt sind.

Die Frauenberufszentren sind eine Erfolgsgeschichte: Nicht nur die BeraterInnen der RGS sind hochzufrieden, sondern das Angebot ist auch bei den Kundinnen des AMS sehr beliebt: Hatten im Jahr 2011 immerhin 1.186 Frauen das Angebot einer Laufbahnberatung genutzt, so waren es 2014 bereits 6.882 und 2018 sogar 11.213 (Gleichstellungsberichte 2011–2018).

»Kompetenz mit System« (KmS) ist ein weiteres Qualifizierungsprogramm, das zwar nicht ausschließlich Frauen zugutekommt, aber von der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« zunächst für Frauen entwickelt worden war und von diesen auch gut angenommen wird. Es soll arbeitssuchenden Menschen die Möglichkeit bieten, Zeiten der (wiederkehrenden) Arbeitslosigkeit zu nutzen, um im Rahmen modularer Schulungsbausteine grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten eines Lehrberufes und 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. KmS nützt im Besonderen Frauen, die sich eine durchgehende längere Ausbildung nicht leisten können, in Saisonbeschäftigung sind oder nach vorangegangener Beschäftigung eine Höherqualifizierung anstreben. Derzeit wird KmS in 16 Ausbildungsbereichen angeboten. Im Jahr 2017 hatten 1.252 Personen an einer KmS-Ausbildung teilgenommen, davon waren 707 Frauen (Frauenanteil: 56,4 Prozent) (AMS 2018b: 35 f.).

Mit dem arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramm setzt das AMS seit vielen Jahren einen Schwerpunkt, um die im »Längerfristigen Plan des AMS« gesetzten Gleichstellungsziele zu erreichen und Mehrfachdiskriminierungen, von denen Frauen stärker betroffen sind, entgegenzuwirken.

Damit leistet das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm einen Beitrag zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, der Reduktion der Frauenarbeitslosigkeit, zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes und zur Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern.

## Anhang

### Frauenspezifische Jahresziele des AMS, 1996–2018

Jahr	Ziel	Zielwert	Istwert	Ziel erreicht
1996	Arbeitsaufnahme von Frauen mit Betreuungspflichten erhöhen	28.790	28.052	nein
	Anteil der Lehrstellen für Mädchen außerhalb der fünf traditionellen Frauenberufsgruppen erhöhen	35,0%	36,0%	ja
1997	Integration von Berufsrückkehrerinnen in den Arbeitsmarkt	min. 30.070	29.132	nein
1998	Integration von Berufsrückkehrerinnen in den Arbeitsmarkt	min. 28.120	35.138	ja
	darunter nach vorangegangener Qualifizierung	min. 1.535	2.232	ja
1999	Erhöhung der Arbeitsmarktchancen von Frauen durch Qualifizierung	min. 15.742	25.821	ja
	darunter aus längerer Schulung (>3 Monate)	min. 4.100	5.440	ja
2000	Erhöhung der Arbeitsmarktchancen von Frauen durch Qualifizierung	min. 22.140	29.248	ja
	darunter aus längerer Schulung (>3 Monate)	min. 5.179	7.202	ja
2001	Erhöhung der Arbeitsmarktchancen von Frauen durch Aus- und Weiterbildung	min. 7.400	10.824	ja
2002	Erhöhung der Arbeitsmarktchancen von Frauen durch Aus- und Weiterbildung	min. 12.557	14.602	ja
2003	Erhöhung der Arbeitsmarktchancen von Frauen durch Aus- und Weiterbildung	min. 12.596	16.871	ja
2004	Erhöhung der Arbeitsmarktchancen von Frauen durch Qualifizierung	min. 14.599	19.342	ja
2005	Wiedereinstieg erleichtern (Arbeitsaufnahmen von WiedereinsteigerInnen)	min. 14.401	20.595	ja
	Wiedereinstieg erleichtern (Schulung von WiedereinsteigerInnen)	min. 9.545	16.150	ja
2006	Wiedereinstieg erleichtern (Arbeitsaufnahmen von WiedereinsteigerInnen)	min. 25.424	24.383	nein
	Wiedereinstieg erleichtern (Schulung von WiedereinsteigerInnen)	min. 14.566	20.801	ja

2007	Wiedereinstieg erleichtern (Arbeitsaufnahmen von WiedereinsteigerInnen)	min. 20.235	23.848	ja
	Wiedereinstieg erleichtern (Schulung von WiedereinsteigerInnen)	min. 15.841	20.433	ja
2008	Wiedereinstieg erleichtern (Arbeitsaufnahme von WiedereinsteigerInnen nach Schulung)	min. 3.841	6.284	ja
2009	Wiedereinstieg erleichtern (Arbeitsaufnahme und Schulung von WiedereinsteigerInnen)	min. 43.603	46.652	ja
	Schulungen in ausgewählten Bereichen: Metall, FiT und regionalspezifische Qualifikation in Nachfragebereichen	min. 10.537	15.470	ja
2010	Wiedereinstieg erleichtern (Arbeitsaufnahme und Schulung von WiedereinsteigerInnen)	min. 38.401	52.089	ja
	Schulungen in ausgewählten Bereichen: FiT und regional-spezifische Qualifikation in Nachfragebereichen	min. 10.808	13.340	ja
2011	Wiedereinstieg erleichtern (Arbeitsaufnahme und Schulung von WiedereinsteigerInnen)	min. 45.647	51.412	ja
	Schulungen in ausgewählten Bereichen: FiT und regional-spezifische Qualifikation in Nachfragebereichen	min. 1.740	2.988	ja
2012	Wiedereinstieg erleichtern (Arbeitsaufnahme und Schulung von WiedereinsteigerInnen)	min. 51.077	54.292	ja
	Arbeitsaufnahme nach Schulung in ausgewählten Bereichen: FiT, Facharbeiterinnen-Intensivausbildung bzw. BMS/BHS	min. 975	1.363	ja
2013	Wiedereinstieg erleichtern (Arbeitsaufnahme und Schulung von WiedereinsteigerInnen)	min. 51.221	55.821	ja
	Arbeitsaufnahme nach Schulung in ausgewählten Bereichen: FiT, Facharbeiterinnen-Intensivausbildung bzw. BMS/BHS	min. 939	1.735	ja
2014	Wiedereinstieg erleichtern: Arbeitsaufnahmen von WiedereinsteigerInnen	min. 22.030	21.483	nein
	Wiedereinstieg erleichtern: Schulung von WiedereinsteigerInnen	min. 28.161	30.078	ja
	Schulung in ausgewählten Bereichen: FiT, Facharbeiterinnen-Intensivausbildung bzw. BMS/BHS	min. 4.571	5.559	ja
	Arbeitsaufnahmerate nach diesen Schulungen, Frauen	min. 53,1%	53,3%	ja
2015	Wiedereinstieg erleichtern (Arbeitsaufnahme und Schulung von WiedereinsteigerInnen)	min. 51.500	53.694	ja
	Arbeitsaufnahme nach Qualifizierung in ausgewählten Bereichen: FiT, Facharbeiterinnen-Intensivausbildung bzw. BMS/BHS	min. 1.957	2.012	ja
2016	50 % der Fördermittel für Frauen verwenden	50,0%	46,5%	nein
2017	50 % der Fördermittel für Frauen verwenden	50,0%	47,5%	nein
2018	50 % der Fördermittel für Frauen verwenden	50,0%	50,5%	ja

Quelle: AMS-Geschäftsberichte 1996–2018

## **Frauenreferentinnen bzw. »Gleichstellungsbeauftragte Arbeitsmarkt«, 1994–2019**

### **Frauenreferentinnen bzw. »Gleichstellungsbeauftragte Arbeitsmarkt«, LGS**

#### **Burgenland**

Roswitha Mali, Gerti Prückler, Renate Vouillarmet-Winkler (seit 2018)

#### **Kärnten**

Christine Perner, Ingrid Manthei (seit 2019)

#### **Niederösterreich**

Otilie Kritsch, Maria Pflieger, Maria Aigner (seit 1998)

#### **Oberösterreich**

Christine Dürrer-Roithner, Barbara Prammer, Petra Lehner, Sabine Berger, Gabriele Hirsch (seit 2004)

#### **Salzburg**

Herta Raphaelis, Angelina Berndorfer (seit 2002)

#### **Steiermark**

Herta Kindermann-Wlasak, Renate Frank, Christina Lind, Gabriele Legat (seit 2013)

#### **Tirol**

Gabi Dallinger-König, Katja Gander (seit 2018)

#### **Vorarlberg**

Elisabeth Krepelka, Gabi Willy, Arianna Winder, Kamila Simma, Brigitta Bernegger (seit 2019)

#### **Wien**

Veronika Azizi-Burkhart, Gesine Muschl, Iris Appiano-Kugler, Monika Peitsch (seit 2006)

### **Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« (FRA) in der Bundesgeschäftsstelle (BGS)**

Renate Schopf, Gabi Beidl, Gerti Flach, Hilde Stockhammer (seit 1993), Eva Egger, Pauline Pointner, Martina Maurer (seit 2008), Margot Puck (seit 2009), Sarah Galehr (KU), Elisabeth Bendedikter, Viktoria Spielmann (seit 2015), Ina Freudenschuss (seit 2018)

## Abkürzungsverzeichnis

AÄ	Arbeitsämter
AMS	Arbeitsmarktservice
AMSG	Arbeitsmarktservice-Gesetz
AMV	Arbeitsmarktverwaltung
BGS	Bundesgeschäftsstelle
BHS	Berufsbildende höhere Schule
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMASGK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, und Konsumentenschutz
BMS	Berufsbildende mittlere Schule
BSC	Balance-Score-Card
DLU	Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes
EFQM	European Foundation for Quality Management
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
FBZ	Frauenberufszentren
FiT	Frauen in Handwerk und Technik
FRA	Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen«
GBA	Gleichstellungsbeauftragte Arbeitsmarkt
GBB	Gleichstellungsbeauftragte Beschäftigte
GKK	Gebietskrankenkasse
GM	Gender Mainstreaming
GMAss	GM-Assessment
HTL	Höhere Technische Lehranstalt
KmS	Kompetenz mit System
KUA	Beihilfen bei Kurzarbeit und bei Kurzarbeit mit Qualifizierung
LAA	Landesarbeitsämter
LGS	Landesgeschäftsstelle
LO	Landesorganisation
MBO	Management by Objectives
RGS	Regionale Geschäftsstelle
SfA	Service für Arbeitsuchende
SfU	Service für Unternehmen
SOL	Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell
VFQ	Gesellschaft für Frauen und Qualifikation GmbH
WE	Sonderprogramm für Wiedereinsteigerinnen
WKÖ	Wirtschaftskammer Österreich
ZAM	Zentren für Ausbildungsmanagement

## Literatur

- Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen (1999): Protokoll des Arbeitskreises Arbeitsmarktpolitik für Frauen vom 25. März 1999 in der BGS, internes Dokument, Wien.
- AMS (1997): Längerfristiger Plan des Arbeitsmarktservice Österreich für die Planungsperiode 1997–1999, Wien.
- AMS (1997a): MIM – Mädchen im Mittelpunkt. Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Mädchen bei der Berufswahl und in der Ausbildung, internes Dokument, Wien.
- AMS (1997b): Analyse und Veränderung von Beratungssituationen, internes Dokument, Wien.
- AMS (1998): Richtlinie für die Aufgaben der Frauenreferentinnen in LGS und RGS, Wien.
- AMS (1999): Transparenz am Arbeitsmarkt. Wie verbessern die Qualität der Dienstleistungen für Arbeitsuchende und Unternehmen. Längerfristiger Plan des Arbeitsmarktservice Österreich 1999–2002, Wien.
- AMS (1999a): Richtlinie für die Aufgaben der Frauenreferentinnen in LGS und RGS, Wien.
- AMS (1999b): Erste Gesamtösterreichische Frauentagung, 18. November 1999, Protokoll, internes Dokument, Wien.
- AMS (2000): Implementierung von Gender Mainstreaming als verbildliche Strategie im AMS, internes Dokument, Wien.
- AMS (2000a): Einladung: Gender Mainstreaming als verbindliches Leitprinzip für die Arbeitsmarktpolitik. Chancen einer integrierten Gleichstellungspolitik, internes Dokument, Wien.
- AMS (2000b): RL für die Aufgaben der Frauenreferentinnen in LGS und RGS. Erfahrungsberichte aus den Bundesländern (10.5.1999–10.5.2000), internes Dokument, Wien.
- AMS (2002): Bundesrichtlinie für die Aufgaben der Frauenreferentinnen in LGS und RGS, Wien.
- AMS (2002a): Das AMS informiert über das 3-Phasen-Modell, Wien.
- AMS (2003): Strategien bei verzögertem Konjunkturaufschwung. Professionelle Problemlösungen für den Arbeitsmarkt und Stärkung der KundInnenorientierung. Längerfristiger Plan des Arbeitsmarktservice Österreich 2003–2005, Juli 2003, Wien.
- AMS (2005): Bundesrichtlinie für die Aufgaben der Frauenreferentinnen/GM-Beauftragten in LGS und RGS, Wien.
- AMS (2005a): Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm 2006–2008, internes Dokument, Wien.
- AMS (2006): Professionelle Problemlösung für den Arbeitsmarkt und Stärkung der KundInnenorientierung. Längerfristiger Plan des Arbeitsmarktservice Österreich 2006–2008, 24. Jänner 2006, Wien.

- AMS (2007): Tagung der Landesgeschäftsführer, 26. April 2007, Thema »Wiedereinstieg unterstützen«, Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen, internes Dokument, Wien.
- AMS (2008): Leben in Bewegung: Kinder – Wirtschaft – Politik. Einladung zur AMS-Tagung, internes Dokument, 19. November 2008.
- AMS (2009): Arbeitsmarktpolitische Strategien in Zeiten der Rezession. Professionelle Problemlösung für den Arbeitsmarkt und Stärkung der KundInnenorientierung. Längerfristiger Plan des Arbeitsmarktservice Österreich 2009–2013, September 2009, Wien.
- AMS (2009a): Angebotsbeschreibung »Wiedereinstieg mit Zukunft«, internes Dokument, Wien.
- AMS (2009b): Umsetzungskonzept & Anleitung zum WE-RGS-Check: Umsetzungskonzept, internes Dokument, Wien.
- AMS (2009c): Perspektive Beruf. Ein Arbeits- und Serviceheft für arbeitslose Frauen zur Planung des Wiedereinstiegs nach der Karenz, Wien.
- AMS (2009d): Ergebnisprotokoll: Strategische Partnerschaft – AMS und Fraueneinrichtungen 25.2.2009, internes Dokument, Wien.
- AMS (2010): Bundesrichtlinie für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und die Aufgaben der Frauenreferentinnen / GM-Beauftragten in LGS und RGS, Wien.
- AMS (2010a): Beratungsleitfaden: Wiedereinstieg, Wien.
- AMS (2010b): Programm für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt (Längerfristiger Plan), internes Dokument, Wien.
- AMS (2010c): Anforderungsprofil für Wiedereinstiegsberaterinnen, internes Dokument, Wien.
- AMS (2012): Arbeitsmarktpolitische Strategien in Zeiten unsicherer Wirtschaftsaussichten. Professionelle Problemlösung für den Arbeitsmarkt und Stärkung der KundInnenzufriedenheit im AMS. Längerfristiger Plan des Arbeitsmarktservice Österreich 2013–2016, Dezember 2012, Wien.
- AMS (2013): So gelingt ihr Wiedereinstieg. Informationen für ihre erfolgreiche Rückkehr in das Berufsleben, Wien.
- AMS (2014): Bundesrichtlinie für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und die Aufgaben der Frauenreferentinnen / GM-Beauftragten in LGS und RGS, Wien.
- AMS (2016): Arbeitsmarktpolitische Strategien in Zeiten unsicherer Wirtschaftsaussichten. Transformation der Dienstleistungen zur Anpassung an geänderte arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen, Längerfristiger Plan des Arbeitsmarktservices 2016–2019, März 2016, Wien.
- AMS (2016a): Spezialbericht. Migrations- und Gleichstellungskennzahlen im AMS, Wien.
- AMS (2017): Grundlagen der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten im AMS; Präsentation bei der Gesamtösterreichischen Tagung 28.–29. November 2017 in Salzburg, internes Dokument, Salzburg.
- AMS (2017b): 10 Jahre FiT-Programm im AMS. Frauen in Handwerk und Technik. 2006 bis 2016, Wien.
- AMS (2018): Bundesrichtlinie für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsmarkt in LGS und RGS, Wien.

- AMS (2018a): 25 Jahre Gleichstellung und Frauenförderung innerhalb des AMS, Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen, Wien.
- AMS (2018b): Bericht Gleichstellungskennzahlen AMS 2018, Wien.
- AMS-Geschäftsberichte 1995 bis 2018.
- AMS-Gleichstellungsberichte 2009 bis 2018.
- Arbeitskreises der Frauenreferentinnen (1994): Positionspapier des Arbeitskreises der Frauenreferentinnen der Landesgeschäftsstellen zur arbeitsmarktpolitischen Frauenarbeit im AMS, internes Dokument, Wien.
- Bergmann, Nadja / Pimminger, Irene (2004): Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Konzept, Umsetzung, Erfahrung Wien, [www.gem.or.at/download/GeM\\_PraxisHandbuch.pdf](http://www.gem.or.at/download/GeM_PraxisHandbuch.pdf).
- Bergmann, Nadja / Riesenfelder, Andreas / Sorger, Claudia (2009): Evaluierung des FiT Programmes österreichweit. Endbericht, Studie im Auftrag des AMS, Wien.
- BMAGS (1998): Die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben gemäß § 59 Abs.2 Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), Oktober 1998, Wien.
- BMAS (1989): Erlass vom 1. Februar 1989: Aktionsmonat der Arbeitsmarktverwaltung für Frauen im März 1989; Minimalprogramm, 1. Februar 1989, Wien.
- BMAS (1990): »Interner Bericht zur Aktion AMV für Frauen« der Sektion III/ AMS/12a, internes Dokument, Wien.
- BMAS (1991): Richtlinien für die Tätigkeiten der Frauenreferentinnen bei den Arbeitsämtern, Wien.
- BMAS (1991a): Sozialbericht 1990, Wien.
- BMAS (1995): Die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben, Mai 1995, Wien.
- BMAS (1996): Wiedereinstieg von Frauen in das Berufsleben – und danach? Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Tirol, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, 54, Wien.
- BMASK (2010): Zielvorgaben des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zur Durchführung der Arbeitsmarktpolitik an das Arbeitsmarktservice, Wien.
- BMWA (2001): Zielvorgaben des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit zur Durchführung der Arbeitsmarktpolitik an das Arbeitsmarktservice, Februar 2001, Wien.
- BMWA (2006): Zielvorgaben des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit zur Durchführung der Arbeitsmarktpolitik an das Arbeitsmarktservice, April 2006, Wien.
- Bundesministerium für soziale Verwaltung (1981): Erlass vom 6. Mai 1981: Bestellung von Kontaktpersonen bei den LAÄ zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen, Wien.
- FRA-Newsletter: 2007 bis 2018.
- Lassnigg, Lorenz / Leitner, Andrea / Steiner, Peter / Wroblewski, Angela (1999): Evaluation der Initiative für Wiedereinsteigerinnen des AMS, AMS info 23.
- Lassnigg, Lorenz / Leitner, Andrea / Steiner, Peter / Wroblewski, Angela (1999a): Unterstützung beim Wiedereinstieg. Möglichkeiten und Wirkungen frauenspezifischer Maßnahmen, Studie im Auftrag des AMS, Wien.

- Lechner, Ferdinand/Reiter, Walter/Wetzel, Petra/Willsberger, Barbara (2017): Die experimentelle Arbeitsmarktpolitik der 1980er- und 1990er-Jahre in Österreich, AMS report 122, Wien.
- Lutz, Hedwig/Pimminger, Irene/Eichhorn, Bettina (1998): Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und den Maßnahmen für Arbeitslose, Studie im Auftrag des AMS, Wien.
- Lutz, Hedwig/Schratzenstaller, Margit/Leitner, Andrea/Laimer, Andrea (2013): 50 % des Budgets der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen. Implementierung, Umsetzung und Wirkung des Genderbudgetzieles, Wien.
- Mayrhuber, Christine (2010): Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen, Studie im Auftrag des AMS, Wien.
- Mayrhuber, Christine (2017): Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen, Studie im Auftrag des AMS, Wien.
- Naylon, Isabel/Weber, Friederike/Horejs, Irene/Natter, Ehrenfried (2000): Gender Mainstreaming als Ansatz einer Politik der Gleichstellung am Arbeitsmarkt, Studie im Auftrag des AMS, Wien.
- Papouschek, Ulrike, Mairhuber, Ingrid/Kasper, Ruth (2014) Evaluierung des Arbeitsmarkterfolgs von Frauen im Anschluss der AMS-Kurse FIA und FiT. Arbeiten die Frauen ausbildungsadäquat?, Studie im Auftrag des AMS, Wien.
- Riesenfelder, Andreas/Danzer, Lisa (2015): Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der Kohorten 2006 bis 2012 in Österreich und in den Bundesländern, Wien.
- Rowhani-Ennemoser, Inge (1995): Problemlage und Maßnahme im Bereich der Frauen-Erwerbs-Arbeit, in: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (Hg.): Bericht über die Situation der Frauen in Österreich, Wien, Seiten 295–316.
- Rowhani-Ennemoser, Inge (2014): Bewegte Frauen. Arbeitsmarktpolitik damals & heute. »Wie alles begann ...« Vortrag bei der Gesamtösterreichischen FR/GMB Tagung. 25 Jahre arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm, Wien 16.–17. Oktober 2014, Wien.
- Sozialpartner (2008): Position der Sozialpartner zum Thema Wiedereinstieg, 24. Oktober 2008, internes Dokument, Wien.
- Stockhammer, Hilde (1999). Powerpoint-Präsentation zum Thema Wiedereinsteigerinnen, internes Dokument des AMS, Wien.
- Stockhammer, Hilde (2001): Arbeitstreffen der Landesfrauenbeauftragten und der AMS-Frauenreferentinnen, Protokoll vom 28. März 2001, internes Dokument, Wien.
- Stockhammer, Hilde (2007): Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der amp. Jahresziele (»Frauenziele«), internes Dokument, Wien.
- Stockhammer, Hilde (2008): Die Entwicklung der arbeitsmarktpolitischen Frauenarbeit, internes Dokument, Wien.
- Stockhammer, Hilde (2010): Wiedereinstieg unterstützen – Ergebnisse des Dialogs AMS-Länder, Bericht an den Verwaltungsrat 22. Juni 2010, internes Dokument, Wien.
- Stockhammer, Hilde/Weinberger, Franz (2005): Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm 2006–2008, LandesgeschäftsführerInnen-Tagung, 23.–24. Juni 2005, internes Dokument, Wien.

**www.ams.at/karrierekompass**

**www.ams.at/berufsinfo**

## **... sind die Internet-Adressen für Berufsinformationen**

Unter den oben genannten Internet-Adressen stehen Ihnen aktuelle Berufs-  
informationen per Knopfdruck zur Verfügung. Hier finden Sie unter anderem:

- Informationen über die BerufsInfoZentren des AMS und deren Angebot.
- Eine Auflistung aller BerufsInfoBroschüren des AMS sowie Hinweise, welche Broschüren Sie downloaden können.
- Programme, die Sie bei Ihrer Berufs- und Bildungsentscheidung unterstützen.
- Datenbanken, mit denen Sie die Berufs- und Bildungswelt per Mausclick erobern.

**EIN BESUCH IM NETZ LOHNT SICH ALLEMAL!!!**

## **Beispiele der Online-Infos des AMS**

Benötigen Sie eine Orientierungshilfe für Ihre Berufswahl, ist der *Berufskompass* die richtige Adresse.

Das *AMS-Qualifikationsbarometer* zeigt Ihnen, in welchen Berufsbereichen Arbeitskräfte nachgefragt werden und mit welchen Qualifikationen Sie punkten.

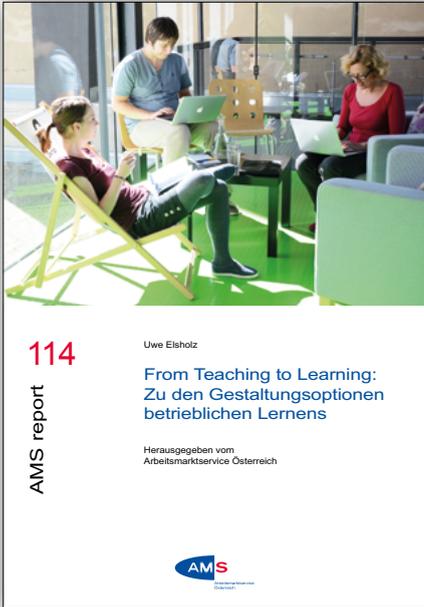
Im *AMS-Berufsinformationssystem* erfahren Sie, welche Qualifikationen in Ihrem Beruf derzeit gefragt sind, mit welchen Arbeitsbelastungen Sie rechnen müssen und welche Berufsalternativen Ihnen offenstehen.

Im *AMS-Berufslexikon* online können Sie detaillierte Beschreibungen einer Vielzahl von Einzelberufen aus allen Bildungsebenen aufrufen.

Die *AMS-Weiterbildungsdatenbank* bietet einen Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausbildungsträger und Kurse in ganz Österreich.

# Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 114

*Uwe Elsholz*

## **From Teaching to Learning: Zu den Gestaltungsoptionen betrieblichen Lernens**

ISBN 978-3-85495-590-1



AMS report 115

*Winfried Moser, Korinna Lindinger, Caterina Hannes*

## **Früher Schulabgang in Österreich: Zur Rolle der Ausbildungsstruktur und des Migrationshintergrundes**

ISBN 978-3-85495-591-X

# Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«



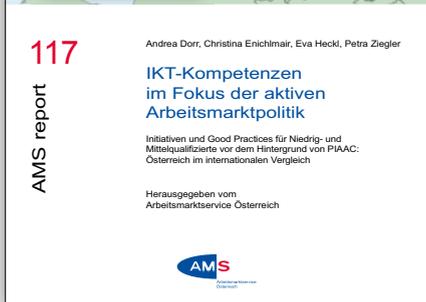
AMS report 116

*Sandra Schneeweiß*

## **Wenn die Norm ein Geschlecht hat**

**Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich**

ISBN 978-3-85495-592-8



AMS report 117

*Andrea Dorr, Christina Enichlmair, Eva Heckl, Petra Ziegler*

## **IKT-Kompetenzen im Fokus der aktiven Arbeitsmarktpolitik**

**Initiativen und Good Practices für Niedrig- und Mittelqualifizierte vor dem Hintergrund von PIAAC: Österreich im internationalen Vergleich**

ISBN 978-3-85495-593-6

# Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 118

*Andrea Egger-Subotitsch, Claudia Liebeswar,  
Larissa Bartok (abif), Andreas Riesenfelder (L&R)  
& Monika Rauscher (move-ment)*

## **Validität der Feststellung des Beschäftigungspotenzials anhand von AMS- und HV-Verbleibsdaten**

ISBN 978-3-85495-594-4



AMS report 119

*Monira Kerler, Martin Stark*

## **Beratung mit Wirkung Die Effekte der Berufsberatung von BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS am Beispiel von Burgenland und Tirol**

ISBN 978-3-85495-595-2

# Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 120/121

*Regina Haberfellner, René Sturm*

## **Die Transformation der Arbeits- und Berufswelt** Nationale und internationale Perspektiven auf (Mega-)Trends am Beginn des 21. Jahrhunderts

ISBN 978-3-85495-596-0



AMS report 122

*Ferdinand Lechner, Walter Reiter, Petra Wetzel, Barbara Willsberger*

## **Die experimentelle Arbeitsmarktpolitik der 1980er- und 1990er-Jahre in Österreich**

**Rückschlüsse und Perspektiven für Gegenwart und Zukunft der aktiven Arbeitsmarktpolitik**

ISBN 978-3-85495-598-7

# Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«

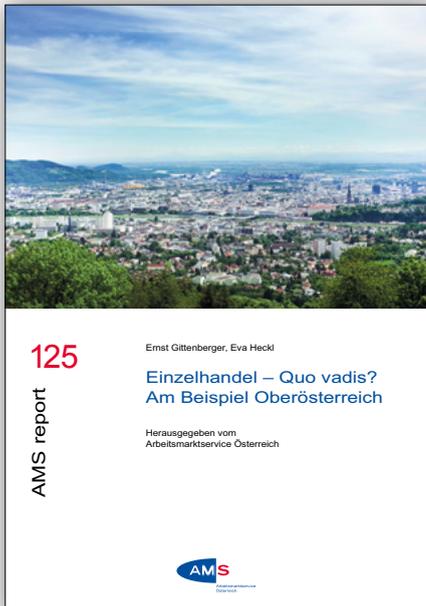


AMS report 123/124

*Karin Steiner, Monira Kerler*

## **Trends und Bedarfe in der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung**

ISBN 978-3-85495-599-5



AMS report 125

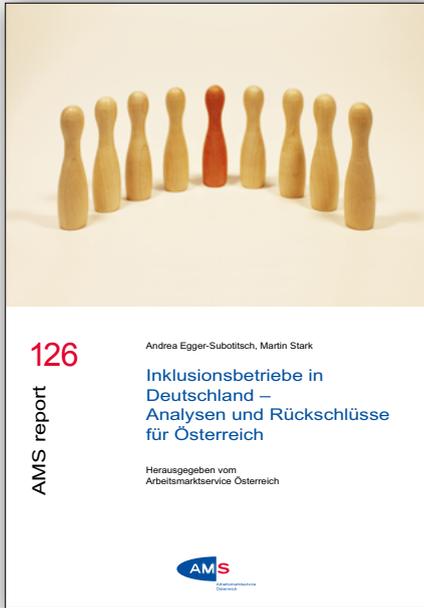
*Ernst Gittenberger, Eva Heckl*

## **Einzelhandel – Quo vadis? Am Beispiel Oberösterreich**

ISBN 978-3-85495-601-0

# Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«

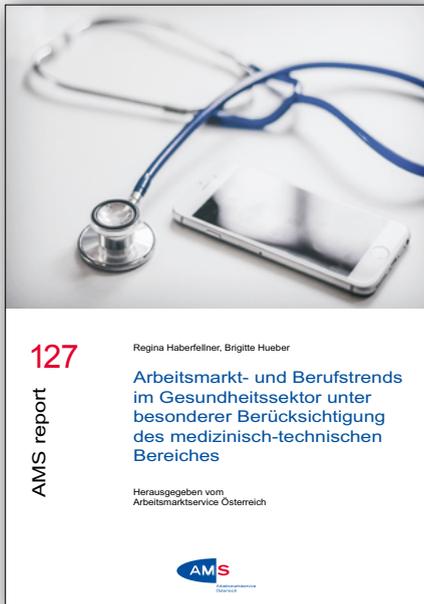


AMS report 126

*Andrea Egger-Subotitsch, Martin Stark*

## **Inklusionsbetriebe in Deutschland – Analysen und Rückschlüsse für Österreich**

ISBN 978-3-85495-602-9



AMS report 127

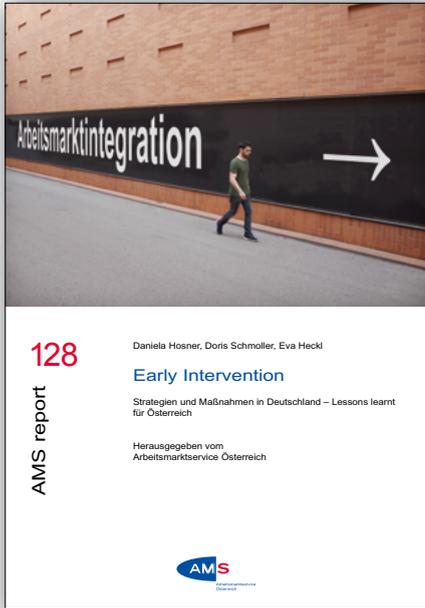
*Regina Haberfellner, Brigitte Hueber*

## **Arbeitsmarkt- und Berufstrends im Gesundheitssektor unter besonderer Berücksichtigung des medizinisch-technischen Bereiches**

ISBN 978-3-85495-603-7

# Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 128

*Daniela Hosner, Doris Schmolzer, Eva Heckl*

## **Early Intervention**

Strategien und Maßnahmen in Deutschland –  
Lessons learnt für Österreich

ISBN 978-3-85495-604-5



AMS report 129

*Alexandra Weiss*

## **Von der industriellen Reservearmee zur Ich-AG**

Frauenarbeit in Österreich im Strukturwandel  
des Kapitalismus

ISBN 978-3-85495-605-3

# Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 130

*Sabine Etl, Raoul Biltgen, Elli Scambor*

## **Neue Wege in der arbeitsmarktorientierten Beratung und Betreuung von Männern**

Das Projekt »Männer BBE« des AMS Wien und der Männerberatung Wien

ISBN 978-3-85495-642-8



AMS report 131/132

*Monira Kerler, Sofia Kirilova, Claudia Liebeswar*

## **Bildungs- und Berufsberatung für den tertiären Aus- und Weiterbildungssektor und Arbeitsmarkt**

Zielgruppen- und Bedarfsanalyse mit besonderem Fokus auf die Weiterentwicklung des Informationsangebotes des AMS

ISBN 978-3-85495-643-6

# Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«



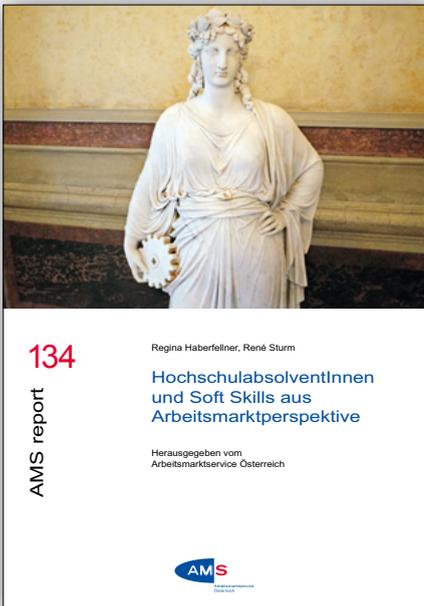
AMS report 133

*Monira Kerler, Karin Steiner*

## **Mismatch am Arbeitsmarkt**

Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung

ISBN 978-3-85495-645-2



AMS report 134

*Regina Haberfellner, René Sturm*

## **HochschulabsolventInnen und Soft Skills aus Arbeitsmarktperspektive**

ISBN 978-3-85495-646-0

# Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 135

*Marian Fink, Thomas Horvath, Peter Huber, Ulrike Huemer, Matthias Kirchner, Helmut Mahringer, Philipp Piribauer*

## Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2023

Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick

ISBN 978-3-85495-647-9



AMS report 136

*Birgit Aigner-Walder, Marika Gruber*

## Jugendarbeitslosigkeit und Migration im ländlichen Raum

Analyse am Beispiel des Bundeslandes Kärnten

ISBN 978-3-85495-648-7

Mit dem vorliegenden Bericht »30 Jahre Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Österreich«, der im Auftrag der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« des Arbeitsmarktservice (AMS) im Jahr 2019 von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) realisiert wurde, wird die überaus beeindruckende und erfolgreiche Geschichte der Gleichstellung und Frauenförderung des AMS im Interesse der Kundinnen nachgezeichnet. Der Fokus liegt einerseits auf der Bearbeitung der Entwicklung der institutionellen Verankerung von Gleichstellung und Frauenförderung in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Andererseits werden inhaltliche Veränderungen und Kontinuitäten des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes seit Ende der 1980er-Jahre, so insbesondere im Hinblick auf die Zielgruppen, die Ziele der Gleichstellungspolitik und die jeweils gesetzten Maßnahmen des AMS, dargestellt.

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

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



P.b.b.  
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-649-5