

Bergmann, Nadja; Enengl, Flavia; Riesenfelder, Andreas; Hausegger, Trude

Research Report

Der neue AMS-Gleichstellungsziele-Monitor: Wirkungen von AMS-Angeboten auf die Positionierung von Frauen am Arbeitsmarkt

AMS info, No. 742

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Bergmann, Nadja; Enengl, Flavia; Riesenfelder, Andreas; Hausegger, Trude (2025) : Der neue AMS-Gleichstellungsziele-Monitor: Wirkungen von AMS-Angeboten auf die Positionierung von Frauen am Arbeitsmarkt, AMS info, No. 742, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/333490>

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.

Der neue AMS-Gleichstellungsziele-Monitor

Wirkungen von AMS-Angeboten auf die Positionierung von Frauen am Arbeitsmarkt

1 Ausgangssituation und Hintergrund für die Entwicklung des neuen AMS-Gleichstellungsziele-Monitors

Das Arbeitsmarktservice (AMS) ist gesetzlich dazu verpflichtet, einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu leisten. Diese Verpflichtung begründet sich durch die nach wie vor bestehenden Schieflagen zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Inwiefern die arbeitsmarktpolitischen Angebote des AMS neben arbeitsmarktpolitischen Wirkungen auch gegen diese nach wie vor bestehenden geschlechterbasierten Ungleichheiten wirken, wird durch den AMS-Gleichstellungsziele-Monitor erhoben.

Der AMS-Gleichstellungsziele-Monitor wurde im Rahmen dieses 2025 realisierten Forschungsprojektes¹ von L&R Sozialforschung² und mit Unterstützung der prospect Unternehmensberatung³ entwickelt und bei neun arbeitsmarktpolitischen Angeboten angewandt. Das vorliegende AMS info stellt inhaltliche und methodische Eckpfeiler des AMS-Gleichstellungsziele-Monitors vor und fasst die Ergebnisse der analysierten arbeitsmarktpolitischen Angebote zusammen.⁴

2 Inhaltliche und methodische Grundlagen des neuen AMS-Gleichstellungsziele-Monitors

Mit dem vorliegenden ersten AMS-Gleichstellungsziele-Monitor wurde, wie schon einleitend zuvor skizziert wurde, ein Ansatz entwickelt, der darauf abzielt, die Wirkung arbeitsmarktpolitischer

Angebote des AMS hinsichtlich deren Beitrages zur Erreichung der AMS-Gleichstellungsziele zu überprüfen.

2.1 Gleichstellungsdimensionen und Gleichstellungsindikatoren

Der AMS-Gleichstellungsziele-Monitor bildet daher die Wirkungen anhand von fünf Dimensionen ab, die für die arbeitsmarktbezogene Gleichstellung von Frauen und Männern relevant sind und sich aus den AMS-Gleichstellungszielen ableiten lassen, wie sie im »Längerfristigen Plan des Arbeitsmarktservice« (2022) festgelegt sind:

- Beschäftigung (Erhöhung der Frauenbeschäftigung);
- Arbeitslosigkeit (Bekämpfung der Arbeitslosigkeit von Frauen);
- Erwerbsferne (Reduzierung der Tage in erwerbsfernen Positionen);
- Einkommen (Verringerung der Einkommensunterschiede) sowie
- Branche (gleicher Zugang zu allen Berufen bzw. besonders zukunftsträchtigen Berufen).

Für diese Dimensionen wurde jeweils ein Indikator entwickelt, der es auf Basis verfügbarer administrativer Daten erlaubt, zu berechnen, inwiefern sich die Position der Teilnehmerinnen arbeitsmarktpolitischer Angebote verbessert hat und bestehende Geschlechterdifferenzen abgebaut werden.

Dabei wird jeweils die Situation ein Jahr vor der Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot jener im dritten Jahr nach Abschluss des jeweiligen Angebotes gegenübergestellt. Bei den Einkommen erfolgt der Vergleich zwischen dem Jahr davor und dem zweiten Jahr danach, da die Daten mit einer zeitlichen Verzögerung zur Verfügung stehen.

Bei den ersten drei Dimensionen können jeweils die Tage in Beschäftigung, in Arbeitslosigkeit sowie in erwerbsfernen Positionen im Vor- und Nachbeobachtungszeitraum betrachtet werden und die erfolgte Veränderung der geschlechtsspezifischen Differenz. Bei den Einkommen wird das Brutto-Monatseinkommen

¹ Projektleitung seitens des AMS Österreich: Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen und Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation.

² www.lrsocialresearch.at.

³ www.prospectgmbh.at.

⁴ Download der Langfassung in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter <https://forschungszentrum.ams.at/elibrary/publikation/ams-forschungsberichte/2025/ams-gleichstellungsziele-monitor.html>.

betrachtet und die Veränderung der Einkommensunterschiede. Bei den Branchen wird der Wechsel in einkommensstarke bzw. männerdominierte Branchen im Sinne des Abbaus der horizontalen Segregation herangezogen, konkret in Branchen mit einem Männeranteil von mindestens 40 Prozent bei hohem Einkommen für Frauen bzw. von mindestens 60 Prozent bei mindestens mittlerem Einkommen für Frauen (diese Dimension ist nur hinsichtlich der arbeitsmarkt-, nicht aber der gleichstellungspolitischen Wirkung berechenbar).

2.2 Zweigliedrige Berechnungsmethode mittels Kontroll- und Referenzgruppenansatz

In einem ersten Schritt wird die arbeitsmarktpolitische Wirkung erhoben, um dann in einem zweiten Schritt die gleichstellungspolitische Wirkung berechnen zu können. Schritt 1 fußt auf einem klassischen Kontrollgruppenansatz: Die Wirkung der arbeitsmarktpolitischen Angebote für teilnehmende Frauen (Teilnehmerinnengruppe) wird im Vergleich zu diesen ähnlichen AMS-Kundinnen ohne Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot (Kontrollgruppe) gemessen. Zu diesem Zweck wurde mittels eines Matching-Verfahrens eine Kontrollgruppe von Frauen gezogen, die im Hinblick auf Vorkarriere und Personenmerkmale (Alter, Ausbildung, Geburtsland etc.) den Teilnehmerinnen möglichst ähnlich waren. Mit dem Vergleich zwischen der Teilnehmerinnen- und der Kontrollgruppe wird die arbeitsmarktpolitische Wirkung in den fünf Dimensionen gemessen. Methodisch bedient sich diese Berechnung einem kontrafaktischen Wirkungsevaluierungsansatzes.

Schritt 2 – die Berechnung der gleichstellungspolitischen Wirkung – fußt auf einem Referenzgruppenansatz, der für den AMS-Gleichstellungsziele-Monitor entwickelt wurde. Dieser ermöglicht eine Abschätzung dahingehend, inwiefern arbeitsmarktpolitische Angebote die bestehenden geschlechterbezogenen Unterschiede am Arbeitsmarkt vergrößern, verkleinern oder keine diesbezüglichen Auswirkungen haben.

Dies wird anhand eines Abgleiches mit einer männlichen Referenzgruppe durchgeführt. Bei der Ziehung der Referenzgruppe wurde darauf geachtet, dass die gezogene männliche Referenzgruppe den Frauen bezüglich regionaler Aspekte (Gemeindekennzahl), Alter sowie Bildung gleichen.

Die Referenzgruppe repräsentiert damit durchschnittliche, mit den Teilnehmerinnen aber vergleichbare männliche in Österreich lebende Personen. Konkret wird analysiert, inwiefern sich die zur männlichen Referenzgruppe bestehenden geschlechtsbezogenen Unterschiede in den Dimensionen von Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Erwerbsferne und Einkommen nach der Teilnahme an einem der neun Angebote prozentual verändern.

2.3 Einbezogene arbeitsmarktpolitische Angebote

Das Monitoring bezieht dabei neun arbeitsmarktpolitische Angebote des AMS ein: Drei Angebote, die der Förderkategorie »Geförderte Beschäftigung« zurechenbar sind (Eingliederungsbeihilfe, Beschäftigungsprojekte, Kombi-lohn) und sechs Angebote aus dem Bereich »Qualifizierung« (Arbeitsstiftungen, Aus- und Weiterbildung, Überbetriebliche Ausbildung, Berufsorientierung, Fachkräftestipendium sowie Lehrstellenförderung). Die Auswahl der

Angebote erfolgt auf Basis ihrer hohen Relevanz, die sie im Kanon der AMS-Angebote einnehmen. Zudem wurde darauf geachtet, möglichst unterschiedliche Angebote hinsichtlich Zielsetzungen und Zielgruppen einzubeziehen.

Bei dem nun vorliegenden ersten AMS-Gleichstellungsziele-Monitor wird das Jahr 2019 überprüft. Das heißt, es werden jene Teilnehmerinnen einbezogen, welche eines der genannten Angebote 2019 beendet haben. Dies waren 52.791 Teilnehmerinnen. Die Wirkung der Angebote wird im Sinne einer Längsschnittanalyse im dritten Jahr nach Austritt aus einem der Angebote bzw. bei den Einkommen im zweiten Jahr untersucht.

2.4 Ergebnisausweisung für jedes analysierte arbeitsmarktpolitische Angebot

Die Ziehung der jeweils zu den Teilnehmerinnen passenden Kontroll- wie auch Referenzgruppe erfolgt für jedes der neun einbezogenen Angebote separat, und zwar ebenso wie die Berechnung der entsprechenden Wirkungen pro Angebot vorgenommen werden. Diese Vorgehensweise ermöglicht es, für jedes Angebot einzeln festzustellen, ob sich dieses positiv, neutral oder negativ auf die Gleichstellungsziele auswirkt, sowie eine Analyse dahingehend, wie die arbeitsmarktpolitischen Wirkungen für die Teilnehmerinnen ausfallen.

3 Zentrale Ergebnisse: Wirkung der ausgewählten AMS-Angebote auf die Arbeitsmarktpositionierung und Gleichstellung

Nachfolgend werden die arbeitsmarkt- sowie gleichstellungspolitischen Wirkungen der neun arbeitsmarktpolitischen Angebote vorgestellt.

3.1 Eingliederungsbeihilfe

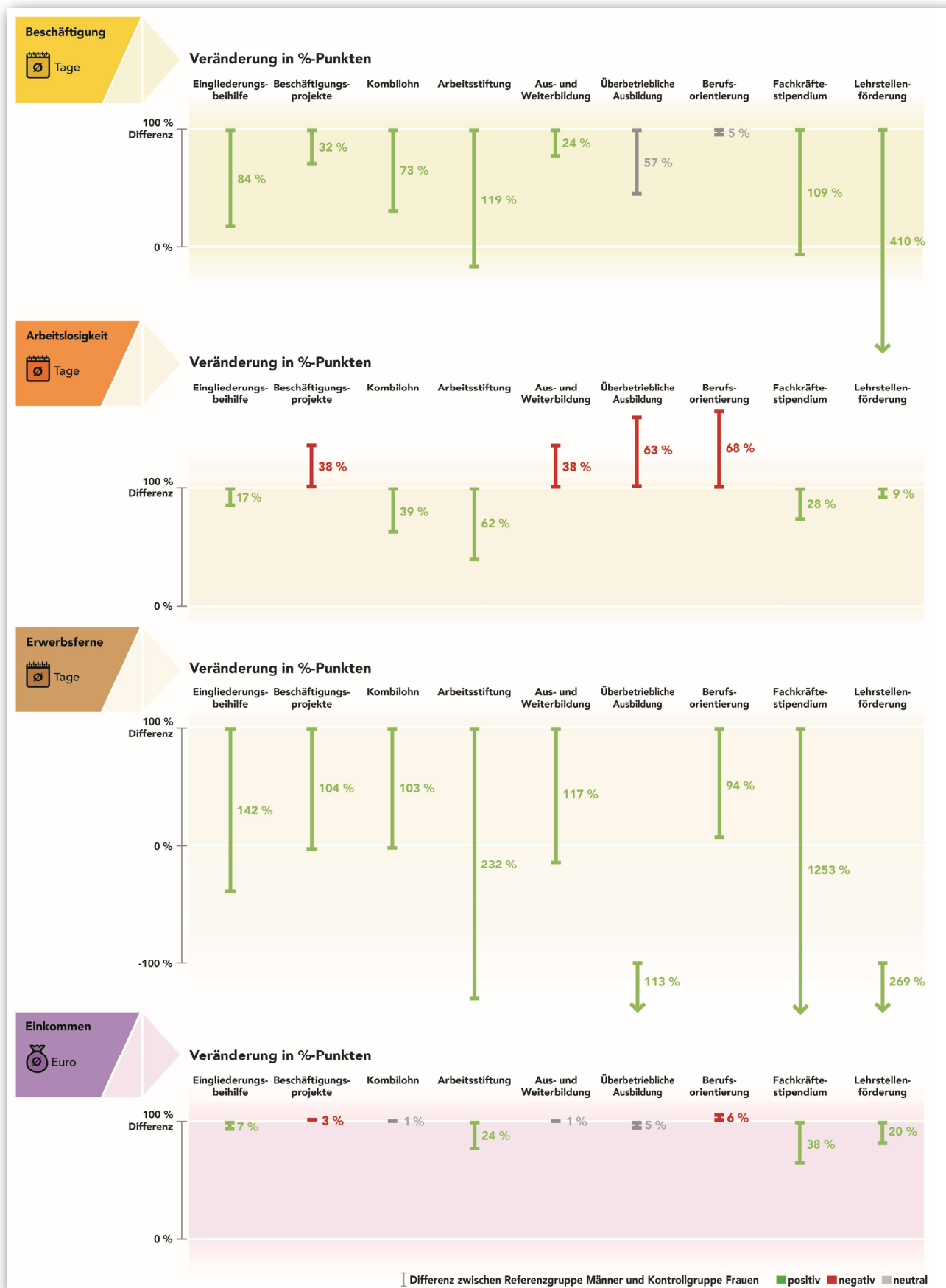
Die Eingliederungsbeihilfe erzielt für Teilnehmerinnen, die im Jahr 2019 die Inanspruchnahme beendet haben, durchwegs positive arbeitsmarktpolitische Wirkungen in allen fünf Wirkungsdimensionen.

Im Vergleich zu Frauen aus der Kontrollgruppe waren die Teilnehmerinnen im dritten Nachbeobachtungsjahr im Durchschnitt deutlich mehr Tage in Beschäftigung (ein Plus von 86 Tagen) und gleichzeitig auch weniger Tage in erwerbsfernen Lagen (ein Minus von 77 Tagen) sowie arbeitslos (ein Minus von acht Tagen). An dieser Stelle sei auf etwaige Mitnahmeeffekte der Eingliederungsbeihilfe hingewiesen, die zu einer Überschätzung der arbeitsmarktpolitischen Wirkung führen können. Auf der Ebene des Einkommens verzeichneten die Teilnehmerinnen eine im Durchschnitt um 142 Euro höhere Wirkung im Vergleich zur Kontrollgruppe.

Eingliederungsbeihilfen wirken auch der horizontalen Segregation am Arbeitsmarkt entgegen: So verzeichneten Teilnehmerinnen im Nachbeobachtungszeitraum eine positive Wirkung von insgesamt 716 Wechsel in positiv bewertete Branchen.

Die Wirkungen der Inanspruchnahme von Eingliederungsbeihilfen auf die AMS-Gleichstellungsziele fallen ebenfalls durchweg positiv aus. Es konnte eine Reduktion der geschlechts-

Abbildung: Gleichstellungspolitische Wirkungen der neun AMS-Angebote im Überblick



Quelle: L&R Database GLST_AMS_2024; Anmerkung: Die graphischen Darstellungen der arbeitsmarkt- sowie gleichstellungspolitischen Wirkungen können aufgrund von Auf- oder Abrunden auf die nächstliegende ganze Zahl geringfügige Rundungsfehler enthalten.

basierten Unterschiede in allen vier Dimensionen verzeichnet werden, und zwar mit besonders positiven Entwicklungen hinsichtlich der Zeit in Beschäftigung (Reduktion um 84 Prozentpunkte) sowie in erwerbsfernen Lagen (Reduktion um 142 Prozentpunkte).

Auch auf der Ebene der Arbeitslosigkeit konnte der Unterschied zwischen Teilnehmerinnen und soziostrukturell ähnlichen Männern aus der Referenzgruppe um 17 Prozentpunkte reduziert werden, auf der Ebene des Einkommens um sieben Prozentpunkte.

3.2 Beschäftigungsprojekte

Angebote der Beschäftigungsprojekte, wie z.B. die Sozioökonomischen Betriebe (SÖBs), erzielten hinsichtlich ihrer arbeitsmarktpolitischen Wirkungen unterschiedliche Effekte. Positive Entwicklungen der Teilnehmerinnen im Vergleich zur Kontrollgruppe wurden im dritten Nachbeobachtungsjahr auf den Ebenen »Beschäftigung« (ein Plus von 35 Tagen), »Erwerbsferne« (ein Minus von 58 Tagen) und »Branchenwechsel« (ein Plus von 110 Personen) verzeichnet, während die Effekte im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit leicht negativ ausfielen (ein Plus von 22 Tagen). Hinsichtlich des Einkommens ist die arbeitsmarktpolitische Wirkung von geförderten Beschäftigungsangeboten neutral.

Bei Betrachtung der gleichstellungspolitischen Wirkungen ergibt sich ein differenziertes Bild, und zwar einerseits mit positiven Entwicklungen, also einer Reduktion der geschlechtsbasierten Unterschiede auf der Ebene der Beschäftigung (32 Prozentpunkte) und der Erwerbsferne (104 Prozentpunkte), aber andererseits negativen Entwicklungen hinsichtlich der Arbeitslosigkeit (Zunahme um 38 Prozentpunkte) und des Einkommens (Abnahme um drei Prozentpunkte).

3.3 Kombilohn

Die Kombilohnbeihilfe entfaltet bis auf die Einkommensentwicklung, die als neutral einzustufen ist, positive arbeitsmarktpolitische Wirkungen auf die anderen vier Wirkungsdimensionen. Besonders hervorzuheben sind die positiven Entwicklungen auf der Ebene der Beschäftigung, nämlich mit einer deutlichen Zunahme der Tage in Beschäftigung (ein Plus von 73 Tagen) im Nachbeobachtungszeitraum für Frauen, die im Jahr 2019 eine Kombilohnbeihilfe beendet haben, im Vergleich zur Kontrollgruppe. Auf der Ebene der Erwerbsferne konnten die Teilnehmerinnen eine ebenso wesentliche Reduktion der Tage in erwerbsfernen Lagen (ein Minus von 55 Tagen) gegenüber der Kontrollgruppe verzeichnen, und sie konnten darüber hinaus auch die Anzahl der Arbeitslosigkeitstage (ein Minus von 17 Tagen) verringern. Die horizontale Segregation gemessen anhand des Branchenwechsels erzielte ebenfalls positive Effekte (ein Plus von zwölf Personen).

Hinsichtlich der gleichstellungspolitischen Wirkungen zeigen sich durch die Inanspruchnahme von Kombilohnbeihilfen durchaus positive Entwicklungen. Auf der Ebene der Beschäftigung ist eine Reduktion des geschlechtsbasierten Unterschiedes um 73 Prozentpunkte erkennbar, auf der Ebene der Arbeitslosigkeit um 39 Prozentpunkte. Die stärkste Wirkung entsteht auf der Ebene der Erwerbsferne: Ein Wert von 103 Prozentpunkten

zeigt, dass mit einer Kombilohnbeihilfe unterstützte Frauen im Nachbeobachtungszeitraum nicht nur ein ähnlich niedriges Niveau der Tage in erwerbsfernen Positionen wie Männer aus der Referenzgruppe erreichten, sondern im Vergleich eine leicht bessere Arbeitsmarktpositionierung erzielen konnten. Die gleichstellungspolitische Wirkung auf der Ebene des Einkommens ist als neutral zu bewerten.

3.4 Arbeitsstiftungen

Die Arbeitsstiftungen erzielten im Nachbeobachtungszeitraum besonders positive arbeitsmarktpolitische Wirkungen in allen fünf Wirkungsdimensionen. Diese reichen von einer durchschnittlichen Steigerung von 66 Tagen auf der Ebene der Beschäftigung über Reduktionen von 43 Tagen auf der Ebene der Erwerbsferne und 23 Tagen auf jener der Arbeitslosigkeit bis hin zu einem durchschnittlichen Netto-Zuwachs des Brutto-Monats-einkommens von 402 Euro und 103 Wechsel in positiv bewertete Branchen.

Auch die gleichstellungspolitischen Wirkungen der Arbeitsstiftungen fallen sehr positiv aus. Besonders hervorzuheben sind die starken Effekte auf den Ebenen der Beschäftigung (119 Prozentpunkte) und der Erwerbsferne (232 Prozentpunkte), die zeigen, dass die ehemaligen Arbeitsstiftungsteilnehmerinnen im Nachbeobachtungszeitraum ihre Arbeitsmarktpositionierung gegenüber den Männern aus der Referenzgruppe nicht nur wesentlich verbessern, sondern sogar die Position der Männer übertreffen konnten. Auf der Ebene der Arbeitslosigkeit zeigt sich ebenfalls ein positiver Beitrag mit der Reduktion der Unterschiede zwischen weiblicher Kontroll- und männlicher Referenzgruppe um insgesamt 62 Prozentpunkte und um 24 Prozentpunkte bei der geschlechtsbasierten Einkommensdifferenz.

3.5 Aus- und Weiterbildungen

Die arbeitsmarktpolitische Wirkung der Aus- und Weiterbildungen auf die Teilnehmerinnen ist überwiegend positiv. Durchschnittlich waren die Teilnehmerinnen im Vergleich zur Kontrollgruppe im dritten Nachbeobachtungsjahr um 18 Tage mehr in einem Beschäftigungsverhältnis und um 35 Tage weniger in einer erwerbsfernen Position. Gleichzeitig kann ein leichtes Plus von 17 Tagen in Arbeitslosigkeit gegenüber jenen Frauen, die keine Teilnahmen verzeichneten, beobachtet werden. Bezogen auf das Einkommen sind keine wesentlichen Unterschiede zwischen Teilnehmerinnengruppe und Kontrollgruppe ablesbar. Gleichzeitig lässt sich eine deutliche Zunahme der Branchenwechsel ablesen, und zwar um insgesamt 840 Wechsel in positiv bewerteten Branchen. Detailanalysen zeigen, dass Aus- und Weiterbildungen in allen fünf Wirkungsdimensionen stärkere arbeitsmarktpolitische Wirkungen erzielen, je länger die Teilnahmedauer war.

Die Wirkungen der Aus- und Weiterbildungen auf die AMS-Gleichstellungsziele verweisen auf ein vergleichbares Muster: Einerseits kann im Nachbeobachtungszeitraum eine Reduktion der geschlechtsbasierten Unterschiede um 24 Prozentpunkte in der Dimension »Beschäftigung« und sogar 117 Prozentpunkte bezüglich der erwerbsfernen Lagen verzeichnet werden, andererseits nimmt der geschlechtsbasierte Unterschied bei der Arbeitslosig-

keit um 38 Prozentpunkte zu. Bezüglich des Einkommens ist keine Änderung erkennbar.

3.6 Überbetriebliche Ausbildung

Die so genannte »Überbetriebliche Ausbildung« (ÜBA) zeigt relativ geringe arbeitsmarktpolitische Effekte. In drei der fünf Wirkungsdimensionen sind die arbeitsmarktpolitischen Wirkungen im dritten Nachbeobachtungsjahr als neutral zu bewerten, und zwar betreffend Beschäftigung, Einkommen sowie Branchenwechsel.

Zudem lässt sich eine negative Wirkung in Höhe von zusätzlichen 21 Tagen auf der Ebene der Arbeitslosigkeit beobachten, eine positive Wirkung hingegen auf der Ebene der Erwerbsferne (Reduktion um durchschnittlich 28 Tage). Die Wirkungen der Überbetrieblichen Ausbildung auf die AMS-Gleichstellungsziele zeigen ein gemischtes Bild, und zwar mit neutralen gleichstellungspolitischen Wirkungen auf den Ebenen der Beschäftigung und des Einkommens, einer negativen Wirkung hinsichtlich der Arbeitslosigkeit (Vergrößerung des Gaps um 63 Prozentpunkte) und einer stark ausgeprägten positiven Wirkung hinsichtlich der Erwerbsferne (Reduzierung des Gaps um 113 Prozentpunkte). Bemerkenswert ist, dass auf der Ebene der Erwerbsferne die Kontrollgruppe im Nachbeobachtungsjahr sogar eine bessere Arbeitsmarktpositionierung als die Referenzgruppe verzeichnete, so dass bereits in der Ausgangssituation eine Differenz zugunsten der Frauen ersichtlich ist, die noch ausgeweitet wurde.

3.7 Berufsorientierung

Die Berufsorientierung entfaltet im dritten Nachbeobachtungsjahr unterschiedlich ausgerichtete arbeitsmarktpolitische Wirkungen. Während die Effekte auf den Dimensionen der Beschäftigung neutral und auf der Ebene der Arbeitslosigkeit mit einer Steigerung von 35 Tagen negativ sind, lässt sich eine erfolgreiche Aktivierung von Teilnehmerinnen durch die starke Reduktion der Erwerbsferne (ein Minus von 31 Tagen) konstatieren, was als ein erster Schritt in Richtung einer Arbeitsmarktnähe betrachtet werden kann. Hinsichtlich der Einkommensentwicklung zeigt sich eine ebenfalls negative Wirkung (ein Minus von 135 Euro). Die arbeitsmarktpolitische Wirkung hinsichtlich der Dimension des Branchenwechsels ist neutral.

Die Wirkungen der Berufsorientierung auf die AMS-Gleichstellungsziele verweisen auf ein ähnliches Muster: Einerseits bleiben geschlechterbasierte Unterschiede im Nachbeobachtungszeitraum in der Dimension der Beschäftigung unverändert bzw. nehmen diese in der Dimension der Arbeitslosigkeit etwas zu (68 Prozentpunkte), andererseits gehen diese Entwicklungen mit einer starken Reduktion der Unterschiede auf der Ebene der Erwerbsferne (94 Prozentpunkte) einher. Bezüglich des Einkommens ist eine Erhöhung des Einkommensunterschiedes um sechs Prozentpunkte erkennbar.

3.8 Fachkräftestipendium

Das Fachkräftestipendium erzielt im dritten Nachbeobachtungsjahr besonders positive arbeitsmarktpolitische Wirkungen in allen fünf Wirkungsdimensionen, nämlich auf der Ebene der Beschäf-

tigung mit einem Plus von durchschnittlich 27 Tagen, auf der Ebene der Erwerbsferne mit einem Minus von durchschnittlich 22 Tagen und auf der Ebene der Arbeitslosigkeit mit einem Minus von durchschnittlich sechs Tagen. Das Fachkräftestipendium wirkte sich auch auf die Einkommensentwicklung der Teilnehmerinnen positiv aus mit einer durchschnittlichen Netto-Erhö-
hung des Brutto-Monatseinkommens um 593 Euro gegenüber der Kontrollgruppe. Darüber hinaus konnte auf der Ebene des Branchenwechsels eine positive Bilanz zugunsten der Teilnehmerinnen um insgesamt 39 Wechsel in positiv bewerteten Branchen gezogen werden.

Auch die gleichstellungspolitischen Wirkungen, die auf Teilnahmen an Fachkräftestipendien zurückzuführen sind, fallen in allen vier Wirkungsdimensionen besonders positiv aus. Zu unterstreichen sind vor allem die starken Effekte auf den Ebenen der Erwerbsferne (1.253 Prozentpunkte – wobei hier auf die geringe Ausgangsdifferenz, die dieser Wirkung zugrunde steht, hinzuweisen ist) und zu einem vergleichsweise geringeren Ausmaß der Beschäftigung (109 Prozentpunkte). Diese Wirkungen zeigen, dass Teilnehmerinnen an einem Fachkräftestipendium ihre Arbeitsmarktpositionierung gegenüber den Männern aus der Referenzgruppe nicht nur maßgeblich verbessern konnten, sondern die Position der Männer übertreffen konnten. Auf der Ebene der Arbeitslosigkeit konnten die Teilnehmerinnen an einem Fachkräftestipendium den geschlechterspezifischen Unterschied gegenüber den Männern aus der Referenzgruppe um 28 Prozentpunkte verringern. Eine Schließung der Einkommensdifferenz um 38 Prozentpunkte ist ein ebenfalls nennenswerter Effekt.

3.9 Lehrstellenförderung

Die Lehrstellenförderung ergibt im dritten Nachbeobachtungsjahr eine äußerst positive arbeitsmarktpolitische Wirkung in allen Wirkungsdimensionen. Auf der Ebene der Beschäftigung beträgt die arbeitsmarktpolitische Wirkung im Durchschnitt plus 54 Tage und auf der Ebene der Arbeitslosigkeit minus drei Tage. Ein vergleichsweise stärkerer Effekt ist mit einem Minus von 51 Tagen auf der Ebene der Erwerbsferne ersichtlich. Darüber hinaus leistet die Lehrstellenförderung mit einer durchschnittlichen Einkommenssteigerung von 177 Euro einen wichtigen Beitrag zur Einkommensentwicklung der teilnehmenden Frauen gegenüber der Kontrollgruppe. Hinsichtlich der horizontalen Segregation am Arbeitsmarkt entfaltet die Lehrstellenförderung eine ebenfalls positive arbeitsmarktpolitische Wirkung von insgesamt 34 positiven Branchenwechsel.

Die Lehrstellenförderung wirkt sich auf die AMS-Gleichstellungsziele im Nachbeobachtungszeitraum ebenfalls besonders positiv aus, und zwar in allen vier Wirkungsdimensionen. Besonders ausgeprägt ist die gleichstellungspolitische Wirkung der Lehrstellenförderung mit 410 Prozentpunkten auf der Ebene der Beschäftigung. Auf der Ebene der Arbeitslosigkeit erzielt die Lehrstellenförderung eine leicht positive gleichstellungspolitische Wirkung in Höhe von neun Prozentpunkten und in der Dimension der Erwerbsferne entfaltet die Lehrstellenförderung mit 269 Prozentpunkten besonders starke Effekte. Die geschlechtsbasierten Einkommensunterschiede konnten um 20 Prozentpunkte reduziert werden.

4 Abschließende Reflexion des Beitrages zu den AMS-Gleichstellungszielen

Mit dem AMS-Gleichstellungsziele-Monitor wurde ein Ansatz entwickelt, der jeweils für die spezifischen Angebote eruiert, inwiefern diese auch zu den AMS-Gleichstellungszielen beitragen. Aufgrund der auf die jeweiligen Teilnehmerinnen der Angebote abgestimmten Kontroll- und Referenzgruppen, kann eine Einschätzung der Effekte pro Angebot vorgenommen werden. Eine abschließende Reflexion kann quer über alle eruierten Angebote vorgenommen werden und feststellen, in welchen Gleichstellungsdimensionen Wirkungen erkennbar sind und bei welchen Angeboten diese ausgeprägter sind (siehe Abbildung auf Seite 3).

Besonders augenfällig ist, dass alle Angebote eine Reduzierung geschlechterbasierter Differenzen in der Dimension der Erwerbsferne erzielen konnten. Mit jedem Angebot wurden hier positive Wirkungen im Hinblick auf eine Senkung der Tage in erwerbsfernen Lagen entfaltet bzw. Geschlechterdifferenzen zuungunsten der Frauen reduziert.

Auch in der Dimension der Beschäftigung – der Erhöhung der Beschäftigtenquote von Frauen bzw. dem Abbau entsprechender Geschlechterdifferenzen – zeigt sich mit Ausnahme von zwei neutralen Effekten eine durchgängige positive Wirkung, teils sogar Schließung der geschlechtsspezifischen Unterschiede.

Bezogen auf die Gleichstellungsdimension der Arbeitslosigkeit ergibt sich ein differenzierteres Bild:

Bei fünf der neun Angebote nahmen die bestehenden Differenzen ab, beobachtbare Gender Gaps konnten also geschlossen werden, bei vier Angeboten kam es zu einer Erhöhung der geschlechtsspezifischen Differenzen zuungunsten der Frauen. Dies kann auf so genannte »Lock-in-Effekte« verweisen, aber auch darauf, dass ein Heranrücken an den Arbeitsmarkt in einem ersten Schritt über eine Zunahme der Arbeitslosigkeit erfolgt (wie auch anhand der stark positiven Effekte auf der Ebene der Erwerbsferne verdeutlicht), oder darauf, dass weiterer Unterstützungsbedarf für Teilnehmerinnen besteht, die im Rahmen des Angebotes nicht abgedeckt wurden.

Die bestehenden Einkommensdifferenzen werden insgesamt betrachtet kaum berührt. Effekte weisen sowohl in die Richtung einer leichten Erhöhung als auch in die Richtung eines leichten

Abbaus bestehender Differenzen oder darauf, dass keine Änderung angestoßen wurde. Auffallend ist, dass jene Angebote eine positive Wirkung haben – also in die Richtung einer Schließung der Unterschiede wirken –, die auf eine formale Höherqualifizierung abzielen.

Damit weist der entwickelte AMS-Gleichstellungsziele-Monitor für die betrachteten arbeitsmarktpolitischen Angebote aus, dass einerseits zwischen den verschiedenen Dimensionen durchaus unterschiedliche Wirkungen beobachtbar sind und vor allem eine Reduzierung der Geschlechterdifferenz bezogen auf Beschäftigung und Erwerbsferne erzielt wird und andererseits – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Ziele und Zielgruppen der Angebote – deutliche Unterschiede zwischen den arbeitsmarktpolitischen Angeboten erkennbar sind, inwiefern ein Beitrag zur Schließung von Gaps durch die Angebote geleistet wurde und in welchen Gleichstellungsdimensionen.

AMS

<https://forschungszentrum.ams.at>

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

Anschrift der AuftraggeberInnen

L&R Sozialforschung GmbH
Liniengasse 2A/1, Stiege 1 Tür 1, 1060 Wien
Tel.: 01 5954040
E-Mail: office@lrsocialresearch.at
Internet: www.lrsocialresearch.at

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungszentrum abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Praxis-handbücher) zur Verfügung – www.ams.at/forschungszentrum.

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

August 2025 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

