

FORBA-Fachgespräch  
24. Oktober 2019, Wien

## 30 Jahre Arbeitsmarktpolitik für Frauen

Ingrid Mairhuber  
mairhuber@forba.at

1

## Überblick

- Die Anfänge einer AMP für Frauen
- Von der AMV zum AMS
- Gender Mainstreaming und Gender Budgeting
- Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

2

2

## Die Anfänge einer AMP für Frauen

3

3

## Institutionelle Verankerung

- 1981: Kontaktpersonen durch Erlass des Bundesministers (Alfred Dallinger) bestellt und Aufgaben in Richtlinie festgelegt:
  - „Mitgestalten“ und auf die Öffentlichkeitsarbeit sowie zahlreiche internen Aufgaben der AMV „Einfluss nehmen“
  - Eine Akademiker-Vollzeitstelle in jedem Bundesland (erst 2014 formal erfüllt)
- 1982: Auf Betreiben von Johanna Dohnal: 4 Planstellen in Tirol, Kärnten, Wien und der Steiermark – Planstellen nicht immer im Sinne der Richtlinie besetzt – Intervention von Johanna Dohnal notwendig

4

4

## Institutionelle Verankerung

- 1988: Ständiger Arbeitskreis der Frauenreferentinnen
  - Zusammenarbeit mit Frauengrundsatzreferat (Stabstelle beim Sozialminister seit 1984) bzw. Frauenreferat der AMV (seit 1990)
  - Wesentlicher Grundpfeiler und Motor für die Entwicklung einer AMP für Frauen – inhaltlicher Austausch, gemeinsame Planung von frauenpolitisch relevanten Projekten und Programmen, gegenseitige Unterstützung
- 1991: Frauenreferentinnen in allen 110 regionalen Arbeitsämtern
  - Frauenspezifische Maßnahmen initiieren bzw. koordinieren sowie die AmtsleiterInnen bei der Umsetzung des AMP Frauenprogramms unterstützen
  - „Angemessenes Ausmaß an Zeit“ zur Verfügung zu stellen

5

5

## Institutionelle Verankerung

- 1993: Bundes-Gleichbehandlungsgesetz: nicht nur Gleichstellungs- sondern auch Frauenfördergebot; Gleichstellung und Frauenförderung im Interesse der Mitarbeiterinnen der AMV bzw. des AMS – positive Wechselwirkung mit Gleichstellung und Frauenförderung im Interesse der Kundinnen

6

6

## Arbeitsmarktpolitik für Frauen

- 1984: erste generelle Vorschläge für ein AMP-Frauenprogramm – vom Frauengrundsatzreferat ausgearbeitet
- 1985: auf Basis dieser Vorschläge erstes „Arbeitsmarktpolitisches Programm für Frauen“ der AMV: enthielt Maßnahmen zur besseren Eingliederung junger Frauen, von Berufsrückkehrerinnen und zur Überwindung des geschlechtsspezifisch geteilten AM
- 1986: „Regierungsklausur zu Frauenpolitik“ (Bundesminister Alfred Dallinger und Staatssekretärin Johanna Dohnal) Sozialministerium verpflichtet sich zu AMP-Maßnahmen für Frauen – Maßnahmen bezogen sich auf geschlechtsneutrale Berufswahl von Mädchen, Berücksichtigung von Betreuungspflichten von Frauen bei der Organisation von Kursen und der stärkeren Einbeziehung von Frauen in die experimentelle AMP

7

7

## Arbeitsmarktpolitik für Frauen

- „Aktionsmonat März 1989“
  - Auf Vorschlag des Arbeitskreises der Frauenreferentinnen – Startpunkt: AMP Frauenprogramm, das tatsächlich österreichweit Maßnahmen zur Folge hatte
  - Erlass des Bundesministers „Minimalprogramm zur Aktion AMV für Frauen“ – alle Bundesländer mussten Maßnahmen setzen
  - Bündel von Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung (Berufsorientierung/-wahl und Qualifizierung, Kinderbetreuung/sbeihilfe, Lehrstellenförderung für erwachsene Frauen etc.)

8

8

## Arbeitsmarktpolitik für Frauen

- „Aktionsmonat März 1989“
  - Berichtspflicht wurde eingeführt – Frauenreferentinnen sollten regelmäßig über Umsetzung des AMP Frauenprogrammes berichten
- AMP Frauenprogramm unter starkem Einsatz der Frauenreferentinnen und des Frauenreferates der AMV in den Folgejahren fortgeführt, seine Umsetzung analysiert und immer wieder an neuen Herausforderungen angepasst

9

9

Von der AMV zum AMS

10

10

## Strukturelle Einbindung

- 1994: Ausgliederung der AMV – neue Organisationsstruktur Arbeitsmarktservice (AMS) übergeführt
- 1994: Aus dem Frauenreferat der AMV wird die Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen in der neuen Bundesgeschäftsstelle
- 1998: neue Richtlinie für die Frauenreferentinnen der LGS und RGS:
  - Expertinnen für arbeitsmarktpolitische Frauenfragen; Impuls-, Informations- und Beratungsfunktion – zahlreiche Aufgaben, knappe bzw. nicht näher definierte Ressourcen
  - Verantwortung der Führungskräfte wird unterstrichen
  - Personelle/zeitliche Ressourcen nicht näher definiert (LGS erst in Richtlinie 2002, RGS in Richtlinie 2005)

11

11

## Arbeitsweise einer erfolgreichen AMP für Frauen

- „Vernetzung, Austausch, Kooperation“
- Vernetzung der Frauenreferentinnen untereinander bzw. mit der Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen, seit 2000 auch mit den Landesgeschäftsführerinnen
- Arbeitskreis der Frauenreferentinnen bzw. (seit 2005) Arbeitsgruppe Arbeitsmarktpolitik für Frauen – Inhalte der frauenspezifischen und gleichstellungsorientierten Projekte und Programme „speisen sich aus den Erfahrung auf Landesebene – Übereinkünfte auf Bundesebene fließen direkt in die Länder zurück
- Vernetzung mit Vertreterinnen der Interessensvertretung der ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen, Frauenvertreterinnen verschiedenster Bundesministerien und weiterer Institutionen/ExpertInnen (Arbeitskreis: Fraueninteressen am AM)

12

12

## Arbeitsweise einer erfolgreichen AMP für Frauen

- Vernetzung (mit Vertreterinnen von AN und AG sowie Sozialministerium) vor allem für Beschlussfassung von AMP Frauenanliegen im Verwaltungsrat des AMS wichtig (in diesem werden die jährlichen Ziele der Arbeitsmarktpolitik beschlossen)
- Langjährige Kooperation mit Frauenberatungsstellen bzw. AMP Fraueneinrichtungen als „strategische Partnerinnen“ des AMS
  - Gewährleistung von frauenspezifischen und gleichstellungsorientierten Beratungs- und Qualifizierungsangeboten;
  - Abteilung AMP für Frauen bzw. Arbeitsgruppe Arbeitsmarktpolitik für Frauen entwickelt frauenspezifische Programminhalte auch auf Basis der Erfahrungen der Arbeit der Frauenrichtungen
- Positive Haltung des Managements des AMS sehr wichtig

13

13

## Von der Gleichstellung zur Chancengleichheit

- 1994: Gesetzlicher 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 Arbeitsmarkts beitragen
- Abteilung AMP für Frauen hat den Auftrag sich einzubringen/einzumischen
- „1997: Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als übergreifende Zieldimension in den Arbeitsmarktpolitischen Jahreszielen des AMS – konkretisierte sich in der geschlechtsspezifischen Analyse und Darstellung von Indikatoren, Zielwerten und Ergebnissen der AMP

14

14

## Von der Gleichstellung zur Chancengleichheit

- 2003: Gleichstellungsziele formuliert:
  - Österreichische AMP zur Gleichstellung und Frauenförderung des AMS seither danach ausgerichtet
  - „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“

15

15

## Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

16

16



## Gender Mainstreaming

- Gender Mainstreaming wird von der Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen initiiert, vorangetrieben und wesentlich ausgestaltet – bringt auch neue Kompetenzen und Prestige
- 2000: Vorstand und Landesorganisationen erklären Gender Mainstreaming (GM) zu einer verbindlichen Strategie des AMS
- GM bedeutet für das AMS: Integration einer geschlechtssensiblen Perspektive, Berücksichtigung unterschiedlicher Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern, Überprüfung der geschlechtsspezifischen Wirkung
- 2002-2006: schrittweise Implementierung von GM auf allen Organisationsebenen des AMS

17

17

## Gender Mainstreaming

- Frauenreferentinnen der LGS und RGS werden zusätzlich GM-Beauftragte (Richtlinie 2005)
- Trotz Ausweitung der Funktion und Aufgaben – keine wesentliche Veränderungen bei den personellen und zeitlichen Ressourcen (für RGS wurden erstmals 10% festgeschrieben) – LGS Erhöhung der Planstellen erst 2014
- Nach Abschluss des Implementierungsprozess ging es um die Stabilisierung und Verfestigung, aber auch um die Qualitätssicherung von Gender Mainstreaming bzw. der Gleichstellungsorientierung im AMS
- Seit 2014 GM Assessment: dient der Überprüfung der Qualitätssicherung von GM bzw. Gleichstellungsorientierung aller Geschäftsstellen des AMS

18

18

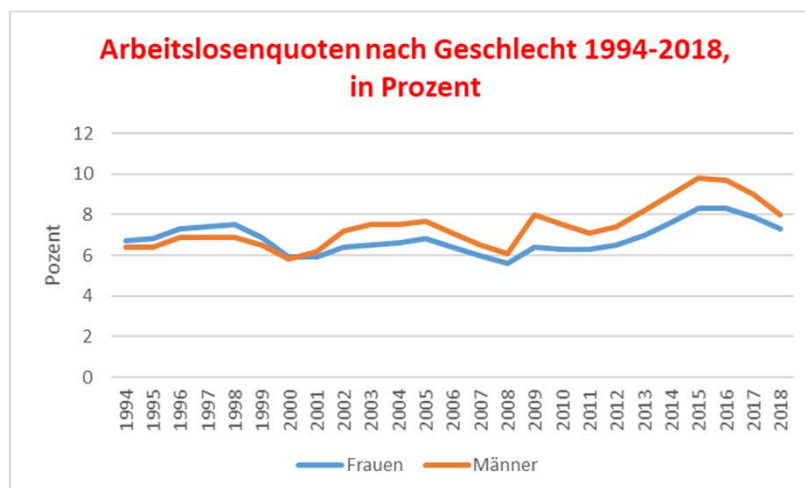
## Gender Mainstreaming

- Seit 2009 rücken Fragen der Diversität und Mehrfachdiskriminierung ins Blickfeld der Gleichstellungspolitik (Schwerpunktsetzung auf die Zielgruppe der Migrantinnen)
- Drückt sich auch in neuer Richtlinie 2018 aus:
  - Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern durch Förderung der Nicht-Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion/Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung ergänzt
  - Frauenreferentinnen heißen nun Gleichstellungsbeauftragt Arbeitsmarkt (GBA); Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragten Beschäftigte (GBB) vor Ort gestärkt
  - Kooperation mit dem Management (insb. Geschäftsstellenleitungen) stärker verankert

19

19

## Arbeitslosigkeit 1994-2018



Quelle: Statistik Austria

20

20

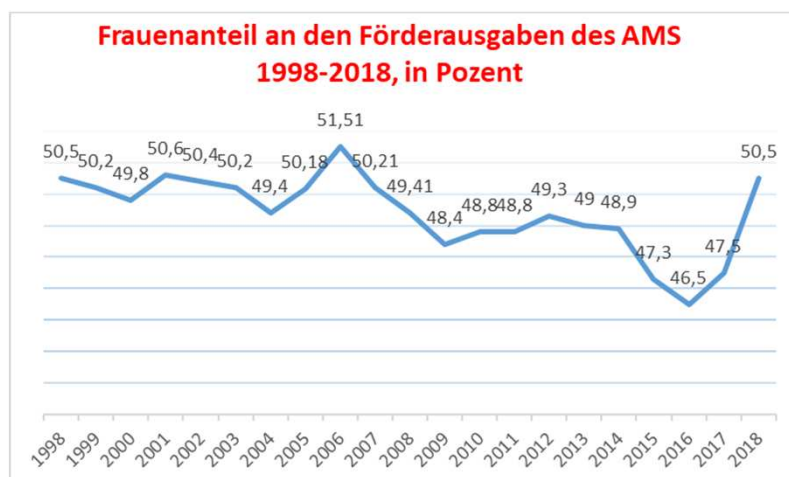
## Gender Budgeting

- 2001 Zielvorgabe des Bundesministers (Martin Bartenstein): 50% der Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik für Frauen
  - Gender Budgeting heißt, struktureller Benachteiligung von Frauen mittels budgetärer Steuerung entgegenzuwirken
- Auswirkungen:
  - Unterstützung des AMP Frauenprogrammes; Fördert Umsetzung frauenspezifischer und gleichstellungsorientierter, aktiver, AMP Maßnahmen
  - Zwischen 2001 und 2007 (Ausnahme 2004) wurde Ziel erreicht
- Seit 2008 Wirtschaftskrise und zahlreichen männerlastigen Schwerpunktprogrammen sank Frauenquote kontinuierlich ab
- In den Krisen Jahren verhindert die 50%-Frauenbudgetquote ein noch stärkeres Absinken der Frauenquote

21

21

## Gender Budgeting



Quelle: AMS-Geschäftsberichte 2001-2018 (ohne KUA, SOL und "Aktion 20.000")

22

22

## Gender Budgeting

- 2016: 50%-Frauenbudgetquote wird zu einem Arbeitsmarktpolitischen Jahresziel des AMS erhoben
- 2018: 50% – Frauenbudgetquote wird durch gezielte Anstrengungen, einem landesspezifischen Ausgleichbudget und Maßnahmenumstellungen wieder erreicht

„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)

23

23

## Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

24

24

## Wiedereinsteigerinnen

- 1995: Sonderprogramm für Wiedereinsteigerinnen
  - erstmals gesonderte Budgetmittel für „Frauenmaßnahmen“
  - Frauen (auch ohne Geldleistungsanspruch aus der AIV) werden nach kinderbedingten Erwerbsunterbrechung durch breites Spektrum an Maßnahmen unterstützt (Beratung, Berufsorientierung, Qualifizierung, KBE)
- Arbeitsmarktpolitische Jahresziele des AMS der Jahre 1996, 1997, 1998 bzw. 2005 bis 2015 unterstützen diese Strategie
- 2005: Schulungsangebot Wiedereinstieg mit Zukunft – Ziel ist die Arbeitsaufnahme mit erfolgreicher weiterer Berufslaufbahn und existenzsicherndes Einkommen; Umsetzung erfolgt durch arbeitsmarktpolitische Fraueneinrichtungen bzw. Trägern mit frauenspezifischem Know-how

25

25

## Wiedereinsteigerinnen

- Seit 2006 Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm: Wiedereinstieg unterstützen (und Frauen in Handwerk und Technik- FIT)
  - Unterstützung bei der rechtzeitigen Planung der Rückkehr in den AM
  - Niederschwellige Informationsangebote (z.B.: Infoveranstaltungen für WiedereinsteigerInnen), aktive und fördernde Haltung
  - Standards für Information, Beratung und Betreuung von WiedereinsteigerInnen in allen RGS
- Eigene Wiedereinstiegs-Schalter in den RGS eingerichtet. An diesen Schaltern werden Eltern von speziell geschulten WiedereinstiegsberaterInnen betreut

26

26

## Wiedereinsteigerinnen

- Damit Frauen sich frühzeitig auf den Wiedereinstieg vorbereiten können, besteht seit 2013 eine Kooperation des AMS mit den Gebietskrankenkassen. Informationen über AMS-Unterstützungsmöglichkeiten noch während des KBG-Bezuges
- Folder „Vollzeit, Teilzeitarbeit, Karenz – Auswirkungen auf Einkommen und Pension“
- 2018 wurden insgesamt 37.293 Förderungen für WiedereinsteigerInnen genehmigt

27

27

## Frauen in Handwerk und Technik

- Seit 2006 bildet das FiT-Programm Mädchen und Frauen in zukunftsfähigen handwerklich-technischen Berufen aus
- Neben Lehrausbildungen werden auch Abschlüsse von Fachhochschulen oder HTLs unterstützt
- Gleichzeitig Betriebe ermutigen und unterstützen Frauen in nicht-traditionellen Berufen auszubilden und einzustellen (seit 2012 FiT-Unternehmensberatung)

28

28

## Frauen in Handwerk und Technik

- Angebote im FiT-Programm:
  - Berufsorientierung
  - Vorqualifizierung im Wunschberuf
  - Ausbildung (mindestens Lehrabschluss)
  - Kontinuierliche Beratung und Begleitung
- Evaluierungsergebnisse:
  - große Zufriedenheit der FiT-Teilnehmerinnen
  - gute Arbeitsmarkterfolge nach Beendigung der FiT-Ausbildung

29

29

## Frauen in Handwerk und Technik

- FiT-Programm wurde mehrmals – derzeit bis 2020 - verlängert
- FiT-Programm wird ebenso wie das Schulungsangebot Wiedereinstieg mit Zukunft – durch Zentralkredit der BGS finanziert. Maßnahmen in den einzelnen Bundesländern müssen nach bundeseinheitlichen Qualitätsvorgaben umgesetzt werden

30

30

## Frauenberufszentren

- Angebot für Frauen im traditionellen Bereich – 2010 Eröffnung der Frauenberufszentren in Niederösterreich, Burgenland und Vorarlberg
- Ziel ist die Laufbahnverbesserung arbeitssuchender Frauen durch Höherqualifizierung
- Angebot umfasst:
  - Berufsorientierung
  - Kompetenzen und Stärken erkennen
  - Berufliches Coaching
  - Weiterbildungsangebote
  - Beratung zur persönlichen Situation

31

31

## Frauenberufszentren

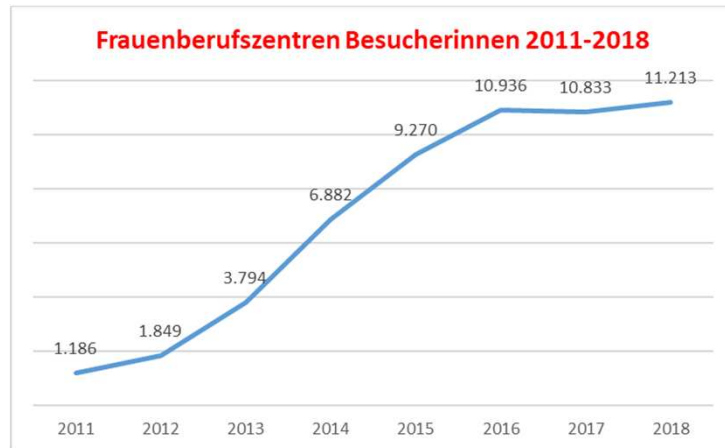
- Seit 2014 Frauenberufszentren in allen Bundesländern – können seit 2012 über Zentralkredit der BGS finanziert werden
- Seit 2017 „offener Frauenraum“ – niederschwelliges Angebot auch für asylsuchende und asylberechtigte Frauen
- Frauenberufszentren sind eine Erfolgsgeschichte:
  - BeraterInnen der RGS sind hochzufrieden
  - Angebot bei den Kundinnen des AMS sehr beliebt

32

32



## Frauenberufszentren



Quelle: AMS-Gleichstellungsberichte 2011-2018

33

33

**DANKE FÜR IHR INTERESSE!**

[www.forba.at](http://www.forba.at)

34

34