

AMS

8. Oktober, Wien

30 Jahre Arbeitsmarktpolitik für Frauen

Ingrid Mairhuber
mairhuber@forba.at

Überblick

- **Die Anfänge einer AMP für Frauen**
 - Institutionelle Verankerung der AMP für Frauen
 - Arbeitsmarktpolitik für Frauen

- **Von der AMV zum AMS**
 - Arbeitsweise einer erfolgreichen AMP für Frauen
 - Von der Gleichstellung zur Chancengleichheit

- **Gender Mainstreaming und Gender Budgeting**

- **Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm**
 - Wiedereinsteigerinnen
 - FiT-Programm
 - Frauenberufszentren

Die Anfänge einer AMP für Frauen

➤ 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

Die Anfänge einer AMP für Frauen

➤ 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

„Also mit diesem Arbeitskreis haben wir uns wirklich etwas geschaffen, das 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)

Die Anfänge einer AMP für Frauen

➤ Institutionelle Verankerung

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

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

1999: Erstes Gesamtösterreichisches Tagung aller Frauenreferentinnen des AMS – seither jährlicher Informations- und Erfahrungsaustausch

Die Anfänge einer AMP für Frauen

➤ 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

Die Anfänge einer AMP für Frauen

➤ 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.)

„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)

Die Anfänge einer AMP für Frauen

➤ 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

Von der AMV zum AMS

- **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

„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)

- **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

Von der AMV zum AMS

- **Arbeitsweise einer erfolgreichen AMP für Frauen: Vernetzen, Austauschen, Kooperation**
 - **Vernetzung der Frauenreferentinnen** untereinander bzw. mit der *Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen*, seit 2000 auch mit den Landesgeschäftsführerinnen
 - Arbeitskreis der Frauenreferentinnen bzw. (seit 2005) **Bundesarbeitsgruppe 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)
 - 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)

Von der AMV zum AMS

- **Arbeitsweise einer erfolgreichen AMP für Frauen:**
 - **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**

„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.“ (Sabine Hafner)

Von der AMV zum AMS

➤ Von der Gleichstellung zur Chancengleichheit

- **1994: Gesetzlicher Auftrag** laut AMMSG § 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:

„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)

- **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

Von der AMV zum AMS

➤ Von der Gleichstellung zur Chancengleichheit

„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)

▪ 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“

Gender Mainstreaming

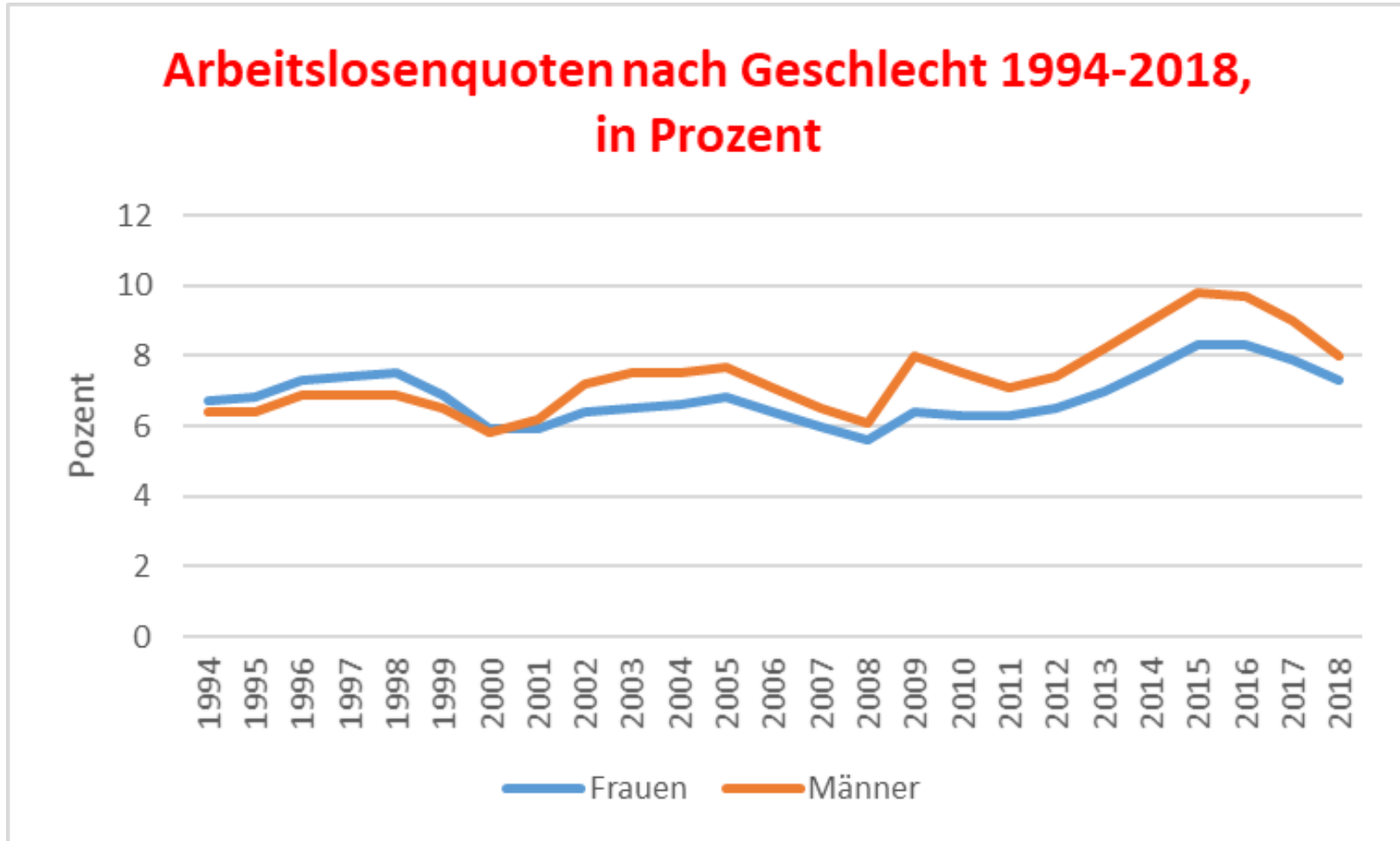
- **2000: Vorstand und Landesorganisationen erklären Gender Mainstreaming (GM) zu einer verbindlichen Strategie des AMS**
- **GM bedeutet für das AMS:** Integration einer geschlechtssensiblen Perspektive, Berücksichtigung unterschiedlicher Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern, Überprüfung der geschlechtsspezifischen Wirkung
- **2002-2006: schrittweise Implementierung** von GM auf allen Organisationsebenen des AMS

„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)

Gender Mainstreaming

- **2014: GM Assessment** dient der Überprüfung der **Qualitätssicherung** von GM bzw. Gleichstellungsorientierung aller Geschäftsstellen des AMS
- 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

Arbeitslosigkeit 1994-2018

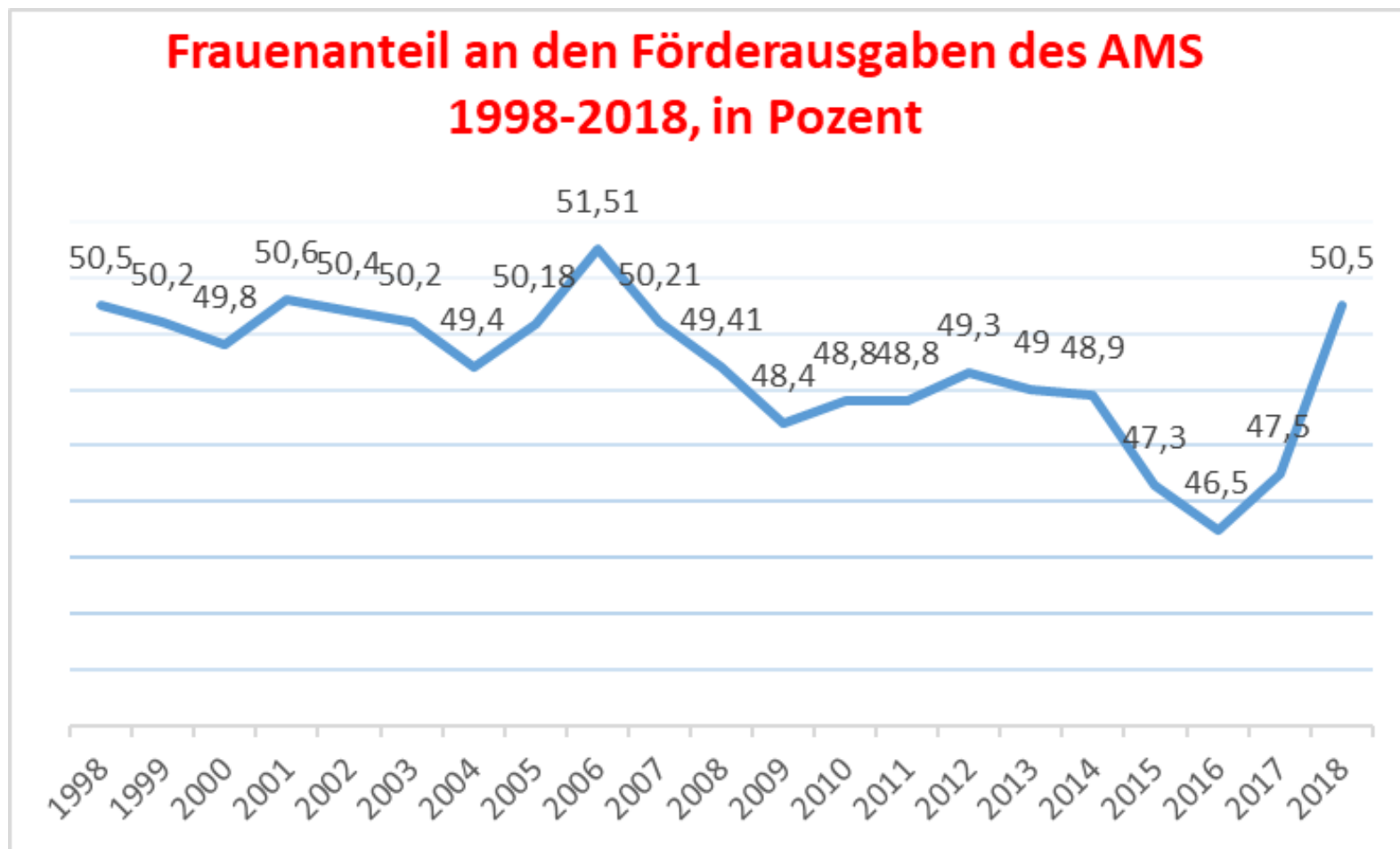


Quelle: Statistik Austria

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 Krisenjahren **verhindert die 50%-Frauenbudgetquote** ein **noch stärkeres Absinken der Frauenquote**

Gender Budgeting



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

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)*

Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

➤ 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** unterstützen Strategie
 - ✓ **1996:** Arbeitsaufnahme von **Frauen mit Betreuungspflichten** erhöhen
 - ✓ **1997/1998:** Integration von **Berufsrückkehrerinnen** in den Arbeitsmarkt
 - ✓ **2005 bis 2015: Wiedereinstieg** erleichtern (Arbeitsaufnahme und Schulung)

Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

➤ Wiedereinsteigerinnen

- **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

„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 sie 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)

Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

➤ Wiedereinsteigerinnen

- **Seit 2006 Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm: *Wiedereinstieg unterstützen*** (und *Frauen in Handwerk und Technik*)
 - ✓ 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

Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

➤ Wiedereinsteigerinnen

- **2008 wurde im AMS-Verwaltungsrat eine Wiedereinstiegsstrategie beschlossen** (Probleme: Kinderbetreuungseinrichtungen, Verkehrsinfrastruktur etc.)

„Wir haben oft gesehen, wie schwer es für die Wiedereinsteigerinnen ist, wenn die Kinderbetreuung 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)

„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.“ (Ingrid Moritz)

Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

➤ Wiedereinsteigerinnen

▪ Frühzeitigen Wiedereinstieg unterstützen

„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)

Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

➤ 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

Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

➤ 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)

Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

➤ Frauen in Handwerk und Technik

▪ Angebote im FiT-Programm:

- ✓ Berufsorientierung
- ✓ Vorqualifizierung im Wunschberuf
- ✓ Ausbildung (mindestens Lehrabschluss)
- ✓ **Kontinuierliche Beratung und Begleitung**

„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 z.B. den ZAM in der Steiermark zusammengesessen und haben uns das genau angeschaut. Die haben diese durchgehende Begleitung der Frauen schon gehabt. Das ist eigentlich das Um und Auf.“ (Hilde Stockhammer)

Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

➤ Frauen in Handwerk und Technik

- FiT-Programm wurde mehrmals – **derzeit bis 2020** - verlängert
- **Evaluierungsergebnisse:**
 - ✓ große Zufriedenheit der FiT-Teilnehmerinnen
 - ✓ gute Arbeitsmarkterfolge nach Beendigung der FiT-Ausbildung
- **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
- **2018** haben **3.903** Frauen an einer **Berufsorientierung** und **2.663** an einer **Vorqualifizierung** teilgenommen; **1.236 Frauen haben eine FiT-Ausbildung begonnen**

Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

➤ Frauenberufszentren

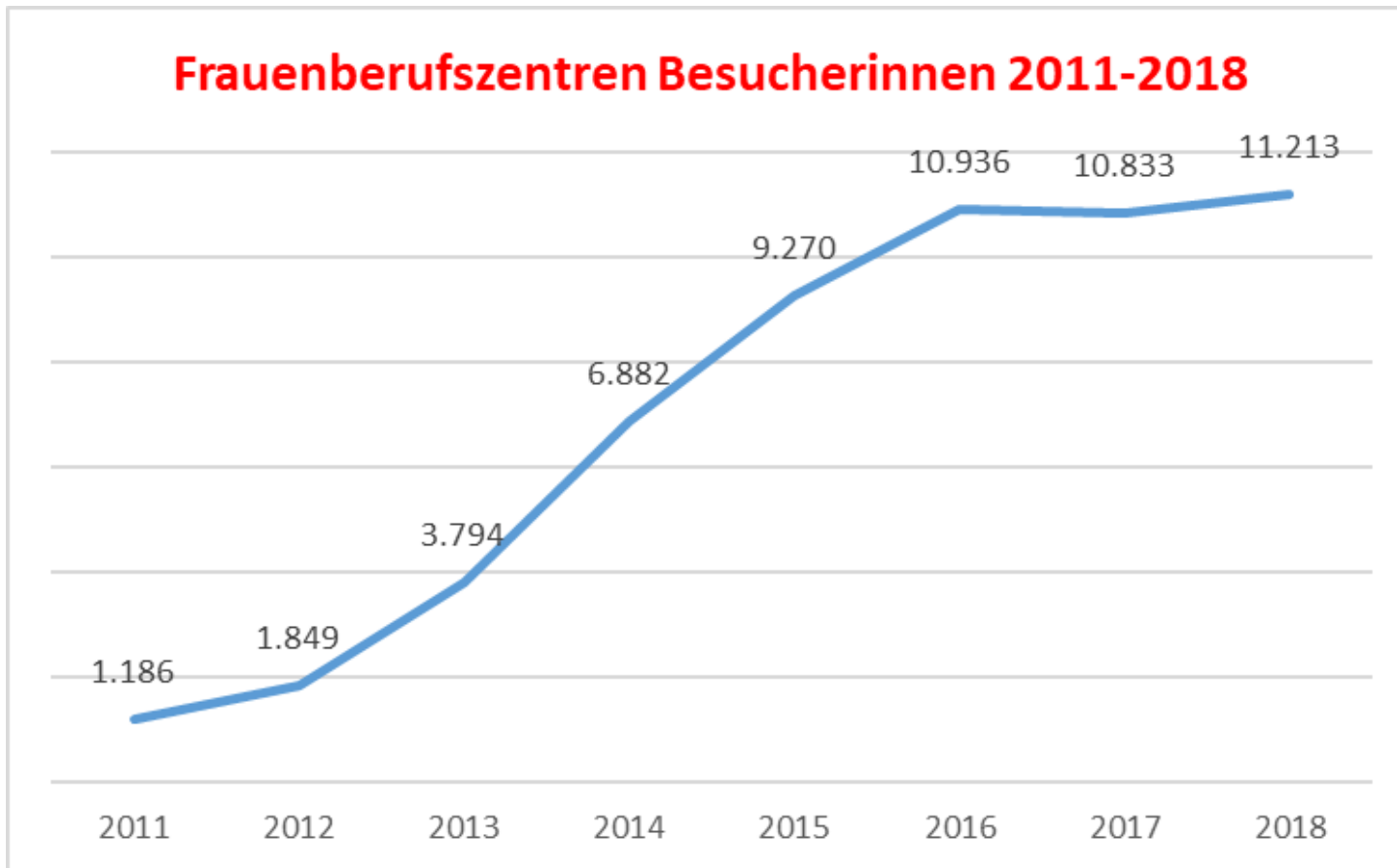
- Angebot für Frauen im traditionellen Bereich – **2010**
Eröffnung der **Frauenberufszentren in Niederösterreich, Burgenland und Vorarlberg**
- **Ziel** ist die **Laufbahnverbesserung** arbeitssuchender Frauen durch **Höherqualifizierung**
- **Angebot umfasst:**
 - ✓ Berufsorientierung
 - ✓ Kompetenzen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

Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

➤ 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**

Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm



Quelle: AMS-Gleichstellungsberichte 2011-2018

DANKE FÜR IHR INTERESSE!

www.forba.at