



## **Gleichstellungswirkung von AMS-Angeboten**

**Analyse der längerfristigen Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Angebote 2016**

Projektleitung AMS:

Ina Freudenschuss, Petra Tamler, Claudia Felix

Projektleitung und AutorInnen L&R Sozialforschung:

Nadja Bergmann (Projektleitung)

Lisa Danzer, Andreas Riesenfelder, Petra Wetzel (AutorInnen)



Wien, Jänner 2020

## **Impressum**

Arbeitsmarktservice

Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts

Treustraße 35-43

1200 Wien

Telefon: +43 50 904 199

L&R Sozialforschung

Liniengasse 2a/1

1060 Wien

Telefon: +43 595 40 40



Arbeitsmarktservice

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Studiendesign</b>	<b>8</b>
2.1	Inhaltliche Konzeptionierung und Indikatorenbildung	8
2.2	Messung der Gleichstellungswirkung: Methodisches Herangehen und Datenbasis	12
2.3	Auswertung der Förderdaten des AMS und des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger des Jahres 2016 (Struktur- und Längsschnittanalyse)	13
2.4	Durchführung und Auswertung von rund 500 telefonischen Interviews mit TeilnehmerInnen	14
2.5	Kennzahlen zur Arbeitsmarktentwicklung 2015 bis 2018	16
<b>3</b>	<b>Zentrale Ergebnisse: Welche Wirkungen können entlang der unterschiedlichen Gleichstellungsdimensionen abgelesen werden?</b>	<b>20</b>
3.1	TeilnehmerInnen der analysierten Förderangebote 2016	20
3.2	Dimension 1: Erwerbsintegration im Geschlechtervergleich	26
3.2.1	Einleitende Bemerkungen	26
3.2.2	Indikator 1: Entwicklung der Beschäftigungstage	27
3.2.3	Indikator 2: Entwicklung der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit sowie von erwerbsfernen Lagen (Out of Labour Force - OLF)	34
3.2.4	Indikator 3: Dauer zwischen Angebotsteilnahme und Arbeitsaufnahme	36
3.2.5	Ergebnisüberblick Dimension 1: Erwerbsintegration	38
3.3	Dimension 2: Arbeitszeitentwicklung im Geschlechtervergleich	39
3.3.1	Einleitende Bemerkungen	39
3.3.2	Indikator 1: Verteilung von Voll- und Teilzeitarbeit	39
3.3.3	Indikator 2: Subjektive Beurteilung von Arbeitszeitmerkmalen	41
3.3.4	Ergebnisüberblick Dimension 2: Arbeitszeitentwicklung	43
3.4	Dimension 3: Einkommensentwicklung im Geschlechtervergleich	43
3.4.1	Einleitende Bemerkungen	44
3.4.2	Indikator 1: Einkommensverläufe (brutto)	44
3.4.3	Ergebnisüberblick Dimension 3: Einkommensentwicklung	47
3.5	Dimension 4: Entwicklung formaler und informeller Qualifikationen im Geschlechtervergleich	48
3.5.1	Einleitende Bemerkungen	49
3.5.2	Indikator 1: Entwicklung der formalen Höherqualifikation	49
3.5.3	Indikator 2: Entwicklung der informellen Qualifikationen	49
3.5.4	Indikator 3: Nutzen und Zufriedenheit mit Qualifizierungsmaßnahmen und weiteren AMS-Angeboten	50
3.5.5	Ergebnisüberblick Dimension 4: Entwicklung formaler und informeller Qualifikationen	54
3.6	Dimension 5: Arbeitsmarktpositionierung im Geschlechtervergleich	55
3.6.1	Einleitende Bemerkungen	55

3.6.2	Indikator 1: Berufsfelder und Wechsel in nicht traditionelle Berufsfelder (horizontale Segregation)	55
3.6.3	Indikator 2: Tätigkeitsniveaus (vertikale Segregation)	59
3.6.4	Ergebnisüberblick Dimension 5: Positionierung am Arbeitsmarkt	61
3.7	Dimension 6: Entwicklung bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Geschlechtervergleich	61
3.7.1	Einleitende Bemerkungen	62
3.7.2	Indikator 1: Durchführung von Haus- und Betreuungsarbeit	62
3.7.3	Indikator 2: Vereinbarkeit von Betreuungspflichten mit der Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot	63
3.7.4	Ergebnisüberblick Dimension 6: Entwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	65
<b>4</b>	<b>Die frauenspezifischen Angebote Frauenberufszentren und Wiedereinstieg mit Zukunft</b>	<b>66</b>
4.1	Teilnehmerinnen der frauenspezifischen Angebote entlang unterschiedlicher sozialstatistischer Merkmale	67
4.2	Zufriedenheit mit Angeboten	69
4.3	Beschäftigungsverläufe	74
4.4	Arbeitszeit- und Einkommensentwicklung	75
4.5	Arbeitsmarktpositionierung	75
4.6	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	76
<b>5</b>	<b>Zusammenfassung: Gleichstellungswirkung von AMS-Angeboten</b>	<b>79</b>
5.1	Studiendesign	79
5.2	Zentrale Analysedimensionen	80
5.3	Ergebnisse im Überblick: Verbesserungen für Frauen und Männer ohne wesentliche Änderungen im Geschlechtervergleich	80
5.4	Fokus auf verschiedene Beschäftigtengruppen zeigt Unterschiede hinsichtlich deren Erwerbsintegration	83
5.5	Fokus auf frauenspezifische Angebote: Frauenberatungszentren (FBZ) und Wiedereinstieg mit Zukunft (WMZ)	85
5.6	Empfehlungen auf Basis der Analysen: Forcierung frauenspezifischer Programme und Vertiefung von Gleichstellungsfragen in den allgemeinen Programmen	86
<b>6</b>	<b>Literatur</b>	<b>88</b>
<b>7</b>	<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>91</b>
<b>8</b>	<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>92</b>
<b>9</b>	<b>Tabellenanhang</b>	<b>95</b>
9.1	Tabellen zur Struktur- und Längsschnittanalyse	95
9.2	Tabellen zur Repräsentativbefragung	102

# 1 Einleitung

Das AMS hat eine lange Tradition, Gleichstellung als integralen Bestandteil seiner Arbeitsmarktpolitik zu verstehen und mit entsprechenden Zielvorgaben zu versehen. So gibt es die inhaltliche Zielsetzung des Arbeitsmarktservice, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft bzw. konkret auf dem Arbeitsmarkt zu fördern und zu diesem Ziel durch entsprechende Maßnahmen beizutragen: sowohl als integraler Bestandteil aller Maßnahmen – im Sinne von Gender Mainstreaming – als auch mit spezifischen Maßnahmen im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms (etwa Wiedereinstiegsprogramme oder Frauen in Handwerk und Technik) (vgl. Mairhuber 2019, Spielmann 2019).

Zudem wurden hinsichtlich des Einsatzes der Fördermittel der aktiven Arbeitsmarktpolitik sowie der Teilnehmerinnenquote an AMS-Angeboten Standards festgelegt, welche eine gleichberechtigte Teilnahme an den Maßnahmen sicherstellt. So wurden unter dem Aspekt von Gender Budgeting 50% der Aufwendungen des aktiven Arbeitsmarktbudgets für Frauen dotiert (Maurer & Spielmann 2017). Seit 2019 wurde diese Zielsetzung revidiert; Frauenförderung wurde erneut in den jährlichen arbeitsmarktpolitischen Zielen verankert, statt des 50%-Förderziels hat sich der Verwaltungsrat dafür entschieden, künftig Frauen mit einem flexibleren Zielwert überdurchschnittlich zu fördern (Freudenschuß & Grieger 2019).

Diese Zielsetzungen sind im Zusammenhang mit den „geschlechtsspezifischen Schieflagen“ am Arbeitsmarkt zu sehen (vgl. auch Spielmann 2019): aufgrund bestehender ungleicher Zugänge in Beschäftigung, niedrigerer Einkommen oder der ungleichen Verteilung der Betreuungsarbeit ist eine aktive Arbeitsmarktpolitik gefragt, welche auf diese Ungleichlagen eingeht und als ein Ziel auch den Abbau dieser hat.

Die Frauenbeschäftigungsquote (20-64 Jahre) betrug im Jahr 2016<sup>1</sup> in Österreich 71,4% und überschritt somit den EU-28 Durchschnitt von 66,5%; gegenüber 2006 kann ein deutlicher Anstieg festgestellt werden. Diese starken Zugewinne gehen allerdings zum großen Teil auf das Konto von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Die Teilzeitquote der Frauen verzeichnete 2016 in Österreich mit 47,9% im europäischen Vergleich den zweithöchsten Wert (EU-28: 31,1%). Spiegelbildlich ist die relativ geringe Beteiligung von Männern an der Care- sowie Hausarbeit ein stabiles Kennzeichen der geschlechtsspezifisch konnotierten Zuteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit in Österreich (vgl. Bergmann & Sorger 2018a, Bergmann et al. 2014).

Zudem gibt es enorme Unterschiede zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen hinsichtlich ihrer Erwerbsbeteiligungs-(Möglichkeiten): Frauen ab 45 Jahren, insbesondere Frauen ab 55 Jahren, weisen ebenso wie Frauen mit Migrationshintergrund (hier sind wiederum große bundesländerspezifische Unterschiede zu beachten) eine deutlich geringere Erwerbsbeteiligung auf. Auch die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit ist unter den unterschiedlichen Gruppen von Frauen und Männern verschieden verteilt und ist generell sowohl bei Frauen als auch Männern mit einer niedrigen formalen Ausbildung am höchsten (Spielmann 2019, Bergmann & Sorger 2018b, Maurer & Spielmann 2017).

Mit diesen geschlechtsspezifischen Beschäftigungsmerkmalen sind verschiedenste Folgewirkungen verbunden. So weisen rezente Erhebungen – beispielsweise der Arbeitsklimaindex der Arbeiterkammer Oberösterreich – darauf hin, dass unter anderem aufgrund des ungleichen Zugangs zur (Vollzeit-)Erwerbsarbeit 54% der weiblichen Beschäftigten unter oder knapp an jener Grenze verdienen, die es ihnen erlaubt, ihre Lebenserhaltungskosten abzudecken<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Da sich diese Studie auf TeilnehmerInnen an AMS-Angeboten im Jahr 2016 bezieht, wird dieses Jahr auch für Referenzwerte herangezogen, um die Ergebnisse im richtigen Kontext verorten zu können.

<sup>2</sup> <http://ooe.arbeiterkammer.at/arbeitsklima>

Insgesamt liegt in Österreich ein relativ hoher Gender Pay Gap vor. Der EU-Indikator „Gender Pay Gap“ wird in der gesamten Europäischen Union einheitlich auf Basis der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der unselbständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft berechnet. In Österreich hat sich dieser Gap zwar von 25,5% im Jahr 2006 auf 20,1% im Jahr 2016 verringert. Im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedstaaten zählt Österreich aber weiterhin zu den Ländern mit einem der größten geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede – wenn auch mit großen branchenspezifischen Varianzen – und liegt deutlich über dem EU-Durchschnitt von 16,2% (2016) (Bergmann, Scheele & Sorger 2018).

Als Hauptgrund für die in Österreich vorherrschende hohe Teilzeitquote wurde von 37,5% der Frauen die Betreuungspflicht für Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene genannt. Zudem ist die Erwerbstätigkeit von Frauen durch eine starke branchen- und berufsbezogene Segregation gekennzeichnet. Frauen arbeiten öfter in schlechter bezahlten Feldern „Private Haushalte“ (2016: 84,0% Frauenanteil), „Gesundheit und Sozialwesen“ (2016: 76,2% Frauenanteil) und „Erbringungen von sozialen Dienstleistungen“ (2016: 68,7% Frauenanteil).

Die starke horizontale Segregation des Arbeitsmarktes – also die Konzentration von Frauen und Männern auf bestimmte Berufsgruppen und Berufe – betrifft zwar beide Geschlechter, da einige wichtige Berufsgruppen, die als frauenkonnotiert gelten, aber zu jenen gehören, die durch geringere Entlohnung und/oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse geprägt sind, sind Frauen von der Schiefelage verstärkt negativ betroffen (Leitner & Dibiasi 2015). Nichtsdestotrotz sind auch Männer von der Segregation am Arbeitsmarkt betroffen und ihnen steht der Zugang zu beispielsweise Pflege- und Sozialberufen de facto nicht gleichermaßen offen (Scambor 2016, Bergmann et al. 2014).

Ein komplexes Bild über unterschiedliche Komponenten des Arbeitsmarktes aus Gleichstellungsperspektive bietet der Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt von Bock-Schappelwein et al. 2017 im Auftrag des AMS. Dieser zeigt die unterschiedlichen Felder auf, in welchen auf Basis bestehender Indikatoren Ungleichstellungen gemessen werden können und führt diese zu themenspezifischen Indizes zusammen. Die Beobachtung der Indikatoren über einige Jahre hinweg zeigt, dass sich wenige Felder verändern – die zugrundeliegenden geschlechtsspezifischen Schief lagen am Arbeitsmarkt und die geschlechtsspezifische Aufteilung von Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit stellen also einen wirkmächtigen Rahmen für arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitische Interventionen dar.

Ob die Arbeitsmarktpolitik tatsächlich eine Rolle dabei spielt, zu einer besseren Gleichstellung beizutragen, wurde zuletzt von Forstner et al. (2015) im Auftrag des AMS analysiert. Unter Heranziehung administrativer Daten wurde mithilfe des Ungleichheitsindex „Myndex“ überprüft, ob durch die aktive Arbeitsmarktpolitik ein positiver Beitrag zur Gleichstellung geleistet wird. Eine Schlussfolgerung war, dass „die maßnahmenteilnehmenden Frauen als auch die maßnahmenteilnehmenden Männer im Vergleich zu den Referenzpersonen im Jahr 2014 besser am Arbeitsmarkt positioniert waren. (...) Der Rückgang der Beschäftigungstage und des Jahresbeschäftigungseinkommens konnte bei den Frauen stärker eingebremst werden als bei den Männern. Dadurch sind die betreffenden Frauen und Männer, was ihre Arbeitsmarktpositionierung betrifft, enger aneinandergerückt. Die Maßnahmenteilnahme hat also zur Besserstellung der Frauen am Arbeitsmarkt beigetragen“.

Für die vorliegende Studie wurde ein anderer Zugang gewählt, um die Gleichstellungswirksamkeit zu prüfen. Vereinfacht gesagt wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer arbeitsmarktpolitischer Angebote (Teilnahme im Jahr 2016) hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktpositionierung vor und nach der Teilnahme verglichen: inwiefern hat sich ihre Position geändert und inwiefern haben sich die Unterschiede zwischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern verändert? Dabei wurde nicht nur die Gruppe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gesamt betrachtet, sondern zwischen unterschiedlichen Gruppen und arbeitsmarktpolitischen Angeboten Vergleiche gezogen.

Neben der Heranziehung von AMS-Förderdaten 2016 und Längsschnittdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger wurden im März 2019 repräsentative telefonische Interviews mit TeilnehmerInnen arbeitsmarktpolitischer Angebote (Teilnahme 2016) durchgeführt. Anstelle eines Index erfolgt eine differenzierte Betrachtungsweise der Gleichstellungsfrage nach verschiedenen Dimensionen. Damit wird das Ergebnis einerseits vielfältiger, andererseits wird so eine Annäherung an die verschiedenen Dimensionen ermöglicht, die Gleichstellung ausmachen bzw. ausmachen können und es kann gezeigt werden, in welchen Dimensionen gleichstellungspolitische Verbesserungen erzielt wurden und wo nicht.

## 2 Studiendesign

Das AMS hat sich vor dem Hintergrund der bestehenden arbeitsmarktpolitischen Schiefen (siehe Kapitel 1) seit geraumer Zeit gleichstellungspolitische Ziele gesetzt, um die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu fördern. Mit der vorliegenden Studie soll die Gleichstellungswirksamkeit der AMS-Angebote für Frauen und Männer untersucht werden. Was im Falle der vorliegenden Studie unter (einer potentiellen) Gleichstellungswirkung arbeitsmarktpolitischer Angebote subsumiert wird, bzw. welcher konzeptionelle Rahmen dem Studiendesign zugrunde liegt, legen wir in Kapitel 2.1 dar. Bei der Operationalisierung des Begriffes haben wir uns einerseits an den Zielsetzungen des AMS sowie an einschlägiger Literatur orientiert (etwa Bock-Schappelwein et al. 2017, Wroblewski et al. 2016), andererseits an den Möglichkeiten der Förderdatenauswertung sowie der repräsentativen Befragung. Das methodische Herangehen wird ab Kapitel 2.2 näher ausgeführt. Kapitel 2.5 gibt einen kurzen Überblick über die Entwicklung der Arbeitslosigkeit verschiedener Arbeitsmarktgruppen aus Geschlechterperspektive, welche eine Hintergrundfolie für den vorliegenden Bericht darstellt.

### 2.1 Inhaltliche Konzeptionierung und Indikatorenbildung

Eine tiefgehende Untersuchung der Gleichstellungswirkung bedarf zunächst einer Aufspaltung der Dimensionen der Geschlechtergerechtigkeit, um die verschiedenen gleichheitsrelevanten Aspekte sichtbar zu machen. Daher unterscheiden wir in einem ersten Schritt in Anlehnung an Pimminger (2012) zwischen der strukturellen Dimension, der symbolischen Dimension und der subjektbezogenen Dimension, die im Folgenden kurz beschrieben werden sollen.

Die **strukturelle Dimension** bezeichnet die materielle Ungleichheit zwischen Frauen und Männern, hier vor allem im Bereich Beschäftigung, beruflicher Position, Einkommen und sozialer Sicherheit, begründet durch die auch aktuell noch dominante geschlechtsbezogene Arbeitsteilung in „männliche“ Erwerbsarbeit und „weibliche“ Fürsorgearbeit. Hinzu kommt, dass die Erwerbs- und Ehezentrierung des österreichischen Sozialsystems keine ausreichende Absicherung bei der Übernahme der familiären Fürsorge- und Betreuungsarbeit leistet mit langfristigen Folgen bis hin zur Frage der Pensionssicherung.

Die **symbolische Dimension** der Geschlechtergerechtigkeit fokussiert auf die unterschiedlichen Vorstellungen davon, was Männlichkeit und Weiblichkeit ausmacht. Hier werden zunächst Vorstellungen von einer „natürlichen Ordnung“ (Bourdieu 2005) unhinterfragt reproduziert, wie etwa die Vorstellung von Männlichkeit („aktiv“, „dominant“) oder Weiblichkeit („passiv“, „beziehungsorientiert“) und tragen somit auch zur Reproduktion von struktureller Geschlechterungleichheit bei, indem Lebensentscheidungen beeinflusst werden. Beispiel hierfür wäre etwa die Frage, wer sich der Betreuung von Kindern und Angehörigen widmet oder die Frage der Berufswahl, die letztlich zwischen „Frauenberufen“ und „Männerberufen“ unterscheiden lässt.

Die **subjektbezogene Dimension** bezieht sich auf die soziale Konstruktion des Geschlechts und in weiterer Folge auch auf die Frage nach den anerkannten Formen der familiären Vergemeinschaftung und die Frage, wie Elternschaft und Familie organisiert ist. Freiheitsräume in dieser Richtung bedürfen daher immer auch einer vorhergehenden Bearbeitung der kritischen Fragestellung, was es bedeutet und wie wichtig es ist, eine „richtige“ Frau oder ein „echter“ Mann zu sein, welche Überschneidungen zulässig sind und welche Zwischenräume als denkbar erachtet werden (ein Ansatz der auch auf Becker-Schmidt 2007 zurückgeht).

Fragen zur Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit auf der strukturellen, symbolischen und subjektbezogenen Ebene müssen sich auch mit der Problematik befassen, inwieweit eine

Gleichheit in der Verteilung von Ressourcen alleine schon zu gleichen Verwirklichungschancen führt. Ursprünglich von Sen (1993) entwickelt lautet der Kerngedanke: Aufgrund unterschiedlicher Situierungen brauchen Menschen unterschiedliche Ressourcen, um die gleichen Chancen auf die Verwirklichung ihrer individuellen Lebensentwürfe zu haben. Die Nutzung von Ressourcen wird daher durch eine Reihe von Faktoren bestimmt, wozu individuelle Potenziale genauso wie gesellschaftliche Rahmenbedingungen zählen (Sen, zitiert nach Pimminger 2017).

Zudem ist es vor dem Hintergrund der vielfältigen Entwicklungen am Bildungs- und Arbeitsmarkt und der darin auftretenden Bruchlinien nicht nur entlang des Geschlechts, sondern unterschiedlicher sozialer Kategorien – wie Migrations- und Bildungshintergrund, Alter, Elternschaft/Pflegende, soziale Herkunft etc. – essentiell, diese Verschränkungen als einen weiteren leitenden Forschungsgrundsatz im Rahmen unserer Evaluierung einzubeziehen. Neben der Heranziehung eines Forschungsparadigmas, welches Gleichstellung als Grundlage für Evaluierungsvorhaben postuliert (u.a. Wroblewski et al. 2016), bezieht sich die Evaluierung somit auch auf ein intersektionales Forschungsparadigma, welches die geschlechtertheoretische Forschung um andere zentrale Kategorien erweitert (u.a. Walgenbach 2012).

Die Berücksichtigung dieser Dimensionen auf allen Ebenen und Fragestellungen umfasst auch die Einbindung der Perspektiven einer kritischen Männerforschung in die Gleichstellungsforschung, welche beide Geschlechter als Akteure, Handelnde und Betroffene des Geschlechtersystems sichtbar macht und einbezieht, dass strukturelle Ungleichgewichte beide Geschlechter betreffen. Bergmann et al. (2014) verweisen etwa auf die Interdependenz einer „männlich konnotierten“ Erwerbsorientierung bzw. „Zurichtung auf den Arbeitsmarkt“ (Böhnisch 2003) mit fehlenden betrieblichen, interfamiliären und arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsstrukturen zur Förderung einer gerechten Einbindung der männlichen Beschäftigten in die Betreuungsarbeit. Geschlechtsspezifische Ungleichheitsstrukturen treffen – eingebettet in die bestehenden Machtsysteme – zwar ungleich, aber sie (be)treffen.

Die feministische Arbeitssoziologie hat als ein zentrales Thema die Verknüpfung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Reproduktionsarbeit eingebracht (vgl. Werlhof et al. 1988) – ein Zugang, der mittlerweile zum Standard jeder arbeitsmarktpolitischen Betrachtungsweise zumindest aus einer Gleichstellungsperspektive gehört. Die Einbeziehung der Aufteilung der unbezahlten Reproduktionsarbeit sowie Ansätze zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsarbeiten sind daher ein wichtiges Thema, welches in diesem Kontext heranzuziehen ist.

Zusätzlich zu diesem Themenkomplex können auf Basis entsprechender Analysen des österreichischen Arbeitsmarktes aus Gleichstellungssicht – rezent etwa Bock-Schappelwein et al. 2017, Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2017, Geisberger 2017, Sorger 2016, Leitner & Dibiasi 2015 – Kernthemen identifiziert werden, um Gleichstellungswirkungen im Kontext von Maßnahmenteilnahmen in ihrer Gesamtheit abbilden zu können. Diese umfassen etwa die Teilung des Arbeitsmarktes in sogenannte Frauen- und Männerberufe, die „gläserne Decke“, welche unterschiedlichen Arbeitsmarktgruppen einen Aufstieg in höhere Positionen erschwert, der ausgeprägte Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern bzw. die Tatsache, dass viele Frauen im Niedriglohnsektor arbeiten, die ungleiche Verteilung der Erwerbsarbeitszeit bzw. die Teilung in männerdominierte Vollzeit und frauendominierte Teilzeitarbeit, die Frage der Überqualifizierung, die Frauen stärker betrifft sowie Rückzugstendenzen aus dem Arbeitsmarkt in so genannte arbeitsmarktferne Lagen, die ebenfalls unterschiedliche geschlechtsspezifische Muster aufweisen.

Vor diesem Hintergrund und entlang der gleichstellungspolitischen Zielsetzungen des AMS wird mit vorliegender Studie der Versuch unternommen, mögliche Gleichstellungswirkungen entlang nachfolgender sechs Dimensionen – weiter differenziert nach Indikatoren – zu messen.

**Die betrachteten Dimensionen sind:**

- Erwerbsintegration
- Arbeitszeit
- Einkommen
- Qualifikation
- Positionierung am Arbeitsmarkt
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für diese Dimensionen wurden, wie in Abbildung 1 ersichtlich, unterschiedliche **Indikatoren** entwickelt, die eine Messung der Änderungen im jeweiligen Dimensionenfeld ermöglichen sollen.

Aus Abbildung 1 wird zudem auch ersichtlich, dass neben einer übergreifenden Analyse der Gleichstellungsdimensionen auch eine nähere Untersuchung der frauenspezifischen Angebote erfolgt. Darüber hinaus werden ausgewählte AMS-Angebote und im Sinne eines intersektionalen Zugangs auch spezifische Teilgruppen untersucht. (näheres dazu in Kapitel 2.3).

Abbildung 1: Gleichstellungsdimensionen und Indikatoren im Überblick



Quelle: Eigene Darstellung L&R Sozialforschung

## 2.2 Messung der Gleichstellungswirkung: Methodisches Herangehen und Datenbasis

Vereinfacht gesprochen erfolgt die Überprüfung der (potenziellen) Gleichstellungswirkung entlang dieser Indikatoren mittels eines **Vergleichs der Situation vor der Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot mit der Situation nachher**.

Die Gleichstellungswirkung wird dabei einerseits durch einen Vergleich der Gender Gaps vor der Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot mit den Unterschieden nach der Teilnahme gemessen (**relationaler Ansatz**). Durch diese Messung können unterschiedlichen Wirkungen der Maßnahmen auf Frauen und Männer erfasst werden. Konkret können mit dem relationalen Ansatz beispielsweise folgende Fragen beantwortet werden: Werden festgestellte Einkommensunterschiede vor der Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot danach größer oder kleiner?

Andererseits geht es darum, im Sinne der Gleichstellungswirkung zu eruieren, ob und wie sich die Positionierung vor und nach der Teilnahme an einer AMS-Maßnahme für Teilnehmerinnen und Teilnehmer ändert, das heißt ob sich die jeweils betrachtete Gleichstellungsdimension nach der arbeitsmarktpolitischen Intervention verbessert oder verschlechtert (**absoluter Ansatz**). Um bei den obigen Einkommensbeispiel zu bleiben kann mittels dieser Betrachtungsweise der Frage nachgegangen werden, ob sich das Monatseinkommen der Teilnehmerinnen (oder der Teilnehmer) nach einer Maßnahmenteilnahme verbessert hat oder nicht.

Beide Blickwinkel sind wichtig, um Ergebnisse interpretierbar zu machen. Werden beispielsweise nur die Veränderungen der Unterschiede zwischen Frauen und Männern betrachtet und hier ein Rückgang der geschlechtsspezifischen Unterschiede festgestellt (relationaler Ansatz) wird erst bei Betrachtung der Entwicklung bei Frauen und Männern (absoluter Ansatz) deutlich, ob ein Rückgang der Unterschiede durch eine Verbesserung der Situation bei den Frauen erklärbar ist oder durch eine Verschlechterung der Situation bei den Männern.

Die Analysen wurden sowohl quer über alle in die Analyse einbezogenen AMS-Angebote 2016 bzw. quer über alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer vorgenommen.

Zusätzlich wurden die Analysen auch differenziert nach unterschiedlichen Angebotstypen (Qualifizierung, Orientierung, Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, Maßnahmenverbände) sowie differenziert nach sozialstatistischen Merkmalen (Alter, Wiedereinstieg, Bildung, Migrationshintergrund etc.) der Teilnehmerinnen und Teilnehmer vorgenommen.

Die Auswertungen und Analysen werden dabei auf Basis **dreier Datenbasen** durchgeführt:

- **Aministrative Förderdaten des AMS** des Jahres 2016 **und des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger**,
- **Befragungsdaten einer Repräsentativbefragung ehemaliger TeilnehmerInnen arbeitsmarktpolitischer Angebote** (Teilnahmen an arbeitsmarktpolitischen Angeboten im Jahr 2016).
- Zusätzlich wurde für ausgewählte Fragestellungen auf die **Erhebung der TeilnehmerInnen-Zufriedenheit** des Jahres 2016 zurückgegriffen, die seitens des AMS durchgeführt wird und dem Forschungsteam zur Verfügung gestellt wurde.

## 2.3 Auswertung der Förderdaten des AMS und des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger des Jahres 2016 (Struktur- und Längsschnittanalyse)

Im Zentrum der Untersuchung steht die Analyse arbeitsmarktpolitischer Angebote des Jahres 2016. Hierzu wurden folgende Angebotsformen einbezogen:

- Qualifizierungen (kurz QU),
- Orientierungen (kurz BO) und
- Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (kurz BBE).

Dabei wurden nur Teilnahmen ab einer gewissen Mindestangebotsdauer einbezogen<sup>3</sup>, um überhaupt von einer gewissen Wirkung auf die Situation nach der Teilnahme an einem Angebot ausgehen zu können. Abgebrochene Angebote wurden nicht einbezogen.

In weiterer Folge wurden die Förderdaten einem Aufbereitungsprozess unterzogen. Dieser konzentrierte sich auf die personenbezogene Identifikation zeitlich aufeinanderfolgender bzw. inhaltlich in gegenseitigem Bezug stehender Maßnahmen. Diese Konstellationen wurden zu sogenannten Verbundmaßnahmen umklassifiziert. Entsprechende Zuordnungen werden als „Verbund BBE-QU“, „Verbund BBE-BO“, „Verbund QU-BO“ und „Verbund Sonst.“ ausgewiesen. Ein Beispiel für eine Verbundmaßnahme wäre, dass eine Person sowohl ein Beratungs- und Betreuungsangebot und währenddessen oder im unmittelbaren Anschluss daran eine Qualifizierung (Beispiel für Verbund BBE-QU) besucht hat.

Im Anschluss an die Validierung der Förderdaten wurden die Maßnahmenteilnahmen der Frauen und Männer unter Zugriff auf Tageskalenderdaten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger einem Längsschnittprinzip folgend aufbereitet.

Mit diesem Datensatz wurden drei zentrale Indikatoren zur Einschätzung der Gleichstellungswirkung berechnet:

- Die Entwicklung der Beschäftigtentage vor und nach der Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot (Indikator 1 der Dimension 1: Erwerbsintegration),
- die Entwicklung der Tage der Arbeitslosigkeit sowie der erwerbsfernen Tage (Out of Labour Force - kurz OLF) (Indikator 2 der Dimension 1: Erwerbsintegration) und
- die Einkommensentwicklung der weiblichen und männlichen MaßnahmenteilnehmerInnen (Indikator 1 der Dimension 3: Einkommen).

Das Indikatorkonzept zur Bewertung der Erwerbsintegration richtet sich an einer längerfristigen Perspektive aus und folgt dem Volumenansatz. Gemessen und ausgegeben werden primär die kumulierten Tage der Beschäftigung und ergänzend hierzu die Tage der Arbeitslosigkeit, Tage des Bezugs von Leistungen der Elternkarenz sowie Tage der arbeitsmarktfernen Lagen (kurz OLF)<sup>4</sup> für den Vorbeobachtungszeitraum **von zwei Jahren vor Eintritt in das Angebot und den Nachbeobachtungszeitraum des zweiten Jahres nach Austritt** aus dem Angebot.

Der Vorbeobachtungszeitraum von zwei Jahren wurde gewählt, weil er gegenüber kürzeren Vorbeobachtungsfenstern (1 Jahr, 6 Monate, 3 Monate) dem Kriterium der Nachhaltigkeit in sehr guter Weise entspricht. Gegenüber längeren Vorbeobachtungsfenstern mit einer Dauer von beispielsweise fünf Jahren besteht bei dieser Wahl wiederum der Vorteil, dass spezifische

---

<sup>3</sup> QU  $\geq$  21 Tage, BO  $\geq$  14 Tage, BE  $\geq$  90 Tage

<sup>4</sup> Der Indikator OLF beinhaltet weder Tage der Mitversicherung noch Tage geringfügiger Beschäftigung, Krankenstandstage, Tage mit Bezugszeiten von Kinderbetreuungsgeld bzw. Tage mit den folgenden drei Stati aus dem Vormerksegment SF, SC, SR (Stipendium Fachkräfte, AMS-Schulung, REHA-Schulung).

Zielgruppen, welche durch Arbeitsmarkteinstiege zu charakterisieren sind (wie etwa Jugendliche) nicht fälschlicherweise dem OLF-Segment zugeordnet werden.

Die zeitliche Verortung des Nachbeobachtungszeitraums soll zur Klarstellung noch einmal präzisiert werden: Das Nachbeobachtungsfenster umfasst nicht zwei Jahre, sondern das zweite Jahr nach dem Austritt aus der Maßnahme – somit besteht ein Jahr Wartefrist, um die besonders bei inhaltlichen Maßnahmen notwendigen Änderungsprozesse zuzulassen.

Die Arbeitsmarktentwicklung wird wiederum definiert als die Differenz zwischen der Summe der standardisierten<sup>5</sup> Tage zwei Jahre vor Eintritt in das Angebot und der Summe der Tage im zweiten Jahr nach Austritt aus dem Angebot.

Ein weiterer Indikator zielt auf die Einkommensentwicklung der weiblichen und männlichen MaßnahmenteilnehmerInnen (Dimension 3: Einkommen). Hier wurde für jede Person das Personeneinkommen während 365 Tagen vor Eintritt in die Maßnahme errechnet und dem Einkommen im Beobachtungsfenster von 365 Tagen nach Austritt aus der Maßnahme gegenübergestellt.

Im Forschungsbericht finden sich neben der Aufbereitung der genannten Indikatoren zur Analyse der Gleichstellungswirkung der AMS-Angebote 2016 auch eine TeilnehmerInnen-Analyse der AMS-Angebote entlang unterschiedlicher sozialstatistischer Merkmale (siehe Kapitel 3.1). Zusätzlich zur Analyse der allgemeinen AMS-Angebote wurden für Teilnehmerinnen der frauenspezifischen Förderangebote

- Frauenberatungszentren (kurz FBZ) und
- Wiedereinstieg mit Zukunft (kurz WMZ)

eigene Analysen durchgeführt, die in Kapitel 4 ausgeführt werden. Das frauenspezifische Förderprogramm Frauen in Handwerk und Technik (kurz FiT) wurde nicht als eigene Gruppe einbezogen, da es hierzu eine rezente Evaluierung gibt (Papouschek et al. 2014).

## 2.4 Durchführung und Auswertung von rund 500 telefonischen Interviews mit TeilnehmerInnen

Auf Basis der AMS-Förderdaten können die oben beschriebenen Indikatoren analysiert werden, andere Dimensionen jedoch nicht abgedeckt werden: etwa ob die Arbeitsmarktintegration in Teilzeit oder Vollzeit erfolgt oder in welchen Berufsfeldern die Teilnehmenden vor und nach dem Angebotsbesuch arbeiten. Daher wurden zusätzlich zu der Auswertung der Förderdaten telefonische Interviews mit ehemaligen TeilnehmerInnen an arbeitsmarktpolitischen Angeboten durchgeführt.

Hierzu wurde ein Sample-Plan erstellt, der festlegte, welche TeilnehmerInnengruppen in welcher Anzahl erreicht werden sollten, um repräsentative und quantitativ auswertbare Ergebnisse zu erhalten. Für die rund 500 durchgeführten Interviews wurde die in Übersicht 1 ausgewiesene Verteilung geplant und auch erreicht.

Darüber hinaus wurde während der Erhebung zusätzlich darauf geachtet, dass die Verteilung der Stichprobe bezüglich Alter, Ausbildung, gesundheitlicher Einschränkungen, WiedereinsteigerInnen, Langzeitbeschäftigungslosigkeit, Beschäftigung nach Austritt sowie Migrationshintergrund annähernd gleich verteilt ist wie in der Grundgesamtheit.

Wie aus Übersicht 1 ersichtlich, wurden 100 Teilnehmerinnen frauenspezifischer Angebote – davon jeweils 50 Teilnehmerinnen der Frauenberatungszentren (FBZ) und des

---

<sup>5</sup> Unter standardisierten Tagen verstehen wir die auf ein Norm-Jahr (=365,25 Tage) umgerechneten Volumen an Tagen.

Wiedereinstiegs mit Zukunft (WMZ) – und jeweils 200 Teilnehmerinnen und 200 Teilnehmer allgemeiner AMS-Angebote befragt. Die Ergebnisse der Auswertung der frauenspezifischen Angebote werden in Kapitel 4 gesondert aufbereitet, die allgemeinen Auswertungsergebnisse fließen in die Kapitel 3.1 bis 3.7 in die jeweils entlang der Gleichstellungsdimensionen gebildeten Indikatoren ein.

## Übersicht 1: Quotenplan

		Anzahl		
		Frauen	Männer	Gesamt
Teilnehmerinnen frauenspezifischer Angebote	Frauenberatungszentren (FBZ)	50	-	50
	Wiedereinstieg mit Zukunft (WMZ)	50	-	50
TeilnehmerInnen, die das jeweilige Angebot regulär abgeschlossen haben	Qualifizierung (QU)	50	50	100
	Berufsorientierung (BO)	40	40	80
	Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE)	50	50	100
	Verbund mehrerer unterschiedlicher Angebote hintereinander (Verbund)	30	30	60
TeilnehmerInnen, die ein Angebot abgebrochen haben		30	30	60
<b>Gesamt</b>		<b>300</b>	<b>200</b>	<b>500</b>

Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019

Für die Befragung wurden seitens des AMS Kontaktinformationen von insgesamt 7.501 Personen übermittelt, die im Jahr 2016 an arbeitsmarktpolitischen Angeboten teilgenommen haben. Daraus konnten bis zum Befragungsende **504 telefonische Interviews** geführt werden. Die Erhebung fand im März 2019 im hauseigenen Telefonlabor von L&R Sozialforschung statt und wurde von vorab durch das Forschungsteam geschulten InterviewerInnen durchgeführt. Den zu Befragenden wurde dabei auch die Möglichkeit geboten, das Interview auf Wunsch in ihrer Muttersprache zu führen. Diese Option nutzten 30 Personen, wobei es sich um die Ersatzsprachen Arabisch, Serbisch und Türkisch handelte. Nachfolgende Tabelle 1 bietet einen Überblick über die Teilnahmebereitschaft der potentiell zu befragenden Personen, die im Allgemeinen als sehr hoch einzustufen ist: So liegt der Anteil an Personen, die ein Interview verweigerten insgesamt bei lediglich 5,5%.

An dieser Stelle möchten wir uns herzlich bei den InterviewpartnerInnen für die uns zur Verfügung gestellte Zeit und Einsichten sowie für die sehr hohe Bereitschaft, an den Interviews teilzunehmen, bedanken.

**Tabelle 1: Interviewstatus**

	Anzahl	Anteil
Interview fertig	504	6,7%
Interview verweigert	410	5,5%
Nicht kontaktiert bzw. erreicht/Quote erfüllt	6.223	83,0%
Falsche Rufnummer/ Zielperson nicht verfügbar	288	3,8%
Termin außerhalb Befragungszeitraum	76	1,0%
<b>Gesamt</b>	<b>7.501</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019

## 2.5 Kennzahlen zur Arbeitsmarktentwicklung 2015 bis 2018

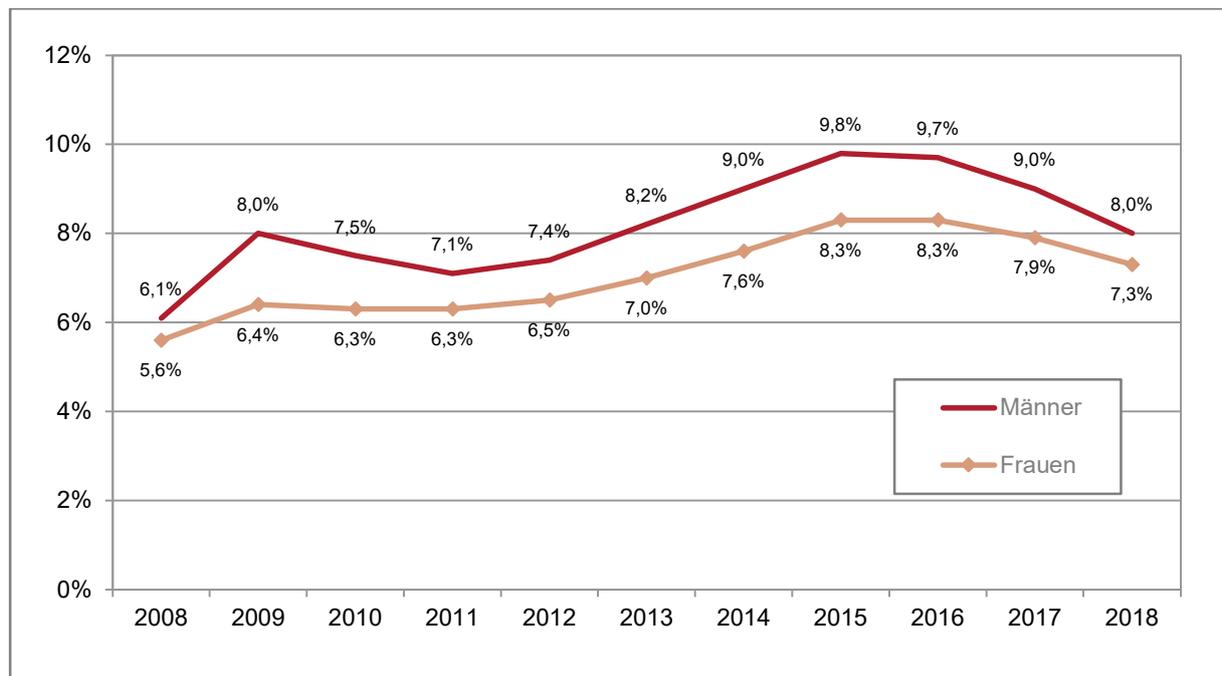
Da es im Rahmen der Analyse um einen Vergleich der Situation vor und nach der Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot 2016 geht, erstreckt sich der Beobachtungszeitraum zwischen 2015 („Vorperiode“) bis 2017 sowie 2018 („Nachperiode“).

Da die Arbeitsmarktentwicklung die Hintergrundfolie für die arbeitsmarktpolitischen Interventionen darstellt, wird im Folgenden ein kurzer Überblick über wesentliche Entwicklungen gegeben:

Während die Wirtschaftskrise 2009 noch bis zum Jahr 2015 mit einer stetig steigenden Zunahme der Arbeitslosigkeit nachwirkte (bzw. einer leichten Abnahme und einem darauf folgenden stärkeren Anstieg bei den Männern), war das Jahr 2016 davon geprägt, dass die Höhe der Arbeitslosenquote stagnierte bzw. bei den Männern leicht zurückging. Ab Februar 2016 lag die Arbeitslosenrate der Männer unter dem jeweiligen Monatswert des Vorjahres. Eine Entwicklung die bei Frauen zeitlich verzögert erst ab Oktober 2016 eintrat.

2017 und 2018 kam es für beide Geschlechter zu einem relativ starken Rückgang der Arbeitslosigkeit, der bei den Männern besonders deutlich ausgeprägt war (siehe Abbildung 2). Das Niveau der Arbeitslosigkeit ist allerdings bei Frauen niedriger: die Frauenarbeitslosigkeit lag 2018 bei 7,3%, jene der Männer bei 8%.

**Abbildung 2: Entwicklung der Arbeitslosenquote von Frauen und Männern 2008 bis 2018**



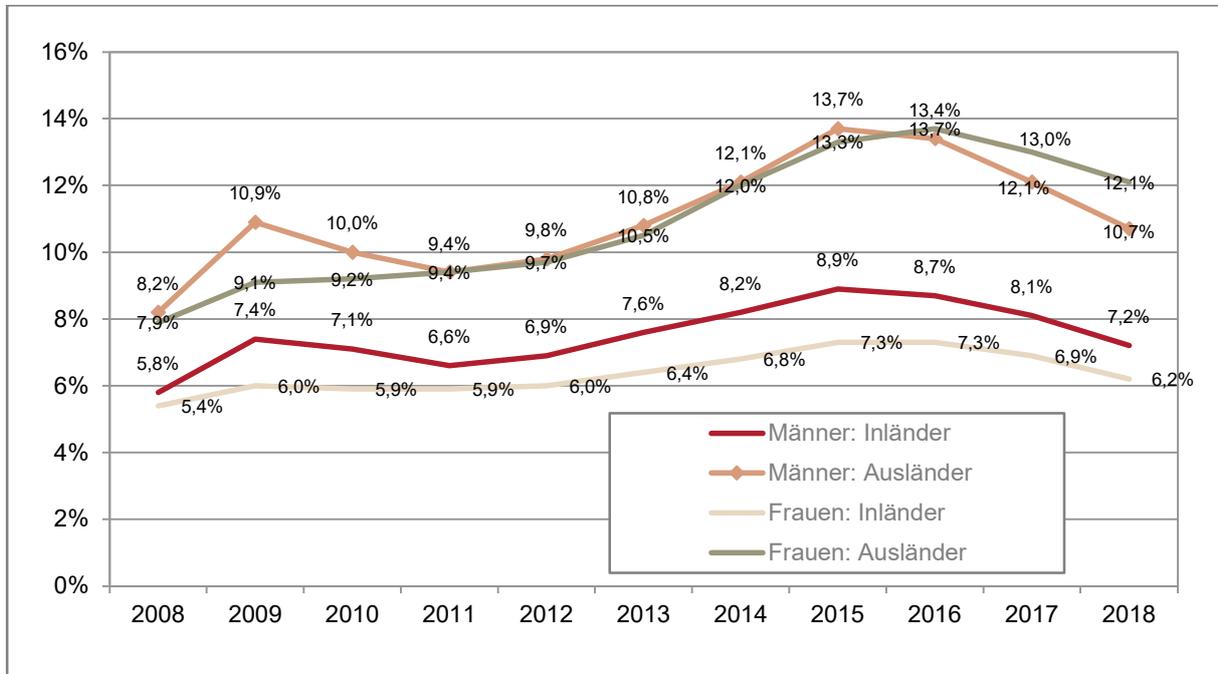
Quelle: BaliWeb - (Register-)Arbeitslosenquoten: Bestand - Zeitreihe: Jahr(e) 2008-2018, erstellt 31.10.2019 12:55:29

Spielmann (2019) weist darauf hin, dass Teilgruppen hier sehr unterschiedlich von Arbeitslosigkeit bzw. Änderungen dieser betroffen sind.

Personen mit Migrationshintergrund weisen insgesamt eine hohe Betroffenheit von Arbeitslosigkeit auf. 2018 ist die Arbeitslosenquote von Frauen mit Migrationshintergrund höher als jene der Männer (12,4% Frauen und 10,7% Männer), da die Arbeitslosenquote der Männer mit Migrationshintergrund von einem ähnlichen Niveau 2016 deutlich stärker absank, während

dies bei Frauen mit Migrationshintergrund nicht in dem Ausmaß der Fall war (siehe Abbildung 3).

**Abbildung 3: Entwicklung der Arbeitslosenquote von Frauen und Männern 2008 bis 2018 nach Migrationshintergrund**

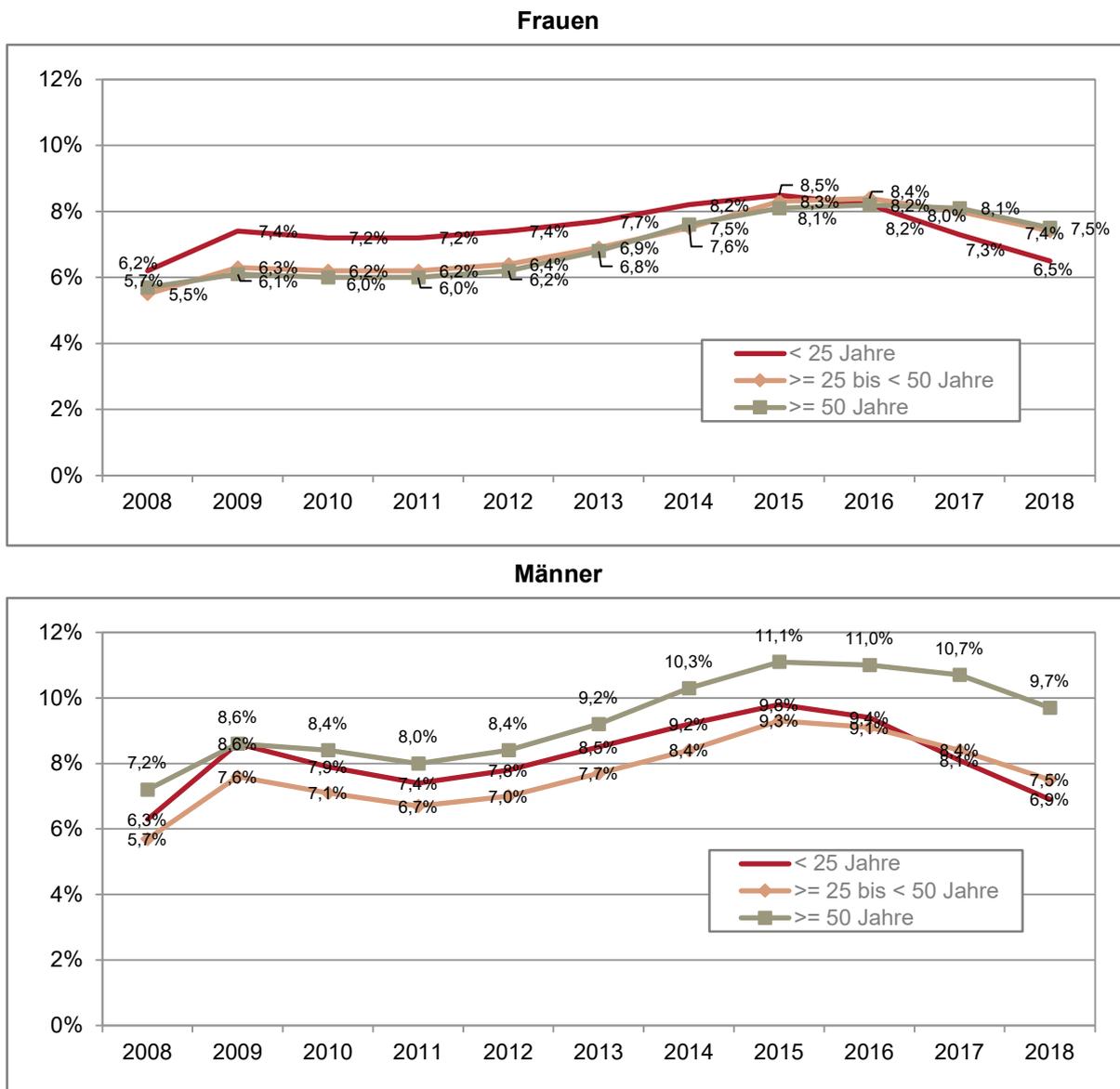


Quelle: BaliWeb - (Register-)Arbeitslosenquoten: Bestand - Zeitreihe: Jahr(e) 2008-2018, erstellt 31.10.2019 12:56:50

Nach dem Alter betrachtet, zeichnen sich ebenfalls gewisse Unterschiede ab, wenn auch nicht so deutlich ausgeprägt (siehe Abbildung 4): Während bis 2016 die Arbeitslosenquote von Frauen unter 25 Jahren über jener der Frauen insgesamt lag, sank sie seit 2016 deutlich, während jene der Frauen über 25 Jahren stagnierte bzw. gering sank. 2017 und 2018 lag die Quote der jungen Frauen mit 6,5% deutlich unter jener der Frauen ab 25 Jahren.

Bei den Männern war die Arbeitslosenquote der ab 50-jährigen Personen im gesamten Zeitraum am höchsten und sank seit 2016 etwas mehr als jene der ab 50-jährigen Frauen. Trotzdem stellt sie im Vergleich aller betrachteten Altersgruppen nach Geschlecht die höchste Quote dar.

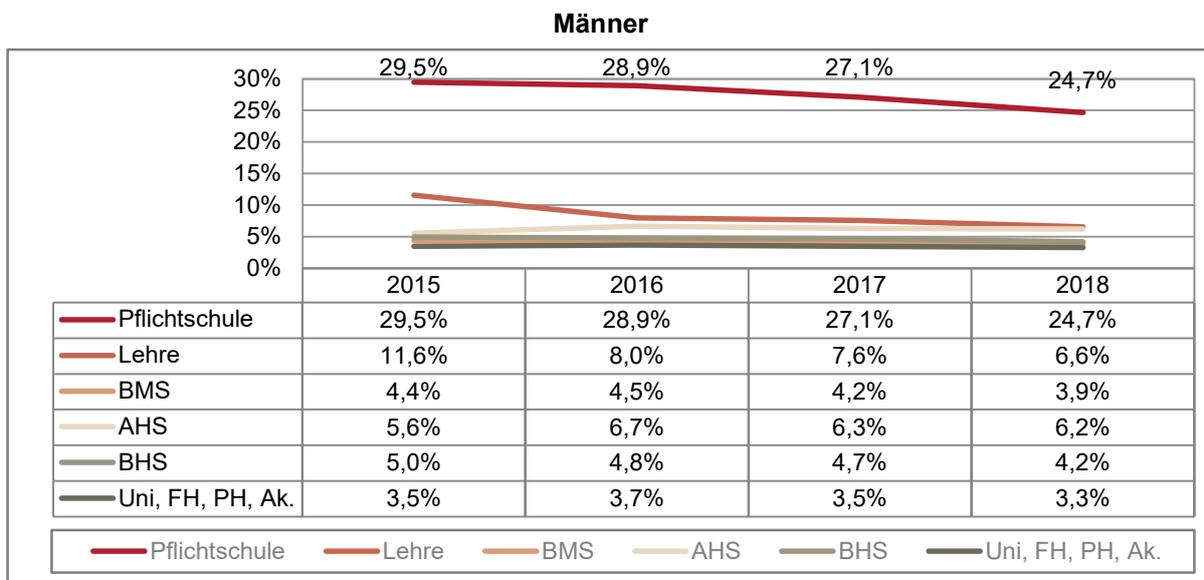
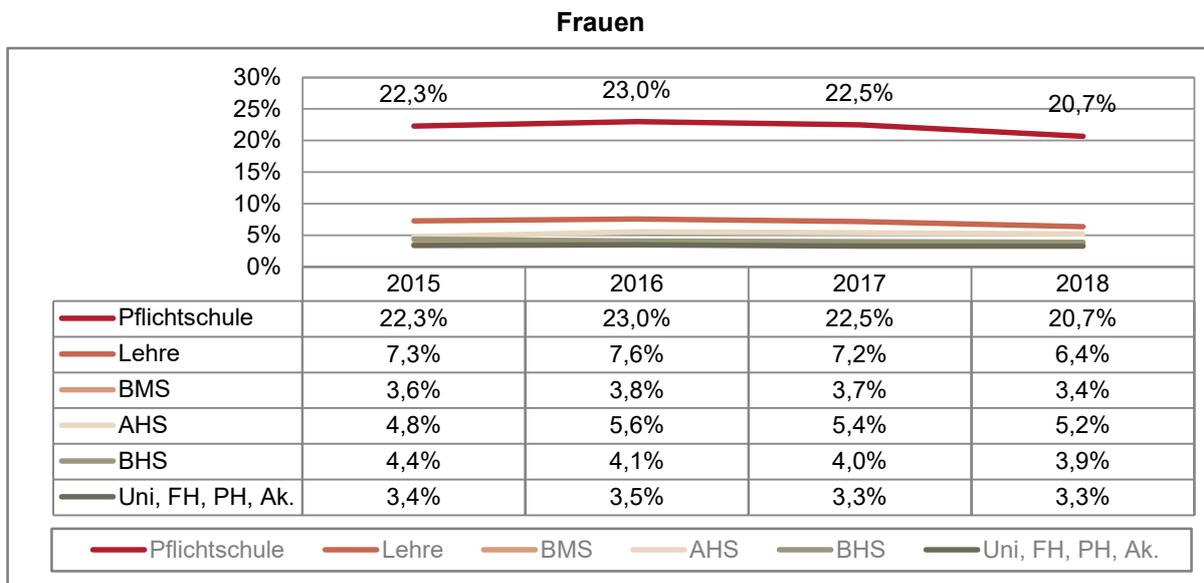
**Abbildung 4: Entwicklung der Arbeitslosenquote von Frauen und Männern 2008 bis 2018 nach Alter**



Quelle: BaliWeb - (Register-)Arbeitslosenquoten: Bestand - Zeitreihe: Jahr(e) 2008-2018, erstellt 31.10.2019 13:37:35

Abbildung 5 verdeutlicht das hohe Arbeitslosigkeitsrisiko von Menschen mit maximal Pflichtschulabschluss (Daten nur von 2015 bis 2018 verfügbar). Während die Quote von Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss über die Vergleichsjahre relativ wenig gesunken ist und 2018 bei knapp über 20% liegt, ist jene der Männer mit maximal Pflichtschulabschluss in den vier Jahren stark gesunken, verbleibt aber mit einem Wert von fast 25% auf sehr hohem Niveau.

**Abbildung 5: Entwicklung der Arbeitslosenquote von Frauen und Männern 2015 bis 2018 nach Bildungsabschluss**



Quelle: AMS: Arbeitsmarkt & Bildung, 2015-2018

### 3 Zentrale Ergebnisse: Welche Wirkungen können entlang der unterschiedlichen Gleichstellungsdimensionen abgelesen werden?

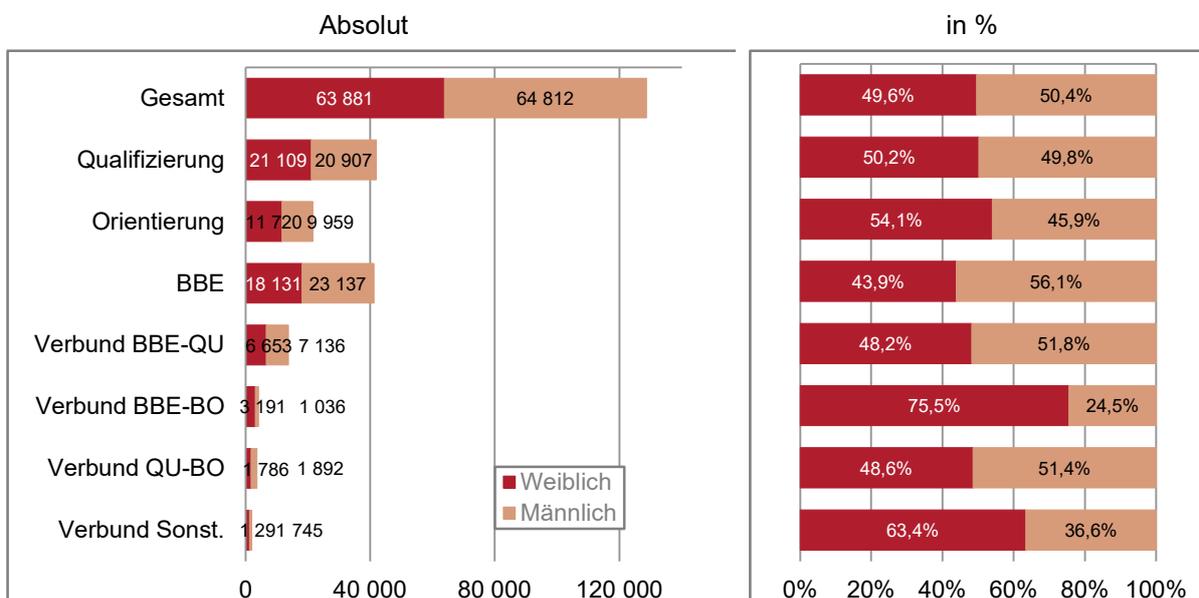
Im Folgenden wird auf Basis der Analysen der AMS-Förderdaten 2016 (in Kombinationen mit Längsschnittdatenanalysen des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger) sowie der repräsentativen telefonischen Befragung mit ehemaligen TeilnehmerInnen an arbeitsmarktpolitischen Angeboten im Jahr 2016 entlang der zentralen Gleichstellungsdimensionen analysiert, ob und inwiefern die arbeitsmarktpolitischen Ansätze des AMS eine Gleichstellungswirkung entfalten. Bevor auf diese Dimensionen eingegangen wird, wird auf Basis der AMS-Förderdaten 2016 die TeilnehmerInnenstruktur an den untersuchten arbeitsmarktpolitischen Angeboten aufgerollt, da sich bereits hier erste Aussagen Richtung Gleichstellungswirkung ablesen lassen können: für wen sind welche Maßnahmentypen zugänglich bzw. welche Maßnahmen sind auf welche Zielgruppen ausgerichtet?

#### 3.1 TeilnehmerInnen der analysierten Förderangebote 2016

Ein geschlechterspezifischer Vergleich aller Förderfälle 2016 zeigt eine relativ ausgewogene Teilnahme von Frauen und Männern: Frauen haben im Jahr 2016 63.881 Teilnahmen zu verzeichnen, Männer 64.812 Teilnahmen (siehe Abbildung 6).

Unterschiede im Rahmen der Geschlechterverteilung innerhalb der einzelnen Angebote gibt es vor allem bei der Teilnahme an Orientierungsangeboten, wo der Frauenanteil höher ist, wie auch bei den Verbundformen, also der Kombination unterschiedlicher Angebotstypen. Insbesondere die Kombination von BBE und BO ist stark frauendominiert: Mehr als drei Viertel aller TeilnehmerInnen dieser Verbundform sind weiblich, was auch ein Effekt der spezifischen Frauenangebote FBZ und WMZ ist (siehe Kapitel 4 zu den frauenspezifischen Angeboten FBZ und WMZ). Männer nehmen demgegenüber mit einem Anteil von rund 56% deutlich häufiger an BBE-Angeboten teil.

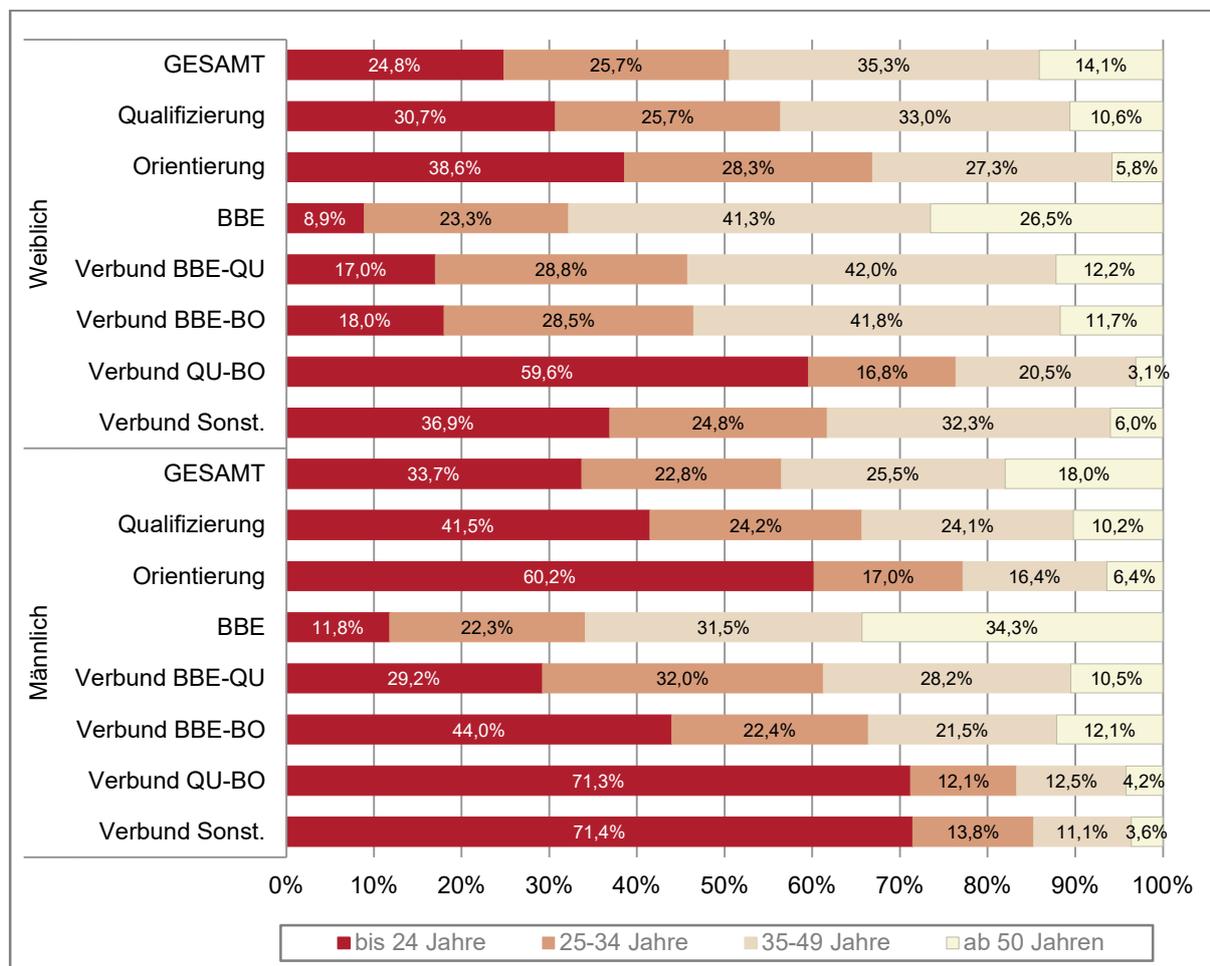
**Abbildung 6: Geschlechterverteilung nach Angebotsform**



Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

**Altersspezifische Analysen** ergeben, dass bei Frauen das obere Haupterwerbsalter (35 bis 49 Jahre) insgesamt stärker vertreten ist als bei Männern (siehe Abbildung 7). Männer weisen demgegenüber quer über alle Angebotsformen einen stärkeren Schwerpunkt im Bereich Jugendliche und junge Erwachsene (bis 24 Jahren) auf. Ebenso sind unabhängig von der Angebotsform bei Männern Ältere ab 50 Jahren häufiger zu finden als bei Frauen.

**Abbildung 7: Altersverteilung nach Angebotsform und Geschlecht**



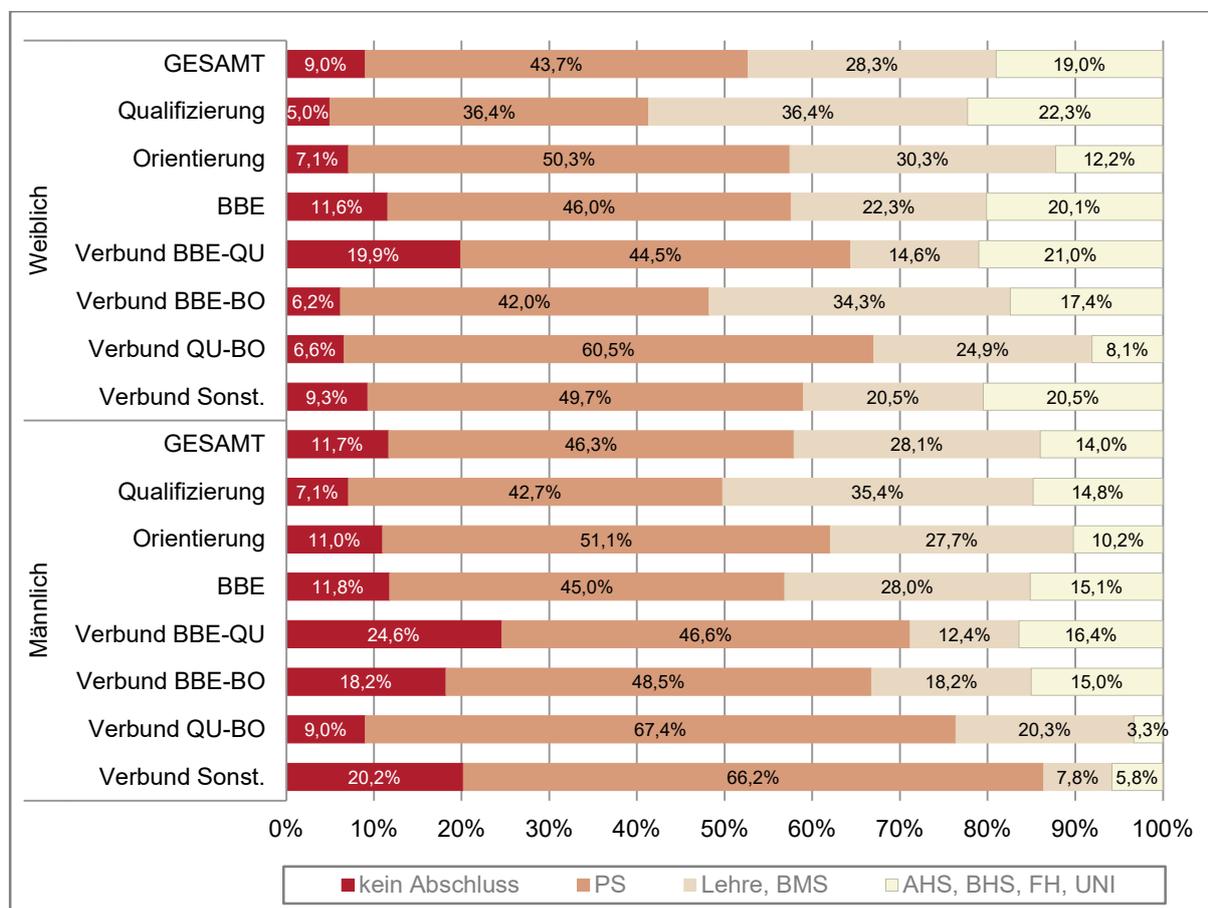
Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

Das **formale Bildungsniveau** ist unter den geförderten Frauen im Vergleich zu den Männern etwas höher. Mittlere Bildungsniveaus (BMS, Lehre) finden sich bei beiden Geschlechtern zu gleichen Anteilen, so dass der Anteil formal Geringqualifizierter bei Frauen etwas geringer ausfällt als bei Männern. Konkret beläuft sich der Anteil von Personen ohne Schulabschluss unter den Frauen auf rund 9%, unter den Männern auf rund 12%, jener mit Pflichtschulabschluss unter den Frauen auf rund 44% und unter Männern auf rund 46%.

Letztere, also Personen ohne Schulabschluss und Personen mit Pflichtschulabschluss, absolvieren – unabhängig des Geschlechtes – vergleichsweise seltener Qualifizierungsmaßnahmen: Rund 46% der TeilnehmerInnen an Qualifizierung verfügen über maximal einen Pflichtschulabschluss, das sind um rund 10 Prozentpunkte weniger als im Durchschnitt über alle Angebotsformen betrachtet. Es sind vor allem Personen mit mittlerer Bildungsstufe (Lehre/BMS), welche vergleichsweise häufiger an einer Qualifizierung teilnehmen. Eine

erhöhte Maßnahmenintegration von Personen ohne formalen Bildungsabschlüssen findet sich dagegen, sowohl unter Frauen als auch Männern, gehäuft in Verbund-Angeboten BBE-QU.

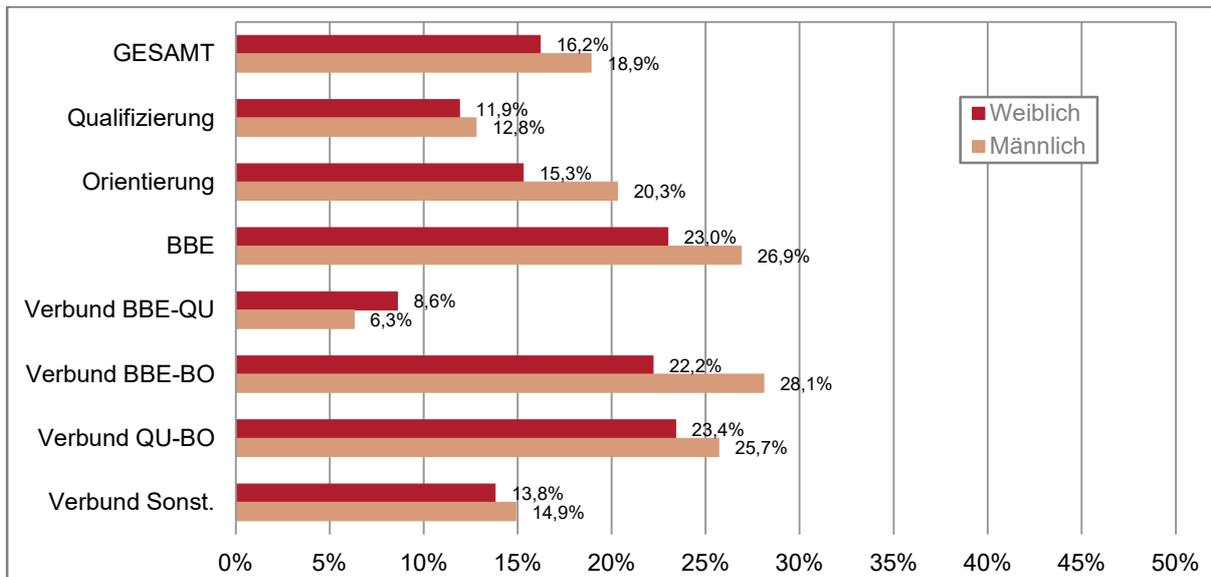
**Abbildung 8: Ausbildung nach Angebotsform und Geschlecht**



Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

Im Hinblick auf **gesundheitliche Einschränkungen** der AngebotsteilnehmerInnen zeigen sich nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede: Rund 16% der Frauen und rund 19% der Männer haben gesundheitliche Einschränkungen, vor allem aufgrund sonstiger gesundheitlicher Einschränkungen, allerdings nur relativ selten aufgrund einer Begünstigung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz, dem Opferfürsorgegesetz oder dem Landesbehindertengesetz bzw. der Vorlage eines Behindertenpasses (siehe Abbildung 9 und Tabelle 2 im Anhang). Interessant erscheint in diesem Zusammenhang die unterschiedliche Schwerpunktsetzung hinsichtlich Angebotstypen: Frauen mit gesundheitlichen Einschränkungen finden sich etwas häufiger in Verbundangeboten BBE-QU, während in allen anderen Angebotsformen Männer etwas häufiger gesundheitliche Einschränkungen aufweisen.

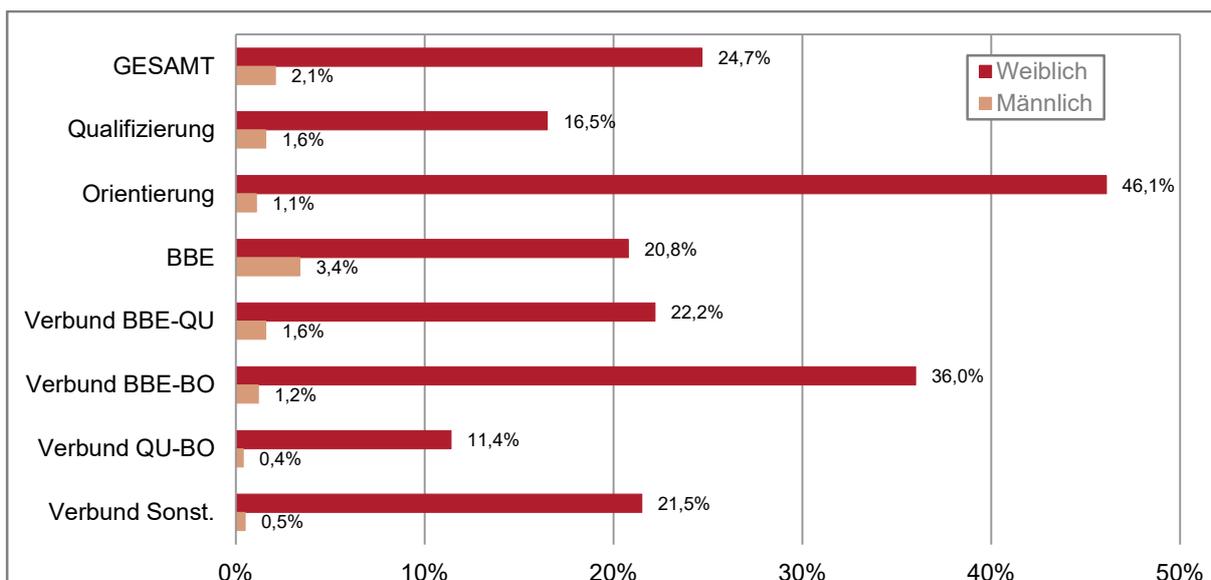
**Abbildung 9: Anteil an Gesundheitseinschränkungen nach Angebotsform und Geschlecht**



Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

Ein markanter Unterschied zwischen Frauen und Männern besteht entlang des Indikators **‚Wiedereinstieg‘**. Während jede vierte Teilnehmerin eine Wiedereinsteigerin ist, trifft dies bei Männern – vor dem Hintergrund ihrer geringeren Beteiligung an Kinderauszeiten – lediglich auf rund 2% zu (siehe Abbildung 10). Darüber hinaus sind folgende Trends hinsichtlich der gewährten Förderungen ersichtlich: Während ein besonders hoher Anteil an Wiedereinsteigerinnen an Orientierungsangeboten teilnimmt, finden sich Wiedereinsteiger gehäuft in Beratungs- und Betreuungseinrichtungen.

**Abbildung 10: Anteil an WiedereinsteigerInnen nach Angebotsform und Geschlecht**

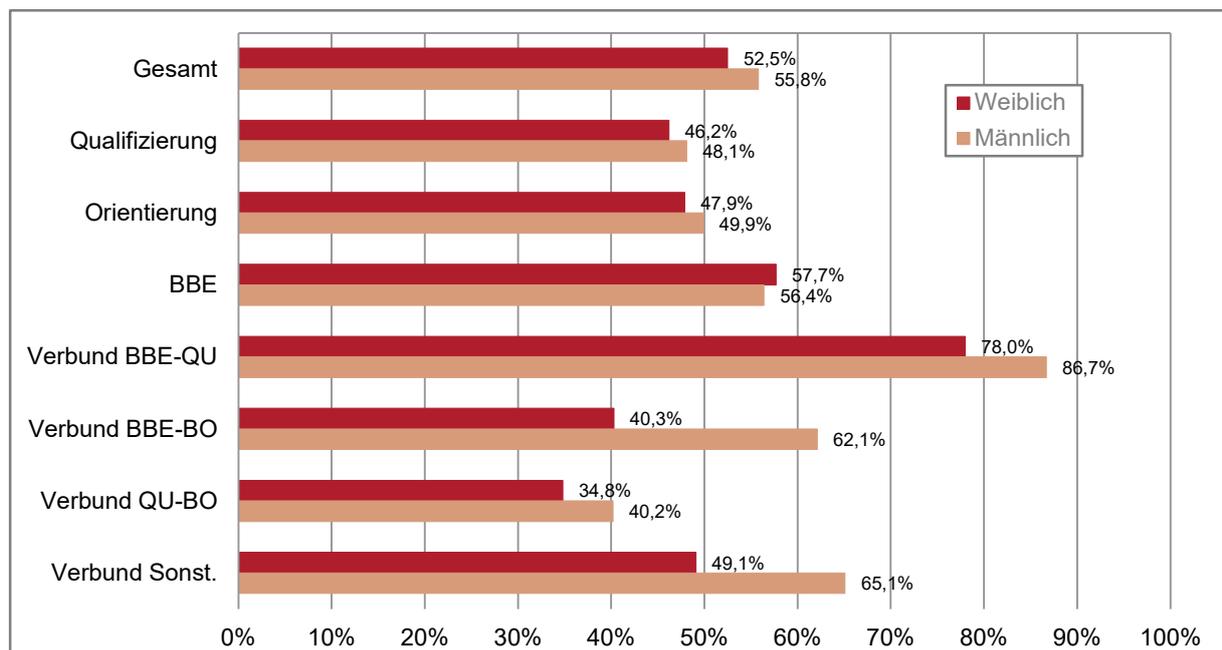


Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

Die **Herkunft der AngebotsteilnehmerInnen** markiert auf den ersten Blick keine großen Genderdifferenzen (siehe Abbildung 11). Bei näherer Betrachtung der Herkunftsländer bestehen jedoch stärkere geschlechtsspezifische Differenzen: Unter allen Frauen stammen 13% aus den NMS13<sup>6</sup>, während dies bei Männern rund 8% sind (siehe Tabelle 3 im Anhang). Im Gegenzug ist ein deutlich höherer Anteil der Männer aus Drittstaaten (Asien, Naher Osten) – und hier vor allem dem Nahen Osten – zuzuordnen (25%). Von den geförderten Frauen weisen hingegen lediglich 15% einen Migrationshintergrund aus einem Drittstaat auf.

Wie in Abbildung 11 ersichtlich, finden sich differenziert nach Angebotsform vor allem in den Verbundbereichen unter den Frauen etwas geringere Anteile an Migrantinnen als unter den Männern.

**Abbildung 11: Anteil an im Ausland Geborenen nach Angebotsform und Geschlecht**

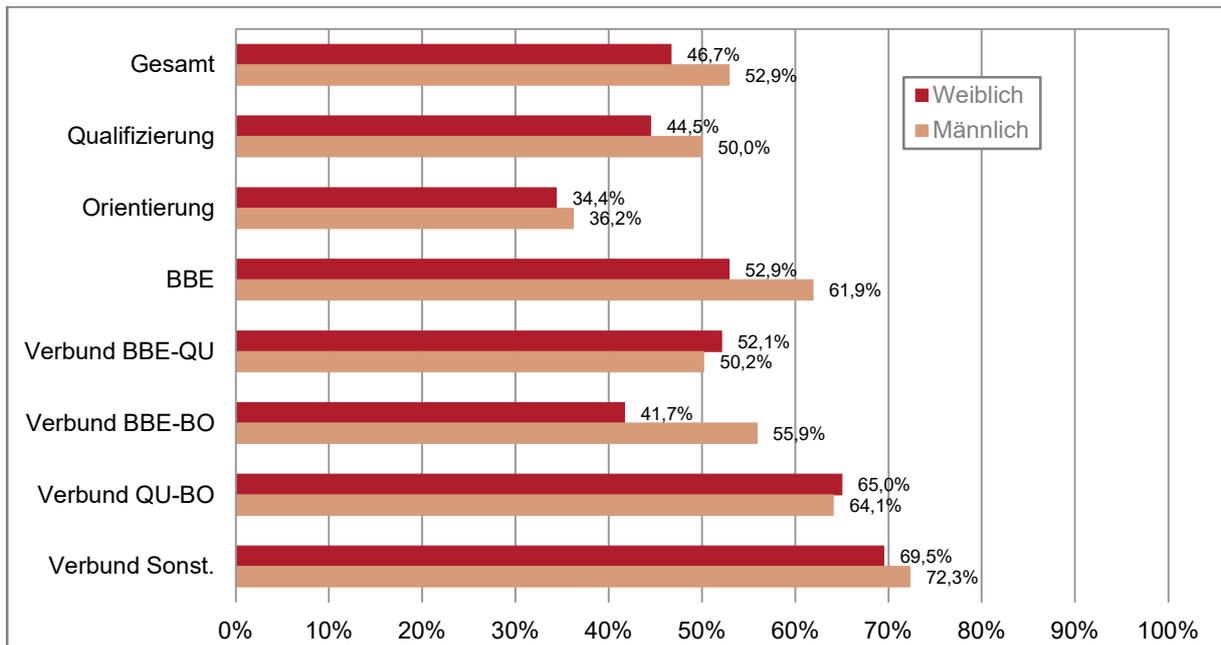


Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

**Langzeitarbeitslosigkeit** betrifft relativ viele TeilnehmerInnen – Frauen etwas seltener als Männer: Rund 53% der Männer sind zum Zeitpunkt des Beginns der Teilnahme am Angebot als Langzeitbeschäftigungslos eingestuft, unter den Frauen beläuft sich dieser Anteil auf knapp 47% (siehe Abbildung 12). Im Hinblick auf die Art der Angebote lassen sich hingegen keine nennenswerten genderspezifischen Tendenzen ausmachen: Sowohl Frauen als auch Männer verzeichnen höhere Anteile an Langzeitbeschäftigungslosen als im Durchschnitt über alle Angebotsformen betrachtet in BBE-Angeboten, sowie im Verbund QU-BO; seltener finden sich Langzeitbeschäftigungslose hingegen bei beiden Geschlechtern in BO-Angeboten. Dies entspricht auch der Ausrichtung der Angebote: Beratungs- und Betreuungseinrichtungen haben unter anderem einen Fokus auf die Zielgruppe der Langzeitbeschäftigungslosen.

<sup>6</sup> NMS10 seit 1.5.2004: Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern (griechischer Teil); NMS2 seit 1.1.2007: Bulgarien, Rumänien; NMS1 seit 1.7.2013: Kroatien

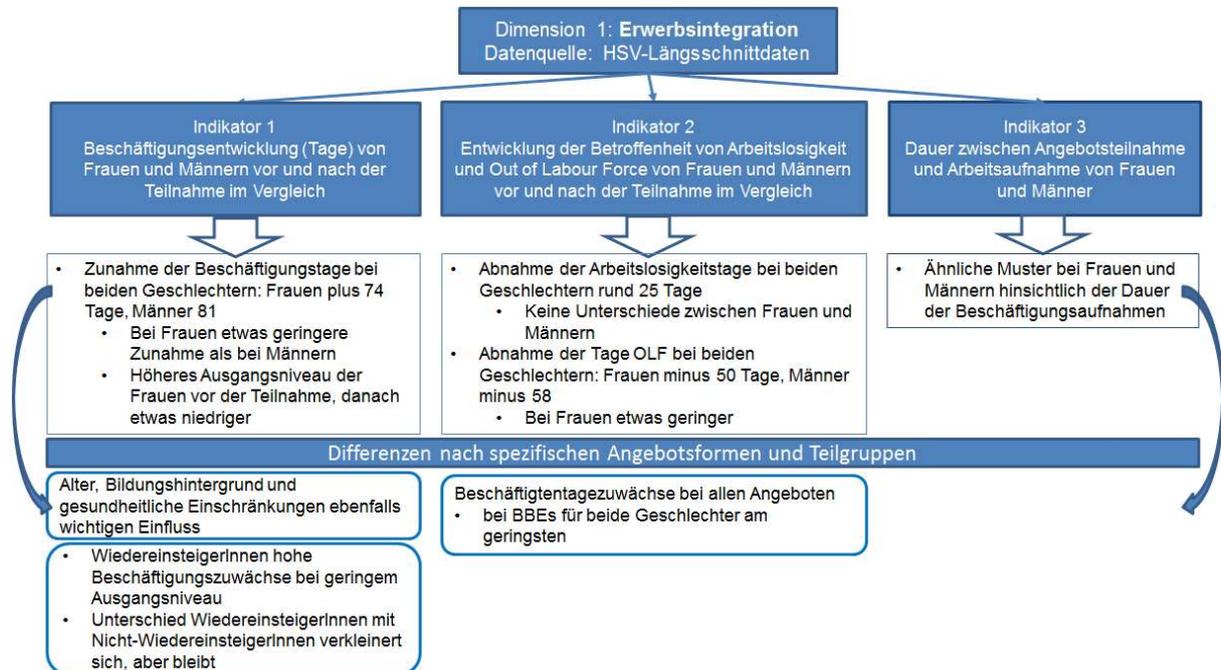
**Abbildung 12: Anteil an Langzeitbeschäftigungslosen nach Angebotsform und Geschlecht**



Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

## 3.2 Dimension 1: Erwerbsintegration im Geschlechtervergleich

Abbildung 13: Dimension 1 - Erwerbsintegration im Geschlechtervergleich



Quelle: eigene Darstellung L&R Sozialforschung

### 3.2.1 Einleitende Bemerkungen

Das folgende Kapitel setzt sich mit der Frage auseinander, ob hinsichtlich der Förderung der Erwerbsintegration nach der Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot (auch) Effekte hinsichtlich einer Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu beobachten sind, also festgestellte Unterschiede vor der Teilnahme am Angebot abnehmen (wenn welche festgestellt wurden) bzw. ob für bestimmte Gruppen eine Verbesserung ihrer Situation erzielt wurde.

Dabei wird die **Dimension Erwerbsintegration** anhand von zwei Indikatoren betrachtet:

- Beschäftigungsentwicklung (Tage) von Frauen und Männern vor und nach der Teilnahme im Vergleich,
- Entwicklung der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit sowie Tage in arbeitsmarktfernen Lagen (Out of Labour Force - OLF) von Frauen und Männern vor und nach der Teilnahme im Vergleich,
- Dauer zwischen Angebotsteilnahme und Arbeitsaufnahme von Frauen und Männern.

Leitfragen sind:

- ⇒ Werden (etwaige) geschlechtsspezifische Ungleichheiten reduziert?
- ⇒ Gibt es spezifische Auffälligkeiten für bestimmte Gruppen?
- ⇒ Sind erwähnenswerte Unterschiede vor dem Hintergrund der Teilnahme an unterschiedlichen AMS-Angebotsformen feststellbar?

Wie in Kapitel 2.3 dargestellt, wurde hinsichtlich der Frage der Erwerbsverläufe sowie der Entwicklung der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit eine Auswertung der HSV-Längsschnittdaten 2016 durchgeführt und hierzu die Arbeitsmarktentwicklung auf Basis einer längerfristigen Perspektive beobachtet: der Vorbeobachtungszeitraum beträgt zwei Jahre vor Eintritt in das Angebot und der Nachbeobachtungszeitraum umfasst das zweite Jahr nach Austritt aus dem Angebot.

### 3.2.2 Indikator 1: Entwicklung der Beschäftigungstage

#### Erwerbseffekte quer über alle Angebotsformen

Abbildung 14 und Abbildung 15 zeigen auf einen Blick das durchschnittliche Volumen der Veränderung in den zentralen Bereichen **Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Out of Labour Force (OLF)**<sup>7</sup> und zusätzlich auch die **Karenzzeiten** zwei Jahre vor und im zweiten Jahr nach der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Angeboten. Für Frauen wie auch Männer, liegt eine deutliche Zunahme der Beschäftigtentage und eine klare Abnahme der Tage in Arbeitslosigkeit sowie der OLF-Tage vor.

Betrachtet man die gegebenen Genderdifferenzen (Abbildung 14) lässt sich festhalten, dass:

- ungeachtet der deutlichen Zuwächse an Beschäftigtentagen bei beiden Geschlechtern Frauen im Durchschnitt ein etwas geringeres Plus haben als Männer: bei Frauen beträgt das Beschäftigungsplus 74 Tage, bei Männern 81 Tage.<sup>8</sup> Diese Genderdifferenz im Ergebnis ist hochsignifikant<sup>9</sup>, aber dennoch vom Effekt her sehr gering mit rund sieben Tagen Unterschied<sup>10</sup>,
- Frauen wie Männer eine ähnliche Reduktion der Tage in Arbeitslosigkeit vorweisen, die bei beiden Geschlechtern bei rund 25 Tagen liegt,
- die Abnahme der Tage Out of Labour Force höher ist als die Abnahme der Tage in Arbeitslosigkeit; wobei dies bei den Teilnehmerinnen etwas geringer ausfällt: hier kam es zu einer Abnahme von 50 Tagen, bei den Teilnehmern von 58 Tagen.

---

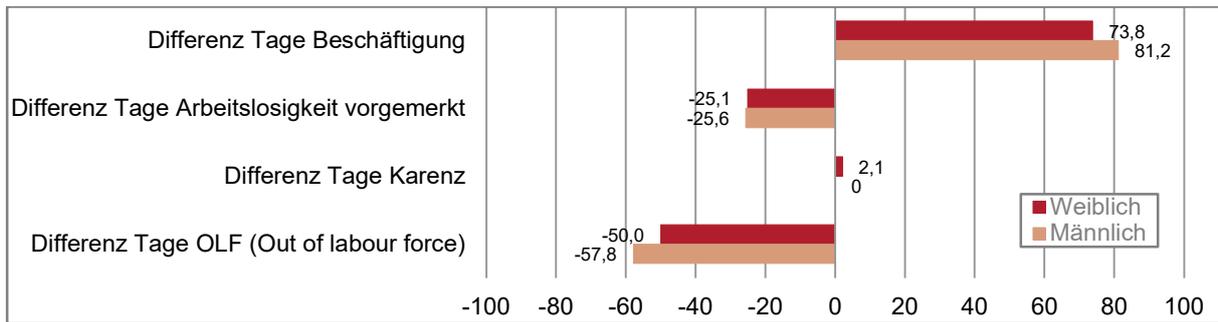
<sup>7</sup> Der Indikator „Out of Labour Force“ (kurz: OLF) beinhaltet weder Tage der Mitversicherung noch Tage geringfügiger Beschäftigung, Krankenstandstage, Tage mit Bezugszeiten von Kinderbetreuungsgeld bzw. Tage mit den folgenden Stati aus dem Vormerksegment SF, SC, SR (Stipendium Fachkräfte, AMS-Schulung, REHA-Schulung).

<sup>8</sup> Die Differenz der Beschäftigtentage wird in Form sog. normierter Jahreskontingente ausgewiesen.

<sup>9</sup> Berechnet mittels Varianzanalyse.

<sup>10</sup> Nach der „Double-Difference“-Methode – also die Differenz zwischen der Differenz bei den weiblichen sowie männlichen Beschäftigten (hier: 81 minus 74 Tage = 7 Tage)

**Abbildung 14: Differenz der Tage nach verschiedenen Arbeitsmarktstati zwischen Vor- und Nachperiode nach Geschlecht**

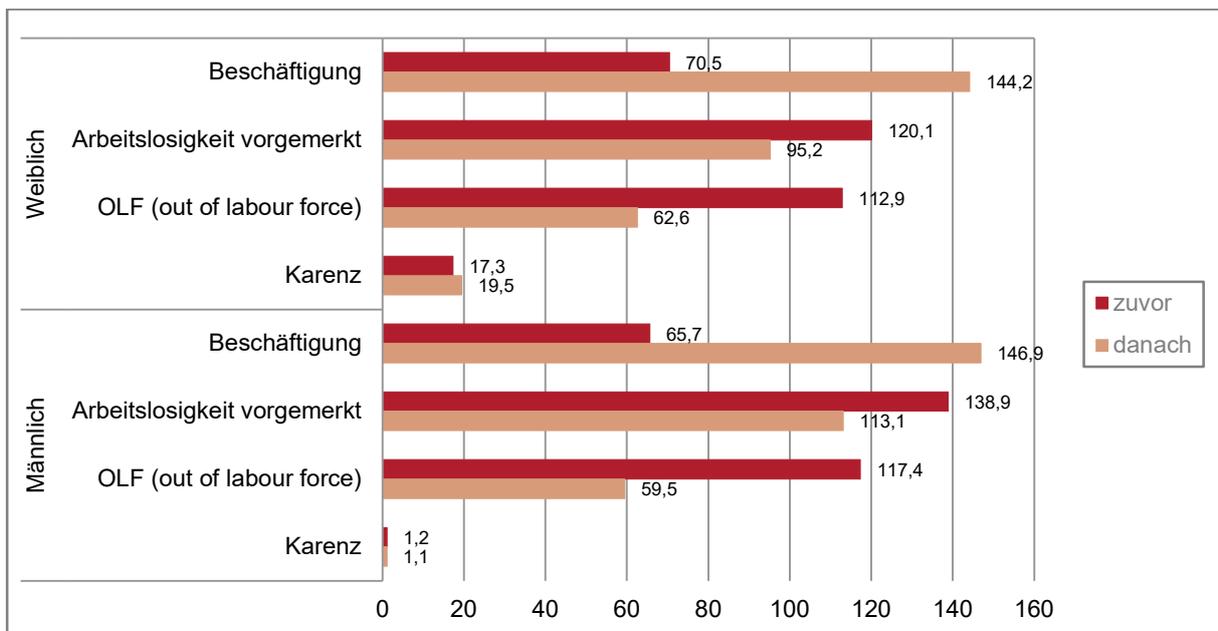


Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

Wird nicht die Differenz zwischen den Geschlechtern betrachtet, sondern das Ausgangsniveau der weiblichen und männlichen Teilnehmenden sowie das Endniveau (Abbildung 15) ergibt sich folgendes Bild:

- Vor der Teilnahme an einem Angebot haben die Teilnehmerinnen im Durchschnitt etwas mehr Beschäftigungstage aufzuweisen (Frauen 71 Tage, Männer 66 Tage), im zweiten Jahr nach der Angebotsteilnahme ist der Durchschnitt bei den Männern etwas höher (147 Tage, bei den Frauen 144 Tage).
- Hier tut sich also ein kleiner Gap zuungunsten der Frauen nach der Teilnahme auf: weibliche Teilnehmende haben vor dem arbeitsmarktpolitischen Angebot ein leicht höheres Beschäftigungsniveau als männliche, danach ist es umgekehrt.

**Abbildung 15: Tage nach verschiedenen Arbeitsmarktstati in Vor- und Nachperiode nach Geschlecht**



Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

## Die Entwicklung der Erwerbsverläufe im Kontext verschiedener AMS-Angebote

Die im Kapitel zuvor beschriebenen Tendenzen lassen sich auch im Kontext aller AMS-Angebotsformen feststellen: Insgesamt unterstützen vor allem Verbundangebote (also die Verknüpfung mehrerer Angebotstypen) den Zuwachs von Beschäftigtentagen im Vergleich vor und nach der Teilnahme. Vor allem nach der Teilnahme an einem Verbundangebot (Kombination aus Qualifizierung und Orientierung, siehe Abbildung 16) sind hohe Zuwächse an Beschäftigtentagen zu verzeichnen, bei reinen Qualifizierungs- und Orientierungsangeboten liegt der Zuwachs an Beschäftigtentagen zwischen 80 und knapp 100 Tagen, bei BBE-Angeboten fällt der Zuwachs mit etwas über 50 Tagen am niedrigsten aus.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede fallen bei jeder der untersuchten Hauptangebotsformen Qualifizierung, Orientierung und BBE relativ gering aus: Im Bereich Qualifizierung beläuft sich die Genderdifferenz auf rund 5 Tage, das heißt Teilnehmer weisen durchschnittlich fünf zusätzliche Beschäftigtentage mehr auf als Teilnehmerinnen, im Bereich Orientierung liegen die Unterschiede zu Ungunsten der Teilnehmerinnen bei 16 Tagen und im Bereich BBE bei 3 Tagen.

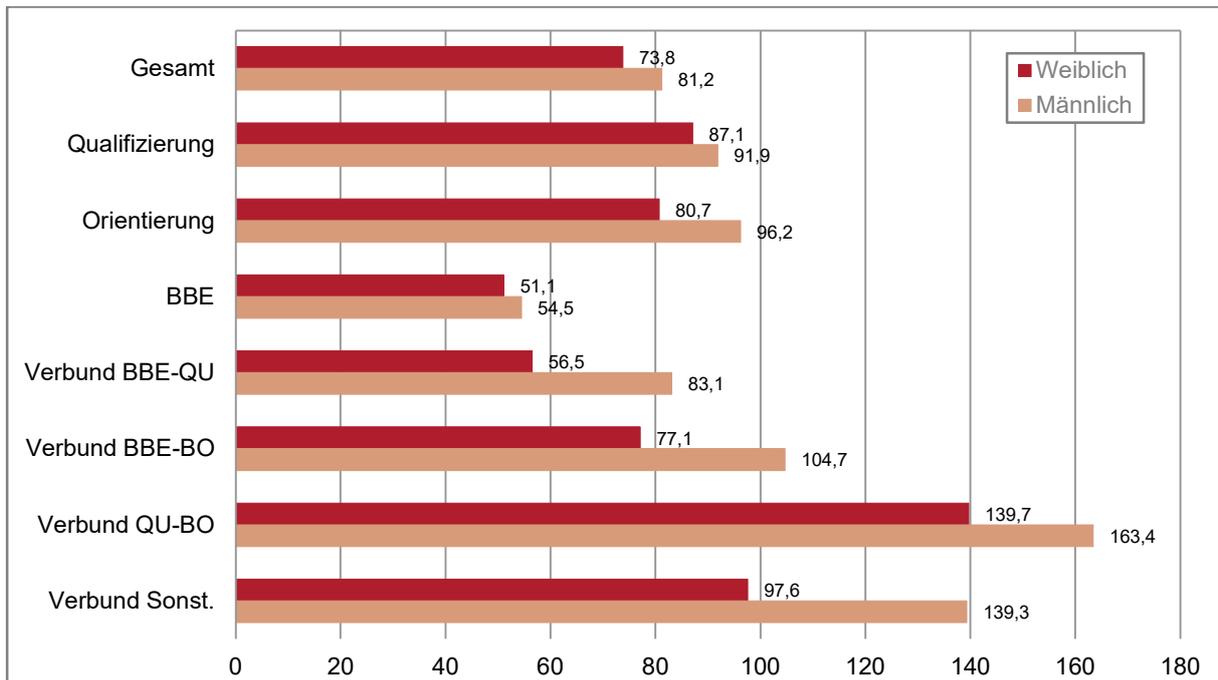
Bezogen auf die Frage der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zeigt sich also, dass Frauen bei jeder Angebotsform etwas geringere Erwerbseffekte als Männer aufweisen. Hier zeigen nähere Analysen<sup>11</sup>, dass es sich bei jeder der sieben Angebotsformen um signifikante genderspezifische Unterschiede handelt, wenn auch nur sehr geringe.

Besonders deutliche Differenzen zeigen dabei die Verbundmaßnahmen: hier liegen die zusätzlichen Erwerbstage, die Teilnehmer gegenüber Teilnehmerinnen verbuchen konnten, zwischen einem Plus von 24 Tagen und 42 Tagen. Das bedeutet, dass die Verbundanwendungen von Frauen signifikant und messbar weniger verwertet werden können als von Männern.

---

<sup>11</sup> Mittels ANOVA und Diskriminanzanalyse.

**Abbildung 16: Differenz der Tage in Beschäftigung\* in Vor- und Nachperiode nach Geschlecht und Angebotsform**



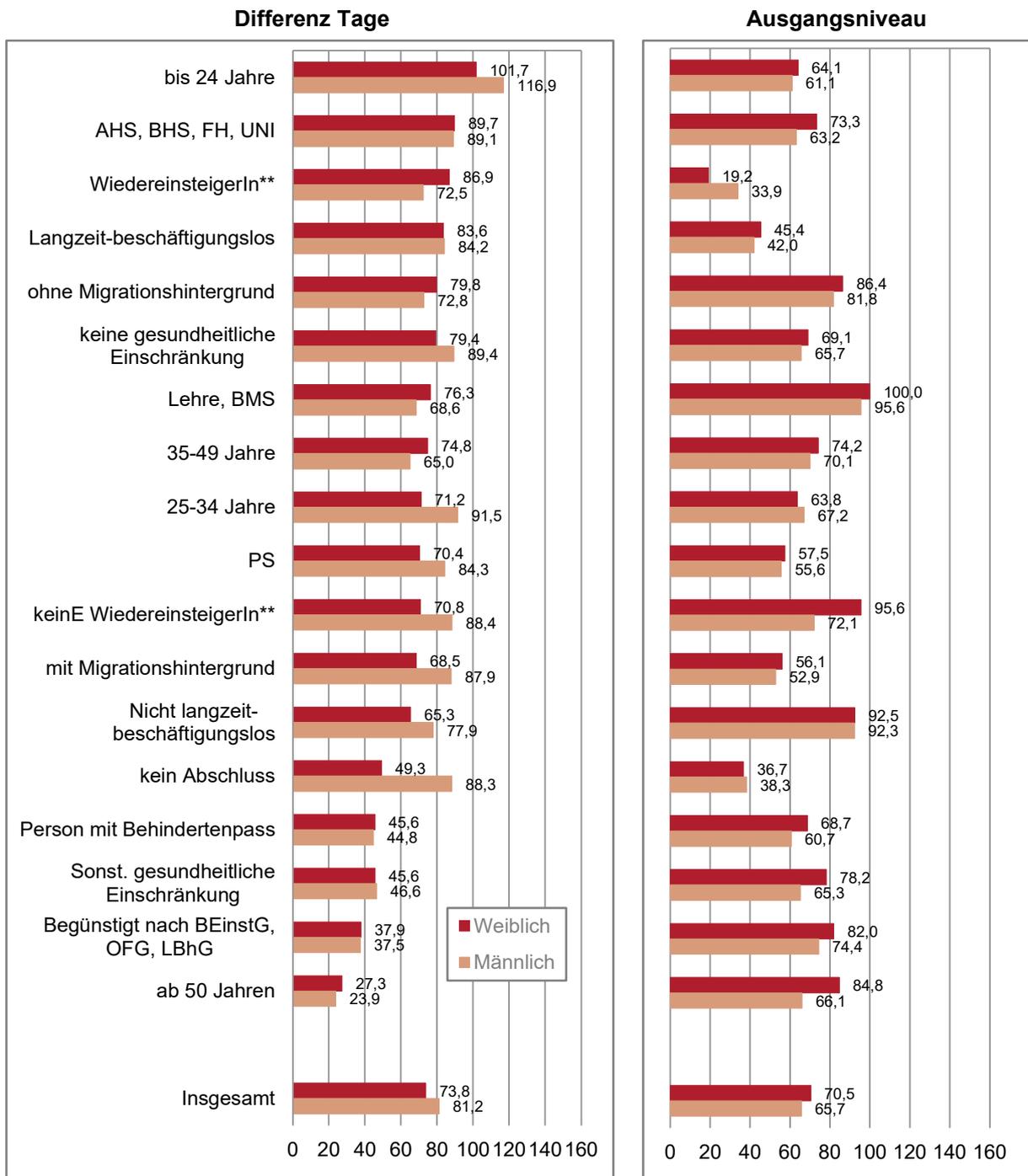
Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019; \* Umfasst geförderte und ungeförderte Beschäftigung

### Entwicklung der Erwerbsverläufe von Frauen und Männern im Kontext sozialstatistischer Merkmale

Abbildung 17 zeigt im Überblick die unterschiedlichen Zuwächse an Beschäftigtentagen nach Zielgruppe (Spalte 1) in Relation zum Ausgangsniveau (Spalte 2). Da beispielsweise hohe Zuwächse an Beschäftigtentagen auch darauf beruhen können, dass die Ausgangslage vor der Teilnahme gering war, ist die Einbeziehung beider Werte wichtig.

Der Ergebnisüberblick – wie auch durchgeführte Varianzanalysen – zeigen, dass, quer über alle Angebotsformen auch andere Einflussfaktoren als das Geschlecht starken Einfluss bzw. teilweise stärkeren Einfluss auf die Entwicklung der Beschäftigtentage haben. Vor allem das Alter der Teilnehmenden, aber auch der Bildungshintergrund sowie gesundheitliche Einschränkungen spielen hier eine wichtige Rolle.

**Abbildung 17: Ausgangsniveau und Differenz Tage in Beschäftigung\* nach Sozialcharakteristika und Geschlecht**



Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019; \*Umfasst geförderte und ungeförderte Beschäftigung;\*\* Teilgruppe 20 bis 45-jährige

Den weitaus höchsten Zuwachs an Beschäftigtentagen verzeichnen im Vergleich aller betrachteten Merkmale die TeilnehmerInnen in der **Altersgruppe** bis 24 Jahre. Wiewohl beide Geschlechter hier deutliche Zuwächse erzielen, fallen diese bei jungen Frauen etwas weniger ausgeprägt aus als bei jungen Männern. Damit entsteht ein Ungleichgewicht zuungunsten der jungen Frauen, da vor der Teilnahme kaum ein Unterschied zwischen Frauen und Männern dieser Altersgruppe bestand.

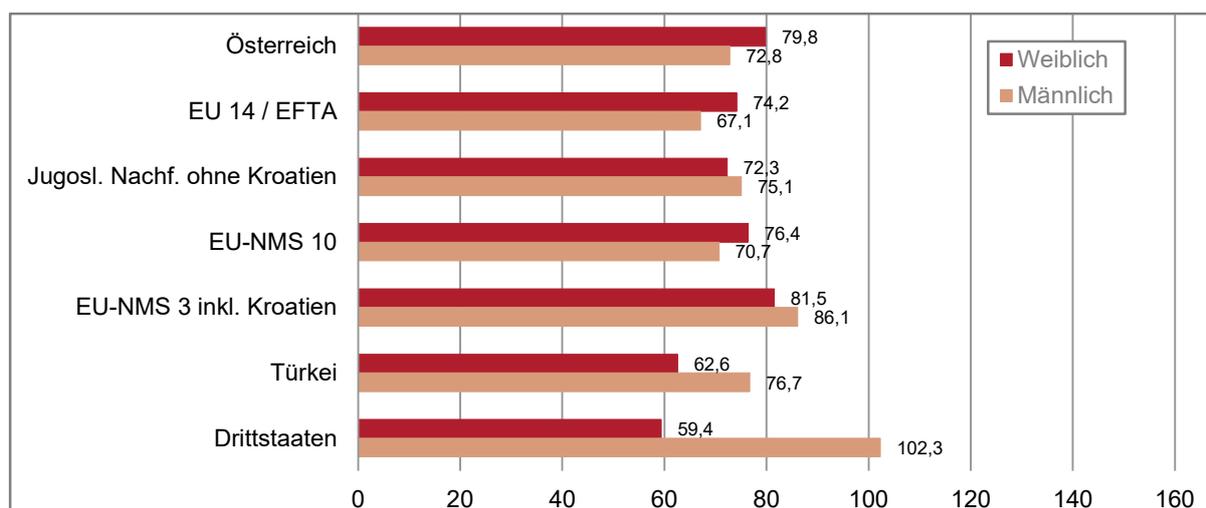
Bei TeilnehmerInnen ab 50 Jahren lässt sich der entgegengesetzte Trend nachweisen: Zum einen ist vor Eintritt die Beschäftigungssituation der Männer schlechter als jene der Frauen, zum anderen haben Männer auch geringere Zugewinne als Frauen zu verzeichnen. Der bereits zu Beginn bestehende Gap zuungunsten der älteren Männer vergrößert sich somit durch die Maßnahmenteilnahme noch weiter.

Signifikante Genderunterschiede sind auch entlang des **Bildungshintergrunds** erkennbar: vor allem Frauen ohne einem formalen Bildungsabschluss weisen relativ geringe Beschäftigungszuwächse auf (49 Tage gegenüber 88 Tagen bei Männern, siehe Abbildung 17) und dies obwohl – wie in Abbildung 17 ebenfalls erkennbar – das Ausgangsniveau bereits relativ gering ist. Auch in der Gruppe der PflichtschulabsolventInnen bleibt der Zuwachs der Frauen hinter jenem der Männer zurück, wenngleich der Gap nicht so groß und das Ausgangsniveau nicht so gering ist, wie in der Gruppe ohne formalem Abschluss (70 Tage versus 84 Tage). Eine im Vergleich zu Männern positivere Performance weisen lediglich Frauen mit mittlerem Abschluss auf: hier liegt ein Plus von 76 Tagen im Vergleich zu 69 Tagen bei Männern vor. Bei Personen mit höherer Bildung bestehen letztlich keine nennenswerten Geschlechterdifferenzen. Zugleich sind sie jedoch jene Gruppe, die im Vergleich überdurchschnittliche Erwerbszuwächse mit knapp 90 Tagen aufweist.

Sichtbar wird an den Ergebnissen auch die schwierige Lage von Personen mit **gesundheitlichen Einschränkungen** sowie Behinderung, die Frauen gleichermaßen wie Männer betrifft.

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass Analysen nach dem **Migrationshintergrund** signifikante Genderunterschiede in den Beschäftigungseffekten nur bei Personen ohne Migrationshintergrund, Personen aus der Türkei und aus Drittstaaten (siehe Abbildung 18) ausweisen. Teilnehmerinnen aus der Türkei sowie aus Drittstaaten haben einen deutlich kleineren Beschäftigungszuwachs als ihre männlichen Kollegen, Frauen ohne Migrationshintergrund hingegen einen deutlich größeren Zuwachs.

**Abbildung 18: Differenz der Tage in Beschäftigung\* in Vor- und Nachperiode nach Migrationshintergrund und Geschlecht**



Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019; \* Umfasst geförderte und ungeförderte Beschäftigung

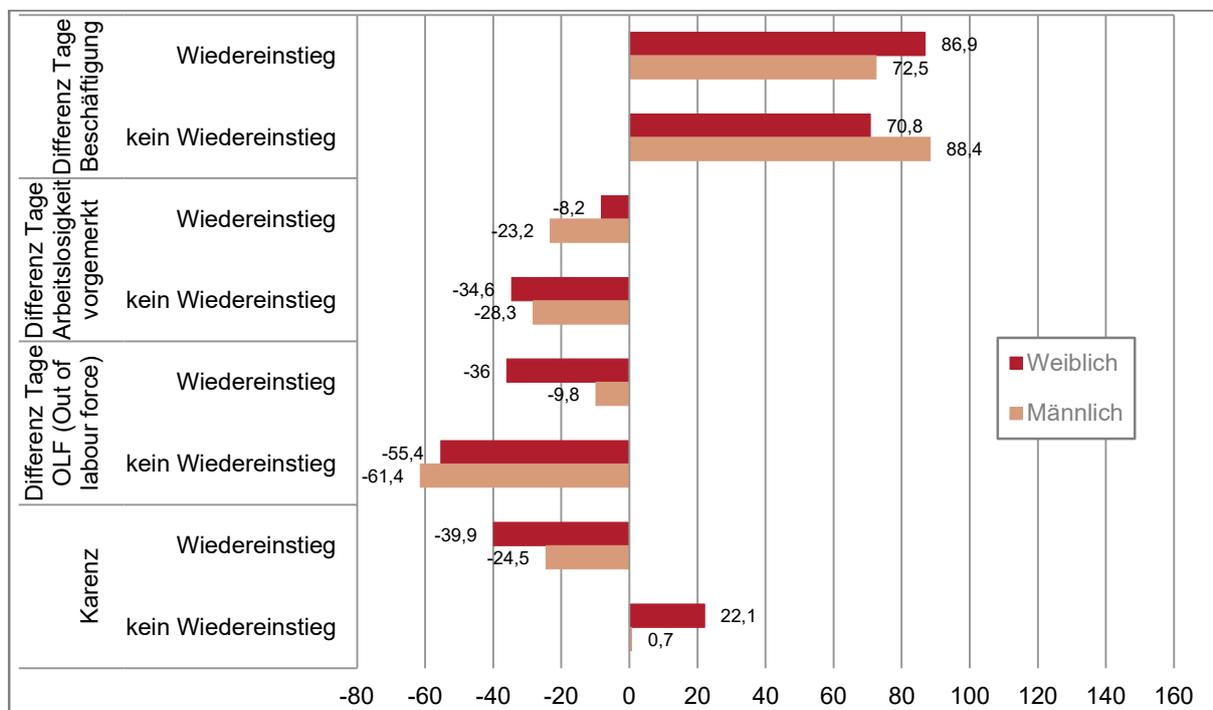
## Entwicklung der Erwerbsintegration der WiedereinsteigerInnen

Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist die Frage der Untersuchung von Erwerbsverläufen von **WiedereinsteigerInnen** in Relation zu vergleichbaren Nicht-WiedereinsteigerInnen interessant. Hier zeigt die Analyse, dass Wiedereinsteigerinnen gegenüber Nicht-

Wiedereinsteigerinnen (aus Vergleichsgründen wurden hier bei allen Gruppen die Altersgruppe 20- bis 45-Jährige herangezogen) beachtlich „aufholen“ (siehe Abbildung 19).

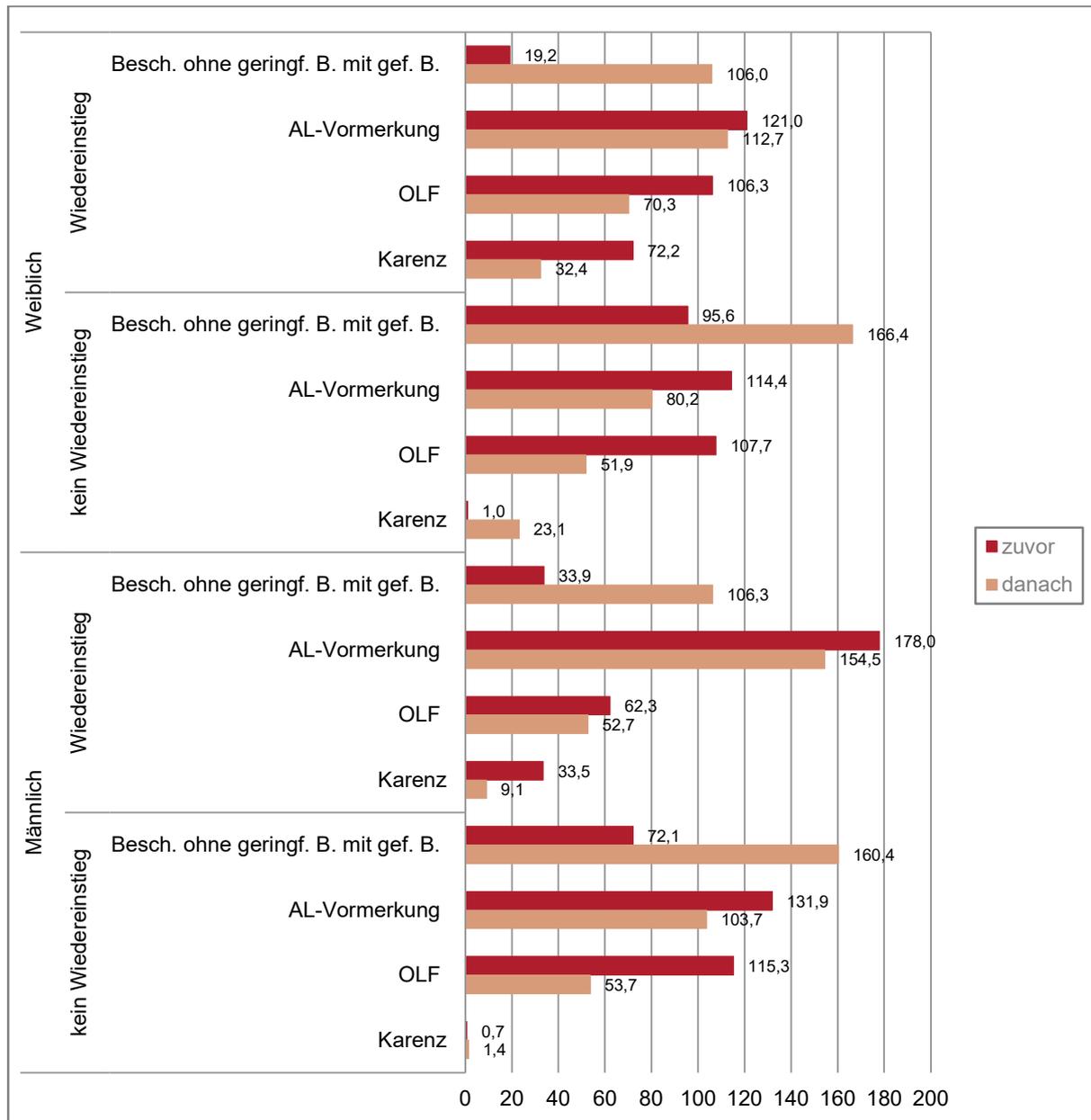
Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger weisen aufgrund ihrer relativ geringen Beschäftigtentage vor der Teilnahme (Wiedereinsteigerinnen 19 Tage, Wiedereinsteiger 34 Tage, siehe Abbildung 20) an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot einen sehr hohen Zuwachs an Beschäftigtentagen auf (Wiedereinsteigerinnen ein Plus von 87 Tagen, Wiedereinsteiger ein Plus von 73 Tagen, siehe Abbildung 19), allerdings rücken sie nicht gänzlich an die TeilnehmerInnen ohne Wiedereinstiegsthema heran. Wiedereinsteigerinnen haben also eine deutlich stärkere Zunahme an Beschäftigtentagen als Wiedereinsteiger, im Ergebnis schließt sich die Lücke an Beschäftigtentagen zwischen weiblichen und männlichen WiedereinsteigerInnen nach der Teilnahme an einem Angebot. Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit ist sowohl für Wiedereinsteigerinnen als auch Wiedereinsteiger auch im Nachbeobachtungszeitraum höher als für Nicht-WiedereinsteigerInnen; dies gilt insbesondere für männliche Wiedereinsteiger.

**Abbildung 19: Differenz der Tage in Arbeitsmarktstatus in Vor- und Nachperiode nach Wiedereinstieg\* und Geschlecht**



Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019; \*Teilgruppe 20 bis 45-jährige

**Abbildung 20: Tage vor und nach der Angebotsteilnahme nach Geschlecht und Wiedereinstieg\***



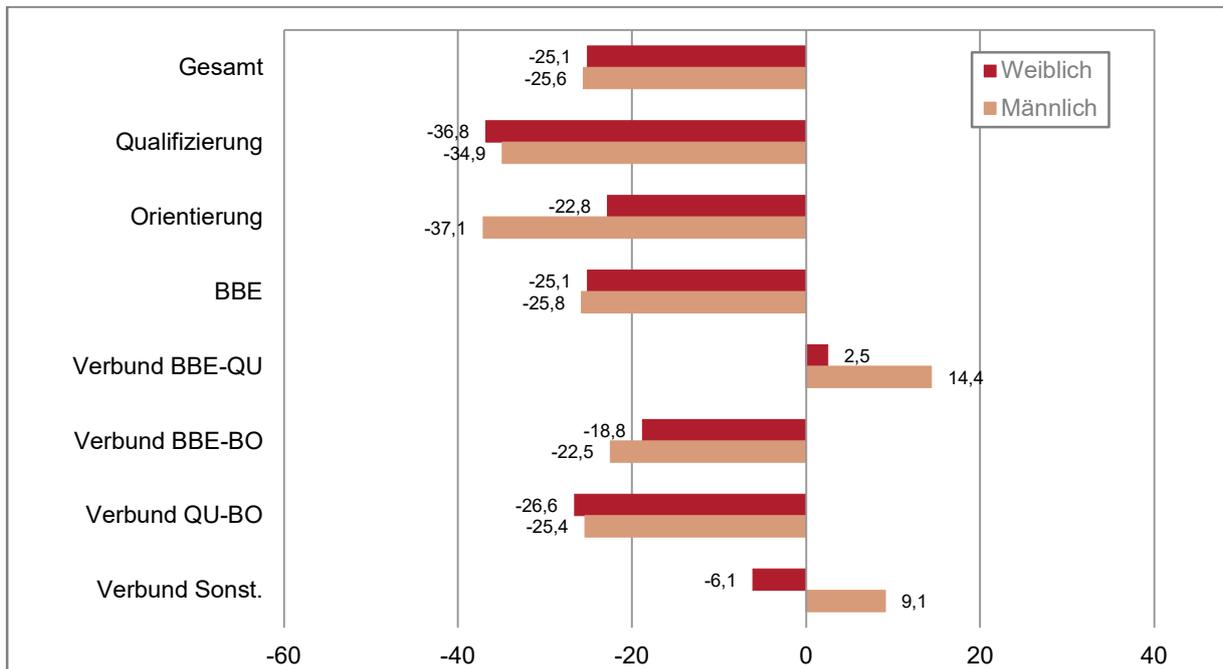
Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019, \* Teilgruppe 20 bis 45-jährige

### 3.2.3 Indikator 2: Entwicklung der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit sowie von erwerbsfernen Lagen (Out of Labour Force - OLF)

#### Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Punkto Entwicklung der Arbeitslosigkeit sind auf den ersten Blick keine großen Unterschiede zwischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern erkennbar – bei beiden sinkt die Arbeitslosigkeit um rund 25 Tage (siehe Abbildung 21). Differenziert nach Angebotsform ergibt sich für Frauen eine schwächere Abnahme der Arbeitslosigkeitstage als für Männer vor allem im Bereich von Orientierungen. Ein Ansteigen der Arbeitslosentage ist insbesondere bei Männern in BBE-QU Verbänden sowie in sonstigen Verbänden zu beobachten.

**Abbildung 21: Differenz der Tage in Arbeitslosigkeit (vorgemerkt) in Vor- und Nachperiode nach Geschlecht und Angebotsform**

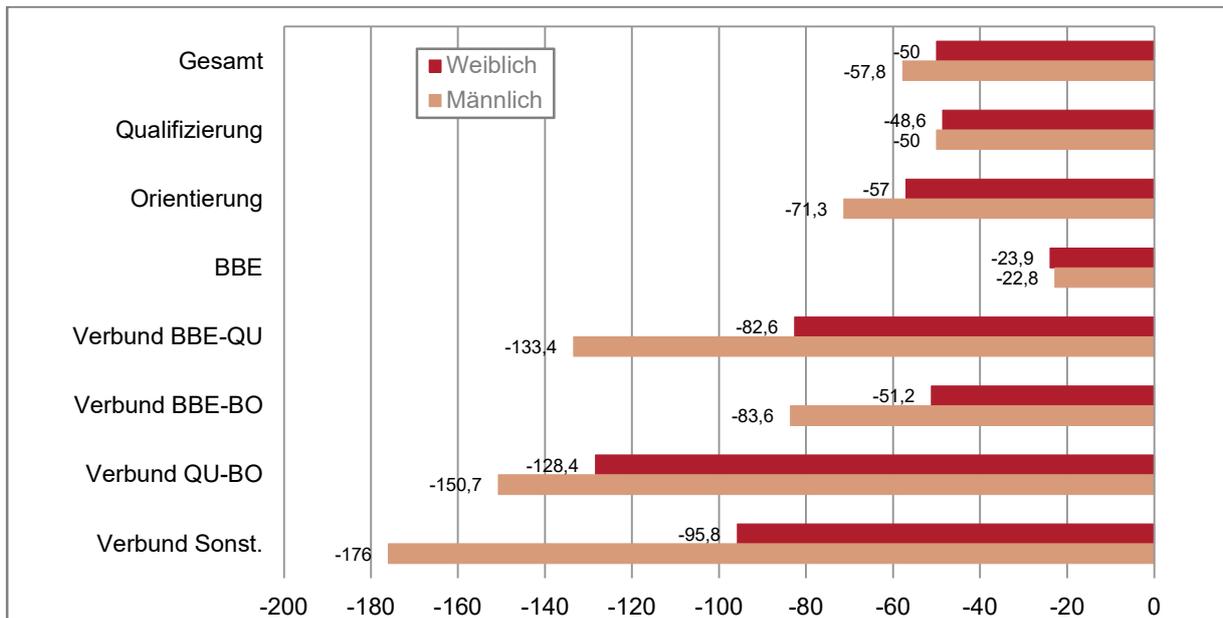


Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

### Entwicklung der Tage in erwerbsfernen Lagen

Die Tage in erwerbsfernen Lagen – also Out of Labour Force – entwickeln sich relativ parallel bzw. komplementär zu den Beschäftigtentagen: bei den Teilnehmern ist ein etwas deutlicherer Rückgang von 58 Tagen zu beobachten, bei den Teilnehmerinnen sind es 50 (siehe Abbildung 22). Auch hier gibt es die weiter oben skizzierten Unterschiede zwischen den Angebotsformen; Teilnehmerinnen haben bezüglich des Rückgangs an arbeitsmarktfernen Lagen geringere Effekte bei den Verbundmaßnahmen und den Orientierungsangeboten.

**Abbildung 22: Differenz der Tage in OLF (Out of labour force) in Vor- und Nachperiode nach Geschlecht und Angebotsform**



Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

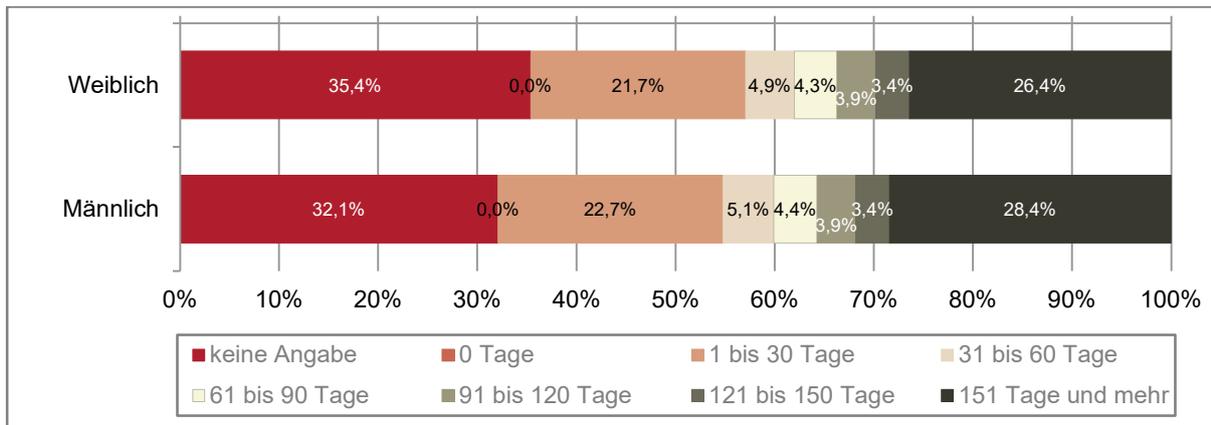
### 3.2.4 Indikator 3: Dauer zwischen Angebotsteilnahme und Arbeitsaufnahme

Dieser Indikator misst die Frist zwischen dem Ende der Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot und dem Beginn der Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses<sup>12</sup>.

Hier finden sich relativ ähnliche Muster bei weiblichen und männlichen Teilnehmenden: Rund 22% der Frauen konnten innerhalb von 30 Tagen ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen und rund 23% der Männer. Im mittleren Bereich zwischen 31 und 90 Tagen sind 8% der Frauen und 9% der Männer zu verorten. Auf den längerfristigen Bereich zwischen 191 Tagen und dem Beobachtungsmaximum von 2 Jahren entfallen 7% der Frauen und 8% der Männer. Residuenanalysen zeigen, dass die Unterschiede signifikante Abweichung darstellen, wenn auch mit einem nur geringen geschlechtsspezifischen Einfluss.

<sup>12</sup> Definitionsgemäß werden bei dieser Längsschnittanalyse sowohl selbständige Erwerbseinkünfte als auch Freie Dienstverhältnisse und vollversicherte unselbständige Beschäftigungsverhältnisse einbezogen. Beschäftigungsverhältnisse unter der Geringfügigkeitsgrenze werden hingegen nicht gewertet.

**Abbildung 23: Frist bis zur Erwerbsaufnahme nach Teilnahme an einem AMS-Angebot innerhalb zweier Folgejahre nach Geschlecht**

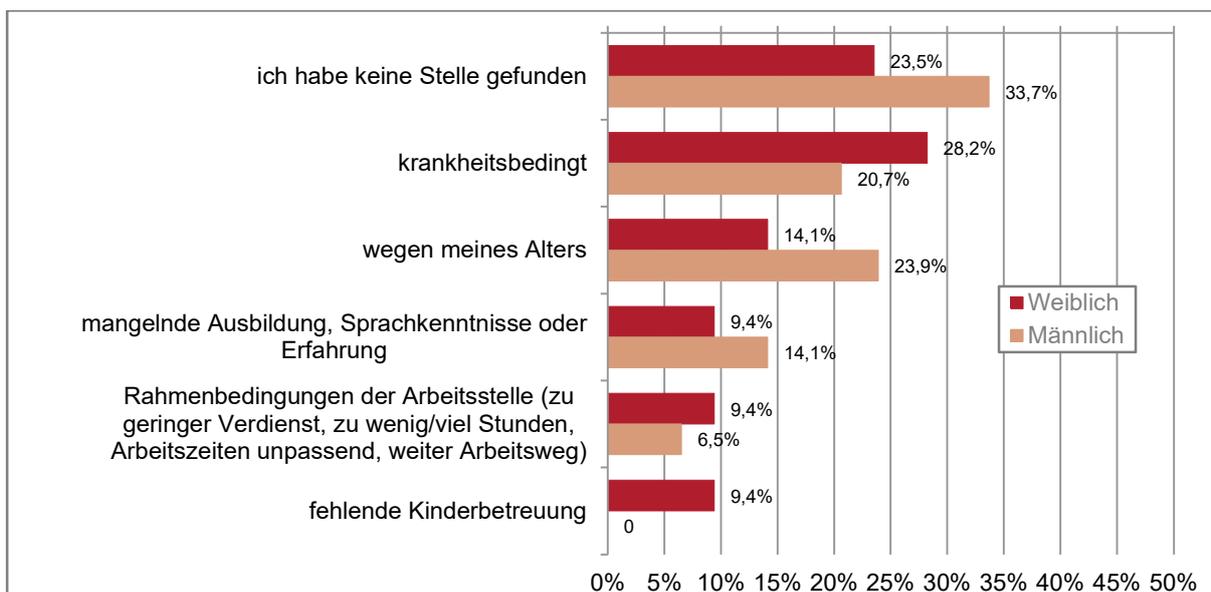


Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

### Mögliche Hintergründe für etwaige längere Dauerwerte

Bei der telefonischen Befragung wurden die TeilnehmerInnen nach Gründen für eine längere Arbeitsuche nach der Maßnahmenteilnahme gefragt. Dabei wurde von beiden Geschlechtern – neben der Tatsache, dass keine Arbeitsstelle gefunden werden konnte – zumeist das Alter, der persönliche Gesundheitszustand, der Ausbildungshintergrund (zu geringe Ausbildung, zu wenig Kenntnisse bspw. im Computerbereich, mangelnde Sprachkenntnisse) und/oder die Rahmenbedingungen angebotener Arbeitsstellen (bspw. zu wenig oder viele Arbeitsstunden, zu langer Arbeitsweg, zu geringer Verdienst, unpassende Arbeitszeiten) genannt. Frauen nennen – im Unterschied zu Männern – auch die (fehlende) Kinderbetreuung als wichtigen Grund einer längeren Arbeitsuche, also ein durchaus „geschlechtstypischer“ Unterschied (siehe Abbildung 24).

**Abbildung 24: Gründe für lange Arbeitsuche nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)**



Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=177

### 3.2.5 Ergebnisüberblick Dimension 1: Erwerbsintegration

#### **Keine wesentlichen Verschiebungen im Geschlechtervergleich**

Insgesamt lässt sich für beide Geschlechter eine deutliche Zunahme an Beschäftigtentagen sowie eine Abnahme der Arbeitslosigkeits- und vor allem der Tage Out of Labour Force im zweiten Jahr nach Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot feststellen.

Betrachtet man die Unterschiede der Veränderungen zwischen Frauen und Männern, lässt sich festhalten, dass

- Frauen im Durchschnitt eine etwas geringe Zunahme an Beschäftigtentagen aufweisen als Männer: Frauen haben ein Plus von 74 Tagen, Männer von 81 Tagen,
- die Abnahme der Tage in Arbeitslosigkeit bei Frauen und Männern sehr ähnlich bei rund 25 Tagen liegt,
- die Abnahme der Tage in arbeitsmarktfernen Lagen (Out of Labour Force) bei Frauen etwas weniger deutlich ist, nämlich 50 Tage, während Männer eine Differenz von 58 Tagen aufweisen.

Bezogen auf einen möglichen Gender Gap zwischen der Beschäftigungsbeteiligung von Frauen und Männern vor und nach der Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot zeigt sich, dass sich das Verhältnis leicht zuungunsten von Frauen verschiebt: vor der Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot waren die Teilnehmerinnen durchschnittlich knapp fünf Tage länger in Beschäftigung als ihre Kollegen, danach dreht sich das Verhältnis leicht um.

Ähnliche Tendenzen lassen sich bei allen Angebotsformen feststellen, wobei die Zunahme an Beschäftigtentagen bei beiden Geschlechtern bei der Angebotsform der Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE) am geringsten ausfällt.

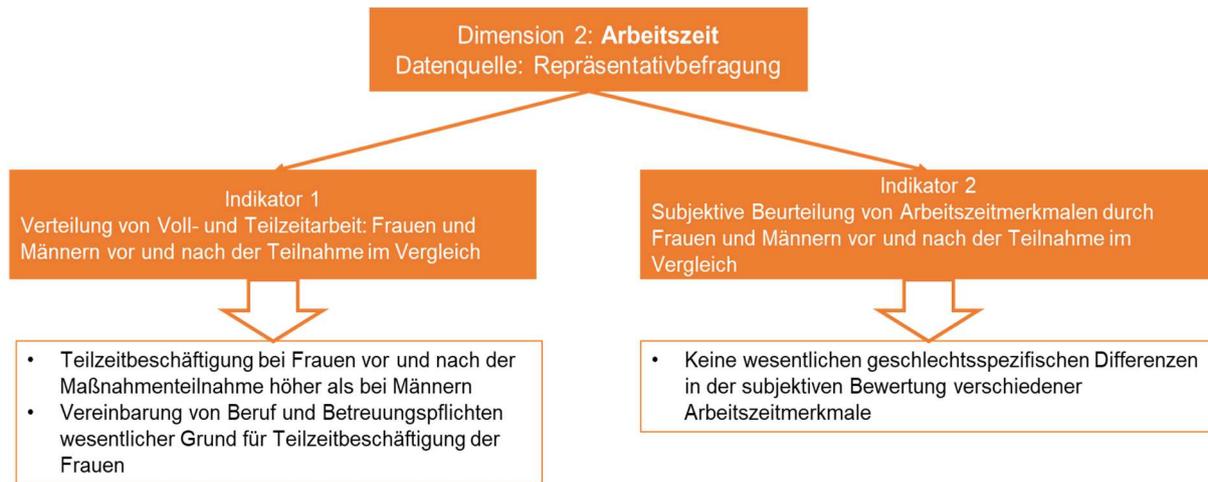
Wiewohl sich die Beschäftigtenverläufe zwischen Frauen und Männern nach dem Besuch einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme unterscheiden, zeigt die Analyse, dass andere Faktoren wie Alter, Bildung oder gesundheitliche Einschränkungen im Vergleich zum Geschlecht einen höheren Einfluss haben. In manchen Sub-Gruppen vergrößern sich die geschlechtsspezifischen Ungleichgewichte zuungunsten der Frauen (beispielsweise für Personen ohne Ausbildung), bei anderen zuungunsten der Männer (beispielsweise für Personen mit Lehre und mittleren Ausbildungen und für Ältere ab 50 Jahren).

Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger weisen aufgrund ihrer relativ geringen Beschäftigtentage vor der Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot einen sehr hohen Zuwachs an Beschäftigtentagen auf, allerdings rücken sie nicht gänzlich an die TeilnehmerInnen ohne Wiedereinstiegsthema heran. Wiedereinsteigerinnen haben eine deutlich stärkere Zunahme an Beschäftigtentagen als Wiedereinsteiger, im Ergebnis schließt sich die Lücke an Beschäftigtentagen zwischen weiblichen und männlichen WiedereinsteigerInnen nach der Teilnahme an einem Angebot.

Hinsichtlich möglicher Unterschiede der Dauer der Aufnahme einer Beschäftigung nach Abschluss eines AMS-Angebotes gibt es keine wesentlichen Differenzen zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, bei den Gründen lassen sich aber hinsichtlich der Nennung von (fehlender) Kinderbetreuung nur durch Teilnehmerinnen als Grund einer längeren Arbeitsuche doch geschlechtsspezifische Unterschiede festmachen.

### 3.3 Dimension 2: Arbeitszeitentwicklung im Geschlechtervergleich

Abbildung 25: Dimension 2: Arbeitszeitentwicklung im Geschlechtervergleich



Quelle: eigene Darstellung L&R Sozialforschung

#### 3.3.1 Einleitende Bemerkungen

Auf Basis der Förderdaten können keine Aussagen zu den Arbeitszeiten der TeilnehmerInnen gemacht werden, weshalb das Thema der Entwicklung der Arbeitszeiten vor und nach der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Angeboten ein wichtiger Bestandteil der repräsentativen Befragung der ehemaligen MaßnahmenteilnehmerInnen war<sup>13</sup>.

#### 3.3.2 Indikator 1: Verteilung von Voll- und Teilzeitarbeit

Die Teilzeitbeschäftigungsquote von Frauen ist in Österreich insgesamt deutlich höher als jene der Männer. Auch unter den hier befragten Personen arbeiten Frauen signifikant häufiger in Teilzeitarbeitsverhältnissen als Männer und zwar sowohl vor als auch nach der Maßnahmenteilnahme: Waren vor der Teilnahme 29% aller befragten Frauen und 8% der Männer teilzeitbeschäftigt (exkl. geringfügige Beschäftigungen), steigt die Quote im Zeitraum nach der Teilnahme auf 40% bei Frauen und 15% bei Männern. Damit nimmt nach der Maßnahmenteilnahme die ungleiche Verteilung zwischen den Geschlechtern weiter leicht zu.<sup>14 15</sup>

Betrachtet man lediglich jene Subgruppe von **Personen die sowohl vor als auch nach der Maßnahmenteilnahme eine Beschäftigung innehatten**, zeigt sich, dass der Großteil der Frauen (75%), wie auch der Männer (81%), ein gleichbleibendes Arbeitszeitausmaß aufweist. Hier sind also keine wesentlichen Veränderungen auszumachen. Knapp 15% haben ihr

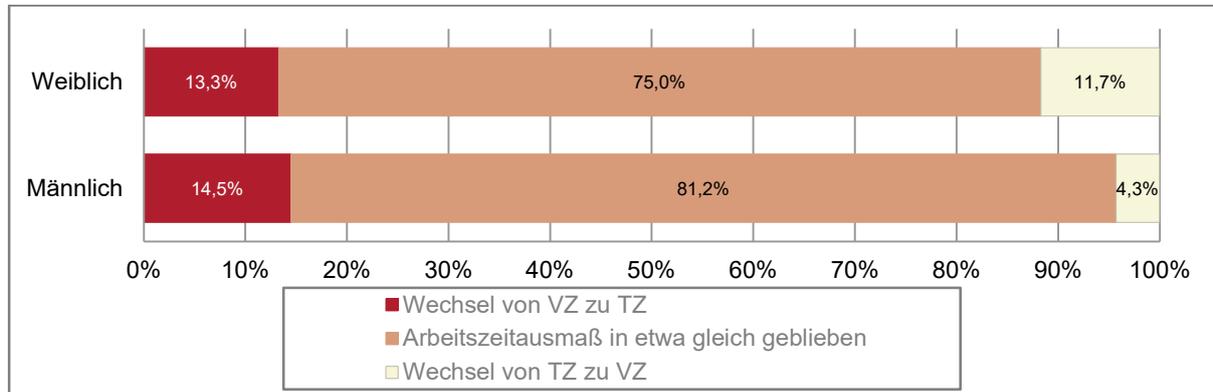
<sup>13</sup> Datenanalyse exklusive jener Teilnehmerinnen, die frauenspezifische Maßnahmen (FBZ und WMZ) besuchten; diese werden in Kapitel 4 gesondert aufbereitet.

<sup>14</sup> Beinahe 60% der Frauen arbeiten sowohl vor als auch nach der Maßnahmenteilnahme in einer Teilzeitbeschäftigung von über 20 Wochenstunden (siehe Tabellen 12 und 13 im Anhang). Referenzwerte für Männer stehen nicht zur Verfügung, da teilzeitarbeitende Männer in einer nur geringen Anzahl im Sample vertreten sind (vor Maßnahmenteilnahme 11 Personen, danach 13 Personen).

<sup>15</sup> Auf eine vertiefende Darstellung entlang verschiedener sozialstatistischer Merkmale wird auf Grund der häufig zu Grunde liegenden kleinen Fallzahlen verzichtet.

Arbeitszeitausmaß reduziert, d.h. sie sind von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle gewechselt. Die Anteile jener Personen, die vor der Teilnahme eine Teilzeitstelle hatten und danach eine vollzeitige Beschäftigung ausübten, beläuft sich auf 12% bei den Frauen und 4% bei den Männern.

**Abbildung 26:** Wenn Beschäftigung vor und im Jahr nach Teilnahme (exkl. gering. Besch.): **Entwicklung des Arbeitszeitausmaßes nach Geschlecht**

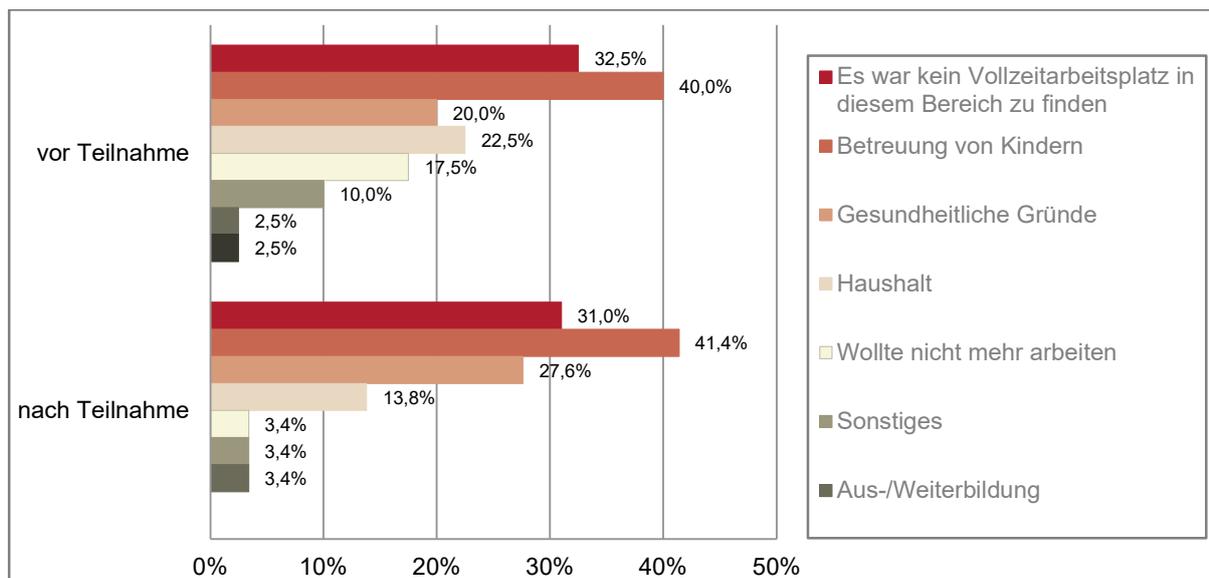


Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=137, n miss=8

Als ein zentraler **Grund** für die hohe **Teilzeitbeschäftigungsquote** von Frauen in Österreich gilt die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten.<sup>16</sup> Dieser Faktor spiegelt sich auch in der hier vorliegenden Befragung. Sowohl vor als auch nach der Teilnahme stellt die Kinderbetreuung das Hauptmotiv für eine Teilzeitbeschäftigung von Frauen dar (siehe Abbildung 27). Circa jede dritte Frau gibt weiters an, dass sie in ihrem Beschäftigungsbereich keine Vollzeitstelle finden konnte. Aber auch gesundheitliche Gründe sowie die Erledigung des Haushalts werden von Frauen als Motiv angeführt.

<sup>16</sup> Der Vergleich mit Männern leidet unter der sehr geringen Zahl Teilzeitbeschäftigter im Sample (vor Maßnahmenteilnahme 11 Männer, danach 13 Männer). Blickt man dennoch auf die Antworten dieser kleinen Gruppe, zeigt sich, dass in der Phase vor der Maßnahmenteilnahme Teilzeitarbeit vor allem darin begründet war, dass keine Vollzeitbeschäftigung in dem jeweiligen Berufsfeld gefunden werden konnte (9 der 11 Männer). Nach der Teilnahme streuen die Teilzeitmotive breiter: Während das Motiv, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben, im Vergleich zur Ausgangssituation deutlich abnimmt und nur mehr von 3 der 13 Männer genannt wird, werden nun gesundheitliche Gründe (4 Männer) und der explizite Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung (3 Männer) in ähnlichen Maß angeführt.

**Abbildung 27: Gründe für Teilzeitbeschäftigung von Frauen vor und im Jahr nach der Teilnahme (Mehrfachnennung möglich)**



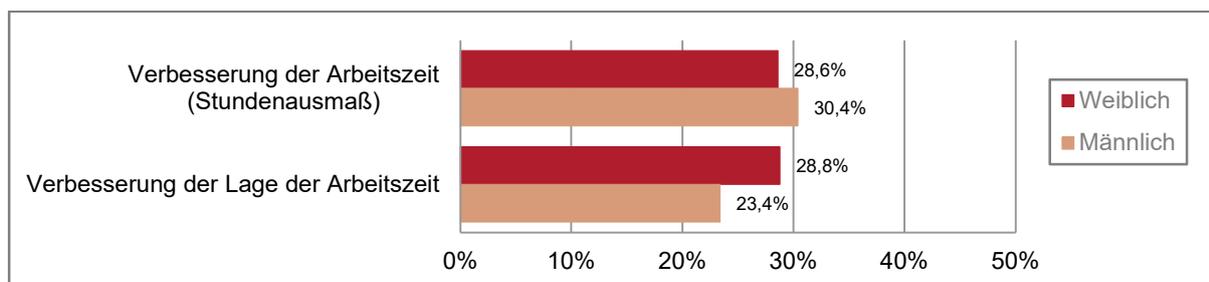
Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; vor: n=40; nach: n=29

### 3.3.3 Indikator 2: Subjektive Beurteilung von Arbeitszeitmerkmalen

Die subjektive Beurteilung von Arbeitszeitmerkmalen durch die Frauen unterscheidet sich nicht wesentlich von den Einschätzungen der Männer. In der Gruppe jener **Frauen und Männer, bei welchen vor und nach der Maßnahmenteilnahme eine Beschäftigung** vorlag, bewerten etwa 30% das **Stundenausmaß** im Job nach der Maßnahmenteilnahme als Verbesserung (siehe Abbildung 28). Dies ist konkret für 7 von 18 Frauen und 6 von 21 Männern auf eine Reduktion der Arbeitsstunden rückführbar. Aber auch bessere Arbeitszeiten (bspw. im Sinne von keinen Überstunden, Nacht- oder Wochenenddiensten, reguläre Arbeitsstunden) und mehr Flexibilität tragen hier zu einer gefühlten Verbesserung bei.

Eine Verbesserung der **Arbeitszeitlage** nach der Maßnahmenteilnahme sehen rund 29% der Frauen und 23% der Männer (siehe Abbildung 28). Je nach individueller Ausgangssituation nannten die Betroffenen hierbei wiederum gehäuft flexiblere oder regelmäßige Arbeitszeiten als Begründungen.

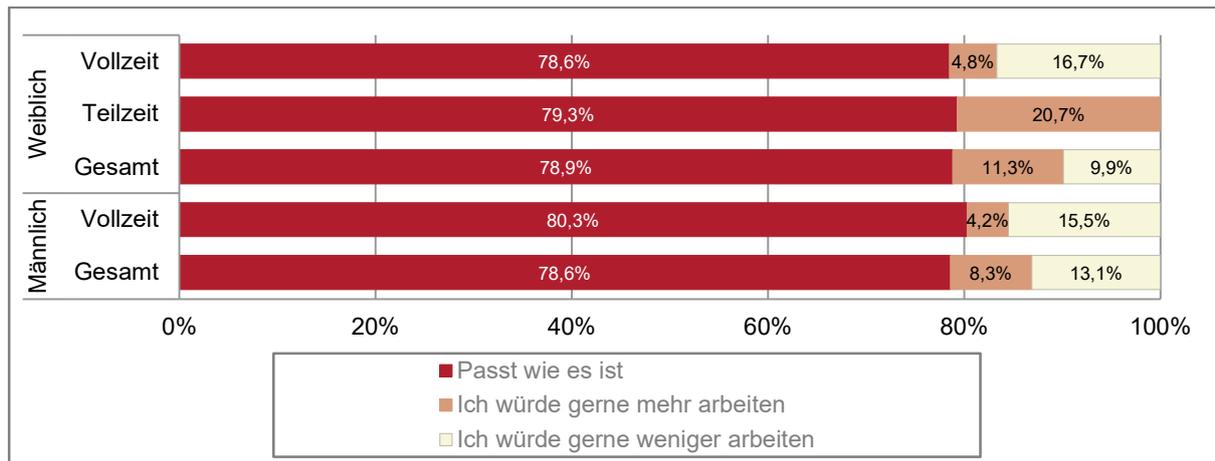
**Abbildung 28: Wenn Beschäftigung vor und im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): Verbesserung der Arbeitszeit nach Geschlecht**



Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=137, Verbesserung Arbeitszeit n miss=5, Verbesserung Lage der Arbeitszeit n miss=14

Generell zeigen sich jene befragten **Frauen und Männer**, welche **nach der Maßnahmenteilnahme eine Beschäftigung** innehatten, also unabhängig davon ob sie bereits vor der Maßnahmenteilnahme eine Beschäftigung ausübten, mit der wöchentlichen Arbeitszeit im überwiegenden Ausmaß zufrieden (knapp 80%, siehe Abbildung 29). Rund 15% der Vollzeitbeschäftigten würden jedoch ein geringeres Stundenausmaß bevorzugen und jede fünfte Frau in Teilzeitbeschäftigung äußert den Wunsch nach einem erhöhten Stundenausmaß.<sup>17</sup>

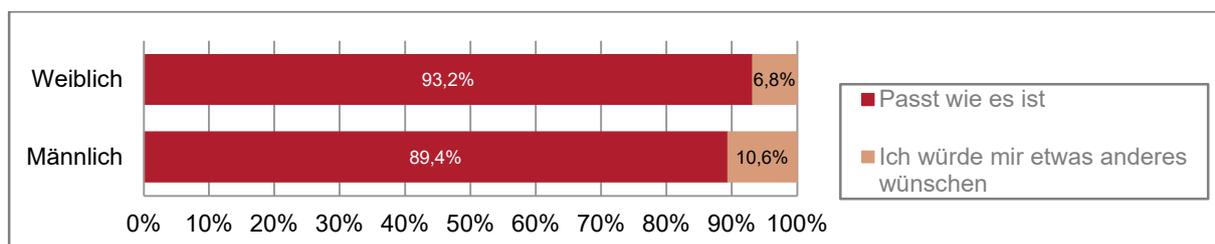
**Abbildung 29:** Wenn Beschäftigung im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): **Beurteilung der wöchentlichen Arbeitszeit nach Geschlecht**



Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=164, n miss=9; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Auch mit der Lage der Arbeitszeit ist der weit überwiegende Teil der ehemaligen MaßnahmenteilnehmerInnen zufrieden: Lediglich rund 7% der Frauen und 11% der Männer würden eine andere Arbeitszeitlege bevorzugen (siehe Abbildung 30).

**Abbildung 30:** Wenn Beschäftigung im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): **Beurteilung der Lage der Arbeitszeit nach Geschlecht**



Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=164, n miss=5

<sup>17</sup> In der kleinen Gruppe teilzeitbeschäftigter Männer (n=13) deuten die Antworten auf einen ähnlichen Anteil.

### 3.3.4 Ergebnisüberblick Dimension 2: Arbeitszeitentwicklung

#### Steigende Teilzeitbeschäftigungsquote bei Frauen bei relativ hoher Zufriedenheit mit Arbeitszeitmerkmalen

Frauen üben im Vergleich zu Männern häufiger eine Teilzeitarbeit aus. Im Vergleich zur Beschäftigung vor und nach der Maßnahmenteilnahme ist die Teilzeitquote bei beiden Geschlechtern gestiegen, bei Frauen – ausgehend von einem höheren Niveau – in einem etwas stärkeren Ausmaß.

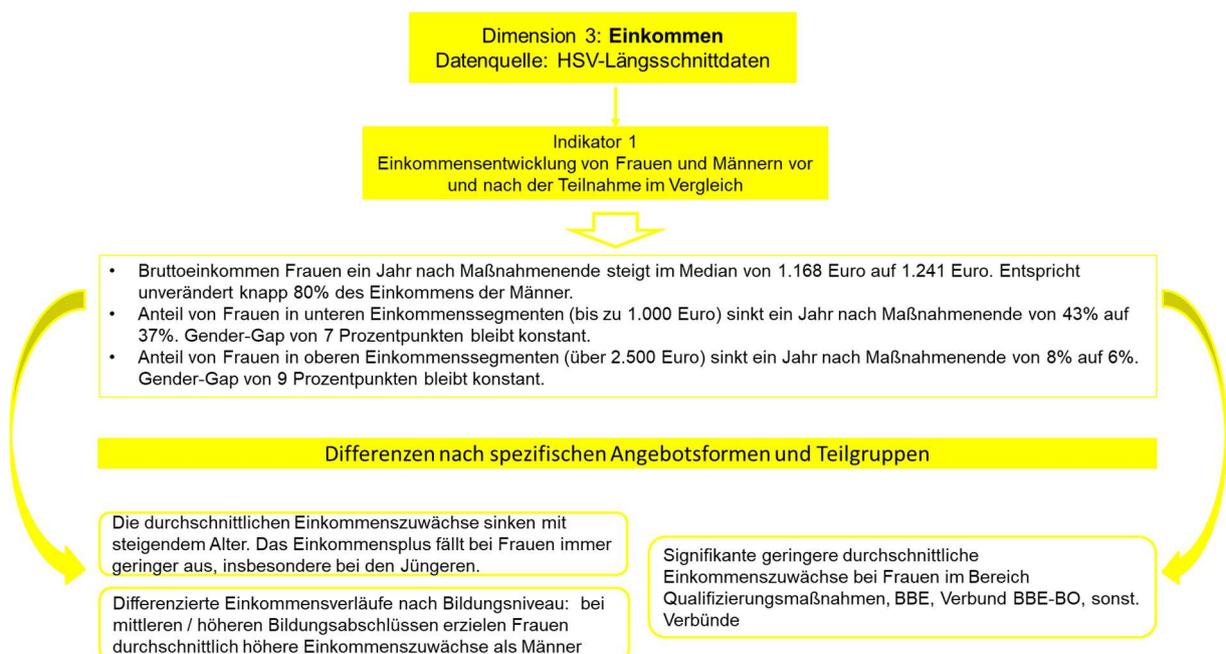
- Vor der Maßnahmenteilnahme waren 29% aller befragten Frauen und 8% der Männer teilzeitbeschäftigt (exkl. geringfügige Beschäftigungen). Nach der Teilnahme lag die Quote der Frauen bei 40% und jene der Männer bei 15%.
- Damit hat sich der „Gender-Teilzeit-Gap“ leicht erhöht.

Insgesamt ist die Beurteilung verschiedener Arbeitszeitmerkmale bei Frauen, wie auch bei Männern, durch eine weitreichende Zufriedenheit markiert.

Frauen führen vor allem Kinderbetreuung sowie gesundheitliche Gründe an, aber auch, keine Vollzeitarbeit gefunden zu haben. Trotz der insgesamt großen Zufriedenheit mit der Arbeitszeit – knapp ein Drittel sieht eine Verbesserung – äußern immerhin 20% den Wunsch nach einem höheren Stundenausmaß.

## 3.4 Dimension 3: Einkommensentwicklung im Geschlechtervergleich

Abbildung 31: Dimension 3: Einkommensentwicklung im Geschlechtervergleich



Quelle: eigene Darstellung L&R Sozialforschung

### 3.4.1 Einleitende Bemerkungen

Das folgende Kapitel setzt sich mit der Einkommenssituation von Frauen vor und nach der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Förderangeboten des AMS des Jahres 2016 auseinander. Dabei steht folgender Indikator im Mittelpunkt der Betrachtung, bei dem der Vergleich der Situation der Frauen mit jener der Männer interessiert:

□ Indikator 1: Einkommensverläufe (brutto) vor und nach der Teilnahme

Der Indikator 1 basiert auf einer Auswertung der Förderdaten 2016, konkret auf dem Bruttomonatseinkommen von Erwerbstätigen<sup>18</sup> ein Jahr vor Beginn und ein Jahr nach Ende der Maßnahmenteilnahme<sup>19</sup>.

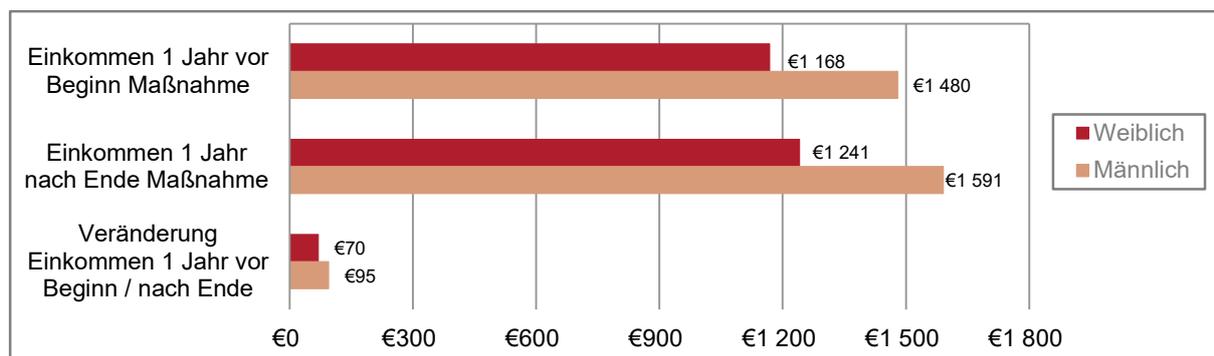
Neben einer Verteilung entlang von Einkommensklassen wurde die Differenz der mittleren Bruttomonatseinkommen ein Jahr nach Austritt aus der Maßnahme gegenüber dem mittleren Bruttomonatseinkommen im Jahr vor Eintritt in die Maßnahme ermittelt. Dazu gibt es zwei unterschiedliche Messvarianten, nämlich (a) eine Medianwertanalyse und (b) eine Trendanalyse. Die Trendanalyse erfolgt anhand einer 9-stufigen Einkommensskala<sup>20</sup>.

### 3.4.2 Indikator 1: Einkommensverläufe (brutto)

Die **Einkommenssituation von Frauen ist im Vergleich zu jener der Männer nachteilig**. Dies belegen auch die hier analysierten Daten, welche die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern – sowohl **vor** als auch **nach der Teilnahme an einem AMS-Angebot** – abbilden und **keine bedeutsamen Verschiebungen** dieser geschlechtsspezifischen Differenzen **in Folge einer Maßnahmenteilnahme** zeigen.

Die mittleren Einkommen (Medianeinkommen) der Frauen lagen ein Jahr vor der Maßnahmenteilnahme bei 1.168 Euro. Damit erzielten Frauen lediglich 79% der mittleren Einkommen von Männern. Ein Jahr nach Ende der Maßnahme zeigt sich die Situation im Wesentlichen unverändert: Die Differenz zwischen Frauen und Männern steigt marginal und Frauen erzielen nun mit im Median 1.241 Euro ein Einkommen, das 78% jenem der Männern entspricht.

**Abbildung 32: Medianwerte der Bruttoeinkommen im Jahr vor und nach der Maßnahmenteilnahme nach Geschlecht**



<sup>18</sup> Einkünfte aus unselbständiger und selbständiger Tätigkeit.

<sup>19</sup> Aufgrund der Tatsache, dass Einkommensdaten vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger mit einer längeren Verzögerung zur Verfügung gestellt werden, ist hier der Beobachtungszeitraum nicht das zweite Jahr nach der Teilnahme an einem Angebot, sondern das erste Jahr.

<sup>20</sup> Die Kategorien sind: -900 Euro und weniger, -600 Euro bis -899 Euro, -300 Euro bis -599 Euro, -50 Euro bis -299 Euro, -49 Euro bis +49 Euro, +50 Euro bis +299 Euro, +300 Euro bis +599 Euro, +600 Euro bis +899 Euro und +900 Euro und mehr.

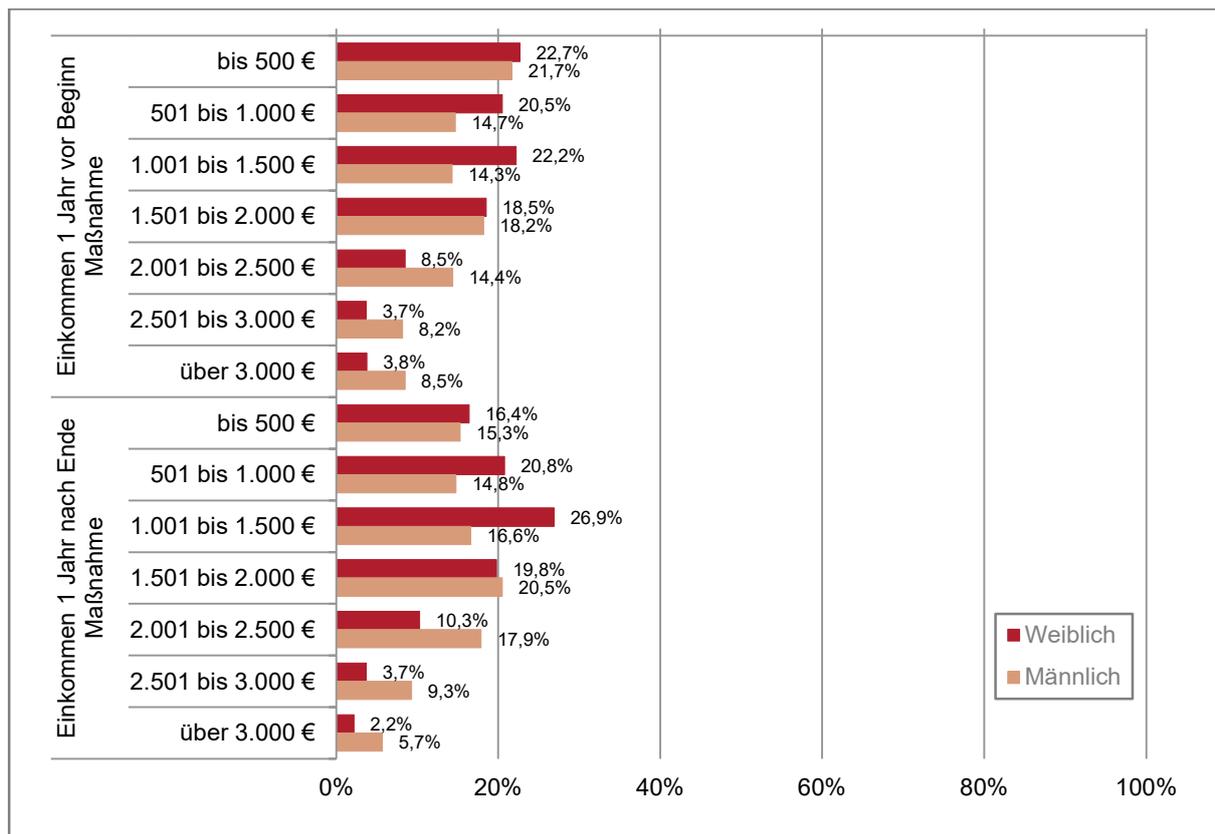
Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019, n ein Jahr vor Beginn der Maßnahme = 68.299; n ein Jahr nach Ende der Maßnahme = 83.248

Die **Verteilung** entlang von **Einkommensklassen** verdeutlicht, dass Frauen – vor wie auch nach der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Angeboten – stärker als Männer in den unteren Einkommenssegmenten zu finden sind: 43% der ehemaligen Teilnehmerinnen erzielten im Jahr vor der Maßnahmenteilnahme ein Bruttomonatseinkommen von maximal 1.000 Euro. Dies sind um sieben Prozentpunkte mehr als bei den Männern (36%).

Dieser geschlechtsspezifische Unterschied bleibt ein Jahr nach Ende der Maßnahmenteilnahme bestehen, da bei Frauen als auch bei Männern der Anteil der GeringverdienerInnen gleichermaßen sinkt (Frauen 37%, Männer 30%).

Hohe Einkommen (über 2.500 Euro) erzielten Frauen vor Beginn der Teilnahme zu 8% und damit deutlich seltener als Männer (17%). Auch dieser Gap von neun Prozentpunkten bleibt ein Jahr nach Maßnahmenende unverändert: 6% der Frauen, damit etwas weniger als vor der Maßnahme, finden sich nun im obersten Einkommenssegment, aber auch bei Männern sind solche relativ hohen Einkommen mit 15% relativ seltener anzutreffen.

**Abbildung 33: Bruttoeinkommen im Jahr vor und nach der Maßnahmenteilnahme nach Geschlecht**



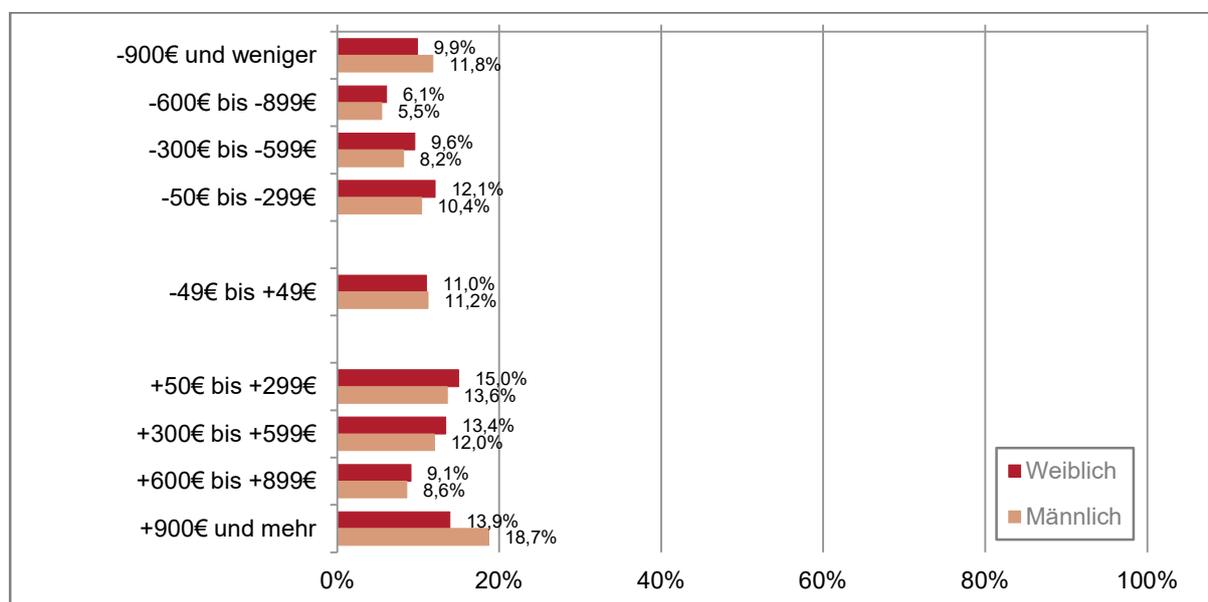
Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019, n ein Jahr vor Beginn der Maßnahme = 68.299; n ein Jahr nach Ende der Maßnahme = 83.248

Die Analyse der **Einkommensverläufe**, basierend auf den aggregierten Einkommensveränderungen ein Jahr vor und nach der Teilnahme, zeigt, dass Frauen, wie auch Männer, mehrheitlich ein Einkommensplus erzielen konnten. Die Hälfte der Frauen (51%), geringfügig

weniger als bei den Männern (53%), verzeichnete im Jahr nach der Maßnahmenteilnahme einen Einkommenszuwachs von zumindest 50 Euro.

Demgegenüber musste gut ein Drittel aller Personen, Frauen mit 38% leicht häufiger als Männer mit 36%, einen Einkommensverlust von 50 Euro oder mehr hinnehmen. Jede zehnte Frau und 12% der Männer waren dabei von sehr starken Einkommensverlusten (-900 Euro und weniger) betroffen. Dass dies Männer leicht häufiger trifft, kann darauf zurückzuführen sein, dass sie sich in höheren Einkommenssegmenten bewegen und sich daher größere Einkommensschwankungen ablesen lassen. Sie konnten jedenfalls im Vergleich zu Frauen auch häufiger sehr hohe Einkommenszuwächse erzielen (+900 Euro und mehr) (19% vs. 14% der Frauen).

**Abbildung 34: Veränderung der Bruttoeinkommen im Jahr nach der Maßnahmenteilnahme gemessen am Jahr vor der Maßnahmenteilnahme nach Geschlecht**



Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019, n=54.221

### Einkommensverläufe (brutto) von Frauen und Männern im Kontext verschiedener AMS-Angebote

Genderspezifische Differenzen mittels Medianwertdarstellungen und nichtparametrische Tests zeigen auf, dass signifikante geschlechtsspezifische Differenzen im Einkommensverlauf quer über alle Maßnahmenformen vorliegen. Die mittleren Bruttomonatseinkommen ein Jahr nach Austritt aus der Maßnahme liegen bei Frauen um 70 Euro höher als im Jahr vor Beginn der Maßnahme. Männer konnten demgegenüber im selben Zeitraum einen Einkommenszuwachs von im Mittel 95 Euro erzielen, somit um 15 Euro mehr als Frauen.

Diese Situation variiert jedoch im Kontext verschiedener AMS-Angebote. Signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede im Einkommensverlauf zeigen sich für den Bereich der Qualifizierungsmaßnahmen, die BBE, den Verbund BBE-BO und das Feld der sonstigen Verbünde (siehe Tabelle 4 im Anhang):

Im Bereich BBE beträgt die Differenz zu Ungunsten der Frauen 25 Euro (Median 24 Euro vs. 49 Euro Einkommensplus bei Männern)

Im Bereich der Qualifizierungen erzielten Frauen mit einem Plus von durchschnittlich 100 Euro einen um 35 Euro geringeren Einkommenszuwachs als Männer.

Im Bereich des Verbunds BBE-BO belief sich das Plus bei Frauen auf im Mittel 17 Euro, damit auf 141 Euro weniger als bei Männern, welche einen mittleren Einkommenszuwachs von 158 Euro erzielen konnten.

Am höchsten fällt die Differenz bei sonstigen Verbänden mit 191 Euro aus: Frauen verzeichneten ein Einkommensplus von durchschnittlich 168 Euro und Männer von 359 Euro.

### Einkommensverläufe (brutto) von Frauen und Männern im Kontext sozialstatistischer Merkmale

Einkommensverlaufsanalysen nach **Altersgruppen** belegen für Frauen, wie auch für Männer, einen deutlich negativen Trend mit steigendem Alter. In allen Altersgruppen, insbesondere bei Jüngeren, bleibt dabei das Zuwachsniveau der Frauen hinter jenem der Männer zurück (siehe Tabellen 5 und 6 im Anhang). Im Detail zeigt sich folgender Trend:

- Konkret erzielen junge Frauen (bis 24 Jahre) ein Jahr nach Austritt aus der Maßnahme einen Einkommenszuwachs in der Höhe von durchschnittlich 185 Euro im Vergleich zum Jahr vor Beginn der Maßnahme, damit um 29 Euro weniger als Männer dieses Alters (214 Euro).
- In der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre sinkt das Plus bei Frauen auf im Mittel 99 Euro, die Differenz zu Männern beträgt 24 Euro.
- Bei 35-49-jährigen Frauen sinkt die Zunahme weiter auf durchschnittlich 23 Euro und liegt hier nur noch knapp hinter dem Plus der Männer mit 20 Euro.
- Frauen ab 50 Jahre können letztlich kein Plus verzeichnen, während bei Männern dieses Alters noch ein geringer Zuwachs von 4 Euro verzeichnet wird.

Die Einkommensverläufe in Abhängigkeit der **höchsten abgeschlossenen Ausbildung** zeigen ein differenziertes Bild geschlechtsspezifischer Unterschiede (siehe Tabellen 7 und 8 im Anhang).

Sowohl bei Frauen als auch bei Männern findet sich der vergleichsweise höchste Saldo bei der Bildungsstufe Pflichtschule. Frauen erzielen mit einem Plus von durchschnittlich 86 Euro dabei jedoch einen deutlich geringeren Einkommenszuwachs als Männer mit 129 Euro. Noch ausgeprägter ist die Genderdifferenz für jene ohne Abschluss. Während Frauen ein durchschnittliches Plus von 30 Euro erreichen, liegt bei Männern ein Plus von 113,5 Euro vor.

Bei mittleren (Lehre, BMS) und höheren Ausbildungsniveaus (AHS, BHS, FH, Uni) dreht sich das Bild jedoch um. Hier erzielen Frauen mittlere Einkommenszuwächse, welche über jenen der Männer liegen. Konkret erzielen Frauen mit mittlerer Ausbildung ein Plus von durchschnittlich 56 Euro, jenes der Männer liegt mit 53 Euro geringfügig darunter. Im Falle einer höheren Ausbildung verzeichnen Frauen mit 72,5 Euro einen um 18,5 Euro und damit doch deutlich höheren Einkommenszuwachs als Männer (54 Euro).

### 3.4.3 Ergebnisüberblick Dimension 3: Einkommensentwicklung

#### **Vielfach positive Einkommensverläufe bei Frauen ohne wesentliche Reduktion des Gender Gaps**

Die Hälfte der Frauen konnte ein Jahr nach Ende der Maßnahmenteilnahme einen Einkommenszuwachs von zumindest 50 Euro im Vergleich zum Jahr vor Beginn der Maßnahme

erzielen. Da sich die Situation bei Männern in vergleichbarer Weise entwickelt, kommt es zugleich zu keiner Reduktion des Gender Gaps.

- Das mittlere Bruttoeinkommen der Frauen steigt im Median von 1.168 Euro ein Jahr vor der Maßnahme auf 1.241 Euro ein Jahr nach der Maßnahme. Diese entspricht unverändert knapp 80% des mittleren Einkommens der Männer.
- Auch in den unteren (bis zu 1.000 Euro) und oberen Einkommenssegmenten (über 2.500 Euro) bleibt die Genderdifferenz unverändert bei knapp 10 Prozentpunkten. Dabei finden sich Frauen häufiger in geringen Einkommensklassen und seltener im oberen Einkommenssegment. Zu vermerken ist, dass der Anteil von Personen (Frauen wie Männern) in den unteren Einkommenssegmenten sinkt.

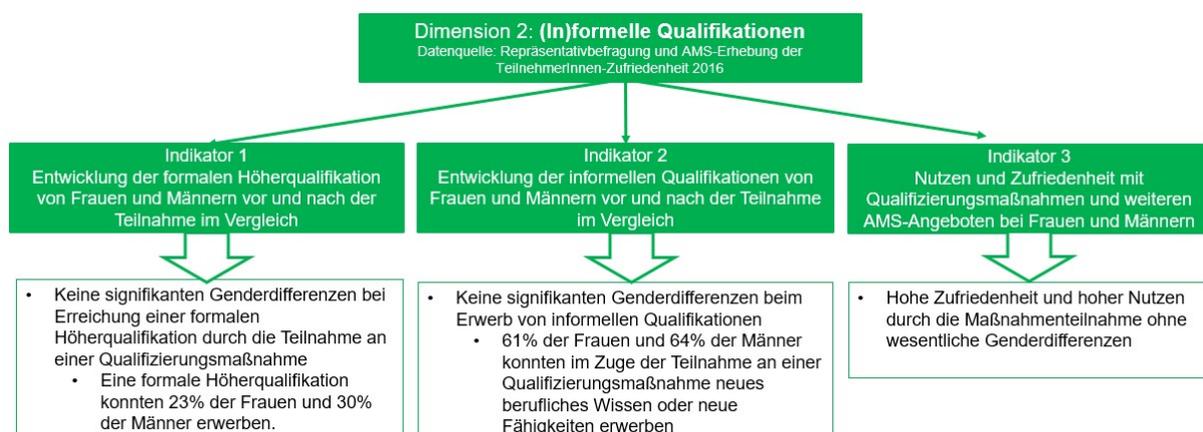
Die durchschnittlichen Einkommenszuwächse sinken mit steigendem Alter. In allen Altersgruppen, insbesondere bei Jüngeren, fällt das Einkommensplus bei Frauen geringer aus als bei Männern.

Differenzierter entwickeln sich die Einkommensverläufe entlang des Bildungsniveaus: Den höchsten Einkommenszuwachs können PflichtschulabsolventInnen erzielen, wenngleich jener bei Frauen unter dem Einkommensplus der Männer verbleibt. Bei mittleren / höheren Bildungsabschlüssen erzielen hingegen Frauen durchschnittlich etwas höhere Einkommenszuwächse als Männer.

Insgesamt zeigen sich so für einen Teil der weiblichen Beschäftigten finanzielle Besserungen im Jahr nach Ende der Maßnahmenteilnahme. Eine eindeutige Wirkung Richtung einer stärkeren Annäherung der Einkommenssituation von Frauen und Männer ist jedoch nicht ablesbar.

### 3.5 Dimension 4: Entwicklung formaler und informeller Qualifikationen im Geschlechtervergleich

**Abbildung 35: Dimension 4: Entwicklung formaler und informeller Qualifikationen im Geschlechtervergleich**



Quelle: eigene Darstellung L&R Sozialforschung

### 3.5.1 Einleitende Bemerkungen

Das folgende Kapitel setzt sich mit der Frage auseinander, ob durch das AMS-Angebot – mit Fokus auf Qualifizierungen – ein Zuwachs an formalen Qualifikationen erzielt wurde und/oder in erster Linie informelle Kompetenzen erworben wurden und ob hier ein Unterschied zwischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern festzustellen ist. Ergänzend wird auch nach den Inhalten der Qualifizierungen bzw. der erworbenen Kompetenzen gefragt, sowie abschließend ein Überblick zu Zufriedenheits- und Nutzenbewertungen für Qualifizierung sowie weiterer Angebote gegeben.

Da aufgrund der Förderdaten hierzu keine Aussagen möglich sind, stützt sich dieses Kapitel auf die repräsentative telefonische Befragung<sup>21</sup> und greift auf die AMS-Erhebung der TeilnehmerInnen-Zufriedenheit des Jahres 2016 zurück.

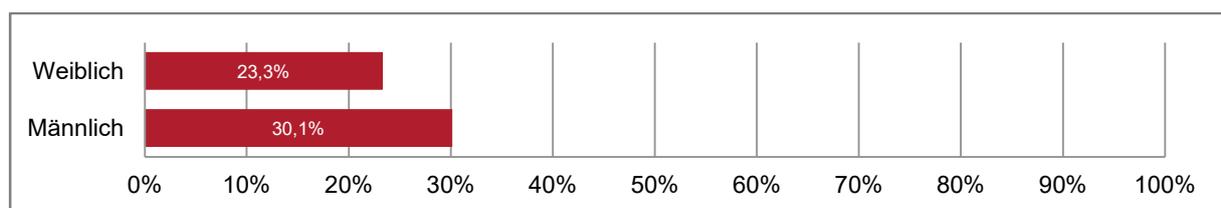
### 3.5.2 Indikator 1: Entwicklung der formalen Höherqualifikation

Das formale Qualifikationsniveau steht in einem engen Zusammenhang mit den vorgefundenen Beschäftigungs- und Einkommenschancen. Der (formalen) Höherqualifizierung kommt daher eine wesentliche Rolle zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Frauen und Männern zu.

Im Zuge der AMS-Angebotsform Qualifizierung (siehe zur Differenzierung Kapitel 2.3) erlangten Frauen etwas seltener, wenn auch nicht in statistisch signifikanter Weise, eine formale Höherqualifizierung als Männer (23% vs. 30%) (siehe Abbildung 36).

Diese Anteile unterscheiden sich erwartungsgemäß nach Angebotsformen. Vor allem die Teilnahme an einem Verbund mit Qualifizierungselementen führt vergleichsweise häufiger zu einer Höherqualifizierung. Frauen mit erfolgreicher Beendigung eines Verbundes erlangten zu 33%, Männer zu 41% eine formale Höherqualifizierung.

**Abbildung 36: Anteil an Personen mit Erreichung einer formalen Höherqualifikation durch die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme nach Geschlecht**



Quelle: L&R Datafile ‚AMS\_Gleichstellung‘, 2019; n=177, n miss=8

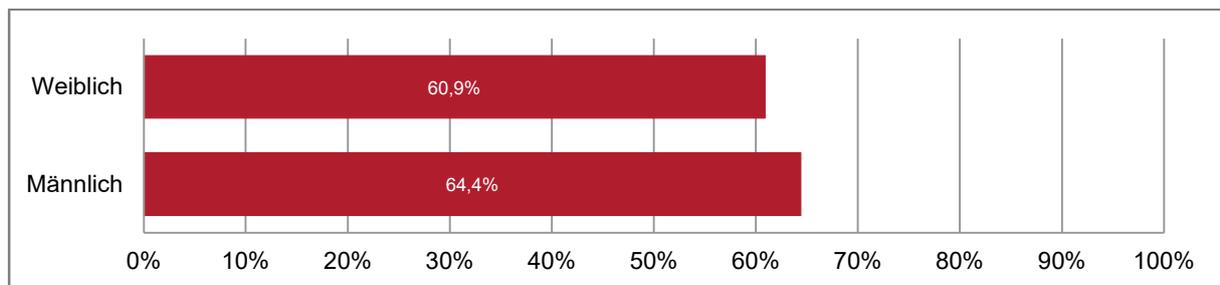
### 3.5.3 Indikator 2: Entwicklung der informellen Qualifikationen

Neben der Erreichung formaler Qualifikationen kommt dem **informellen Qualifikationsgewinn** eine bedeutsame Rolle zu. Bei beiden Geschlechtern liegt der Anteil jener, welche informelle Kompetenzen erwerben konnten, erwartungsgemäß deutlich über jenen mit einer formalen Höherqualifizierung. Frauen und Männer konnten im Zuge der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zu gleichen Anteilen neues berufliches Wissen oder neue Fähigkeiten

<sup>21</sup> Datenanalyse exklusive jener Teilnehmerinnen, die frauenspezifische Maßnahmen (FBZ und WMZ) besuchten; diese werden in Kapitel 4 gesondert aufbereitet.

erwerben (siehe Abbildung 37). Dabei zeigen sich der Tendenz nach (nicht signifikante) altersspezifische Unterschiede: So geben gut die Hälfte der befragten jungen Frauen und Männer (bis 24 Jahre) an, dass sie durch die Teilnahme keinen Qualifikationsgewinn erzielt haben und auch die Gruppe der 35 bis 49-jährigen Frauen ist hier etwas skeptischer.

**Abbildung 37: Anteil an Personen mit Erwerb von beruflichem Wissen oder neuen Fähigkeiten durch die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme nach Geschlecht**



Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=177, n miss=3

Inhaltlich standen bei beiden Geschlechtern Aspekte der persönlichen Entwicklung im Vordergrund, wie soziale Kompetenzen, Kommunikation, Motivation, selbstständiges Arbeiten, ökonomisches Denken etc. – bei den Frauen allerdings nochmals verstärkt. Zusätzlich waren für Teilnehmerinnen das Schreiben einer Bewerbung und eines Lebenslaufes, EDV- und Sprachkenntnisse (insb. Deutsch und Englisch) sowie – entsprechend der Häufigkeit des Berufsfeldes – Buchhaltung gehäuft Thema.

Bei den Männern streuen die erworbenen Kompetenzen dagegen etwas breiter: Neben Aspekten der persönlichen Entwicklung standen vor allem der Umgang mit speziellen Werkzeugen oder Maschinen im Vordergrund sowie der Erwerb technischen Wissens.

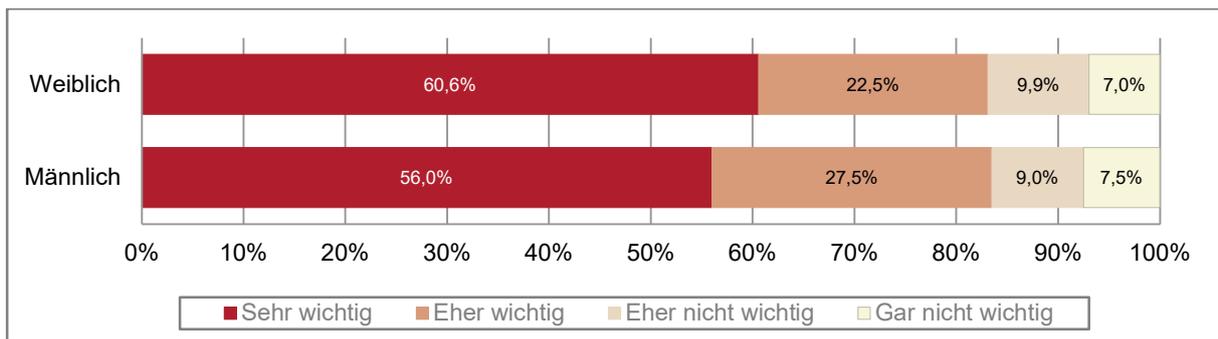
### 3.5.4 Indikator 3: Nutzen und Zufriedenheit mit Qualifizierungsmaßnahmen und weiteren AMS-Angeboten

Die **Zufriedenheit** mit der inhaltlichen Gestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen wie auch mit den weiteren Angeboten des AMS wird von Frauen und Männern gleichermaßen sehr positiv bewertet. Die weit überwiegende Mehrheit der befragten Frauen (88%) und Männer (87%) zeigte sich mit den Inhalten der Angebote sehr/eher zufrieden.

Konkret in Bezug auf die Qualifizierungsmaßnahmen konnten rund drei Viertel der Frauen und Männer einen **Nutzen** für ihre berufliche Zukunft mitnehmen und bewerteten die neu erworbenen Kompetenzen als sehr bzw. eher wichtig für ihr weiteres Berufsleben.

So besteht auch insgesamt ein sehr positives Bild: Die Mehrheit der befragten Frauen und Männer sieht die Teilnahme an einer AMS-Maßnahme als einen Gewinn. Jeweils rund 84% der Frauen und Männer empfanden die Teilnahme als sehr bzw. eher wichtig für sich selbst (siehe Abbildung 38). Etwas kritischer fällt die Beurteilung lediglich etwa bei jüngeren Frauen bis 24 Jahre und bei Männern mit Abschluss einer BBE aus (siehe Tabelle 19 und 20 im Anhang).

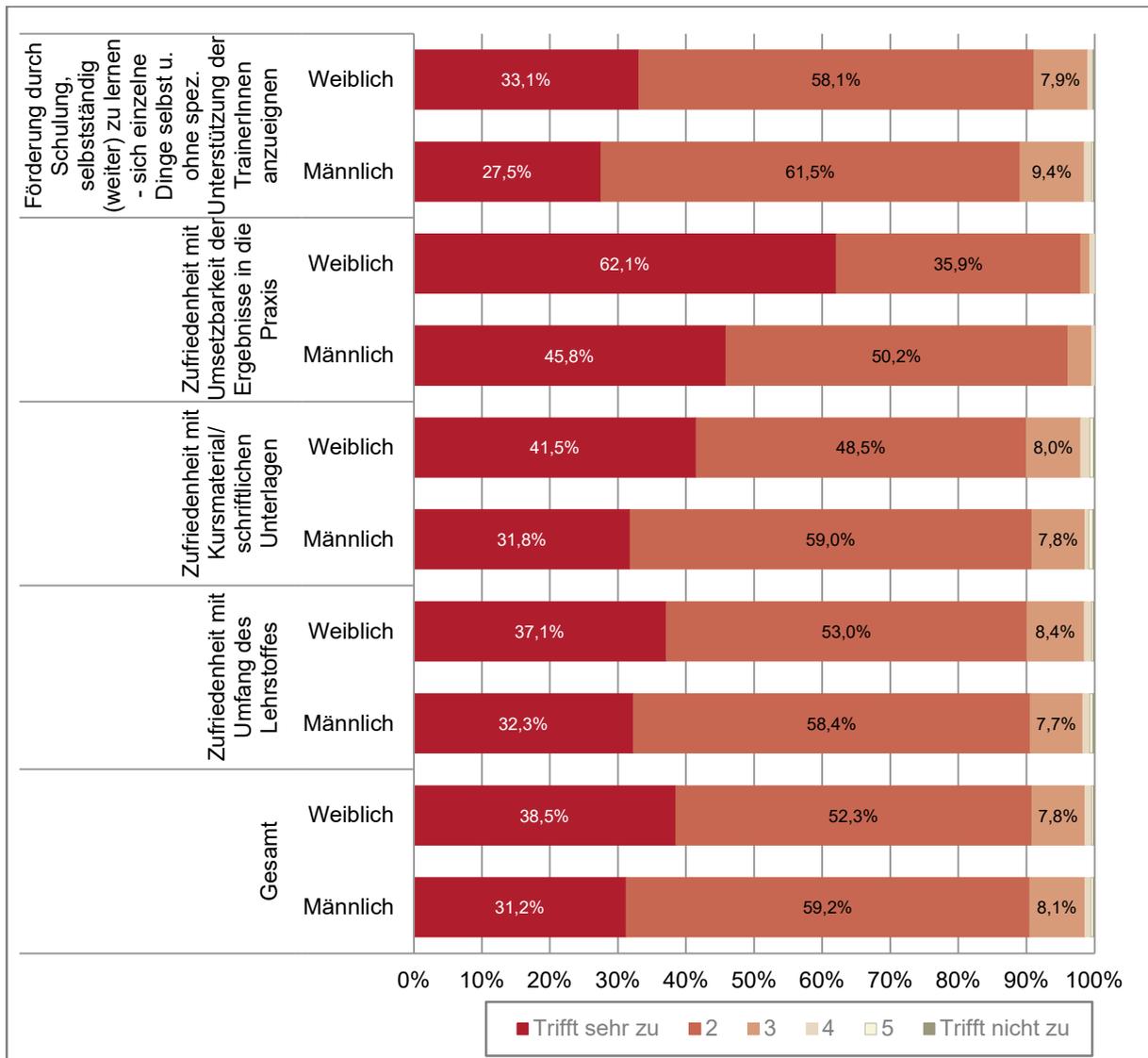
**Abbildung 38: Persönliche Wichtigkeit der Teilnahme nach Geschlecht**



Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=504, n miss=2

Diese Resultate werden durch die Ergebnisse der AMS Erhebung zur **TeilnehmerInnen-Zufriedenheit** untermauert. Auch hier liegen überwiegend positive Einschätzungen zur inhaltlichen Gestaltung der verschiedenen Angebotsformen vor. Rund 90% der Frauen und Männer bewerten dies äußerst positiv (siehe Abbildung 39). Vor allem in punkto Umsetzbarkeit der Ergebnisse in die Praxis zeigen sich sehr hohe Zufriedenheitswerte, insbesondere unter Frauen mit einem Anteil der Bestnote von rund 62% zu rund 46% bei den Männern. Bei beiden Geschlechtern vergeben aber fast alle Befragten eine der beiden Bestbewertungen. Auch mit anderen abgefragten Aspekten, wie beispielsweise den Kursunterlagen und -materialien oder dem Umfang des Lehrstoffes, zeigen sich weibliche wie männliche TeilnehmerInnen sehr zufrieden, Frauen meist noch etwas häufiger als Männer.

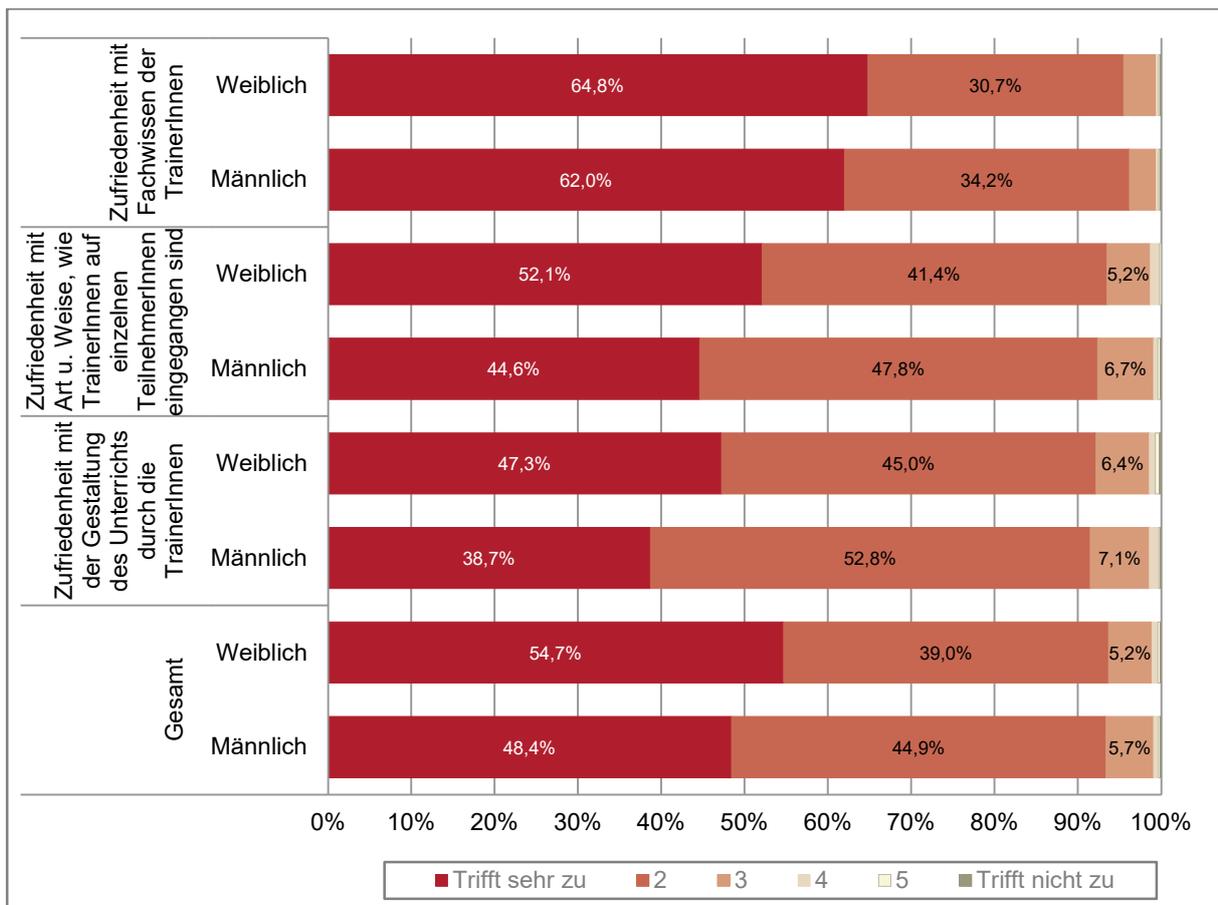
**Abbildung 39: Zufriedenheit mit der inhaltlichen Gestaltung von AMS-Angeboten nach Geschlecht**



Quelle: L&R Datafile 'TNZ-Ergebnisse\_2016', 2019; Werte unter 4% zur besseren Übersicht nicht ausgewiesen

Ein ebenso positives Bild zeichnen die TeilnehmerInnen in Bezug auf die TrainerInnen in Maßnahmen. Gemessen an den beiden Bestbewertungen liegen wieder in allen Dimensionen Zufriedenheitswerte von gut 90% vor.

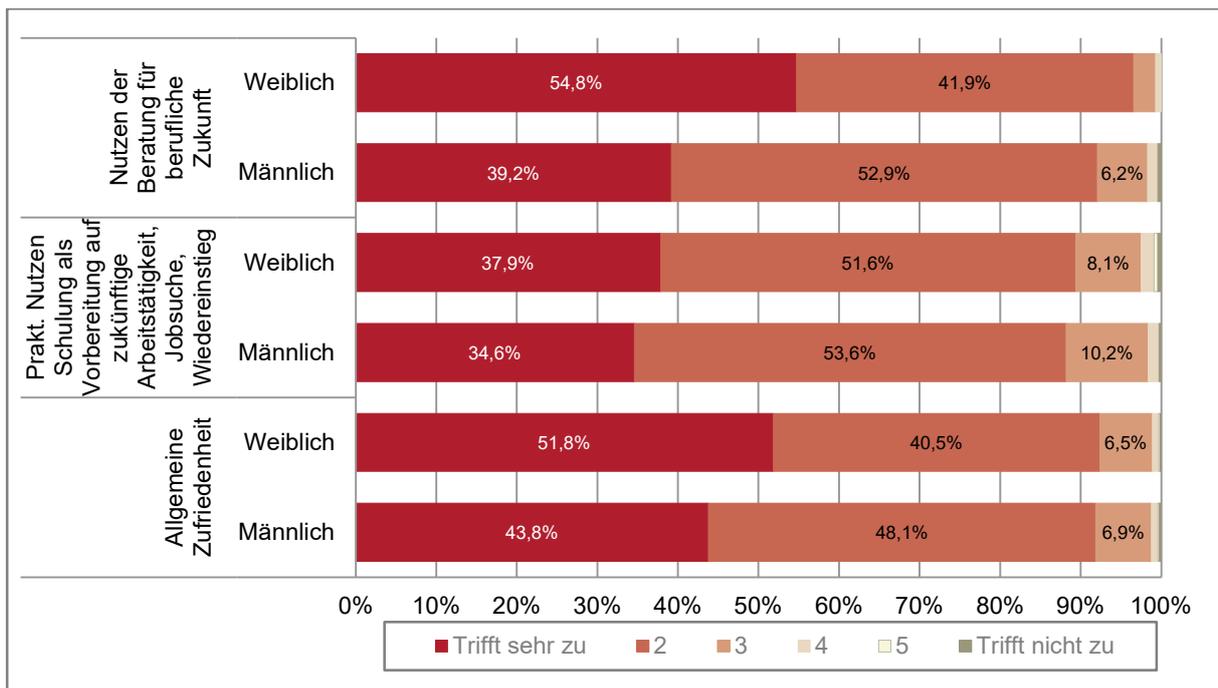
**Abbildung 40: Zufriedenheit mit den TrainerInnen nach Geschlecht**



Quelle: L&R Datafile 'TNZ-Ergebnisse\_2016', 2019; Werte unter 4% zur besseren Übersicht nicht ausgewiesen

Insgesamt betrachtet bestätigen diese Ergebnisse der AMS Erhebung, wie auch jene der im Rahmen dieses Projektes durchgeführten Befragung, dass die TeilnehmerInnen – ohne große Genderdifferenzen – generell einen hohen Nutzen durch die Schulungen, wie auch der Beratungen, für die weitere berufliche Zukunft mitnehmen können sowie eine durchwegs hohe Zufriedenheit entlang verschiedener Maßnahmenmerkmale.

**Abbildung 41: Nutzen und Zufriedenheit mit AMS-Angeboten nach Geschlecht**



Quelle: L&R Datafile 'TNZ-Ergebnisse\_2016', 2019; Werte unter 4% zur besseren Übersicht nicht ausgewiesen

### 3.5.5 Ergebnisüberblick Dimension 4: Entwicklung formaler und informeller Qualifikationen

#### Wenig Unterschiede im Geschlechterverhältnis hinsichtlich des Zuwachses formaler und informeller Qualifikationen

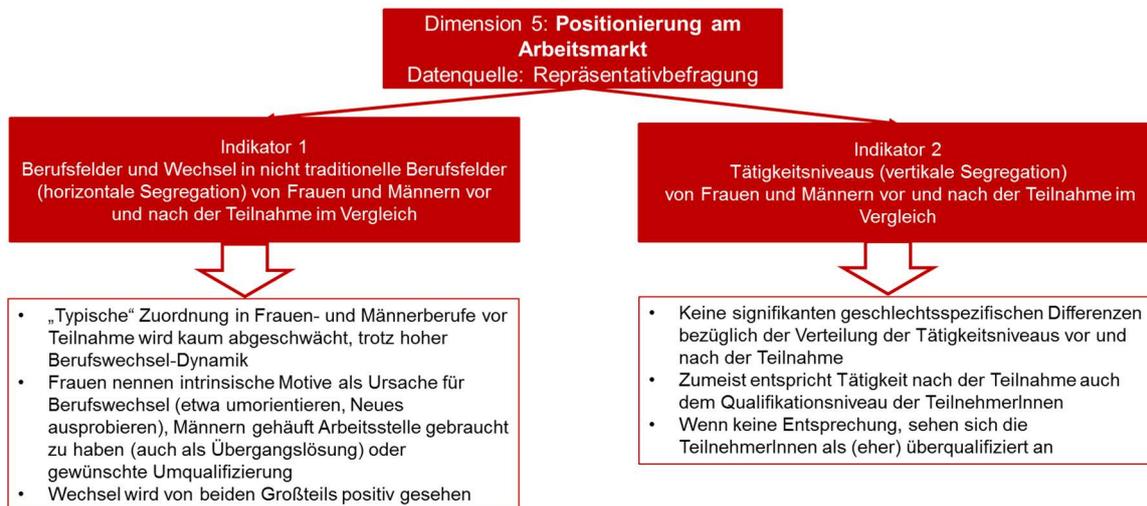
Sowohl hinsichtlich des Anteils jener Personen, die eine Höherqualifikation erwerben konnten als auch jener, die einen Zuwachs informeller Qualifikationen erzielten, zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Bezüglich der Inhalte der informellen Qualifikation stehen einerseits bei beiden Geschlechtern Aspekte der persönlichen Entwicklung im Vordergrund, bei den Frauen allerdings nochmals verstärkt, bei Männern vor allem der Umgang mit speziellen Werkzeugen oder Maschinen sowie der Erwerb technischen Wissens.

Nutzen wie Verwertbarkeit der Angebote werden wiederum sowohl von Frauen als auch von Männern durchwegs positiv bewertet.

## 3.6 Dimension 5: Arbeitsmarktpositionierung im Geschlechtervergleich

Abbildung 42: Dimension 5: Positionierung am Arbeitsmarkt im Geschlechtervergleich



Quelle: eigene Darstellung L&R Sozialforschung

### 3.6.1 Einleitende Bemerkungen

Im Fokus dieser Dimension steht die Frage der Entwicklung der geschlechtssegregierten Arbeitsmarktpositionierung: ist eine Änderung Richtung Reduktion der horizontalen Arbeitsmarktsegregation ablesbar, also eine Auflösung geschlechtsspezifischer Zuordnungen zu Frauen- und Männerberufsfeldern? Und/oder ist eine Abnahme der vertikalen Segregation erkennbar, das heißt, die ungleiche Verteilung höherqualifizierter Tätigkeitsbereiche? Die Daten der repräsentativen telefonischen Befragung<sup>22</sup> – da zu diesen Fragestellungen auf Basis der Förderdaten keine Aussagen möglich sind – können zu diesen komplexen Fragen nur indikative Hinweise liefern.

### 3.6.2 Indikator 1: Berufsfelder und Wechsel in nicht traditionelle Berufsfelder (horizontale Segregation)<sup>23</sup>

Die Teilung des Arbeitsmarktes in frauen- und männerdominierte Berufe sowie ein Spektrum von sogenannten „gemischten“ Berufsfeldern (etwa Tourismus oder kaufmännische Berufe) spiegelt sich auch bei den TeilnehmerInnen an arbeitsmarktpolitischen Angeboten wider.

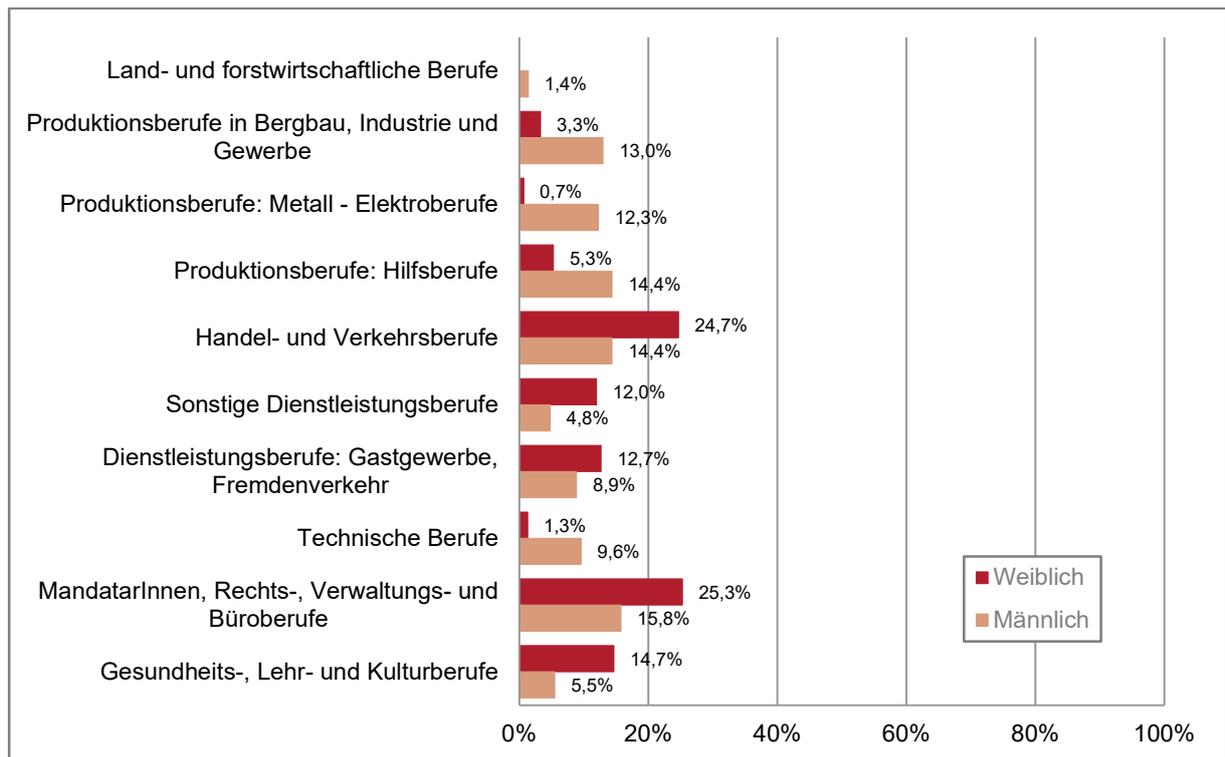
Aus Abbildung 43 wird ersichtlich, in welchen Berufsfeldern die TeilnehmerInnen vor dem Besuch der arbeitsmarktpolitischen Angebote tätig waren:

<sup>22</sup> Datenanalyse exklusive jener Teilnehmerinnen, die frauenspezifische Maßnahmen (FBZ und WMZ) besuchten; diese werden in Kapitel 4 gesondert aufbereitet.

<sup>23</sup> An dieser Stelle soll noch einmal explizit darauf hingewiesen werden, dass frauenspezifische Angebote hier nicht berücksichtigt wurden, sondern diese in Kapitel 4 gesondert betrachtet werden. Im Rahmen dieser Analysen werden die allgemeinen Angebote betrachtet.

- beide Geschlechter fanden sich in sogenannten „gemischten“ Berufsfeldern, etwa Fremdenverkehr, Gastgewerbe, MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe, Handel- und Verkehrsberufe.
- Teilnehmerinnen waren zudem zusätzlich in Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen tätig.
- Männliche Teilnehmer übten ihre Tätigkeit in Produktionsberufen, Industrie und Gewerbe, Metall- und Elektroberufen, technischen Berufen, aber auch im Bereich der Hilfsberufe aus.

**Abbildung 43:** Wenn Beschäftigung vor Teilnahme (ohne gering. Besch.): **Beruf vor Teilnahme nach Geschlecht**

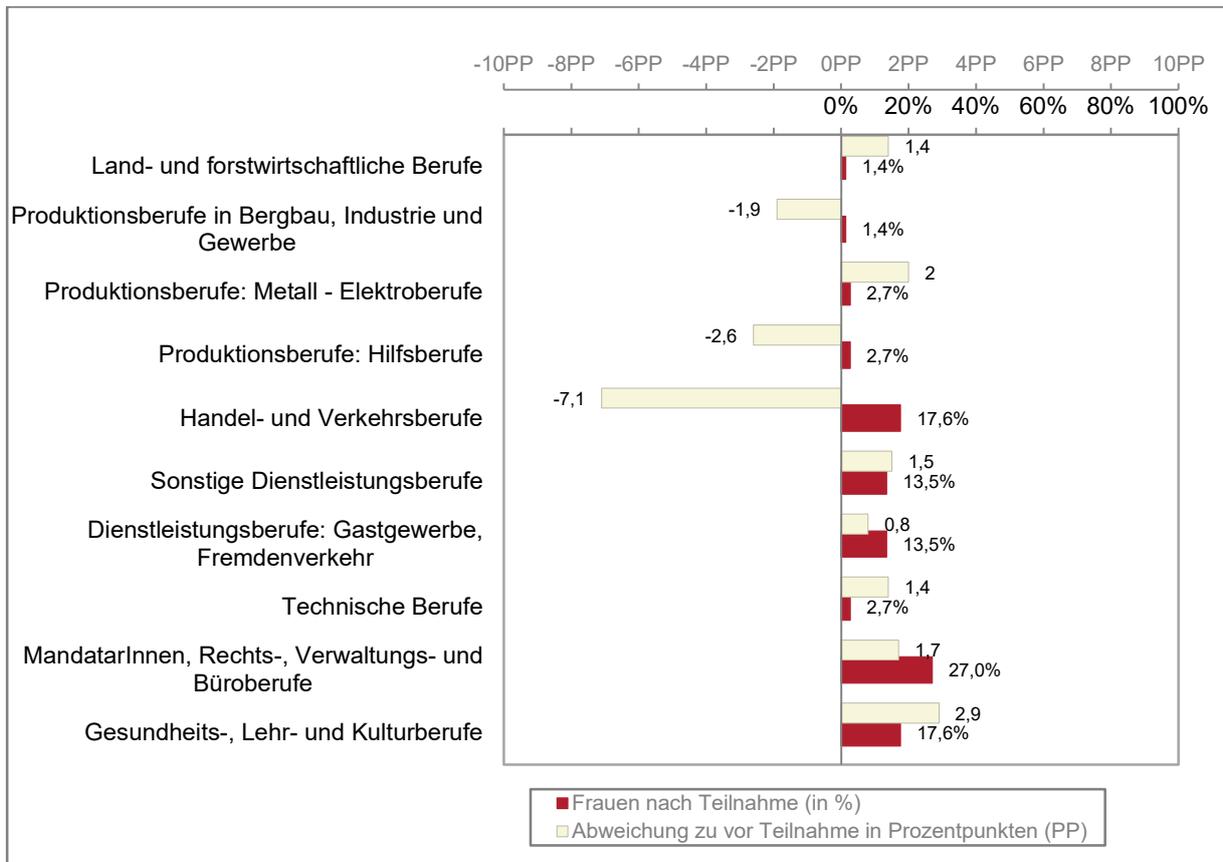


Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=303, n miss=7

Von jenen Personen, die auch nach dem AMS-Angebot erwerbstätig waren, haben rund 44% der teilnehmenden Frauen und 48% der teilnehmenden Männer ihren Beruf gewechselt (siehe Tabelle 13 im Anhang).

Betrachtet man nun die Unterschiede in den Berufsfeldern von Frauen vor und nach der Teilnahme, zeigen sich vor allem Verschiebungen weg von Handels- und Verkehrsberufen hin zu Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen (siehe Abbildung 44). Die größten Verschiebungen ergeben sich demnach innerhalb jener Branchen, in denen Frauen bereits vor der Teilnahme großteils beschäftigt waren.

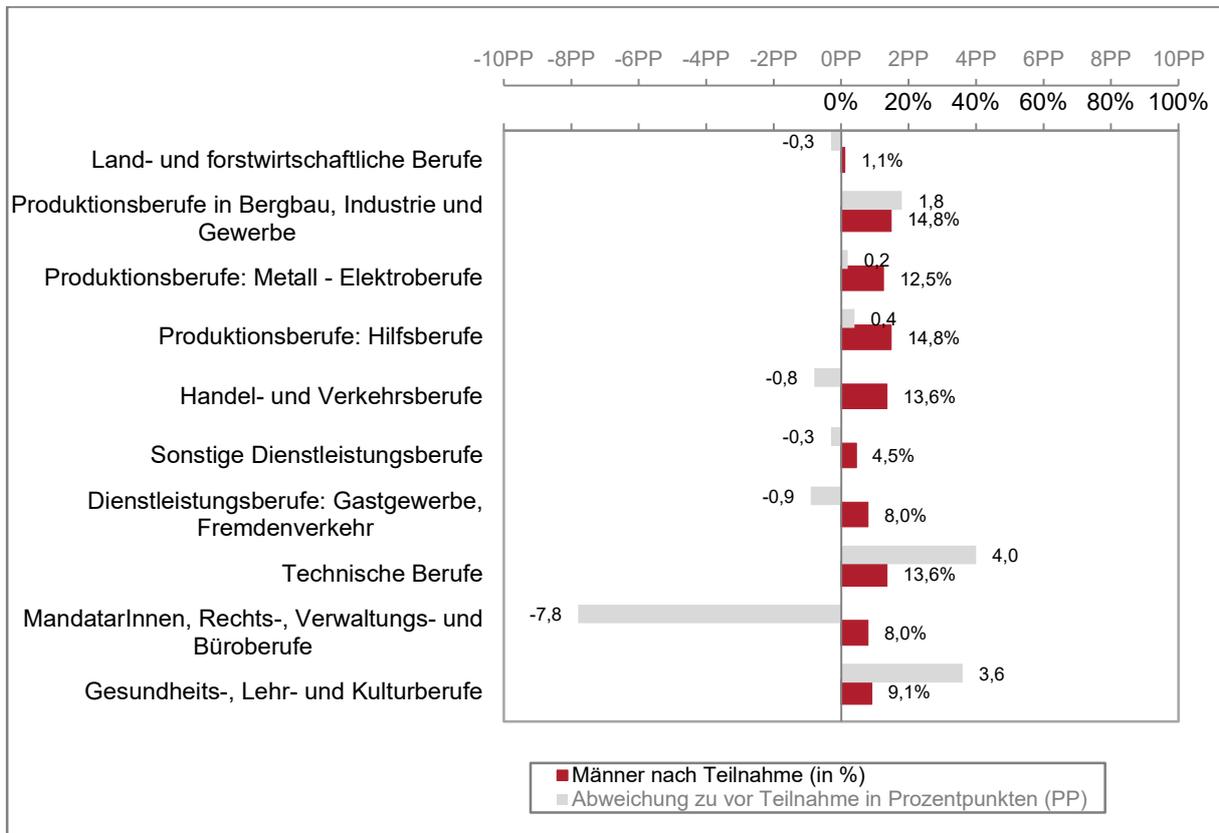
**Abbildung 44:** Wenn Beschäftigung vor und im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.):  
**Berufsentwicklung von Frauen im Jahr nach Teilnahme**



Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; vor: n=153, n miss=3, nach: n=76, n miss=2

Bei den Männern ergibt sich nach der Teilnahme vor allem im Bereich MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe eine starke Abwanderung insbesondere zu Gunsten technischer Berufe sowie Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen (siehe Abbildung 45).

**Abbildung 45:** Wenn Beschäftigung vor und im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.):  
**Berufsentwicklung von Männern im Jahr nach Teilnahme**



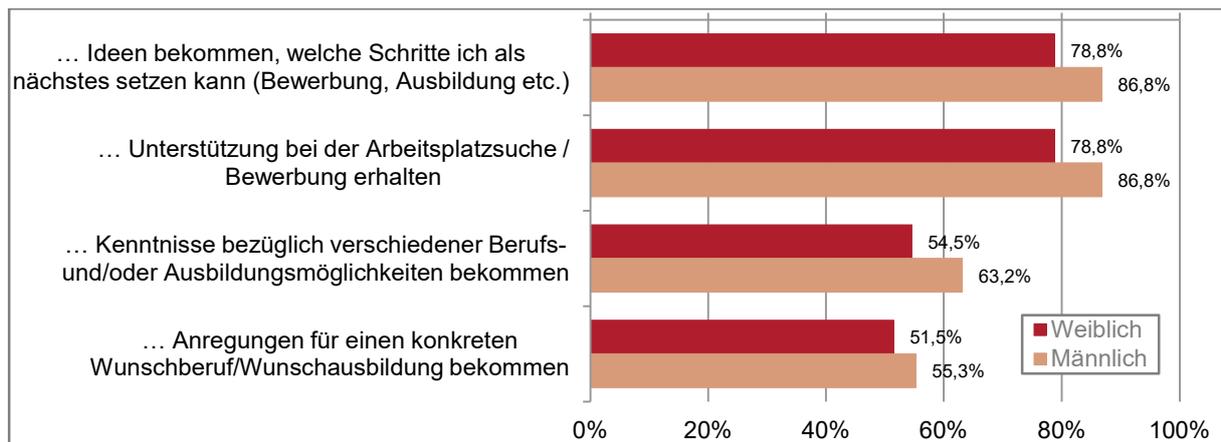
Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; vor: n=150, n miss=4, nach: n=88

Bei den TeilnehmerInnen stehen dabei als Ursachen gehäuft intrinsische Motive im Vordergrund: etwa „sich umorientieren“, „etwas Neues ausprobieren“ oder „schon immer“ in diesem Berufsfeld arbeiten zu wollen. Darüber hinaus bildeten auch bessere Rahmenbedingungen beispielsweise punkto Verdienst oder Arbeitszeit Anreize für einen Berufswechsel. Bei den Teilnehmern geht es demgegenüber auch darum, dass sie „einfach eine Arbeitsstelle gebraucht“ haben, die sie teilweise auch nur als Übergangslösung sehen. Häufiger als bei ihren weiblichen Kolleginnen nannten die Teilnehmer auch, dass sie aufgrund einer (Um-)Qualifizierung in ein neues Berufsfeld umgestiegen sind.

Insgesamt betrachtet, war der Berufswechsel für den Großteil der TeilnehmerInnen mit Vorteilen verbunden (siehe Tabelle 14 im Anhang): An erster Stelle stehen dabei für Frauen bessere Arbeitszeiten, gefolgt von einer besseren Tätigkeit, die Spaß macht. Aber auch gesundheitliche Vorteile werden gehäuft von Frauen genannt. Bei den Männern stehen demgegenüber persönliche Vorteile wie etwa eine Stärkung des Selbstbewusstseins, weniger Druck, mehr Offenheit und Anerkennung an erster Stelle. Zudem werden bessere Arbeitszeiten, Tätigkeiten sowie ein besseres Einkommen als Vorteile des Berufswechsels genannt.

Auch wenn ein Berufsorientierungsangebot alleine geschlechtsuntypische Berufswahlen nicht fördern kann, wird mit Abbildung 46 deutlich, dass sich Frauen etwas weniger gut hinsichtlich verschiedener Berufs- und Ausbildungswege unterstützt sehen als ihre Kollegen.

**Abbildung 46: Nutzenaspekte der BO nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)**

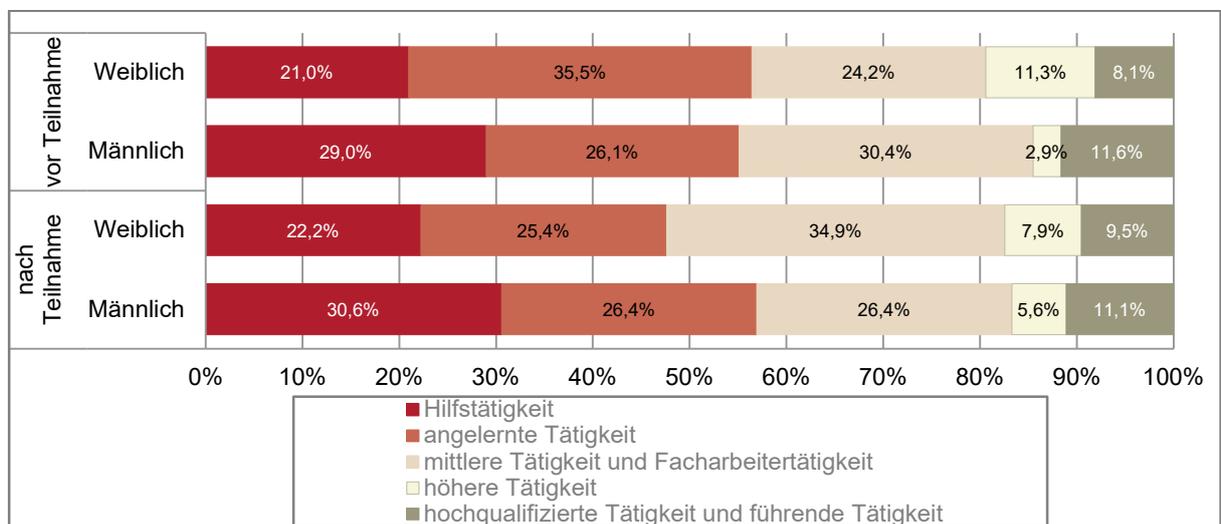


Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=80, n miss=9

### 3.6.3 Indikator 2: Tätigkeitsniveaus (vertikale Segregation)

Die vertikale Segregation – also eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern nach unterschiedlichen Positionen – wird auf Basis der Verteilung der TeilnehmerInnen auf unterschiedliche Tätigkeitsniveaus vor und nach der Teilnahme nachgezeichnet. Sowohl hinsichtlich der Ausgangsniveaus als auch der Änderungen ergeben sich keine signifikanten geschlechtsspezifischen Differenzen. Aus Abbildung 47 sind nur leichte Verschiebungen ersichtlich: Teilnehmerinnen haben vor der Teilnahme an einem Angebot etwas häufiger in angelernten aber auch höheren Tätigkeiten gearbeitet als ihre Kollegen, Teilnehmer vermehrt in Hilfs- sowie mittleren und Fach Tätigkeiten. Nach der Teilnahme war bei den Teilnehmerinnen ein Zuwachs von mittleren und Fach Tätigkeiten erkennbar und eine Abnahme der angelernten Tätigkeiten sowie höheren Tätigkeiten. In dem Sinn hat es eine leichte Annäherung der Verteilungsmuster von Teilnehmerinnen und Teilnehmern gegeben, da bei den Männern kaum Verschiebungen zwischen den Positionen davor und danach ablesbar sind. Diese Tendenzen sind aber nicht signifikant.

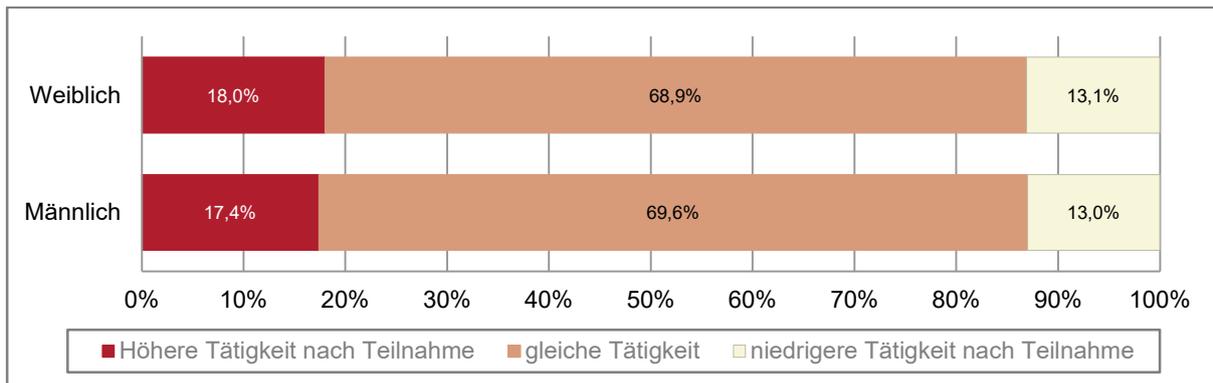
**Abbildung 47: Wenn zuvor und danach beschäftigt: Tätigkeitsniveau vor und nach Teilnahme nach Geschlecht**



Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=137, n miss=6 und 2

Betrachtet man die Entwicklung der Tätigkeitsfelder vor und nach der Teilnahme auf Basis der Einschätzungen der TeilnehmerInnen, ergibt sich für Frauen wie Männer ebenfalls ein relativ ähnliches Bild: rund 18% der TeilnehmerInnen geben an, dass sie in einer höheren Tätigkeit als zuvor arbeiten, rund 13% meinen, sie arbeiten auf einem niedrigeren Tätigkeitsniveau, für 70% hat sich nichts geändert (siehe Abbildung 48).

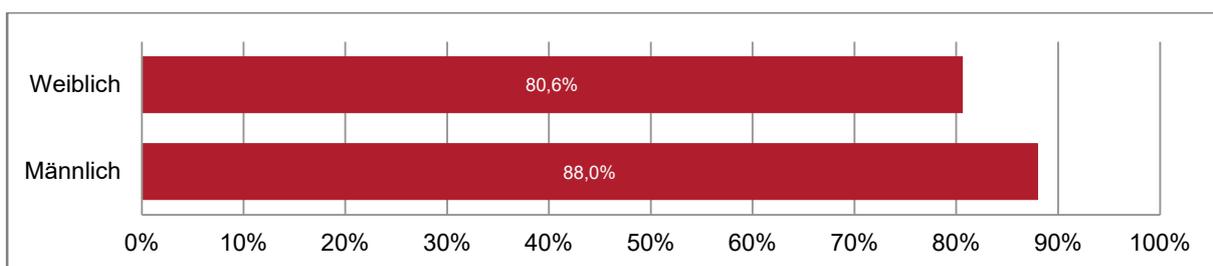
**Abbildung 48: Wenn Beschäftigung vor und im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): Entwicklung des Tätigkeitsniveaus nach Teilnahme nach Geschlecht**



Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=137, n miss=7

In den meisten Fällen (über 80%) entspricht dabei das berufliche Tätigkeitsniveau nach der Teilnahme auch dem Qualifikationsniveau der TeilnehmerInnen (siehe Abbildung 49). Über- oder Unterqualifikation wird von Frauen nicht signifikant verstärkt thematisiert, die meisten sehen sich aber als (eher) überqualifiziert an.

**Abbildung 49: Entsprechung der Tätigkeit nach Teilnahme zu Qualifikationsniveau nach Geschlecht**



Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=164, n miss=9

### 3.6.4 Ergebnisüberblick Dimension 5: Positionierung am Arbeitsmarkt

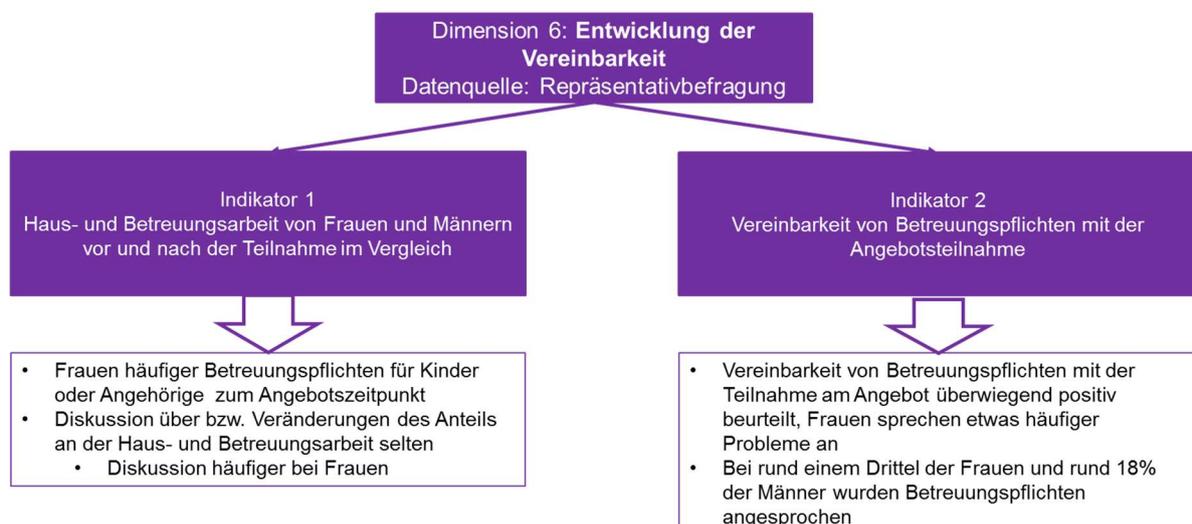
#### Keine signifikanten Hinweise für einen Abbau der horizontalen und vertikalen Segregation

Die Teilung des Arbeitsmarktes in frauen- und männerdominierte Berufe (sowie ein Spektrum von sogenannten „gemischten“ Berufsfeldern) spiegelt sich auch bei den TeilnehmerInnen an arbeitsmarktpolitischen Angeboten wider. Betrachtet man die Unterschiede in den Berufsfeldern von TeilnehmerInnen vor und nach der Teilnahme arbeitsmarktpolitischer Angebote (exklusive frauenspezifischer Angebote), zeigt sich grosso modo wenig Verschiebung hin zu nicht-traditionellen Berufen. Frauen sind nach der Teilnahme vermehrt in Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen zu finden (die größten Verschiebungen ergeben sich für Teilnehmerinnen innerhalb jener Branchen, in denen Frauen bereits vor der Teilnahme großteils beschäftigt waren), Männer wandern stärker zu technischen Berufen, in welchen auch vor der Teilnahme vor allem Männer vertreten waren, aber auch zu Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen.

Hinsichtlich der vertikalen Segregation – gemessen an den Unterschieden nach Tätigkeitsniveaus – sind keine signifikanten Änderungen abzulesen. Teilnehmerinnen sind vor dem Angebot mehr als ihre Kollegen in angelernten, aber auch höheren Tätigkeitsniveaus zu finden, danach häufiger in mittleren- und Fachtätigkeiten. Somit ist eine gewisse Annäherung beider Geschlechter ablesbar. Bei beiden Geschlechtern lässt sich feststellen, dass ein gewisser Anteil eine Abwertung und ein gewisser, etwas größerer Anteil eine Aufwertung ihrer Tätigkeiten wahrnimmt.

### 3.7 Dimension 6: Entwicklung bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Geschlechtervergleich

Abbildung 50: Dimension 6: Entwicklungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Geschlechtervergleich



### 3.7.1 Einleitende Bemerkungen

Im Fokus dieser Dimension steht die Frage, welche Impulse durch die AMS-Angebote Richtung Vereinbarkeit von Beruf und Familie im weitesten Sinn gesetzt wurden. Werden Frauen wie Männer als TeilnehmerInnen mit Betreuungspflichten wahrgenommen und wird bei etwaigen Problemen nach Lösungen gesucht? Werden Anregungen zu einer Lösung bzw. besseren Aufteilung der Vereinbarkeit gegeben? Analysebasis sind in erster Linie die Daten der repräsentativen telefonischen Befragung<sup>24</sup>, da zu diesen Fragestellungen auf Basis der Förderdaten keine Aussagen möglich sind; eine Frage aus der AMS-Befragung zur TeilnehmerInnenzufriedenheit 2016 wird ergänzend herangezogen. Die Befragungsergebnisse können zu diesen komplexen Fragestellungen zumindest indikative Hinweise liefern.

### 3.7.2 Indikator 1: Durchführung von Haus- und Betreuungsarbeit

Die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsarbeit stellt sich allzu oft in erster Linie für Frauen. Im hier vorliegenden Sample ist dies auch damit begründet, dass deutlich mehr Frauen als Männer zum Zeitpunkt der Maßnahmenteilnahme Betreuungspflichten für Kinder und/oder Angehörige innehatten (32% der Frauen vs. 11% der Männer) (siehe Tabelle 16 im Anhang).

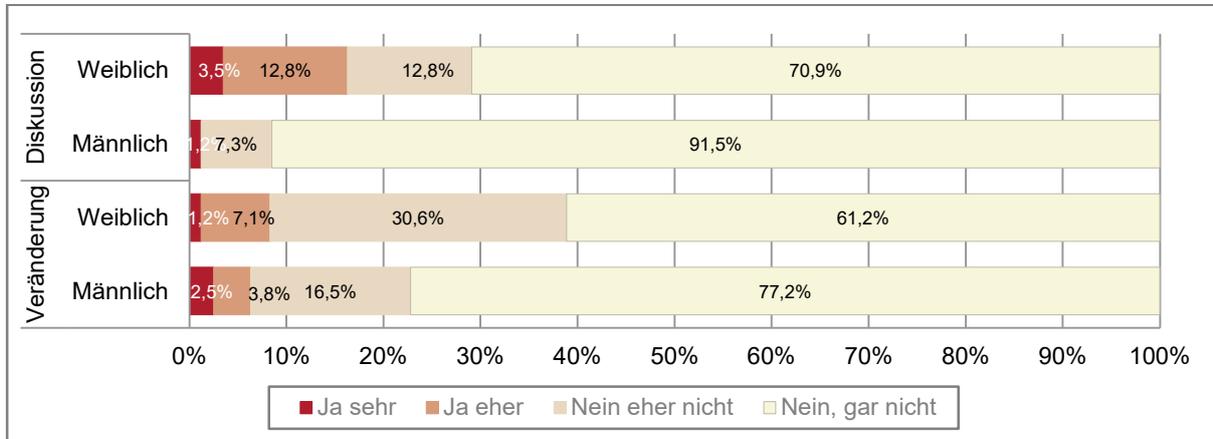
Angeregt durch die Maßnahmenteilnahme wurde in manchen Haushalten eine Diskussion über die Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit in Gang gebracht. 16% der Frauen mit Kind/ern und/oder PartnerIn bejahen dies, damit signifikant häufiger als in der Gruppe der Männer (1%; siehe Abbildung 51).

Zu einer tatsächlichen Veränderung des Anteils an der Haus- und Betreuungsarbeit kam es nach der Maßnahmenteilnahme bei Frauen nicht häufiger als bei Männern. Konkret 8% der Frauen und 6% der Männer geben an, dass sich ihr Beitrag im Vergleich zu der Zeit vor der Maßnahmenteilnahme verändert hat. Diese Veränderungen begründen sich in verschiedenen Zu- bzw. Abnahmen an privaten bzw. beruflichen Verpflichtungen, wie beispielsweise veränderte familiäre Rahmenbedingungen (bspw. ein weiteres Kind), eine Aufnahme einer Berufstätigkeit oder eine Änderung des Arbeitszeitausmaßes.

---

<sup>24</sup> Datenanalyse exklusive jener Teilnehmerinnen, die frauenspezifische Maßnahmen (FBZ und WMZ) besuchten; diese werden in Kapitel 4 gesondert aufbereitet.

**Abbildung 51: Diskussion über Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit im Haushalt angeregt durch die Maßnahmenteilnahme sowie Veränderungen in der Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit nach der Teilnahme, nach Geschlecht\***



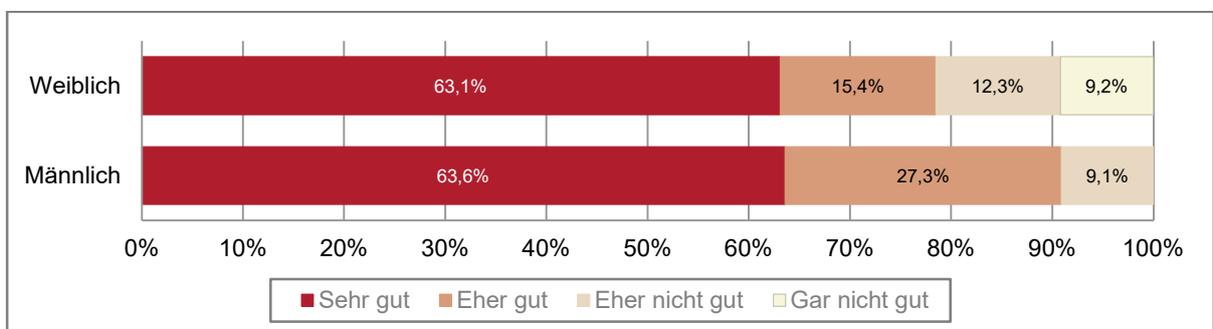
Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; Diskussion: n=178, n miss=10, Veränderung: n=168, n miss=4; \*Ausschließlich Personen mit Kind/ern und/oder Partner/in

### 3.7.3 Indikator 2: Vereinbarkeit von Betreuungspflichten mit der Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot

Die Vereinbarkeit von Betreuungspflichten für Kinder oder Angehörige mit der zeitlichen Lage der AMS-Maßnahme wird seitens der Frauen wie auch der Männer mit Betreuungspflichten überwiegend positiv beurteilt (siehe Abbildung 52).

Auch wenn Frauen hier mit rund 22% zugleich etwas verstärkt Probleme adressieren, so fällt der Unterschied zu den Männern nicht signifikant aus. Probleme verursachten dabei vor allem die Startzeiten der Kurse („*Beginn zu früh am Morgen*“ id\_7.364), lange Anfahrtswege, lange Kurszeiten mit (ganztätigen) Anwesenheitspflichten und generell die Kursplanung. So stellen etwa AMS-Angebote in den Sommerferien, wo sich die Betreuungssituation für die Kinder oft schwieriger gestaltet, Befragte vor Schwierigkeiten.

**Abbildung 52: Vereinbarkeit der Betreuungspflichten mit den täglichen Zeiten der AMS-Maßnahme nach Geschlecht**

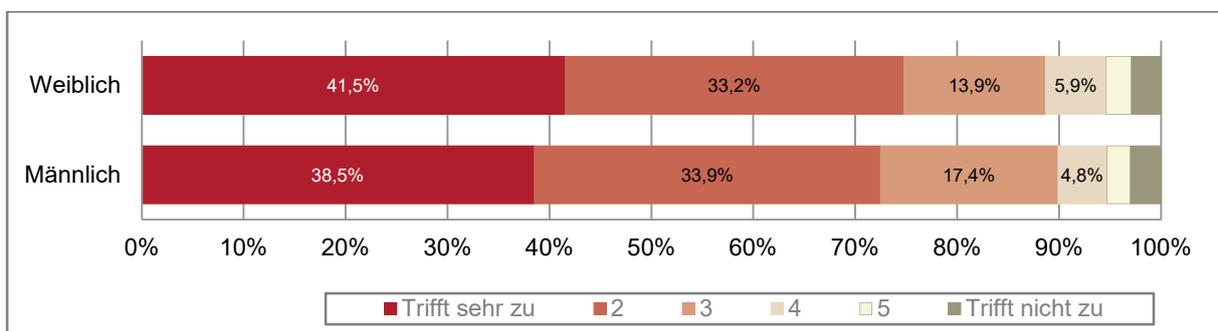


Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=87

Bei rund einem Drittel der Frauen (31%) und rund 18% der Männer mit Betreuungspflichten wurden diese auch im Rahmen des Angebots angesprochen und diskutiert (siehe Tabelle 17 im Anhang).

Im Rahmen der AMS Befragung zur TeilnehmerInnenzufriedenheit werden Vereinbarkeitsfragen ebenfalls thematisiert. Diese Ergebnisse sind auf Grund abweichender Fragestellungen nicht direkt mit jenen, die im Rahmen des vorliegenden Projektes gestellt wurden, vergleichbar. Im Rahmen der AMS Befragung wird die Wertigkeit der Thematik in der Umsetzung von Maßnahmen sehr positiv gesehen: Über 70% der befragten Frauen und Männer geben hier an, dass sie seitens der Schulungsträger eine Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreuungsproblemen erhalten haben (Trifft sehr/eher zu).

**Abbildung 53: Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreuungsproblemen seitens des Schulungsinstitutes, nach Geschlecht**



Quelle: L&R Datafile 'TNZ-Ergebnisse\_2016', 2019; Werte unter 4% zur besseren Übersicht nicht ausgewiesen

### 3.7.4 Ergebnisüberblick Dimension 6: Entwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

#### **Vereinbarkeit ist ein Thema im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Projekte – wenn auch noch immer stärker für Frauen**

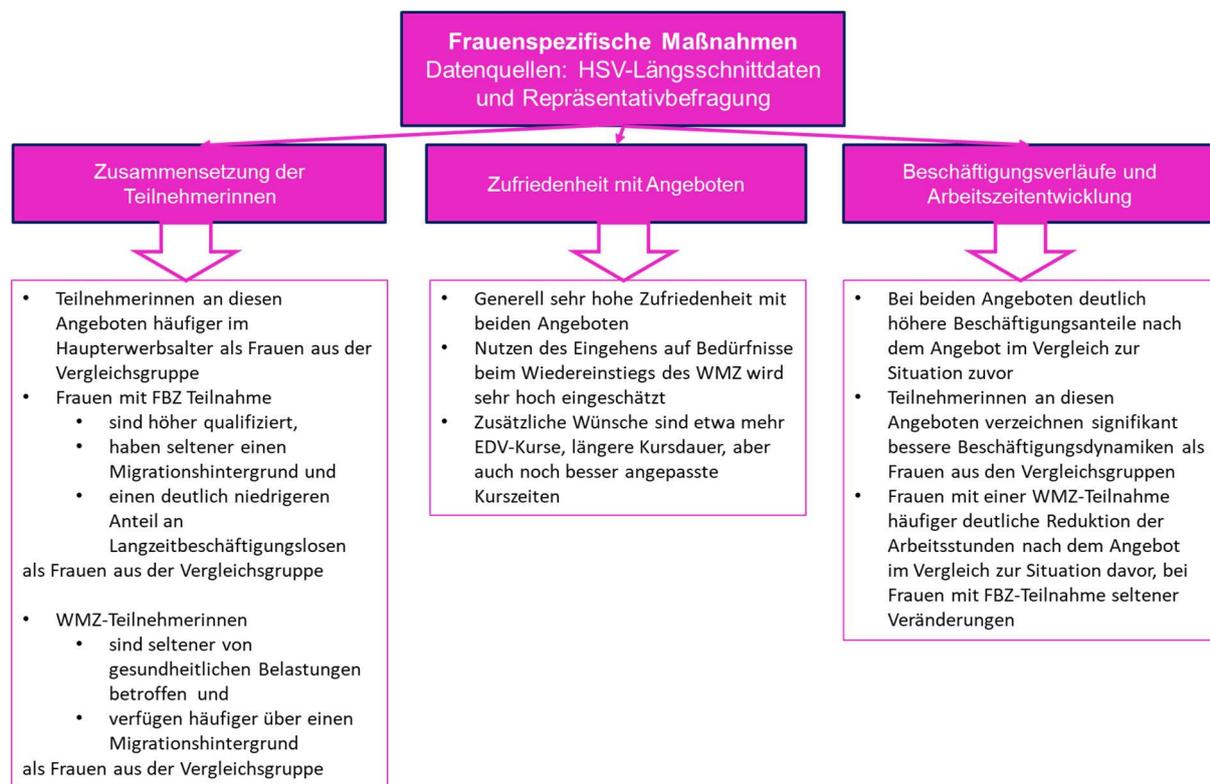
Teilnahmemöglichkeiten an den AMS Angeboten aufgrund von Betreuungspflichten werden hinsichtlich deren zeitlicher Gestaltung wie auch hinsichtlich der Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreuungsproblemen überwiegend positiv gesehen, wenn auch von rund einem Fünftel der Frauen Verbesserungsbedarf verortet wird. Dass das Thema auch aktiv angesprochen wurde, wurde aber nur von rund einem Drittel Frauen (31%) und 18% der Männer mit Betreuungspflichten angegeben.

Diskussionen über die Durchführung der Haus- und Betreuungsarbeit wurden bei rund 16% der TeilnehmerInnen sowie 1% der Teilnehmer angeregt, konkrete Änderungen bei 8% bzw. 6% der Teilnehmer.

## 4 Die frauenspezifischen Angebote Frauenberufszentren und Wiedereinstieg mit Zukunft

Aufgrund der spezifischen Zielgruppenzusammensetzung sowie Zielsetzungen der ausgewählten frauenspezifischen Angebote<sup>25</sup> FBZ (Frauenberufszentren) und WMZ (Wiedereinstieg mit Zukunft) werden die Teilnahmen an diesen Angeboten einerseits getrennt analysiert und aufbereitet, andererseits im Vergleich zu Teilnehmerinnen vergleichbarer allgemeiner Angebote (siehe näher nachfolgend) betrachtet.

**Abbildung 54: Frauenspezifische Maßnahmen (FBZ und WMZ)**



Quelle: eigene Darstellung L&R Sozialforschung

Ziel der Frauenberufszentren ist es, beim AMS gemeldete Frauen bei der Berufsorientierung und bei allgemeinen Fragen rund um die Themen Aus- und Weiterbildung, Jobsuche und/oder Kinderbetreuung zu unterstützen. Das Angebot umfasst sowohl Beratung als auch Workshops zur Entwicklung von beruflichen Perspektiven.

Im Gegensatz dazu zielt der Kurs „Wiedereinstieg mit Zukunft“ speziell auf die Bedürfnisse von Frauen mit Berufsunterbrechungen aufgrund von Familiengründung ab. Es handelt sich dabei um eine Berufsorientierung, in deren Rahmen Frauen Beratung über ihre eigenen beruflichen und persönlichen Fähigkeiten sowie ein personalisiertes Weiterbildungsangebot erhalten, um sie bei der Jobsuche zu unterstützen. Der Kurs soll Hilfestellungen leisten, wie

<sup>25</sup> Die frauenspezifischen FiT-Angebote (Frauen in Handwerk und Technik) wurden nicht als eigene Gruppe im Rahmen der telefonischen Befragung einbezogen bzw. nicht getrennt ausgewertet, da es hierzu eine rezente Evaluierung gibt (Papuschek et al. 2014).

Frauen Beruf und Familie (besser) vereinbaren können und Anregungen zur partnerschaftlichen Aufteilung der Haus- und Familienarbeit geben.

## 4.1 Teilnehmerinnen der frauenspezifischen Angebote entlang unterschiedlicher sozialstatistischer Merkmale

Wie gestaltet sich die Zusammensetzung der Teilnehmerinnen an frauenspezifischen Angeboten im Vergleich zu Teilnehmerinnen ähnlicher Angebote ohne frauenspezifischem Fokus? Um diese Frage zu beantworten, werden die Förderdaten zu Personenstrukturen der Teilnehmerinnen an den Förderangeboten herangezogen.

### FBZ-Teilnehmerinnen<sup>26</sup>

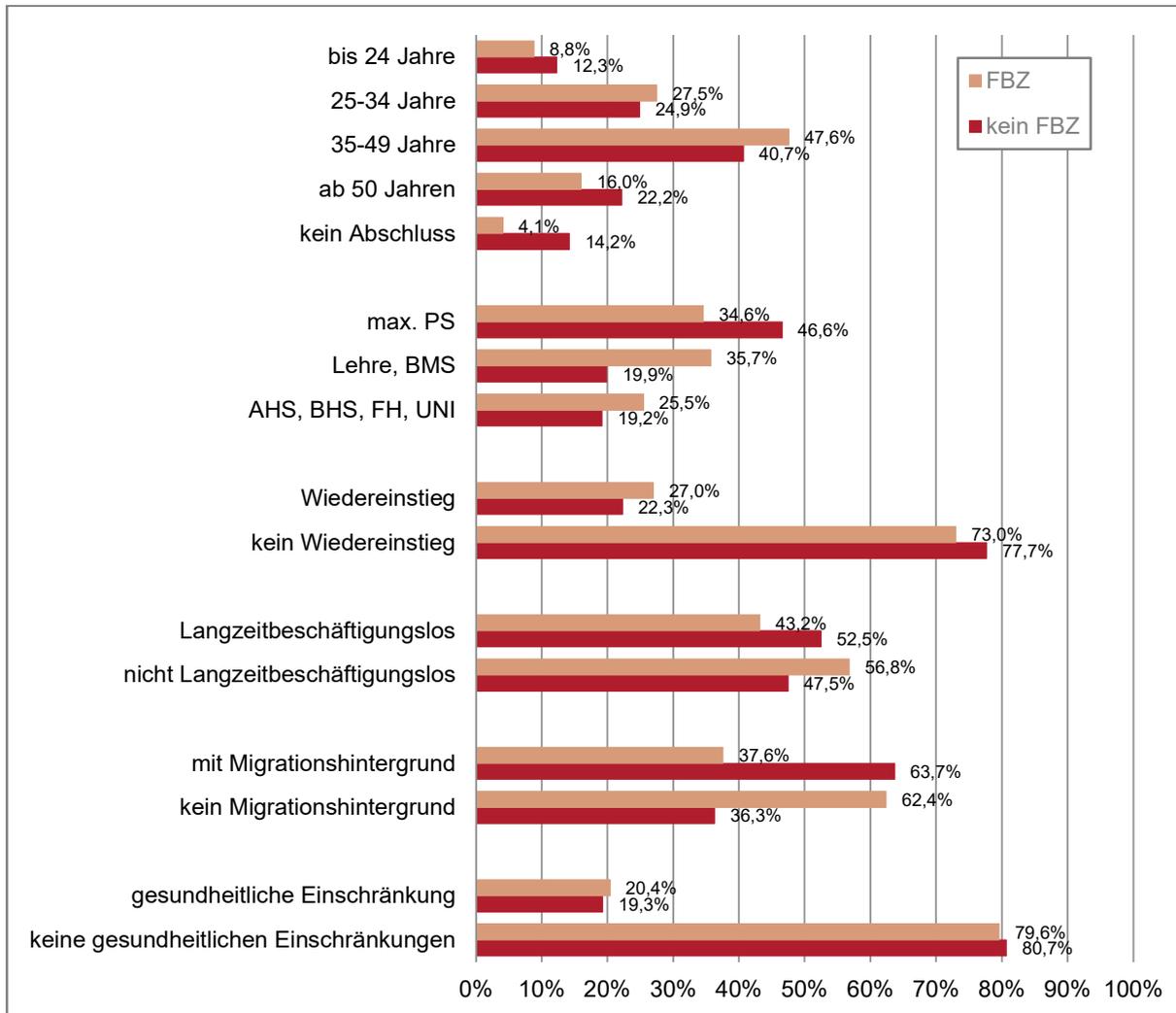
Insgesamt haben im Jahr 2016 3.400 Frauen am FBZ-Angebot teilgenommen. Abbildung 55 zeigt die Unterschiede bzw. Ähnlichkeiten zwischen FBZ-Teilnehmerinnen und Teilnehmerinnen ähnlicher Angebote auf. FBZ-Teilnehmerinnen sind

- häufiger dem Haupterwerbssalter zuzurechnen als Teilnehmerinnen aus der Vergleichsgruppe,
- höher qualifiziert als Frauen der Vergleichsgruppe,
- etwas häufiger Wiedereinsteigerinnen,
- in einem geringeren Ausmaß von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als Frauen in der Vergleichsgruppe und
- weisen seltener einen Migrationshintergrund auf.

---

<sup>26</sup> FBZ-Angebote werden mit Fokus auf die drei Maßnahmenarten BBE, Verbund BBE-QU und Verbund BBE-BO untersucht. Als Vergleichsgruppe werden Frauen aus den drei obig genannten Maßnahmenarten ohne FBZ-Codierung herangezogen.

**Abbildung 55: Anteile an Alters- und Ausbildungsgruppen, Wiedereinsteigerinnen, Langzeitbeschäftigungslosen und Personen ohne Migrationshintergrund von Frauen mit und ohne FBZ-Angebot**



Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

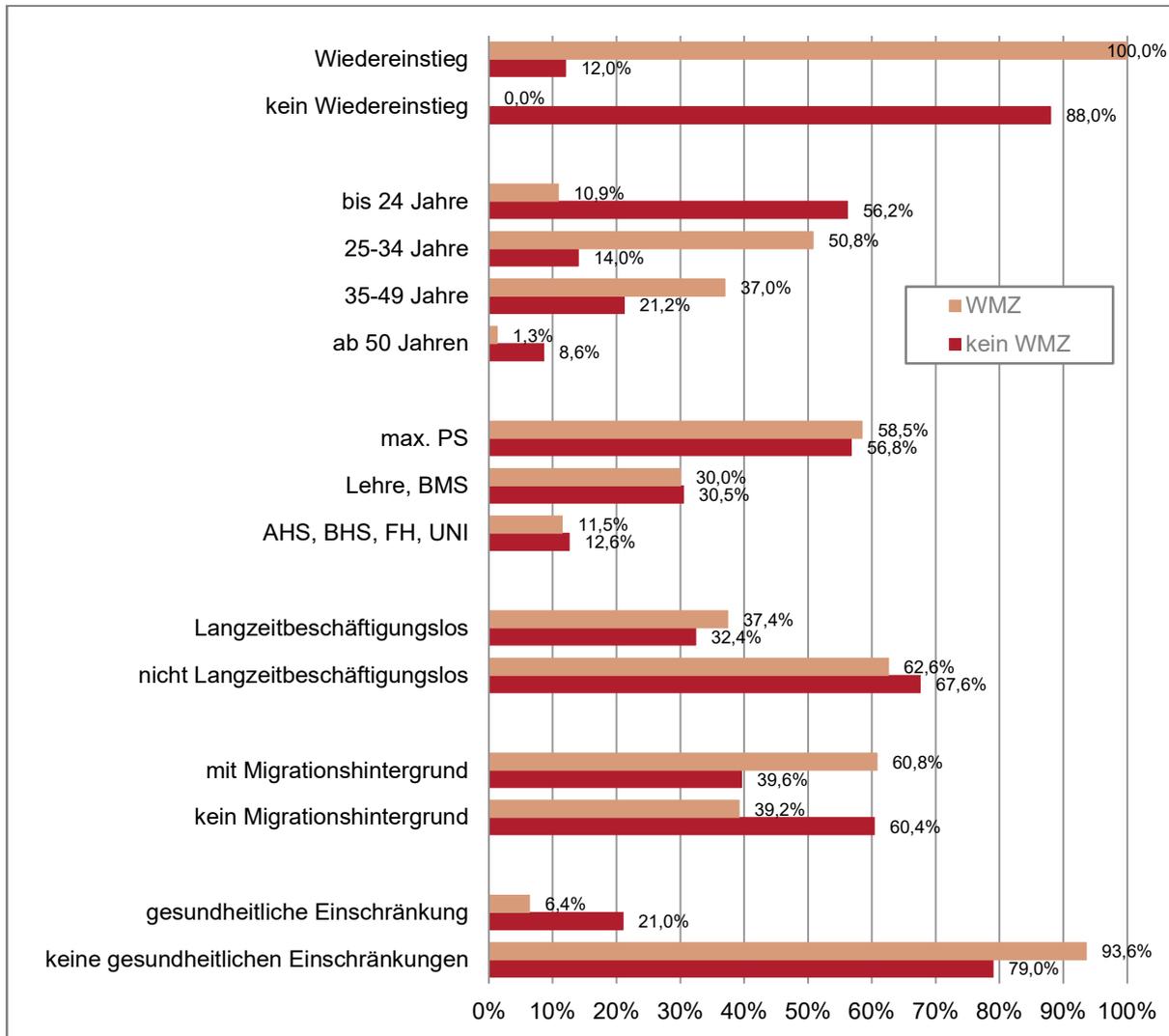
### WMZ-Teilnehmerinnen<sup>27</sup>

Insgesamt haben im Jahr 2016 4.544 Frauen am WMZ-Angebot teilgenommen. In Abbildung 56 werden die wesentlichen Unterschiede bzw. Ähnlichkeiten zwischen WMZ-Teilnehmerinnen und Teilnehmerinnen ähnlicher Angebote sichtbar:

- Definitionsgemäß sind 100% der WMZ-Teilnehmerinnen Wiedereinsteigerinnen, hingegen 12% der Teilnehmerinnen aus der Vergleichsgruppe.
- Ein überdurchschnittlich hoher Anteil der WMZ-Teilnehmerinnen ist in Folge im Haupterwerbsalter zwischen 25 und 49 Jahren.
- Darüber hinaus weisen WMZ-Teilnehmerinnen häufiger einen Migrationshintergrund auf als Frauen in der Vergleichsgruppe und sind
- erheblich seltener von gesundheitlichen Belastungen betroffen.

<sup>27</sup> WMZ-Angebote werden nur für den Maßnahmentyp Berufsorientierung untersucht. Als Vergleichsgruppe werden weibliche BO-Teilnehmerinnen ohne WMZ-Codierung herangezogen.

**Abbildung 56: Anteile an Altersgruppen, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, Wiedereinsteigerinnen und Personen ohne Migrationshintergrund von Frauen mit und ohne WMZ-Angebot**



Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

## 4.2 Zufriedenheit mit Angeboten

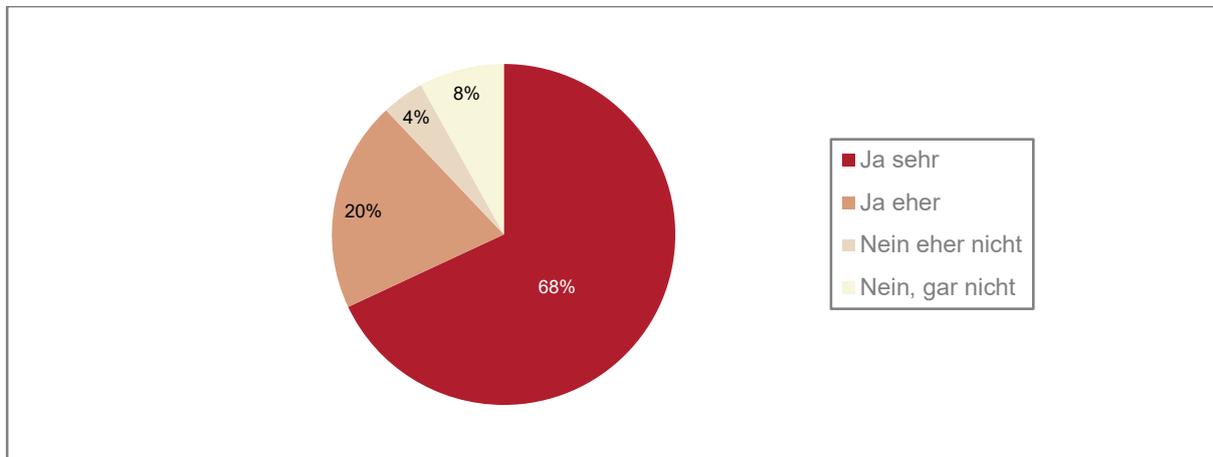
Eine Beurteilung der frauenspezifischen Angebote FBZ und WMZ war Thema der telefonischen Interviews, zusätzlich wurden uns seitens des AMS die Feedbackbögen zu den beiden frauenspezifischen Angeboten zur Verfügung gestellt. In diesem Rahmen wurden folgende zwei offene Fragen gestellt: „Was hat Ihnen an der Schulung besonders gut gefallen?“ und „Was sollte in der Schulung besser gemacht werden?“. Die Ergebnisse einer Durchsicht dieser jeweils mehrere Tausend Antworten und Kommentare wird den Resultaten aus der von uns durchgeführten telefonischen Befragung zur Seite gestellt, ohne dass damit ein analytischer Anspruch verbunden wird.

### Beurteilung des FBZ-Angebots durch die Teilnehmerinnen

Aus den Repräsentativinterviews geht hervor, dass der Großteil der Teilnehmerinnen mit der Maßnahme bzw. dem spezifischen Maßnahmenansatz sehr zufrieden war: So empfanden

68% der FBZ-Teilnehmerinnen den Ansatz der Maßnahme als sehr unterstützend, weitere 20% eher (siehe Abbildung 57).

**Abbildung 57: Beurteilung des FBZ-Ansatzes als Unterstützung**



Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=50

Als besonders förderlich wurden dabei unter anderem folgende Bereiche erlebt:

- Wie man einen Lebenslauf und Bewerbung schreibt
- das Eingehen auf die persönliche Situation/individuelle Situation
- motivierte und motivierende BetreuerInnen
- Austausch von Erfahrungen mit anderen TeilnehmerInnen
- sehr gute Beratung zur Weiterbildung
- rhetorisches Training
- die einzelnen Gespräche – sich selbst stärken, selbst verwirklichen
- dass man eigene Kompetenzen findet sowie Stärken und Schwächen herausarbeitet
- Coachings, Einzelgespräche und wie man ins Berufsleben einsteigt

Entsprechend der hohen Zufriedenheit mit dem FBZ kam auf die Frage nach verzichtbaren Bereichen von rund 60% der Teilnehmerinnen die Antwort: „Es ist alles wichtig“. Lediglich 9 der 50 Teilnehmerinnen gaben im Gegensatz dazu tatsächliche Aspekte an, auf die sie lieber verzichtet hätten. Hierzu zählen „unpassende Arbeitsstellen“, die im Rahmen des FBZ vermittelt wurden, „Kursteilnehmerinnen, die zu viel über persönliche Probleme sprechen“ sowie „irrelevante Vorträge“.

Die Feedbackbögen der Teilnehmerinnen, die uns vom AMS zur Verfügung gestellt wurden und rund 20.360 Einträge enthalten, sind vor allem durch ein positives Feedback gekennzeichnet. Es wurden teils relativ ausführliche Antworten gegeben, vor allem zu der Frage, was gut gefallen hat. Hier werden vor allem die Trainerinnen/Beraterinnen wiederholt sehr positiv hervorgehoben und als „freundlich, nett, kompetent, geduldig“ beschrieben wie auch die Atmosphäre insgesamt als „sehr unterstützend“ erlebt.

Exemplarisch haben wir einige Kommentare herausgegriffen, um aufzuzeigen, was den Teilnehmerinnen besonders gut gefallen hat:

**Abbildung 58: Positives an FBZ-Teilnahme**



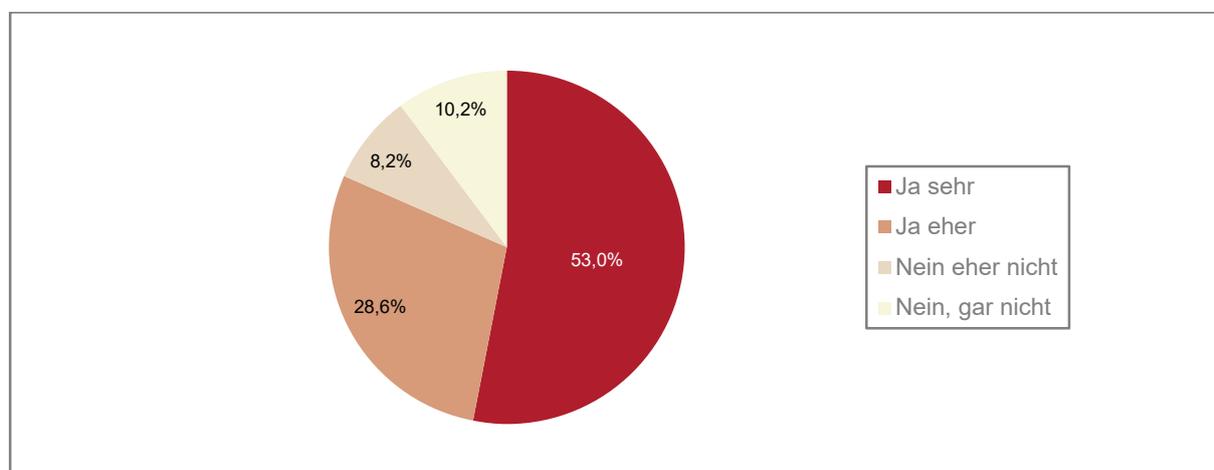
Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019

Als Verbesserungsvorschlag (Frage: „Was sollte besser gemacht werden?“) wurde beispielsweise genannt, dass die Kurse länger sein sollten, da die Kursdauer als zu kurz empfunden wurde oder es wurde eine andere räumliche Gestaltung („luftiger“ etc.) angeregt.

### Beurteilung des WMZ-Angebots durch die Teilnehmerinnen

Im Zuge der telefonischen Befragung von WMZ-Teilnehmerinnen zeigt sich ebenfalls eine hohe Zufriedenheit: So gaben rund 82% der Befragten an, das WMZ sei (eher) auf Ihre Bedürfnisse beim Wiedereinstieg eingegangen (siehe Abbildung 59). Immerhin 20% geben aber an, dass eher oder gar nicht auf ihre Wiedereinstiegsbedürfnisse eingegangen wurde, was angesichts der spezifischen Zielsetzung des Angebots doch bemerkenswert ist.

**Abbildung 59: Eingehen auf Bedürfnisse beim Wiedereinstieg durch WMZ**



Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019, n=51, n miss=2

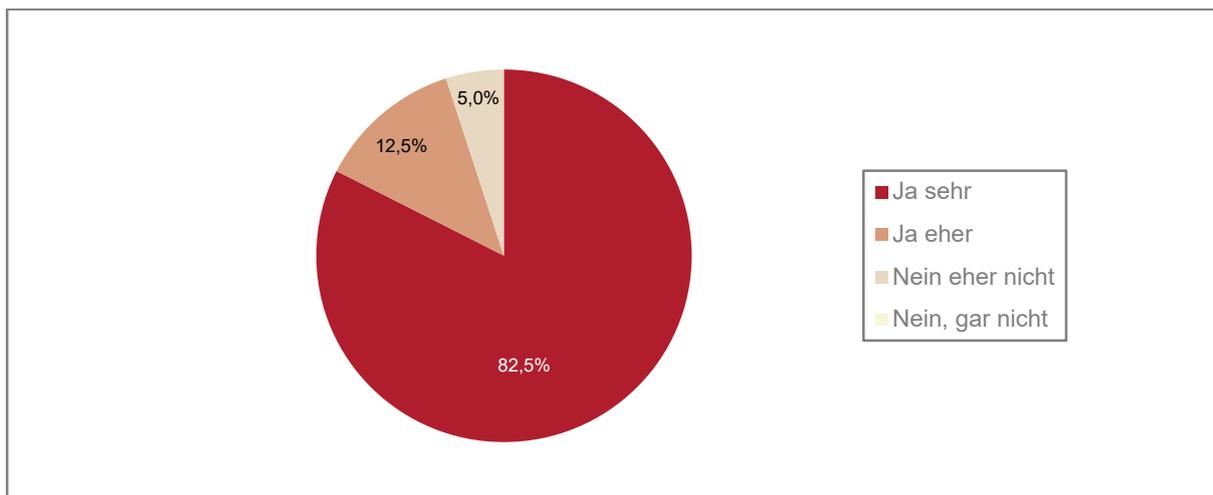
Was die Teilnehmerinnen als besonders unterstützend erlebt haben, kann auf Basis der telefonischen Interviews zu folgenden Bereichen zusammengefasst werden:

- Lebenslauf und Bewerbung schreiben
- ideale Situationslösung der persönlichen Bedürfnisse
- bessere Kenntnisse beruflicher Möglichkeiten
- nähere Erfahrung mit Computern
- Stärkung des Selbstbewusstseins und Herausfinden eigene Kompetenzen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Bedürfnisse, auf die im Rahmen des WMZ nicht (ausreichend) eingegangen wurde, beinhalten vorwiegend nicht erfüllte Berufswünsche seitens der Befragten.

Der Nutzen des Eingehens auf die Bedürfnisse beim Wiedereinstieg wurde jedenfalls von jenen, die sich diesbezüglich unterstützt sahen, als sehr hoch bewertet: Rund 83% der Teilnehmerinnen sahen darin einen sehr hohen Nutzen, weitere rund 13% einen eher hohen Nutzen (siehe Abbildung 60).

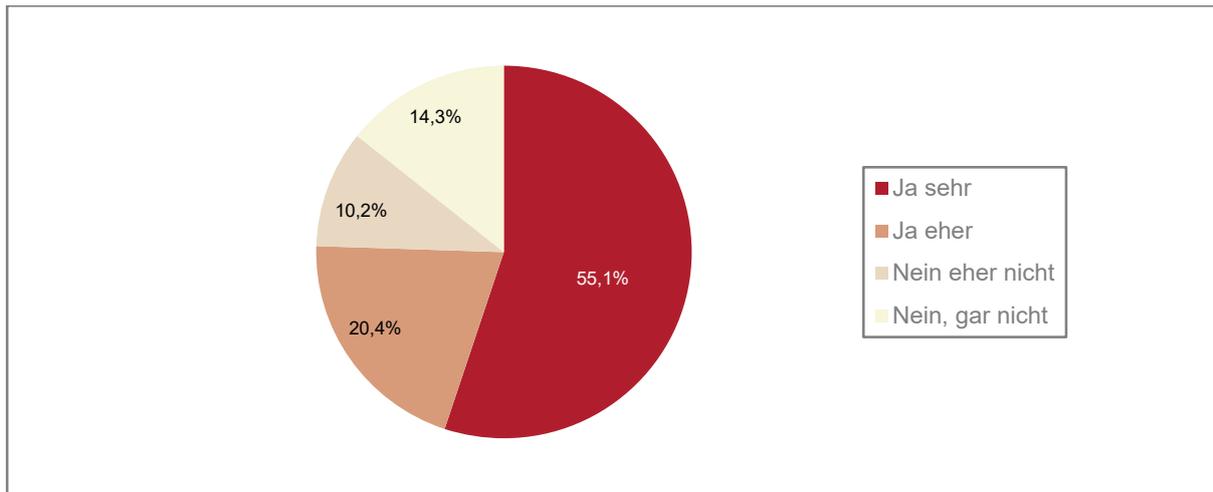
**Abbildung 60: Nutzen des Eingehens auf Bedürfnisse beim Wiedereinstieg durch WMZ**



Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=40

Auch im Hinblick auf die Lösung von Vereinbarkeitsproblemen verzeichnet das WMZ gute Erfolge: So wirkte die Maßnahme für rund 55% der Teilnehmerinnen sehr motivierend, ihre Kinderbetreuungssituation zu klären und Vereinbarkeit zu schaffen, auf weitere rund 20% traf dies eher zu (siehe Abbildung 61). Immerhin ein Viertel meinte aber, dass dies nicht oder eher nicht der Fall war.

**Abbildung 61: WMZ motivierend, Vereinbarkeit zu schaffen**



Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019, n=51, n miss=2

Zum WMZ-Angebot wurden im Rahmen der Feedbackbögen des AMS rund 8.180 Kommentare analysiert. Besonders positiv hervorgehoben wurde dabei die Leistung der TrainerInnen nicht nur hinsichtlich ihrer Kompetenzen, sondern auch des persönlichen Umgangs mit den TeilnehmerInnen. Aber auch die Kursinhalte und die damit verbundenen Lernfortschritte wurden gehäuft als positive Aspekte genannt.

Folgende Auszüge geben einen Einblick, was den TeilnehmerInnen sehr gut gefallen hat:

**Abbildung 62: Positives an WMZ-Teilnahme**



Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019

Als Verbesserungsvorschläge fallen Wünsche nach mehr EDV sowie Praktika und insgesamt eine längere Kursdauer auf. Darüber hinaus fänden manche eine Aufteilung der Teilnehmer-

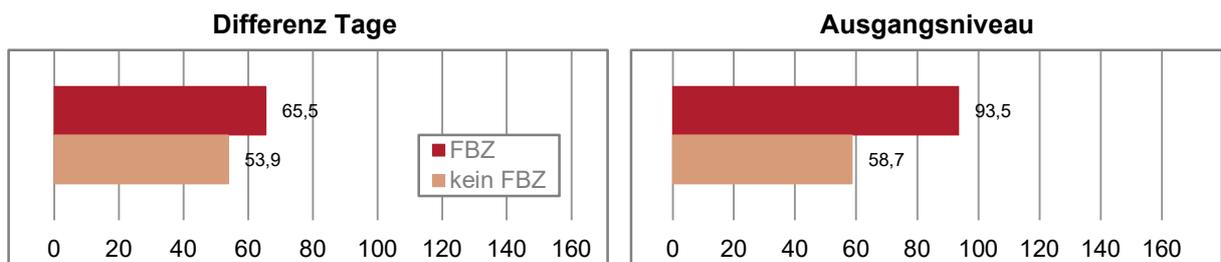
innen in verschiedene Gruppen je nach Kompetenz und Vorerfahrung gut, damit es nicht zu einer Über- bzw. Unterforderung während der Kurse kommt.

Bemerkenswert ist, dass es hinsichtlich der Kurszeiten den Wunsch nach mehr Rücksicht auf Kinderbetreuungsbelange gibt. So wird etwa angeregt, dass Kurse nicht in den Sommerferien stattfinden sollten, da hier die Betreuungssituation sehr schwierig ist oder die Kurszeiten eher auf den Vormittag gelegt werden sollten. Aufgrund der spezifischen Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen sind diesbezügliche Hinweise auf Schwierigkeiten der Vereinbarung des Kurses mit Kinderbetreuungspflichten besonders ernst zu nehmen.

### 4.3 Beschäftigungsverläufe

Frauen mit Teilnahme an FBZ-Angeboten verzeichnen im Vergleich zu Frauen der Vergleichsangebote eine relativ positive Beschäftigungsperformance: Die Zunahme an Beschäftigungstagen zwei Jahre vor und im zweiten Jahr nach der Teilnahme liegt hier bei 66 Tagen, während in der Vergleichsgruppe der Wert 54 Tage beträgt (siehe Abbildung 63).

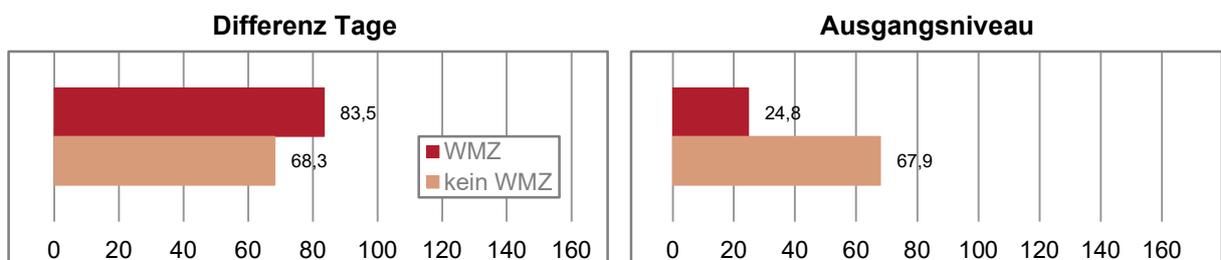
**Abbildung 63: Ausgangsniveau und Differenz Tage in Beschäftigung\* in Vor- und Nachperiode für Frauen mit und ohne FBZ-Teilnahme**



Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019; \*Umfasst geförderte und ungeförderte Beschäftigung

Auch Teilnehmerinnen an WMZ-Angeboten können mit einem Zuwachs von +84 Tagen eine hochsignifikant bessere Beschäftigungsdynamik verzeichnen als die Teilnehmerinnen aus der Vergleichsgruppe (+68 Tage Zuwachs, siehe Abbildung 64).

**Abbildung 64: Ausgangsniveau und Differenz Tage in Beschäftigung\* in Vor- und Nachperiode für Frauen mit und ohne WMZ-Teilnahme**



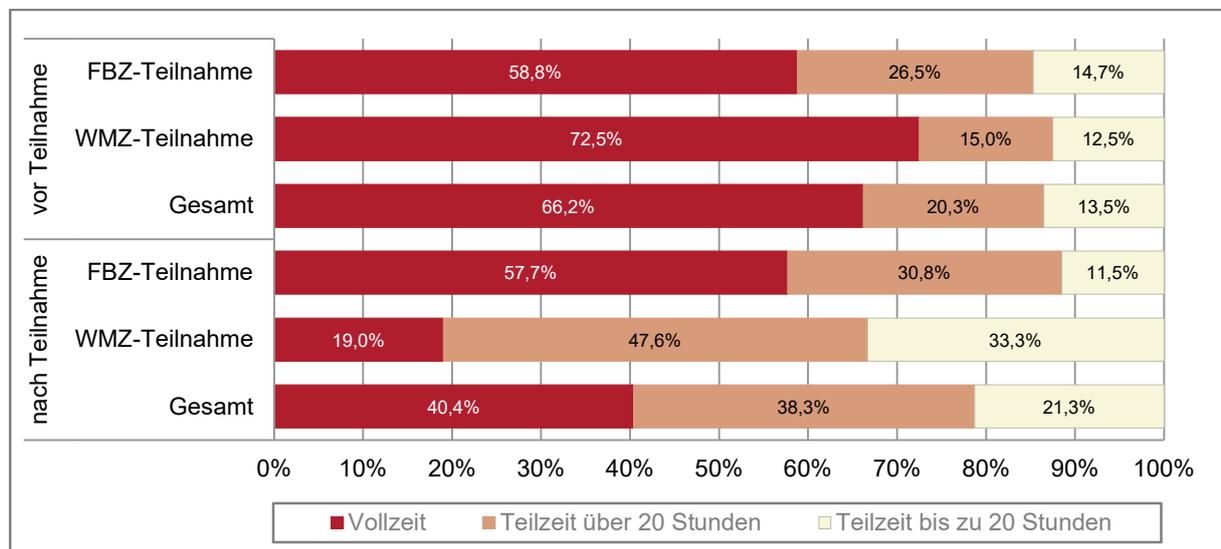
Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019; \*Umfasst geförderte und ungeförderte Beschäftigung

## 4.4 Arbeitszeit- und Einkommensentwicklung

Hinsichtlich der Arbeitszeitentwicklung<sup>28</sup> zeigt sich vor allem bei Frauen mit einer WMZ-Teilnahme eine deutliche Reduktion der Arbeitsstunden nach dem Angebot im Vergleich zur Situation davor: Waren zuvor noch rund 73% in Vollzeit beschäftigt, trifft dies nach der Teilnahme auf 19% zu (siehe Abbildung 65). Entsprechend der Zielgruppendefinition dieses frauenspezifischen Angebots, welches sich auf Wiedereinsteigerinnen konzentriert, die mit Kinderbetreuungspflichten den Einstieg in den Arbeitsmarkt vornehmen, erscheint dies wenig überraschend. Aus subjektiver Sicht der Frauen wird – wie die offenen Antworten im Rahmen der Interviews zeigen – diese Reduktion der Arbeitszeit als Verbesserung erlebt (13 von 18 Frauen, die dazu befragt wurden).

Frauen mit FBZ-Teilnahme weisen demgegenüber deutlich seltener Veränderungen des Arbeitszeitausmaßes auf.

**Abbildung 65:** Wenn Beschäftigung vor bzw. im Jahr nach Teilnahme (exkl. gering. Besch.): Arbeitszeitausmaß vor und nach Teilnahme nach Angebotsart



Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; vor: n=74, nach: n=48, n miss=1

Die Einkommensentwicklung der Teilnehmerinnen an frauenspezifischen Angeboten weist in Gegenüberstellung zur Vergleichsgruppe keine unterschiedliche Entwicklung auf.

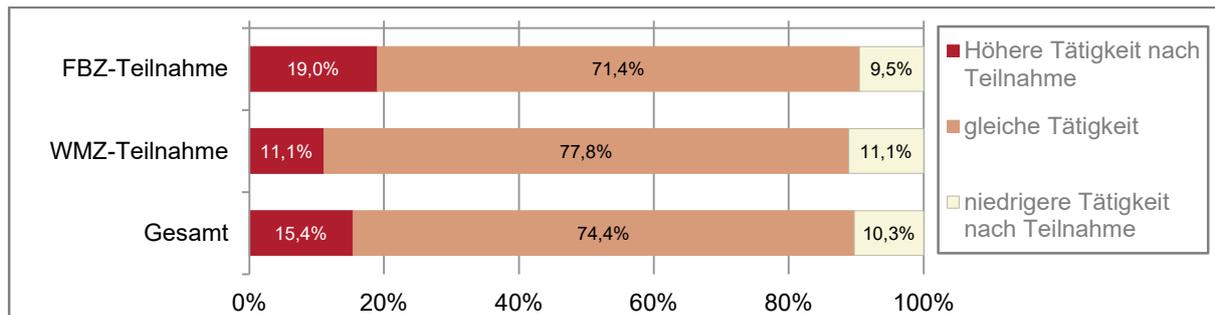
## 4.5 Arbeitsmarktpositionierung

Über 80% der Teilnehmerinnen an frauenspezifischen Angeboten, welche im Jahr danach eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, finden, dass ihre Tätigkeit ihrem Qualifikationsniveau entspricht (siehe Tabelle 24 im Anhang).

<sup>28</sup> Alle Ergebnisse die auf Basis der Repräsentativbefragung angeführt werden, können nicht mit der Vergleichsgruppe (wie dies bei der Längsschnittdatenanalyse der Fall ist) in Beziehung gesetzt werden, da die Fallzahl zu gering wäre. Daher entfällt bei den nachfolgenden Größen ein Vergleich mit Ausnahme der Einkommensentwicklung, die auf der Längsschnittdatenanalyse beruht.

Jene Frauen, die bereits vor der Teilnahme erwerbstätig waren, arbeiteten dabei meist auf einem vergleichbaren Tätigkeitsniveau wie zuvor. Wie in Abbildung 66 ersichtlich, waren 19% der FBZ-Teilnehmerinnen und rund 11% der WMZ-Teilnehmerinnen danach in höheren Tätigkeitsniveaus beschäftigt. Unter letzteren verzeichnet allerdings derselbe Anteil nach der Maßnahme ein niedrigeres Tätigkeitsniveau; unter den FBZ-Teilnehmerinnen beläuft sich dieser Anteil auf rund 10%.

**Abbildung 66:** Wenn Beschäftigung vor bzw. im Jahr nach Teilnahme (exkl. gering. Besch.): **Entwicklung des Tätigkeitsniveaus**



Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=39

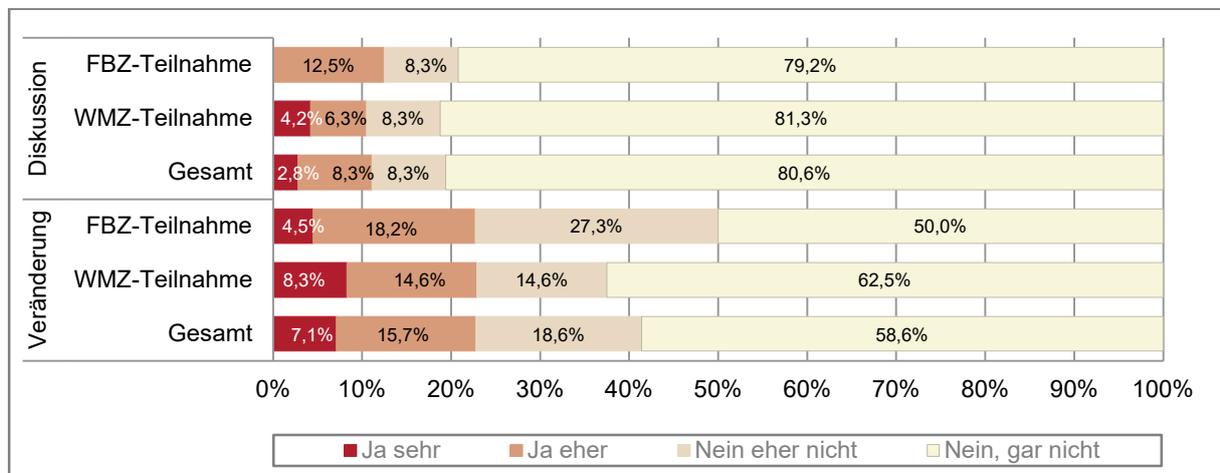
## 4.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Eine Diskussion über die Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit wurde bei rund 13% der FBZ-Teilnehmerinnen und 11% der WMZ-Teilnehmerinnen durch das Angebot in Gang gebracht (siehe Abbildung 67). Zu einer Veränderung des eigenen Anteils an der Haus- und Betreuungsarbeit nach dem Angebot im Gegensatz zur Situation davor kam es bei jeweils rund 23% der Frauen mit FBZ- oder WMZ-Teilnahme. Diese Veränderungen begründen sich – wie auch bei TeilnehmerInnen anderer Angebote (siehe Kapitel 3.6.4) – zumeist aus veränderten beruflichen Rahmenbedingungen, etwa einer Änderung des Arbeitszeitausmaßes und damit aus einer Zu- bzw. Abnahme an privaten bzw. beruflichen Verpflichtungen. Zusätzlich wurden aber auch Vereinbarkeitsstrategien innerhalb der Familie neu definiert:

*„Ich konnte mich danach besser mit meinem Mann organisieren.“ (id\_4.563)*

*„Ich habe Betreuungspflichten abgegeben und die Haushaltstätigkeiten wurden neu verteilt.“ (id\_4.515)*

**Abbildung 67: Diskussion über Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit und Veränderung des eigenen Anteils an der Haus- und Betreuungsarbeit nach Angebot**

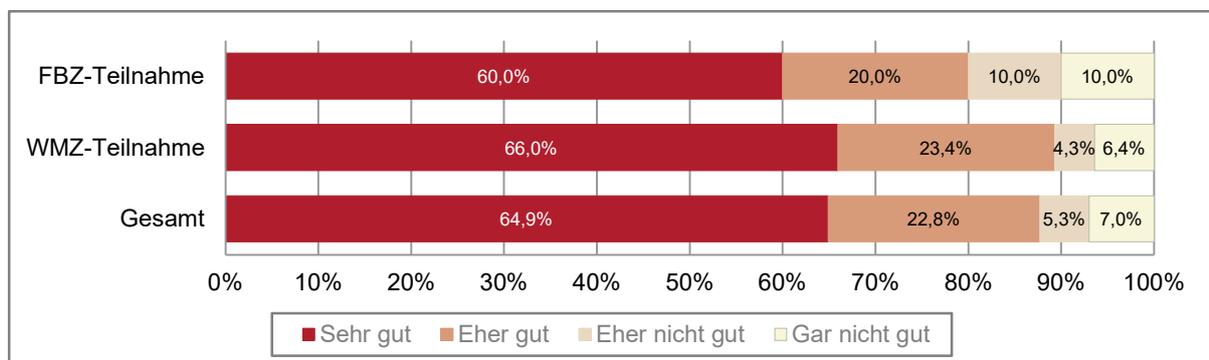


Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=72, Veränderung: n miss=2

Die Vereinbarkeit von Betreuungspflichten für Kinder oder Angehörige mit der Teilnahme am Angebot funktionierte für 60% der FBZ-Teilnehmerinnen und 66% der WMZ-Teilnehmerinnen sehr gut (siehe Abbildung 68). Immerhin rund 20% der Frauen mit FBZ- und 11% mit WMZ-Teilnahme hatten allerdings auch mit Vereinbarkeitsproblemen zu kämpfen. Diese Frauen bemängelten vor allem, dass sie sich selbst um die Betreuung kümmern mussten, was unter anderem bei Kursangeboten während der Ferienzeiten als Belastung erlebt wurde. Auch wenn diese Zahlen im Durchschnitt bzw. unter dem Durchschnitt der Angaben zu den allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Angeboten liegen, ist dies für explizit frauenspezifische Ansätze bzw. Ansätze mit einem Fokus auf Wiedereinsteigerinnen doch ein beachtlicher Anteil an Frauen, die hier Probleme äußern.

*„Es war sehr schwer, Kinderbetreuung und das AMS-Angebot zu kombinieren“ (id\_2.887)*

**Abbildung 68: Vereinbarkeit der Betreuungspflichten mit der Teilnahme am Angebot nach Angebot**



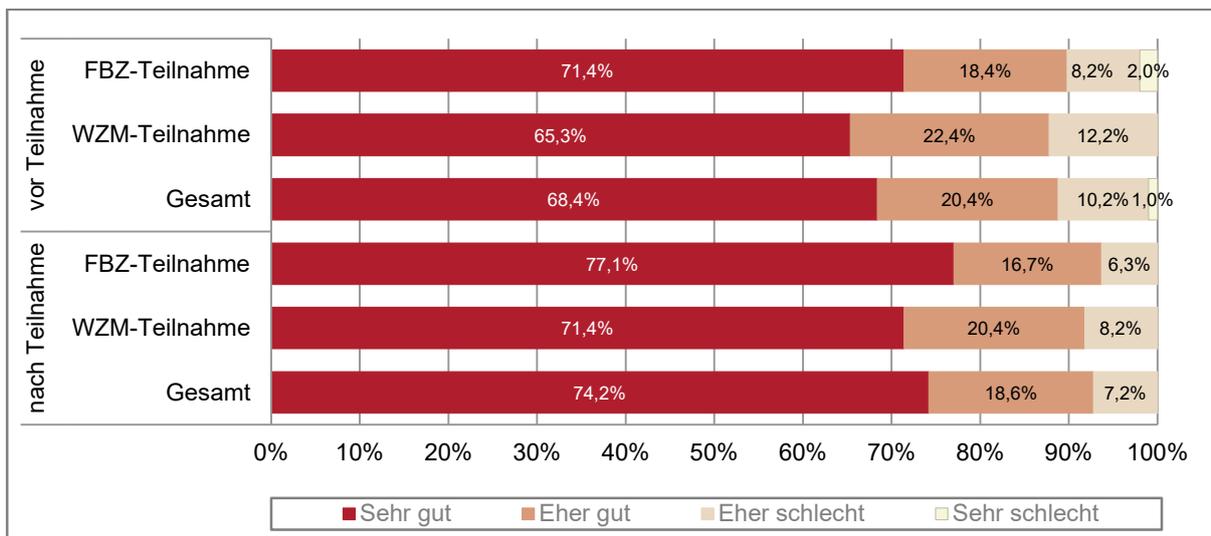
Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=57

## Mobilität

Die Mobilität der Teilnehmerinnen an frauenspezifischen Angeboten – also die Möglichkeit zur Arbeitsstelle/Kinderbetreuung etc. zu kommen – gestaltet sich prinzipiell sowohl vor der

Teilnahme als auch danach sehr ähnlich: Jeweils rund 89% stufen diese vor und rund 93% nach dem Angebot als sehr bzw. eher gut ein (siehe Abbildung 69). Auch wenn man die Mobilitätsentwicklung auf personenbezogener Ebene betrachtet, ergeben sich nur für einen geringen Anteil Unterschiede: So hat sich die Mobilität für rund 8% der Frauen mit FBZ- und 6% der Frauen mit WMZ-Teilnahme verbessert bzw. für rund 2% der Frauen mit FBZ-Teilnahme verschlechtert (siehe Tabelle 25 im Anhang).

**Abbildung 69: Mobilität vor und nach Teilnahme nach Angebot**



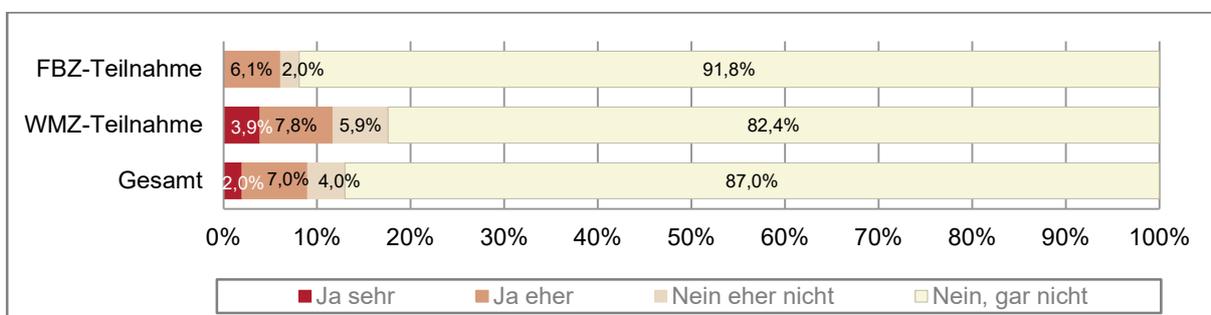
Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=101, n miss=3 bzw. 4

Probleme bei der Erreichung des Kursortes bestanden bei rund 6% der Frauen mit FBZ- und rund 12% der Frauen mit WMZ-Teilnahme (siehe Abbildung 70). Im Allgemeinen handelte es sich bei diesen Problemen um lange Anfahrtszeiten und schlechte öffentliche Verbindungen. Dies stellt vor allem für jene Teilnehmerinnen eine Herausforderung dar, die nicht über einen eigenen Pkw verfügen:

„Musste 2 km zu Fuß zum Bus gehen“ (id\_2.841)

„Musste zu Fuß zum Kursort gehen, keine Öffis vorhanden“ (id\_1.753)

**Abbildung 70: Probleme mit Erreichung des Kursortes nach Angebot**



Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=101, n miss=1

## 5 Zusammenfassung: Gleichstellungswirkung von AMS-Angeboten

Das AMS hat eine lange Tradition in der Umsetzung frauen- bzw. gleichstellungspolitischer Zielsetzungen. Neben der Verankerung prinzipieller Zielsetzungen wurden auch zahlreiche spezifische Programme geschnürt, um Frauen angesichts struktureller arbeitsmarktpolitischer Problemlagen und Zugangsschwierigkeiten in Erwerbsarbeit besonders zu unterstützen. In den letzten Jahren sind die Programme „Wiedereinstieg mit Zukunft“, „Frauen in Handwerk und Technik“ sowie „Frauenberufszentren“ wesentliche Eckpfeiler dieses arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes des AMS. Neben diesen Programmen ist das AMS-Angebot insgesamt so ausgerichtet, dass es überproportional Frauen zugute kommen und damit zu einer Verringerung der Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt beitragen soll.

### 5.1 Studiendesign

Vor dem einleitend skizzierten Hintergrund hat L&R Sozialforschung eine Wirkungsanalyse arbeitsmarktpolitischer Angebote des Jahres 2016 vorgenommen.

Diese Analyse basiert auf

- einer Analyse der AMS-Förderdaten 2016 sowie Längsschnittanalysen von Hauptverbandsdaten und
- der Auswertung einer repräsentativen telefonischen Befragung, die seitens L&R Sozialforschung mit 504 TeilnehmerInnen an arbeitsmarktpolitischen Angeboten 2016 durchgeführt wurde.
- Zusätzlich wurde für ausgewählte Fragestellungen auf die Erhebung der TeilnehmerInnen-Zufriedenheit des Jahres 2016 zurückgegriffen, die seitens des AMS realisiert wird und für die vorliegende Analyse zur Verfügung gestellt wurde.

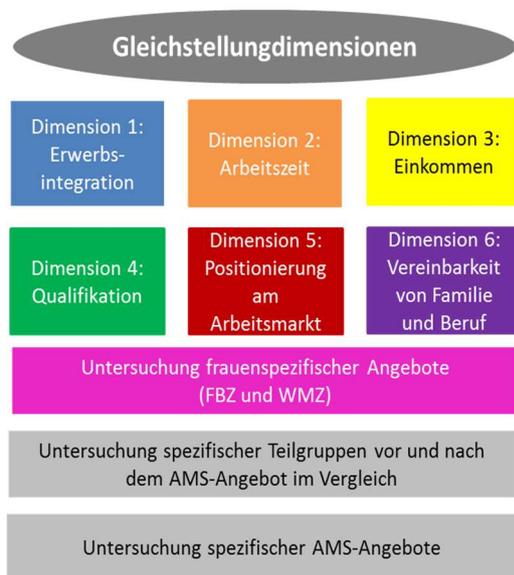
Vereinfacht gesprochen erfolgt die Überprüfung der (potentiellen) Gleichstellungswirkung der AMS-Angebote entlang vorab festgelegter Indikatoren (siehe unten) mittels eines Vergleichs der Situation vor der Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot mit der Situation danach.

Die Gleichstellungswirkung wird dabei einerseits durch einen Vergleich der Gender Gaps vor der Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot mit den Unterschieden nach der Teilnahme gemessen (relationaler Ansatz). Durch diese Messung können unterschiedliche Wirkungen der Angebote auf Frauen und Männer erfasst werden. Konkret können mit dem relationalen Ansatz beispielsweise folgende Fragen beantwortet werden: Werden festgestellte Einkommensunterschiede vor der Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot danach größer oder kleiner?

Andererseits geht es darum, im Sinne der Gleichstellungswirkung zu eruieren, ob und wie sich die Positionierung vor und nach der Teilnahme an einem AMS-Angebot für Teilnehmerinnen und Teilnehmer ändert, das heißt, ob sich die jeweils betrachtete Gleichstellungsdimension nach der arbeitsmarktpolitischen Intervention verbessert oder verschlechtert (absoluter Ansatz). Um bei dem obigen Einkommensbeispiel zu bleiben: mittels dieser Betrachtungsweise wird der Frage nachgegangen, ob sich das Monatseinkommen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach einer Maßnahmenpartizipation erhöht hat oder nicht.

## 5.2 Zentrale Analysedimensionen

Die Analyse der Gleichstellungswirkung wurde in sechs Dimensionen zerlegt, die in weiterer Folge entlang von Gleichstellungsindikatoren operationalisiert wurden.



Diese Dimensionen bzw. Indikatoren umfassen (wie auch aus nebenstehender Abbildung im Überblick ersichtlich):

- Erwerbsintegration (Beschäftigtentage, Tage in Arbeitslosigkeit, Dauer zwischen Angebot und Arbeitsaufnahme),
- Arbeitszeit (Entwicklung der Wochenarbeitsstunden und Zufriedenheit damit),
- Einkommen (Einkommensverläufe),
- Qualifikation (Höher-qualifizierung sowie Inhalte, Zufriedenheit),
- Positionierung am Arbeitsmarkt (vertikale und horizontale Segregation) sowie
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Haus- und Betreuungsarbeit, Vereinbarkeit mit Angebotsteilnahme).

Die Analysen wurden sowohl quer über alle in die Untersuchung einbezogenen AMS-Angebote 2016 bzw. quer über alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer vorgenommen, als auch getrennt für die frauenspezifischen Angebote Frauenberatungszentren (FBZ) und Wiedereinstieg mit Zukunft (WMZ). Zusätzlich wurden die Analysen auch differenziert nach unterschiedlichen Angebotstypen (Qualifizierung, Orientierung, Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, Maßnahmenverbände) sowie entlang von sozialstatistischen Merkmalen (Alter, Wiedereinstieg, Bildung, Migrationshintergrund etc.) der Teilnehmerinnen und Teilnehmer durchgeführt.

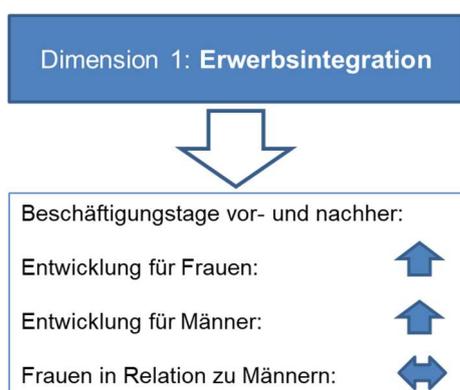
## 5.3 Ergebnisse im Überblick: Verbesserungen für Frauen und Männer ohne wesentliche Änderungen im Geschlechtervergleich

Die Analyse der Situation vor und nach der Teilnahme zeigt im Wesentlichen, dass in zentralen Bereichen – Entwicklung der Erwerbsintegration oder der Einkommen – sowohl Teilnehmerinnen als auch Teilnehmer nach der Teilnahme am AMS-Angebot eine (leichte) Verbesserung erzielen<sup>29</sup>. Geschlechtsbezogene Unterschiede zwischen Frauen und Männern – etwa bezogen auf das Erwerbseinkommen – bleiben aber auf ähnlichem Niveau wie vor dem Eintritt in das Angebot. Das heißt, dass es zu keinen wesentlichen Veränderungen im Geschlechterverhältnis kommt. Festgestellte Einkommensunterschiede vor der Maßnahme etwa bleiben gleich, wiewohl beide Geschlechter einen gewissen Einkommenszuwachs verzeichnen konnten. Auch konnten sowohl Frauen als auch Männer einen Zuwachs an Beschäftigtentagen

<sup>29</sup> Wobei die Verbesserungen nicht notwendigerweise (ausschließlich) auf die Teilnahme an einem AMS-Angebot zurückführbar sein müssen, sondern unterschiedliche Faktoren (z. B. Arbeitsmarktlage, Veränderung in Betreuungsaufgaben) wirksam werden können.

erzielen, womit sich Unterschiede in der Erwerbsintegration im Vergleich nicht wesentlich änderten.

Im Detail wollen wir mit der nachfolgenden zusammenfassenden Darstellung der Analyseergebnisse diesen zentralen Trend entlang der verschiedenen Dimensionen konkretisieren. Im Gegensatz zur genauen Darstellung im Gesamtbericht werden im Sinne einer Zusammenfassung die Ergebnistrends vereinfacht dargestellt. Dabei beziehen sich die dargestellten Trends auf einen „Vorher-Nachher-Vergleich“<sup>30</sup> und geben einerseits wider, ob sich die Situation für Teilnehmerinnen und Teilnehmer jeweils geändert hat (ein Pfeil nach oben gibt eine Erhöhung der jeweils betrachteten Dimension an und umgekehrt) und wie sich festgestellte Unterschiede (Gender Gaps) zwischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern ändern, also ob sie vor der Teilnahme kleiner, größer oder relativ ähnlich waren. Eine Erhöhung der Gaps wird mit einem Pfeil nach oben, eine Verkleinerung der Gaps mit einem Pfeil nach unten und ein relativ gleichbleibender Gap mit einem waagrechten Doppelpfeil angezeigt:



Für beide Geschlechter lässt sich eine deutliche Zunahme von Beschäftigtentagen im Vorher-Nachher-Vergleich festhalten. Bei Frauen fällt die Zunahme allerdings etwas geringer aus als bei Männern (ein Plus von 74 Tagen, Männer ein Plus von 81 Tagen), womit sich der Unterschied in den Beschäftigtentagen zwischen Frauen und Männern insgesamt leicht zuungunsten von Frauen verschiebt.

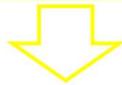


Für Frauen und Männer mit einer Beschäftigung vor und nach der Maßnahmenteilnahme lässt sich eine Zunahme von Teilzeitbeschäftigungen feststellen. Bei Frauen fällt diese Zunahme höher aus, so dass es zu einer leichten Erhöhung des bereits zuvor sehr ausgeprägten „Gender-Teilzeit-Gaps“ kommt.

Frauen führen vor allem Kinderbetreuung sowie gesundheitliche Gründe an, aber auch, keine Vollzeitarbeit gefunden zu haben. Trotz der insgesamt großen Zufriedenheit mit der Arbeitszeit – knapp ein Drittel sieht bei der Arbeitsstelle nach der Maßnahmenteilnahme eine Verbesserung zum Job zuvor – würden immerhin 20% der Frauen gerne mehr Stunden arbeiten.

<sup>30</sup> Je nach Quelle basiert der Vorher-Nachher-Vergleich auf den standardisierten Tagen zwei Jahre vor Eintritt in das Angebot und der Summe der Tage im zweiten Jahr nach Austritt oder auf einem Jahr vor Eintritt und einem Jahr danach. Im Falle der repräsentativen Befragung spiegeln die Ergebnisse einen „Vorher-Nachher-Vergleich“ aus subjektiver Sicht der TeilnehmerInnen.

### Dimension 3: Einkommen



Bruttoeinkommen vor- und nachher:	
Entwicklung für Frauen:	↑
Entwicklung für Männer:	↑
Frauen in Relation zu Männern:	↔

Das mittlere Bruttoeinkommen von Frauen und Männern mit einer Beschäftigung vor und nach der Maßnahmenteilnahme steigt bei beiden Geschlechtern leicht an. Damit bleibt das Einkommen der Frauen unverändert bei knapp 80% des mittleren Einkommens der Männer. Auch in den unteren (bis zu 1.000 Euro) und oberen Einkommenssegmenten (über 2.500 Euro) bleibt die Genderdifferenz unverändert bei knapp 10 Prozentpunkten. Der Anteil von Personen im untersten Einkommenssegment sinkt bei beiden Geschlechtern.

### Dimension 4: (In)formelle Qualifikationen



Höherqualifizierung vor- und nachher:	
Entwicklung für Frauen:	↑
Entwicklung für Männer:	↑

Im Zuge der Maßnahmenteilnahme können Frauen und Männer zu ähnlichen Anteilen eine Höherqualifikation erwerben. Auch beim Anteil jener, die einen Zuwachs an informellen Qualifikationen erzielten, zeigen sich keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede.

Inhaltlich stehen bei Frauen und bei Männern in Bezug auf informelle Qualifikationen Aspekte der persönlichen Entwicklung im Vordergrund, bei Männern zusätzlich der Umgang mit speziellen Werkzeugen oder Maschinen sowie der Erwerb technischen Wissens.

### Dimension 5: Positionierung am Arbeitsmarkt



Horizontale Segregation vor- und nachher:	
Frauen in „untypische Berufe“:	↔
Männer in „untypische Berufe“:	↑
Vertikale Segregation vor- u. nachher:	↔

Ein Vergleich der Berufsfelder von TeilnehmerInnen vor und nach der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Angeboten (exklusive frauenspezifischer Angebote), zeigt wenige Verschiebungen hin zu nicht-traditionellen Berufen.

Auch hinsichtlich der vertikalen Segregation – gemessen an den Unterschieden nach Tätigkeitsniveaus – sind keine signifikanten Änderungen abzulesen.

### Dimension 6: Entwicklung der Vereinbarkeit



Änderung in der Aufteilung der Haus- und Betreuungsarbeit:	
Wahrgenommen bei Frauen:	↔
Wahrgenommen bei Männern:	↔

Die Teilnahme an AMS-Angeboten bei Vorliegen von Betreuungspflichten wird aufgrund der Unterstützung bei Betreuungsproblemen sowie hinsichtlich deren zeitlicher Gestaltung überwiegend positiv gesehen; von Frauen etwas kritischer als von Männern.

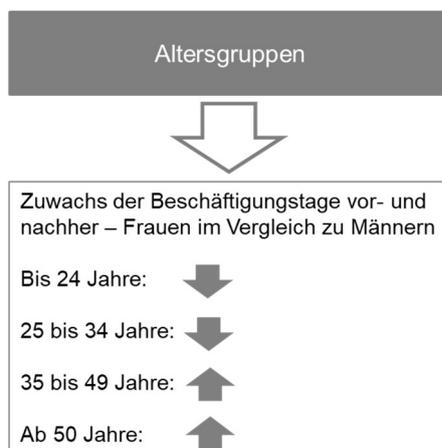
Diskussionen über die Aufteilung der Haus- und Betreuungsarbeit wurde bei rund 16% der Teilnehmerinnen sowie 1% der Teilnehmer angeregt, konkrete Änderungen waren bei 8% der Teilnehmerinnen bzw. 6% der Teilnehmer der Fall.

## 5.4 Fokus auf verschiedene Beschäftigtengruppen zeigt Unterschiede hinsichtlich deren Erwerbsintegration

Für den Blick auf verschiedene Beschäftigtengruppen ziehen wir die Entwicklung der Tage in Beschäftigung vor und nach der Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot heran. Der Ergebnisüberblick – wie auch durchgeführte Varianzanalysen – zeigen, dass, quer über alle Angebotsformen auch andere Einflussfaktoren als das Geschlecht starken Einfluss bzw. teilweise stärkeren Einfluss auf die Entwicklung der Beschäftigtentage haben. Vor allem das Alter der Teilnehmenden, aber auch der Bildungshintergrund sowie gesundheitliche Einschränkungen spielen hier eine relevante Rolle.

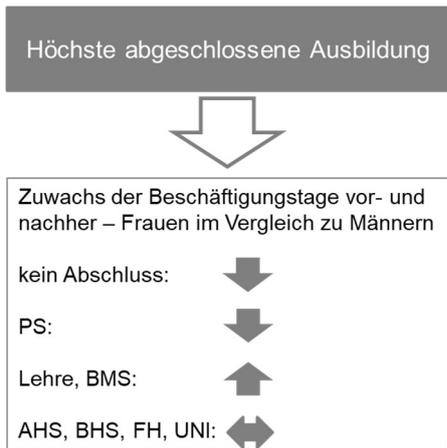
Wohl haben alle Beschäftigtengruppen Zuwächse an Beschäftigtentagen, allerdings bestehen sehr große Unterschiede im Vergleich der einzelnen Gruppen. Während beispielsweise Teilnehmerinnen und Teilnehmer bis 24 Jahre nach einem Angebot über 100 Tage mehr in Beschäftigung sind als davor, ist bei Frauen und Männern über 50 Jahren nur ein relativ geringes Plus von rund 25 Tagen zu verzeichnen. Je nach Ausgangssituation und Zuwachsraten ändern sich auch die Unterschiede zwischen den Geschlechtern pro Gruppe.

Im Folgenden werden besonders auffällige Unterschiede vorgestellt und mittels Infografik dargestellt: ein Pfeil nach unten bedeutet, dass sich die relative Position von Teilnehmerinnen im Vergleich zu Teilnehmern verschlechtert hat bzw. ein Pfeil nach oben, dass sie sich verbessert hat (absolut verbessert sie sich immer für beide, aber in unterschiedlichem Ausmaß). Ein waagrechter Doppelpfeil verweist auf eine ähnliche Genderrelation vor und nach der Teilnahme.

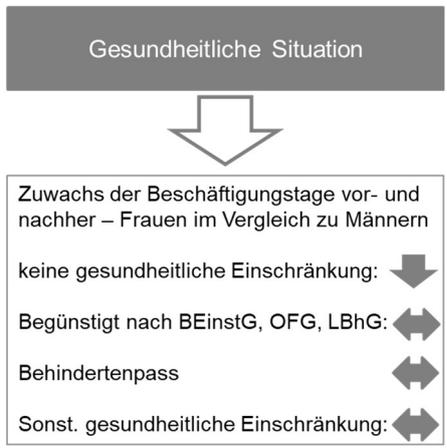


Den weitaus höchsten Zuwachs an Beschäftigtentagen verzeichnet im Vergleich aller betrachteten Merkmale die Gruppe der bis 24-jährigen Frauen und Männer. Wiewohl beide Geschlechter Zuwächse erzielen, fallen diese bei jungen Frauen weniger ausgeprägt aus (+ 108 Tage Frauen, +117 Tage Männer). Damit entsteht ein Ungleichgewicht zuungunsten der Frauen.

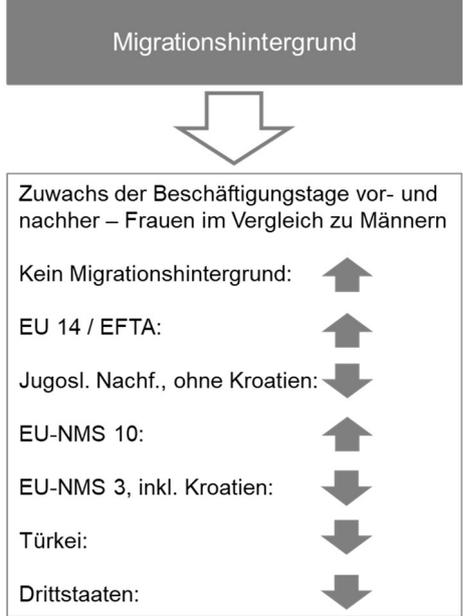
Demgegenüber haben Frauen wie Männer ab 50 Jahren die geringsten Beschäftigtenzuwächse. Frauen erzielen im Vergleich zu Männern höhere Zuwächse (+27 Tage Frauen, +24 Tage Männer), der Gap zuungunsten der Frauen vergrößert sich etwas.



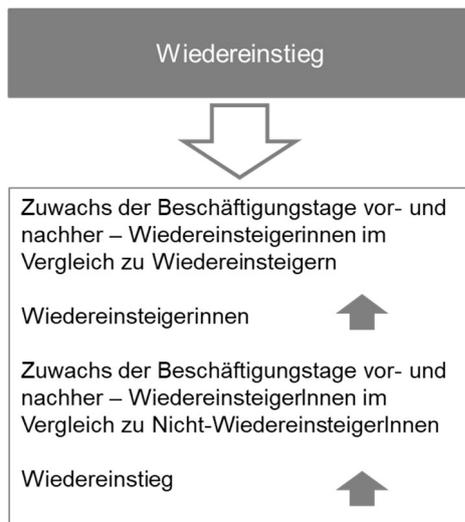
Entlang des Bildungshintergrunds weisen vor allem Frauen ohne einem formalen Bildungsabschluss relativ geringe Beschäftigungszuwächse auf (+49 Tage Frauen, +88 Tage Männer) und dies obwohl das Ausgangsniveau bereits vergleichsweise gering ist. Auch in der Gruppe der PflichtschulabsolventInnen verbleibt der Zuwachs der Frauen hinter jenem der Männer (+70 Tage Frauen, +84 Tage Männer). Eine in Relation zu Männern positivere Performance weisen Frauen mit mittleren Bildungsabschlüssen auf (+76 Tage Frauen, +69 Tage Männer).



Deutlich zeigen die Ergebnisse die schwierige Lage von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen sowie Behinderung/en, was Frauen gleichermaßen wie Männer betrifft. Hier kommt es auf Basis von relativ niedrigen Ausgangsniveaus zu einem Zuwachs von Beschäftigung von rund 45 Tagen für Frauen und Männer mit gesundheitlichen Einschränkungen sowie Personen mit Behindertenpass. Bei TeilnehmerInnen mit einer Begünstigung liegt der Zuwachs bei unter 40 Tagen.



Analysen nach dem Migrationshintergrund zeigen signifikante Genderunterschiede in den Beschäftigungseffekten bei Personen aus der Türkei und aus Drittstaaten. Teilnehmerinnen aus der Türkei sowie aus Drittstaaten haben einen deutlich kleineren Zuwachs an Beschäftigtentagen als ihre männlichen Kollegen (+63 Tage Frauen mit türkischem Migrationshintergrund, +77 Tage Männer mit türkischem Migrationshintergrund, +59 Tage Frauen aus Drittstaaten, +102 Tage Männer aus Drittstaaten).



WiedereinsteigerInnen weisen aufgrund ihrer relativ geringen Beschäftigtentage vor der Teilnahme einen vergleichsweise hohen Zuwachs an Beschäftigtentagen auf. Bei Frauen fällt dieser Anstieg mit +87 Tagen noch höher aus als bei Männern mit +73 Tagen. Die Lücke an Beschäftigtentagen zwischen weiblichen und männlichen WiedereinsteigerInnen schließt sich damit nach der Teilnahme an einem Angebot.

Auch können WiedereinsteigerInnen gegenüber Nicht-WiedereinsteigerInnen (jeweils Altersgruppe 20- bis 45-jährige) beachtlich „aufholen“, allerdings ohne gänzlich deren Niveau zu erreichen.

Diese Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Allgemeinen und auch entlang verschiedener Beschäftigtengruppen sind vor dem Hintergrund der generellen Arbeitsmarktentwicklung zu sehen, welche ab 2016 durch einen Rückgang der Arbeitslosigkeit gekennzeichnet war. Dieser Rückgang hat bei Männern früher als bei Frauen eingesetzt, wenngleich das Niveau der Arbeitslosigkeit bei Frauen (immer) unter jenem der Männer lag.

Als wesentlich sind zudem strukturelle Begebenheiten des Arbeitsmarktes zu sehen, wie beispielsweise geschlechtsspezifische horizontale und vertikale Positionierungen am Arbeitsmarkt, eine hohe weibliche Teilzeitquote oder die oftmalige Übernahme von Reproduktionsarbeiten durch Frauen.

Beide Faktoren – allgemeine Arbeitsmarktentwicklung und strukturelle Begebenheiten – können nicht alleine durch aktive arbeitsmarktpolitische Programme verändert werden. Diese können jedoch wichtige Impulse setzen und so verweisen auch die gruppenspezifischen Auswertungen unter einem Geschlechterblickwinkel auf deren Gestaltungspotentiale.

## 5.5 Fokus auf frauenspezifische Angebote: Frauenberatungszentren (FBZ) und Wiedereinstieg mit Zukunft (WMZ)

Wegen der spezifischen Zielgruppenzusammensetzung sowie Zielsetzungen der ausgewählten frauenspezifischen Angebote<sup>31</sup> FBZ (Frauenberufszentren) und WMZ (Wiedereinstieg mit Zukunft) wurden die Teilnahmen an diesen Angeboten einerseits gesondert analysiert und aufbereitet, andererseits in Relation zu Teilnehmerinnen vergleichbarer allgemeiner Angebote betrachtet.

Ziel der Frauenberufszentren ist es, beim AMS gemeldete Frauen bei der Berufsorientierung und bei allgemeinen Fragen rund um die Themen Aus- und Weiterbildung, Jobsuche und Kinderbetreuung zu unterstützen. Das Angebot umfasst sowohl Beratungen als auch Workshops zur Entwicklung von beruflichen Perspektiven.

Im Gegensatz dazu zielt der Kurs „Wiedereinstieg mit Zukunft“ speziell auf die Bedürfnisse von Frauen mit Berufsunterbrechungen aufgrund einer Familiengründung ab. Es handelt sich dabei um eine Berufsorientierung, in deren Rahmen Frauen Beratungen zu ihren beruflichen

<sup>31</sup> FiT-Angebote werden in diesem Kontext nicht berücksichtigt, da hierzu eine rezente Evaluierung vorliegt (Papushek et al. 2014).

und persönlichen Fähigkeiten sowie ein personalisiertes Weiterbildungsangebot erhalten, um sie bei der Jobsuche zu unterstützen.

Beiden Angeboten wird seitens der Teilnehmerinnen große Passgenauigkeit angesichts ihrer jeweiligen Anliegen attestiert.



Bei beiden Angeboten kann ein deutlich höherer Zuwachs an Beschäftigtentagen festgestellt werden, als bei vergleichbaren Teilnehmerinnen allgemeiner Angebote (FBZ: Plus von 66 Tagen gegenüber 54 Tagen; WMZ: Plus von 84 Tagen gegenüber 68 Tagen).

Auf qualitativer Ebene zeichnet sich eine sehr hohe Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit den beiden Angeboten ab.

Hinsichtlich der Struktur der Teilnehmerinnen fällt auf, dass jene des FBZ vergleichsweise gut qualifiziert sind, in einem geringeren Ausmaß von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind und seltener einen Migrationshintergrund aufweisen als Teilnehmerinnen vergleichbarer Angebote. Teilnehmerinnen des WMZ sind definitionsgemäß alle Wiedereinsteigerinnen, weisen (bis auf den Fokus Haupterwerbsalter) aber ähnliche Verteilungen wie Teilnehmerinnen vergleichbarer Angebote auf.

## 5.6 Empfehlungen auf Basis der Analysen: Forcierung frauenspezifischer Programme und Vertiefung von Gleichstellungsfragen in den allgemeinen Programmen

Neben der Notwendigkeit struktureller arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zur Unterstützung einer verbesserten Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt – etwa mittels Forcierung der Väterkarenz oder einer Attraktivierung und Aufwertung typischer Frauenberufe in gesellschaftspolitisch zentralen Berufsfeldern – kann auch die aktive Arbeitsmarktpolitik einen Beitrag zu gleichstellungspolitischen Zielen leisten.

Wie die Analyse zeigt, wird durch eine Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot die Situation für Teilnehmerinnen und Teilnehmer hinsichtlich unterschiedlicher Dimensionen verbessert – etwa bezogen auf eine bessere Erwerbsintegration oder Einkommensentwicklung. Geschlechtsspezifische Differenzen werden aber kaum reduziert.

Die frauenspezifischen Programme können als für Frauen besonders unterstützend eingestuft werden, da diese sowohl unter quantitativen Gesichtspunkten – etwa einem höheren Zuwachs an Beschäftigtentagen – als auch qualitativen – etwa durch die Bearbeitung zentraler Themen wie Vereinbarkeit oder einer hohen Zufriedenheit der Teilnehmerinnen – gegenüber allgemeinen Programmen hervorstechen. Eine zentrale Empfehlung der Analyseergebnisse ist daher die Weiterführung bzw. Forcierung derartiger Ansätze. Eine stärkere Einbeziehung von Frauen mit Migrationshintergrund in das Angebot der FBZ erscheint angesichts der vergleichsweise schwierigen Arbeitsmarktsituation überlegenswert.

Die Analysen weisen darauf hin, dass die Frage der hohen Teilzeitbeschäftigungsquote von Frauen, die Teilung des Arbeitsmarktes in Frauen- und Männerberufe sowie die oftmalige Hauptzuständigkeit der Frauen für Betreuungsaufgaben durch die allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Ansätze wenig adressiert wurden. Da Gleichstellung kein alleiniges Frauenthema ist, sondern beide Geschlechter betrifft, wäre eine Konkretisierung bzw. weitere Vertiefung der Integration gleichstellungsspezifischer Ansätze bei allen arbeitsmarktpolitischen Angeboten wichtig. Eine kritische Reflexion der bisherigen Ansätze zur Verankerung

gleichstellungsorientierter Arbeit im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Ansätze könnte auf konkrete Nachjustierungsbedarfe verweisen, etwa eine bessere Verankerung von Diskussionen zur Aufteilung der Betreuungsarbeit oder geschlechtssensibler Berufs- und Bildungswahlprozesse.

Zusätzlich erscheint es angebracht, einen Fokus auf jene Gruppen von Frauen zu legen, die nicht nur im Vergleich zu Männern sondern auch innerhalb der Gruppe der Frauen durch vergleichsweise schwierige Bedingungen betroffen sind, etwa Frauen ohne bzw. mit höchstens Pflichtschulabschluss, Frauen mit türkischem Migrationshintergrund und Frauen aus Drittstaaten. Hier erschiene es sinnvoll, verstärkt spezifische Angebote für jene Frauen zu schnüren, die bislang im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen weniger von den Angeboten profitieren konnten bzw. die im Gesamtvergleich zu anderen Gruppen schwierigen Bedingungen gegenüberstehen.

Bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen bzw. einer Behinderung zeigen die Analysen, dass hier Frauen wie Männer große Schwierigkeiten haben, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Ein Fokus auf diese Gruppe erscheint daher insgesamt notwendig.

Zusammenfassend machen die Analysen deutlich, dass frauenspezifische Angebote aus Gleichstellungssicht bzw. Sicht der betroffenen Zielgruppen zu einer deutlichen Verbesserung der Situation von Frauen beitragen bzw. zu den Gleichstellungszielen, entsprechende Ansätze und Erkenntnisse daher auch stärker als bisher in den allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Angeboten ihren Niederschlag finden sollten.

## 6 Literatur

- Becker-Schmidt, Regina (2007): „Class“, „gender“, „ethnicity“, „race“: Logiken der Differenzsetzung, Verschränkungen von Ungleichheitslagen und gesellschaftliche Strukturierung. In: Cornelia Klinger et al. (Hrsg.), *Achsen der Ungleichheit*, 56–83.
- Bergmann, Nadja, Scheele, Alexandra, Sorger, Claudia (im Erscheinen): Variations of the same? A sectoral analysis of the gender pay gap in Germany and Austria. *Gender Work and Organization* (GWO-17-121.R3).
- Bergmann, Nadja, Sorger, Claudia (2018a): Encouraging Paternal Involvement at the Corporate and Sectoral Levels; In: EU-Project: Men and Reconciliation of Work and Family: Supporting the Path to Gender Equal Distribution of Parental Leave and Working Time. Final report Vienna: Federal Ministry of Labour, Social Affairs, Health and Consumer Protection.
- Bergmann, Nadja, Sorger, Claudia (2018b): Country Fiche Austria 2018. Austrian Country Report for the European SAAGE Network (Scientific analysis and advise on gender equality in the EU), Vienna.
- Bergmann, Nadja, Sorger, Claudia, Willsberger, Barbara, Yagoub, Omar (2017): Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in männerdominierten Branchen: Betriebliche Fallbeispiele. Wien.
- Bergmann, Nadja, Gassler, Helmut, Kugi-Mazza, Edith, Leitner, Andrea, Scambor, Elli, Waid, Margit (2017): Berufsbildung ‚aktuell‘: Renaissance der altbekannten Arbeitsmarktsegregation oder neue Möglichkeit für eine gleichstellungsorientierte Arbeitswelt? In: Schlögl, Peter, Moser, Daniela, Stock, Michaela, Schmid, Kurt, Gramlinger, Franz (Hg.): *Berufsbildung, eine Renaissance? Motor für Innovation, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand*, München: Bertelsmann Verlag. 184-198.
- Bergmann, Nadja, Danzer, Lisa, Sorger, Claudia (2016): Gender Pay Gap. New Solutions for an Old Problem: Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap. Comparative Report. Based on contributions by: Bergmann, Nadja, Broz, Tajana, Castellanos Serrano, Cristina, González Gago, Elvira, Gergorić, Maja, Jochmann-Döll, Andrea, Levačić, Dora, Osila, Liina, Rombouts, Maarten, Scheele, Alexandra, Sorger, Claudia, Tkalčec, Anamarija, Van Hove, Hildegard. Vienna.
- Bergmann, Nadja, Schiffbänker, Helene (2016): Work-life Balance and Men in Austria - Empirical Evidence for Company Levels. In: Crespi, Isabella, Ruspini, Elisabetta (eds.): *Balancing Work and Family in a Changing Society. The Fathers' Perspective*. London: Palgrave Macmillan.
- Bergmann, Nadja, Scambor, Christian, Scambor, Elli (2014): Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich. Wien: LIT Verlag.
- Bergmann, Nadja, Riesenfelder, Andreas, Sorger, Claudia (2009): Evaluierung des FiT-Programms österreichweit. Wien: Studie im Auftrag des AMS Österreich.
- Bock-Schappelwein Julia, Famira-Mühlberger, Ulrike, Horvath, Thomas, Huemer, Ulrike (2017): Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Aktualisierung 2017. Wien: Studie im Auftrag des AMS Österreich.
- Bock-Schappelwein, Julia, Egger-Subotitsch, Andrea, Bartok, Larissa, Schneeweiß, Sandra (2014): Formale Überqualifikation von Arbeitskräften und ihre Einflussfaktoren, in *Statistik Austria* (Hrsg.), *Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen — Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung 2011/12*, Wien, 340-353.

- Böhnisch, Lothar (2003): Die Entgrenzung der Männlichkeit. Verstörung und Formierung des Mannseins am gesellschaftlichen Übergang. Opladen: Leske + Buderich.
- Boll, Christina, Hüning, Hendrik, Leppin, Julian, Puckelwald, Johannes (2015): Potenzielle Auswirkungen des Mindestlohnes auf den Gender Pay Gap in Deutschland – eine Simulationsstudie.
- Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft.
- Bundesministerium für Bildung und Frauen (2015): Einkommenstransparenz: Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit.
- Bundesministerium für Familie und Jugend (2018): Auswertung Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld (Stand 14.2.2018, Geburten bis 28.02.2017).
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (2017): Gleichstellung in Zahlen. Gender Index 2017. Eine Zusammenstellung wichtiger geschlechterspezifischer Daten und Statistiken, Wien, available at: [http://www.imag-gmb.at/cms/imag/attachments/8/6/9/CH0612/CMS1460035147135/gender\\_index\\_2017\\_gleichstellung\\_in\\_zahlen.pdf](http://www.imag-gmb.at/cms/imag/attachments/8/6/9/CH0612/CMS1460035147135/gender_index_2017_gleichstellung_in_zahlen.pdf)
- Döring, Nicola (2013): Zur Operationalisierung von Geschlecht im Fragebogen: Probleme und Lösungsansätze aus Sicht von Mess-, Umfrage-, Gender- und Queer-Theorie. Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 5 (2), 94–113.
- Federal Ministry of Labour, Social Affairs, Health and Consumer Protection (2018): EU-Project: Men and Reconciliation of Work and Family: Supporting the Path to Gender Equal Distribution of Parental Leave and Working Time. Final report, available at: <http://maennerundvereinbarkeit.at>
- Fraser, Nancy (2003): Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik. Umverteilung, Anerkennung und Beteiligung. In Fraser, Nancy & Axel Honneth (Hrsg.), Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse, 13–128.
- Freudenschuß, Ina & Grieger, Nadine (2019): Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm des AMS – Wir fördern Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Wien: Spezialthema zum Arbeitsmarkt, Oktober 2019.
- Geisberger, Tamara (2012): The gender pay gap: evidence from Austria, Note by Statistics Austria, Economic Commission for Europe, Conference of European Statisticians, Group of Experts on Gender Statistics, Geneva.
- Geisberger, T. (2017): Niedriglohnbeschäftigung in Österreich 2014: geringe Dynamik – verfestigte Strukturen, in: Statistische Nachrichten 11/2017, available at: [http://www.armutskonferenz.at/files/geisberger\\_niedriglohnbeschaeftigung\\_oesterreich-2017.pdf](http://www.armutskonferenz.at/files/geisberger_niedriglohnbeschaeftigung_oesterreich-2017.pdf)
- Forstner, Klaus, Gregoritsch, Petra, Holl, Jürgen, Kernbeiß, Günter, Prammer-Waldhör, Michaela (2015): Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen AMS-Monitoring Österreich 2012/2014. Wien: Studie im Auftrag des AMS.
- Hofbauer, Silvia (2015): Frauenförderung des AMS: Ein unverzichtbarer Bestandteil der Arbeitsmarktpolitik in: WISO 3/2015.
- Hofer, Helmut, Titelbach, Gerlinde, Weichselbaumer, Doris, Winter-Ebmer, Rudolf (2013): Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt. Wien: Studie im Auftrag des BMAKS.
- Kreimer, Margareta, Mora, Ricardo (2013): Segregated Integration: Recent Trends in the Austrian Gender Division of Labor. UC3M Working Papers. Madrid.
- Leitner, Andrea, Dibiasi, Anna (2015): Frauenberufe – Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien. In. MA57 – Frauenabteilung der Stadt Wien: Frauen.Wissen.Wien. Nr. 2, 06/2015, 41–104.

- Mairhuber, Ingrid (2019): 30 Jahre Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Österreich. Wien: AMS Report 137.
- Maurer, Martina, Spielmann, Victoria (2016): Spezialbericht Migrations- und Gleichstellungskennzahlen im AMS. Wien.
- Maurer, Martina, Spielmann, Victoria (2017): Gleichstellungskennzahlen im AMS 2017. Wien: AMS Österreich, Arbeitsmarktpolitik für Frauen.
- Maurer, M. and Spielmann, V. (2018): Bericht Gleichstellungskennzahlen. Wien, available at: [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Bericht\\_Gleichstellungskennzahlen\\_AMS\\_2018.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Bericht_Gleichstellungskennzahlen_AMS_2018.pdf)
- Papouschek, Ulrike, Mairhuber, Ingrid, Kasper, Ruth (2014): Evaluierung des Arbeitsmarkterfolgs von Frauen im Anschluss der AMS-Kurse FIA und FIT. Arbeiten die Frauen ausbildungsadäquat? Wien.
- Pimminger, Irene (2012): Was bedeutet Geschlechtergerechtigkeit? Normative Klärung und soziologische Konkretisierung. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Pimminger, Irene (2017): Theoretische Grundlagen zur Operationalisierung von Gleichstellung, In: Reith, Florian et al. (Hrsg.), Gleichstellung messbar machen, 39-60.
- Scambor, Elli (2016): Burschen und Care-Berufe: Geschlechtersegregation, Barrieren und bewährte Praktiken. In: Putz, Sabine, Stockhammer, Hilde, Sturm, René (Hrsg.): Geschlecht, Berufswahl und Arbeitsmarkt. Eine aktuelle Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation und der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich. AMS Report 113, 24–39.
- Sen, Amartya (1993): Capability and Well-Being. In Nussbaum, Martha, Sen, Amartya (Hrsg.), The Quality of Life, 30–53.
- Sorger, Claudia (2016): Die Vision einer geschlechtergerechten Arbeitszeit. In: Bergmann, Nadja & Sorger, Claudia (Hg.): 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. Wien: Sozialpolitik in Diskussion – Band 18, 115-126.
- Spielmann, Victoria (2019): Gleichstellungskennzahlen im AMS 2019. Wien: AMS Österreich, Arbeitsmarktpolitik für Frauen.
- Statistik Austria (2017): Statistics Brief. Frauen am Arbeitsmarkt.
- Wetzel, Petra, Riesenfelder Andreas, Bergmann, Nadja, Danzer, Lisa, Lechner, Ferdinand (2018): Arbeitsmarktbeteiligung von asylberechtigten Frauen: Herausforderungen, Perspektiven, Chancengleichheit. Wien, available at: [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/EB\\_LundR-Sozialforschung\\_Arbeitsmarktbeteiligung\\_von\\_asylberechtigten\\_AMS-Kunden\\_innen-2018\\_05\\_14.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/EB_LundR-Sozialforschung_Arbeitsmarktbeteiligung_von_asylberechtigten_AMS-Kunden_innen-2018_05_14.pdf)
- Walgenbach, Katharina (2012): Intersektionalität, Bildung und Sozialisation. Wiesbaden: VS Verlag.
- Werlhof, Claudia v., Mies, Maria & Bennholdt-Thomsen, Veronika (1988): Frauen, die letzte Kolonie. Zur Hausfrauisierung der Arbeit. Reinbek: Rowohlt Verlag
- Wroblewski, Angela, Kelle, Udo, Reith, Florian (2016): Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren. Hamburg: Springer VS.

## 7 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Interviewstatus	15
Tabelle 2:	Gesundheitseinschränkung nach Angebotsform und Geschlecht	95
Tabelle 3:	Migrationshintergrund nach Angebotsform und Geschlecht	96
Tabelle 4:	Medianwerte Einkommen im Vorjahr, Nachjahr, Differenz Einkommen nach Geschlecht und Angebotsform	97
Tabelle 5:	Medianwerte Einkommen im Vorjahr, Nachjahr, Differenz Einkommen nach Geschlecht, Alter und Angebotsform; Geschlecht: Weiblich	98
Tabelle 6:	Medianwerte Einkommen im Vorjahr, Nachjahr, Differenz Einkommen nach Geschlecht, Alter und Angebotsform; Geschlecht: Männlich	99
Tabelle 7:	Medianwerte Einkommen im Vorjahr, Nachjahr, Differenz Einkommen nach Geschlecht, Ausbildung und Angebotsform; Geschlecht: Männlich	100
Tabelle 8:	Medianwerte Einkommen im Vorjahr, Nachjahr, Differenz Einkommen nach Geschlecht, Ausbildung und Angebotsform; Geschlecht: Weiblich	101
Tabelle 9:	Wenn Beschäftigung vor Teilnahme (ohne gering. Besch.): Arbeitszeitausmaß vor Teilnahme nach Geschlecht und Angebot (exkl. WMZ- und FBZ-Teilnahmen)	102
Tabelle 10:	Wenn Beschäftigung im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): Arbeitszeitausmaß im Jahr nach Teilnahme nach Wiedereinsteigerinnen (exkl. WMZ- und FBZ-Teilnahmen)	102
Tabelle 11:	Wenn Beschäftigung vor Teilnahme (ohne gering. Besch.): Stundenanzahl pro Woche vor Teilnahme nach Geschlecht (exkl. WMZ- und FBZ-Teilnahmen)	102
Tabelle 12:	Wenn Beschäftigung im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): Stundenanzahl pro Woche im Jahr nach Teilnahme nach Geschlecht (exkl. WMZ- und FBZ-Teilnahmen)	103
Tabelle 13:	Wenn Beschäftigung vor und im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): Berufswechsel nach Geschlecht (exkl. WMZ- und FBZ-Teilnahmen)	103
Tabelle 14:	Wenn Beschäftigung vor und im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): Vorteile durch Berufswechsel nach Geschlecht (exkl. WMZ- und FBZ-Teilnahmen)	103
Tabelle 15:	Wenn Beschäftigung vor und im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): Entwicklung des Tätigkeitsniveaus nach Teilnahme nach Geschlecht (exkl. WMZ- und FBZ-Teilnahmen)	103
Tabelle 16:	Betreuungspflichten für Kinder oder Angehörige zum Zeitpunkt des Angebots nach Geschlecht (exkl. WMZ- und FBZ-Teilnahmen)	104
Tabelle 17:	Eingehen auf schlechte Vereinbarkeit der Betreuungspflichten mit Zeitpunkt des Angebots nach Geschlecht (exkl. WMZ- und FBZ-Teilnahmen)	104
Tabelle 18:	Vorschlag zur Teilnahme nach Geschlecht und Angebot	104
Tabelle 19:	Wichtigkeit der Teilnahme nach Geschlecht und Alter	105
Tabelle 20:	Wichtigkeit der Teilnahme nach Geschlecht und Angebot	105
Tabelle 21:	Zufriedenheit mit Angebot hinsichtlich Klima nach Geschlecht und Angebot	106
Tabelle 22:	Zufriedenheit mit Angebot hinsichtlich Inhalte nach Geschlecht und Angebot	106
Tabelle 23:	Druck seitens des Arbeitsmarktservices zur Teilnahme an der Schulung nach Geschlecht	107
Tabelle 24:	Wenn FBZ- oder WMZ-Teilnahme und Beschäftigung im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): Entsprechung der Tätigkeit nach Teilnahme zu Qualifikationsniveau nach Angebot	107
Tabelle 25:	Wenn FBZ- oder WMZ-Teilnahme: Mobilitätsentwicklung nach Angebot	107

## 8 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Gleichstellungsdimensionen und Indikatoren im Überblick	11
Abbildung 2:	Entwicklung der Arbeitslosenquote von Frauen und Männern 2008 bis 2018	16
Abbildung 3:	Entwicklung der Arbeitslosenquote von Frauen und Männern 2008 bis 2018 nach Migrationshintergrund	17
Abbildung 4:	Entwicklung der Arbeitslosenquote von Frauen und Männer 2008 bis 2018 nach Alter	18
Abbildung 5:	Entwicklung der Arbeitslosenquote von Frauen und Männern 2015 bis 2018 nach Bildungsabschluss	19
Abbildung 6:	Geschlechterverteilung nach Angebotsform	20
Abbildung 7:	Altersverteilung nach Angebotsform und Geschlecht	21
Abbildung 8:	Ausbildung nach Angebotsform und Geschlecht	22
Abbildung 9:	Anteil an Gesundheitseinschränkungen nach Angebotsform und Geschlecht	23
Abbildung 10:	Anteil an WiedereinsteigerInnen nach Angebotsform und Geschlecht	23
Abbildung 11:	Anteil an im Ausland Geborenen nach Angebotsform und Geschlecht	24
Abbildung 12:	Anteil an Langzeitbeschäftigungslosen nach Angebotsform und Geschlecht	25
Abbildung 13:	Dimension 1 - Erwerbsintegration im Geschlechtervergleich	26
Abbildung 14:	Differenz der Tage nach verschiedenen Arbeitsmarktstati zwischen Vor- und Nachperiode nach Geschlecht	28
Abbildung 15:	Tage nach verschiedenen Arbeitsmarktstati in Vor- und Nachperiode nach Geschlecht	28
Abbildung 16:	Differenz der Tage in Beschäftigung* in Vor- und Nachperiode nach Geschlecht und Angebotsform	30
Abbildung 17:	Ausgangsniveau und Differenz Tage in Beschäftigung* nach Sozialcharakteristika und Geschlecht	31
Abbildung 18:	Differenz der Tage in Beschäftigung* in Vor- und Nachperiode nach Migrationshintergrund und Geschlecht	32
Abbildung 19:	Differenz der Tage in Arbeitsmarktstatus in Vor- und Nachperiode nach Wiedereinstieg* und Geschlecht	33
Abbildung 20:	Tage vor und nach der Angebotsteilnahme nach Geschlecht und Wiedereinstieg*	34
Abbildung 21:	Differenz der Tage in Arbeitslosigkeit (vorgemerkt) in Vor- und Nachperiode nach Geschlecht und Angebotsform	35
Abbildung 22:	Differenz der Tage in OLF (Out of labour force) in Vor- und Nachperiode nach Geschlecht und Angebotsform	36
Abbildung 23:	Frist bis zur Erwerbsaufnahme nach Teilnahme an einem AMS-Angebot innerhalb zweier Folgejahre nach Geschlecht	37
Abbildung 24:	Gründe für lange Arbeitsuche nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	37
Abbildung 25:	Dimension 2: Arbeitszeitentwicklung im Geschlechtervergleich	39
Abbildung 26:	Wenn Beschäftigung vor und im Jahr nach Teilnahme (exkl. gering. Besch.): Entwicklung des Arbeitszeitausmaßes nach Geschlecht	40
Abbildung 27:	Gründe für Teilzeitbeschäftigung von Frauen vor und im Jahr nach der Teilnahme (Mehrfachnennung möglich)	41
Abbildung 28:	Wenn Beschäftigung vor und im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): Verbesserung der Arbeitszeit nach Geschlecht	41
Abbildung 29:	Wenn Beschäftigung im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): Beurteilung der wöchentlichen Arbeitszeit nach Geschlecht	42
Abbildung 30:	Wenn Beschäftigung im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): Beurteilung der Lage der Arbeitszeit nach Geschlecht	42
Abbildung 31:	Dimension 3: Einkommensentwicklung im Geschlechtervergleich	43
Abbildung 32:	Medianwerte der Bruttoeinkommen im Jahr vor und nach der Maßnahmenteilnahme nach Geschlecht	44
Abbildung 33:	Bruttoeinkommen im Jahr vor und nach der Maßnahmenteilnahme nach Geschlecht	45

Abbildung 34:	Veränderung der Bruttoeinkommen im Jahr nach der Maßnahmenteilnahme gemessen am Jahr vor der Maßnahmenteilnahme nach Geschlecht	46
Abbildung 35:	Dimension 4: Entwicklung formaler und informeller Qualifikationen im Geschlechtervergleich	48
Abbildung 36:	Anteil an Personen mit Erreichung einer formalen Höherqualifikation durch die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme nach Geschlecht	49
Abbildung 37:	Anteil an Personen mit Erwerb von beruflichem Wissen oder neuen Fähigkeiten durch die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme nach Geschlecht	50
Abbildung 38:	Persönliche Wichtigkeit der Teilnahme nach Geschlecht	51
Abbildung 39:	Zufriedenheit mit der inhaltlichen Gestaltung von AMS-Angeboten nach Geschlecht	52
Abbildung 40:	Zufriedenheit mit den TrainerInnen nach Geschlecht	53
Abbildung 41:	Nutzen und Zufriedenheit mit AMS-Angeboten nach Geschlecht	54
Abbildung 42:	Dimension 5: Positionierung am Arbeitsmarkt im Geschlechtervergleich	55
Abbildung 43:	Wenn Beschäftigung vor Teilnahme (ohne gering. Besch.): Beruf vor Teilnahme nach Geschlecht	56
Abbildung 44:	Wenn Beschäftigung vor und im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): Berufsentwicklung von Frauen im Jahr nach Teilnahme	57
Abbildung 46:	Nutzenaspekte der BO nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	59
Abbildung 47:	Wenn zuvor und danach beschäftigt: Tätigkeitsniveau vor und nach Teilnahme nach Geschlecht	59
Abbildung 48:	Wenn Beschäftigung vor und im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): Entwicklung des Tätigkeitsniveaus nach Teilnahme nach Geschlecht	60
Abbildung 49:	Entsprechung der Tätigkeit nach Teilnahme zu Qualifikationsniveau nach Geschlecht	60
Abbildung 50:	Dimension 6: Entwicklungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Geschlechtervergleich	61
Abbildung 51:	Diskussion über Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit im Haushalt angeregt durch die Maßnahmenteilnahme sowie Veränderungen in der Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit nach der Teilnahme, nach Geschlecht*	63
Abbildung 52:	Vereinbarkeit der Betreuungspflichten mit den täglichen Zeiten der AMS-Maßnahme nach Geschlecht	63
Abbildung 53:	Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreuungsproblemen seitens des Schulungsinstitutes, nach Geschlecht	64
Abbildung 54:	Frauenspezifische Maßnahmen (FBZ und WMZ)	66
Abbildung 55:	Anteile an Alters- und Ausbildungsgruppen, Wiedereinsteigerinnen, Langzeitbeschäftigungslosen und Personen ohne Migrationshintergrund von Frauen mit und ohne FBZ-Angebot	68
Abbildung 56:	Anteile an Altersgruppen, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, Wiedereinsteigerinnen und Personen ohne Migrationshintergrund von Frauen mit und ohne WMZ-Angebot	69
Abbildung 57:	Beurteilung des FBZ-Ansatzes als Unterstützung	70
Abbildung 58:	Positives an FBZ-Teilnahme	71
Abbildung 59:	Eingehen auf Bedürfnisse beim Wiedereinstieg durch WMZ	71
Abbildung 60:	Nutzen des Eingehens auf Bedürfnisse beim Wiedereinstieg durch WMZ	72
Abbildung 61:	WMZ motivierend, Vereinbarkeit zu schaffen	73
Abbildung 62:	Positives an WMZ-Teilnahme	73
Abbildung 63:	Ausgangsniveau und Differenz Tage in Beschäftigung* in Vor- und Nachperiode für Frauen mit und ohne FBZ-Teilnahme	74
Abbildung 64:	Ausgangsniveau und Differenz Tage in Beschäftigung* in Vor- und Nachperiode für Frauen mit und ohne WMZ-Teilnahme	74
Abbildung 65:	Wenn Beschäftigung vor bzw. im Jahr nach Teilnahme (exkl. gering. Besch.): Arbeitszeitausmaß vor und nach Teilnahme nach Angebotsart	75
Abbildung 66:	Wenn Beschäftigung vor bzw. im Jahr nach Teilnahme (exkl. gering. Besch.): Entwicklung des Tätigkeitsniveaus	76
Abbildung 67:	Diskussion über Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit und Veränderung des eigenen Anteils an der Haus- und Betreuungsarbeit nach Angebot	77

Abbildung 68: Vereinbarkeit der Betreuungspflichten mit der Teilnahme am Angebot nach Angebot	77
Abbildung 69: Mobilität vor und nach Teilnahme nach Angebot	78
Abbildung 70: Probleme mit Erreichung des Kursortes nach Angebot	78

## 9 Tabellenanhang

### 9.1 Tabellen zur Struktur- und Längsschnittanalyse

**Tabelle 2: Gesundheitseinschränkung nach Angebotsform und Geschlecht**

		Begünstigung					
		keine gesundheitliche Einschränkung	Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Person mit Behindertenpass	Sonst. gesundheitliche Einschränkung	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Männlich	Qualifizierung	87,2%	1,0%	0,9%	10,9%	100,0%	20.907
	Orientierung	79,7%	1,7%	1,9%	16,7%	100,0%	9.959
	BBE	73,1%	2,7%	2,6%	21,6%	100,0%	23.137
	Verbund BBE-QU	93,7%	0,7%	0,7%	4,9%	100,0%	7.136
	Verbund BBE-BO	71,9%	2,6%	3,5%	22,0%	100,0%	1.036
	Verbund QU-BO	74,3%	1,5%	1,8%	22,4%	100,0%	1.892
	Verbund Sonst.	85,1%	0,7%	1,5%	12,8%	100,0%	745
<b>Gesamt</b>	<b>81,1%</b>	<b>1,7%</b>	<b>1,7%</b>	<b>15,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>64.812</b>	
Weiblich	Qualifizierung	88,1%	0,8%	0,8%	10,4%	100,0%	21.109
	Orientierung	84,7%	0,9%	1,0%	13,4%	100,0%	11.720
	BBE	77,0%	2,1%	2,0%	19,0%	100,0%	18.131
	Verbund BBE-QU	91,4%	0,5%	0,8%	7,3%	100,0%	6.653
	Verbund BBE-BO	77,8%	1,4%	1,8%	19,0%	100,0%	3.191
	Verbund QU-BO	76,6%	1,2%	1,1%	21,1%	100,0%	1.786
	Verbund Sonst.	86,2%	0,7%	1,2%	11,9%	100,0%	1.291
<b>Gesamt</b>	<b>83,8%</b>	<b>1,2%</b>	<b>1,2%</b>	<b>13,8%</b>	<b>100,0%</b>	<b>63.881</b>	
Gesamt	Qualifizierung	87,7%	0,9%	0,9%	10,6%	100,0%	42.016
	Orientierung	82,4%	1,2%	1,4%	15,0%	100,0%	21.679
	BBE	74,8%	2,4%	2,3%	20,4%	100,0%	41.268
	Verbund BBE-QU	92,6%	0,6%	0,7%	6,0%	100,0%	13.789
	Verbund BBE-BO	76,3%	1,7%	2,2%	19,8%	100,0%	4.227
	Verbund QU-BO	75,4%	1,3%	1,5%	21,8%	100,0%	3.678
	Verbund Sonst.	85,8%	0,7%	1,3%	12,2%	100,0%	2.036
<b>Gesamt</b>	<b>82,4%</b>	<b>1,4%</b>	<b>1,5%</b>	<b>14,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>128.693</b>	

Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

**Tabelle 3: Migrationshintergrund nach Angebotsform und Geschlecht**

		Migrationshintergrund								
		Österreich	EU 14 / EFTA	Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	EU-NMS 10	EU-NMS 3 inkl. Kroatien	Türkei	Anderes	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Männlich	Qualifizierung	51,9%	3,0%	11,5%	3,4%	4,0%	10,1%	16,0%	100,0%	20.907
	Orientierung	50,1%	2,4%	7,6%	1,6%	3,3%	6,9%	28,0%	100,0%	9.959
	BBE	43,6%	2,8%	10,8%	5,0%	4,5%	10,6%	22,8%	100,0%	23.137
	Verbund BBE-QU	13,3%	2,5%	6,1%	8,2%	6,4%	6,7%	56,7%	100,0%	7.136
	Verbund BBE-BO	37,9%	2,5%	6,2%	1,4%	2,6%	5,8%	43,5%	100,0%	1.036
	Verbund QU-BO	59,8%	3,2%	11,7%	2,4%	4,5%	8,4%	10,1%	100,0%	1.892
	Verbund Sonst.	34,9%	2,0%	11,7%	1,9%	3,6%	11,7%	34,2%	100,0%	745
	Gesamt	44,2%	2,8%	10,0%	4,1%	4,3%	9,3%	25,2%	100,0%	64.812
Weiblich	Qualifizierung	53,8%	3,5%	10,9%	7,2%	5,5%	9,2%	9,9%	100,0%	21.109
	Orientierung	52,1%	2,2%	12,5%	4,4%	4,7%	11,0%	13,0%	100,0%	11.720
	BBE	42,3%	3,2%	12,5%	8,6%	6,0%	10,7%	16,9%	100,0%	18.131
	Verbund BBE-QU	22,0%	3,4%	9,3%	12,2%	9,6%	13,3%	30,1%	100,0%	6.653
	Verbund BBE-BO	59,7%	2,9%	7,4%	4,0%	5,5%	7,5%	13,0%	100,0%	3.191
	Verbund QU-BO	65,2%	3,6%	9,0%	3,7%	4,9%	6,9%	6,7%	100,0%	1.786
	Verbund Sonst.	50,9%	3,3%	8,8%	5,0%	4,1%	9,0%	18,9%	100,0%	1.291
	Gesamt	47,5%	3,1%	11,2%	7,3%	5,9%	10,2%	14,8%	100,0%	63.881
Gesamt	Qualifizierung	52,8%	3,3%	11,2%	5,3%	4,8%	9,7%	12,9%	100,0%	42.016
	Orientierung	51,2%	2,3%	10,2%	3,2%	4,1%	9,1%	19,9%	100,0%	21.679
	BBE	43,0%	3,0%	11,5%	6,6%	5,1%	10,6%	20,2%	100,0%	41.268
	Verbund BBE-QU	17,5%	2,9%	7,7%	10,2%	7,9%	9,9%	43,9%	100,0%	13.789
	Verbund BBE-BO	54,3%	2,8%	7,1%	3,4%	4,8%	7,1%	20,5%	100,0%	4.227
	Verbund QU-BO	62,4%	3,4%	10,4%	3,0%	4,7%	7,7%	8,4%	100,0%	3.678
	Verbund Sonst.	45,0%	2,8%	9,8%	3,9%	3,9%	10,0%	24,5%	100,0%	2.036
	Gesamt	45,8%	2,9%	10,6%	5,7%	5,1%	9,8%	20,1%	100,0%	128.693

Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

**Tabelle 4: Medianwerte Einkommen im Vorjahr, Nachjahr, Differenz Einkommen nach Geschlecht und Angebotsform**

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Qualifizierung	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 1.677,0	€ 1.289,0	€ 1.445,0
		Anzahl	13.030	13.838	26.868
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.831,0	€ 1.407,0	€ 1.605,0
		Anzahl	15.423	15.311	30.734
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 135,0	€ 100,0	€ 114,0
		Anzahl	10.907	11.319	22.226
Orientierung	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 1.493,0	€ 1.027,0	€ 1.200,0
		Anzahl	5.079	5.979	11.058
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.544,0	€ 1.102,0	€ 1.237,0
		Anzahl	6.859	7.495	14.354
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 87,0	€ 72,0	€ 77,0
		Anzahl	4.137	4.650	8.787
BBE	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 1.270,0	€ 1.060,0	€ 1.199,0
		Anzahl	10.897	8.614	19.511
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.441,0	€ 1.200,0	€ 1.282,0
		Anzahl	13.430	10.224	23.654
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 49,0	€ 24,0	€ 37,0
		Anzahl	8.410	6.455	14.865
Verbund BBE-QU	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 1.406,0	€ 1.133,0	€ 1.227,0
		Anzahl	2.681	3.141	5.822
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.369,5	€ 1.191,0	€ 1.259,0
		Anzahl	3.942	3.442	7.384
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 40,0	€ 32,0	€ 36,0
		Anzahl	2.068	2.245	4.313
Verbund BBE-BO	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 1.118,0	€ 1.157,5	€ 1.151,0
		Anzahl	403	1.802	2.205
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.496,0	€ 1.146,0	€ 1.204,5
		Anzahl	699	2.113	2.812
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 158,0	€ 17,0	€ 38,5
		Anzahl	317	1.383	1.700
Verbund QU-BO	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 1.254,0	€ 949,5	€ 1.050,0
		Anzahl	938	1.006	1.944
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.173,0	€ 1.075,0	€ 1.115,0
		Anzahl	1.568	1.413	2.981
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 170,0	€ 225,0	€ 199,0
		Anzahl	831	832	1.663
Verbund Sonst.	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 742,0	€ 1.199,5	€ 1.137,0
		Anzahl	241	650	891
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.289,0	€ 1.314,0	€ 1.310,0
		Anzahl	491	838	1.329
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 358,5	€ 168,0	€ 187,0
		Anzahl	174	493	667
Gesamt	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 1.480,0	€ 1.168,0	€ 1.277,0
		Anzahl	33.269	35.030	68.299
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.591,0	€ 1.241,0	€ 1.373,0
		Anzahl	42.412	40.836	83.248
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 95,0	€ 70,0	€ 82,0
		Anzahl	26.844	27.377	54.221

Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

**Tabelle 5: Medianwerte Einkommen im Vorjahr, Nachjahr, Differenz Einkommen nach Geschlecht, Alter und Angebotsform; Geschlecht: Weiblich**

			Alter				
			bis 24 J.	25-34 J.	35-49 J.	ab 50 J.	Gesamt
Qualifizierung	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 1.116,5	€ 1.293,5	€ 1.394,0	€ 1.498,0	€ 1.289,0
		Anzahl	4.414	3.588	4.375	1.461	13.838
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.364,5	€ 1.452,0	€ 1.422,0	€ 1.387,5	€ 1.407,0
		Anzahl	4.934	3.979	4.964	1.434	15.311
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 221,0	€ 125,0	€ 27,0	-€ 43,0	€ 100,0
		Anzahl	3.652	2.951	3.602	1.114	11.319
Orientierung	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 997,0	€ 968,5	€ 1.077,5	€ 1.241,0	€ 1.027,0
		Anzahl	2.734	1.496	1.422	327	5.979
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.027,5	€ 1.092,0	€ 1.166,0	€ 1.193,0	€ 1.102,0
		Anzahl	3.374	1.946	1.830	345	7.495
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 111,0	€ 51,5	€ 37,0	€ 0	€ 72,0
		Anzahl	2.237	1.084	1.092	237	4.650
BBE	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 823,5	€ 999,0	€ 1.086,0	€ 1.189,0	€ 1.060,0
		Anzahl	792	2.038	3.499	2.285	8.614
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.058,0	€ 1.198,0	€ 1.221,0	€ 1.200,0	€ 1.200,0
		Anzahl	1.023	2.516	4.416	2.269	10.224
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 155,0	€ 72,0	€ 30,0	€ 0	€ 24,0
		Anzahl	611	1.567	2.729	1.548	6.455
Verbund BBE-QU	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 850,0	€ 1.128,5	€ 1.186,0	€ 1.200,0	€ 1.133,0
		Anzahl	511	896	1.318	416	3.141
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.111,0	€ 1.211,5	€ 1.195,5	€ 1.218,0	€ 1.191,0
		Anzahl	650	1.000	1.412	380	3.442
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 214,0	€ 58,0	€ 14,0	-€ 18,5	€ 32,0
		Anzahl	378	659	934	274	2.245
Verbund BBE-BO	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 908,0	€ 1.102,5	€ 1.216,0	€ 1.378,0	€ 1.157,5
		Anzahl	326	514	735	227	1.802
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.022,0	€ 1.136,5	€ 1.180,0	€ 1.226,0	€ 1.146,0
		Anzahl	387	596	900	230	2.113
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 143,5	€ 83,0	-€ 23,0	-€ 149,0	€ 17,0
		Anzahl	250	384	581	168	1.383
Verbund QU-BO	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 662,0	€ 1.346,0	€ 1.500,0	€ 1.380,0	€ 949,5
		Anzahl	515	211	249	31	1.006
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 881,5	€ 1.475,5	€ 1.594,0	€ 1.531,0	€ 1.075,0
		Anzahl	894	230	250	39	1.413
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 268,5	€ 246,0	€ 78,0	€ 16,0	€ 225,0
		Anzahl	450	173	183	26	832
Verbund Sonst.	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 773,0	€ 1.201,0	€ 1.375,0	€ 1.737,0	€ 1.199,5
		Anzahl	192	193	218	47	650
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.043,5	€ 1.479,0	€ 1.463,5	€ 1.525,0	€ 1.314,0
		Anzahl	326	213	252	47	838
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 316,0	€ 208,0	€ 16,0	-€ 98,0	€ 168,0
		Anzahl	144	151	163	35	493
Gesamt	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 993,0	€ 1.147,0	€ 1.228,0	€ 1.251,5	€ 1.168,0
		Anzahl	9.484	8.936	11.816	4.794	35.030
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.175,0	€ 1.252,0	€ 1.259,0	€ 1.240,0	€ 1.241,0
		Anzahl	11.588	10.480	14.024	4.744	40.836
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 185,0	€ 99,0	€ 23,0	€ 0	€ 70,0
		Anzahl	7.722	6.969	9.284	3.402	27.377

Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

**Tabelle 6: Medianwerte Einkommen im Vorjahr, Nachjahr, Differenz Einkommen nach Geschlecht, Alter und Angebotsform; Geschlecht: Männlich**

			Alter				
			bis 24 J.	25-34 J.	35-49 J.	ab 50 J.	Gesamt
Qualifizierung	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 1.310,0	€ 1.815,0	€ 1.987,0	€ 2.140,0	€ 1.677,0
		Anzahl	5.275	3.357	3.141	1.257	13.030
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.666,0	€ 1.978,0	€ 2.053,5	€ 1.929,0	€ 1.831,0
		Anzahl	6.822	3.859	3.500	1.242	15.423
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 248,0	€ 148,0	€ 27,0	-€ 28,0	€ 135,0
		Anzahl	4.507	2.887	2.583	930	10.907
Orientierung	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 1.382,0	€ 1.556,0	€ 1.863,0	€ 1.855,0	€ 1.493,0
		Anzahl	3.321	765	723	270	5.079
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.354,0	€ 1.690,5	€ 1.870,0	€ 1.654,0	€ 1.544,0
		Anzahl	4.601	1.038	943	277	6.859
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 121,0	€ 69,0	€ 2,0	€ 0	€ 87,0
		Anzahl	2.797	600	559	181	4.137
BBE	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 874,0	€ 1.360,0	€ 1.357,0	€ 1.322,0	€ 1.270,0
		Anzahl	1.238	2.712	3.498	3.449	10.897
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.366,0	€ 1.560,0	€ 1.489,0	€ 1.302,0	€ 1.441,0
		Anzahl	1.847	3.577	4.413	3.593	13.430
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 344,0	€ 120,0	€ 23,0	€ 7,5	€ 49,0
		Anzahl	1.035	2.251	2.780	2.344	8.410
Verbund BBE-QU	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 857,0	€ 1.464,0	€ 1.522,5	€ 1.672,5	€ 1.406,0
		Anzahl	585	868	892	336	2.681
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.225,5	€ 1.484,0	€ 1.433,0	€ 1.363,0	€ 1.369,5
		Anzahl	1.226	1.316	1.070	330	3.942
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 220,0	€ 84,5	€ 16,0	-€ 99,0	€ 40,0
		Anzahl	446	700	686	236	2.068
Verbund BBE-BO	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 681,5	€ 1.132,0	€ 1.753,0	€ 1.594,0	€ 1.118,0
		Anzahl	190	76	84	53	403
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.190,0	€ 1.603,0	€ 1.604,5	€ 1.706,0	€ 1.496,0
		Anzahl	333	161	148	57	699
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 248,0	€ 268,0	€ 7,0	€ 31,5	€ 158,0
		Anzahl	155	58	68	36	317
Verbund QU-BO	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 726,0	€ 2.055,5	€ 2.105,0	€ 2.052,0	€ 1.254,0
		Anzahl	573	158	157	50	938
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 888,5	€ 2.274,0	€ 2.157,0	€ 2.122,0	€ 1.173,0
		Anzahl	1.152	188	169	59	1.568
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 220,0	€ 154,0	€ 27,0	€ 57,0	€ 170,0
		Anzahl	517	142	131	41	831
Verbund Sonst.	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 636,0	€ 1.576,0	€ 1.858,0	€ 1.747,0	€ 742,0
		Anzahl	160	39	25	17	241
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.114,0	€ 1.684,0	€ 1.805,0	€ 2.260,5	€ 1.289,0
		Anzahl	367	69	41	14	491
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 365,5	€ 488,0	-€ 78,0	€ 241,0	€ 358,5
		Anzahl	116	30	15	13	174
Gesamt	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 1.163,0	€ 1.587,0	€ 1.670,0	€ 1.566,0	€ 1.480,0
		Anzahl	11.342	7.975	8.520	5.432	33.269
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.438,0	€ 1.701,0	€ 1.685,5	€ 1.476,5	€ 1.591,0
		Anzahl	16.348	10.208	10.284	5.572	42.412
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 214,0	€ 123,0	€ 20,0	€ 4,0	€ 95,0
		Anzahl	9.573	6.668	6.822	3.781	26.844

Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

**Tabelle 7: Medianwerte Einkommen im Vorjahr, Nachjahr, Differenz Einkommen nach Geschlecht, Ausbildung und Angebotsform; Geschlecht: Männlich**

			Ausbildung grob				Gesamt
			kein Abschluss	PS	Lehre, BMS	AHS, BHS, FH, UNI	
Qualifizierung	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 1.180,0	€ 1.341,0	€ 2.035,0	€ 1.730,0	€ 1.677,5
		Anzahl	703	5.200	5.195	1.874	12.972
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.500,0	€ 1.632,5	€ 2.116,0	€ 1.917,0	€ 1.832,0
		Anzahl	993	6.494	5.751	2.104	15.342
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 133,0	€ 213,0	€ 82,0	€ 66,0	€ 135,0
		Anzahl	577	4.316	4.475	1.485	10.853
Orientierung	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 1.013,5	€ 1.102,0	€ 1.902,0	€ 1.491,5	€ 1.493,0
		Anzahl	452	2.359	1.853	396	5.060
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.301,0	€ 1.046,5	€ 2.028,0	€ 1.657,0	€ 1.545,0
		Anzahl	705	3.466	2.063	587	6.821
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 152,5	€ 69,0	€ 91,0	€ 123,0	€ 86,5
		Anzahl	370	1.865	1.568	317	4.120
BBE	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 1.161,0	€ 1.199,0	€ 1.519,5	€ 1.359,0	€ 1.269,0
		Anzahl	1.175	4.869	3.188	1.611	10.843
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.312,0	€ 1.348,0	€ 1.602,0	€ 1.480,5	€ 1.441,0
		Anzahl	1.641	5.979	3.674	2.048	13.342
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 76,5	€ 78,0	€ 16,0	€ 47,5	€ 49,0
		Anzahl	936	3.790	2.371	1.268	8.365
Verbund BBE-QU	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 1.170,0	€ 1.339,5	€ 1.676,0	€ 1.480,5	€ 1.406,0
		Anzahl	453	1.220	544	436	2.653
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.237,0	€ 1.351,0	€ 1.671,0	€ 1.362,0	€ 1.367,0
		Anzahl	807	1.865	597	598	3.867
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 21,5	€ 70,0	€ 38,5	€ 0	€ 40,0
		Anzahl	336	950	438	320	2.044
Verbund BBE-BO	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 637,0	€ 717,0	€ 1.923,0	€ 1.229,0	€ 1.118,0
		Anzahl	55	195	115	38	403
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.324,0	€ 1.315,0	€ 2.048,0	€ 1.418,0	€ 1.502,0
		Anzahl	125	343	132	93	693
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 487,5	€ 210,0	€ 60,0	€ 0	€ 158,0
		Anzahl	48	149	91	29	317
Verbund QU-BO	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 627,0	€ 774,5	€ 2.083,0	€ 1.524,0	€ 1.254,0
		Anzahl	44	570	281	41	936
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 923,0	€ 907,0	€ 2.235,5	€ 1.975,0	€ 1.173,0
		Anzahl	129	1.078	312	45	1.564
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 249,0	€ 198,0	€ 88,0	€ 326,5	€ 170,0
		Anzahl	37	511	247	34	829
Verbund Sonst.	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 631,0	€ 654,0	€ 1.999,5	€ 1.337,0	€ 738,5
		Anzahl	34	157	36	13	240
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.194,5	€ 1.187,5	€ 2.071,5	€ 1.677,0	€ 1.289,0
		Anzahl	92	324	40	29	485
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 281,5	€ 355,5	€ 241,0	€ 1.012,5	€ 356,0
		Anzahl	24	110	29	10	173
Gesamt	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 1.085,0	€ 1.207,0	€ 1.877,0	€ 1.540,0	€ 1.480,0
		Anzahl	2.916	14.570	11.212	4.409	33.107
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.311,5	€ 1.384,0	€ 1.938,0	€ 1.640,0	€ 1.592,0
		Anzahl	4.492	19.549	12.569	5.504	42.114
	Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 113,5	€ 129,0	€ 53,0	€ 54,0	€ 95,0
		Anzahl	2.328	11.691	9.219	3.463	26.701

Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

**Tabelle 8: Medianwerte Einkommen im Vorjahr, Nachjahr, Differenz Einkommen nach Geschlecht, Ausbildung und Angebotsform; Geschlecht: Weiblich**

			Ausbildung grob				Gesamt
			kein Abschluss	PS	Lehre, BMS	AHS, BHS, FH, UNI	
Qualifizierung	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 1.021,0	€ 1.029,0	€ 1.442,0	€ 1.455,0	€ 1.289,5
		Anzahl	469	4.592	5.590	3.117	13.768
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.130,0	€ 1.226,0	€ 1.535,0	€ 1.630,0	€ 1.407,0
		Anzahl	570	5.303	5.899	3.461	15.233
Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 16,0	€ 135,0	€ 79,0	€ 90,0	€ 100,0	
	Anzahl	331	3.661	4.707	2.570	11.269	
Orientierung	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 772,5	€ 815,0	€ 1.274,0	€ 1.270,0	€ 1.029,0
		Anzahl	292	2.739	2.237	689	5.957
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 929,0	€ 892,0	€ 1.283,0	€ 1.318,0	€ 1.102,0
		Anzahl	438	3.639	2.526	869	7.472
Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 37,5	€ 75,0	€ 73,5	€ 57,0	€ 72,5	
	Anzahl	222	2.077	1.808	529	4.636	
BBE	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 819,0	€ 959,0	€ 1.213,0	€ 1.177,5	€ 1.060,5
		Anzahl	691	3.652	2.239	1.988	8.570
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.088,0	€ 1.109,0	€ 1.257,0	€ 1.284,0	€ 1.201,0
		Anzahl	950	4.457	2.501	2.257	10.165
Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 58,0	€ 23,0	€ 16,0	€ 41,0	€ 25,0	
	Anzahl	489	2.688	1.692	1.555	6.424	
Verbund BBE-QU	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 1.041,0	€ 962,0	€ 1.421,0	€ 1.208,5	€ 1.134,0
		Anzahl	368	1.351	662	730	3.111
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.094,5	€ 1.098,5	€ 1.359,0	€ 1.230,5	€ 1.190,0
		Anzahl	430	1.494	677	802	3.403
Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 3,0	€ 67,0	€ 18,0	€ 36,0	€ 32,5	
	Anzahl	232	953	516	523	2.224	
Verbund BBE-BO	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 1.065,0	€ 999,0	€ 1.273,0	€ 1.264,5	€ 1.158,0
		Anzahl	67	685	734	300	1.786
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.002,0	€ 1.058,0	€ 1.215,0	€ 1.349,0	€ 1.146,0
		Anzahl	105	833	789	366	2.093
Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 3,5	€ 24,0	€ 6,0	€ 74,0	€ 17,0	
	Anzahl	44	515	575	237	1.371	
Verbund QU-BO	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 615,5	€ 678,5	€ 1.507,0	€ 1.259,5	€ 951,5
		Anzahl	34	530	344	92	1.000
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 893,0	€ 890,0	€ 1.715,5	€ 1.573,0	€ 1.075,0
		Anzahl	83	871	344	99	1.397
Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 215,5	€ 239,0	€ 208,5	€ 196,5	€ 227,0	
	Anzahl	32	449	274	72	827	
Verbund Sonst.	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 683,0	€ 977,0	€ 1.582,5	€ 1.384,0	€ 1.200,0
		Anzahl	31	270	198	148	647
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.029,0	€ 1.140,0	€ 1.518,0	€ 1.654,0	€ 1.314,0
		Anzahl	69	393	197	177	836
Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 208,0	€ 183,0	€ 47,0	€ 293,0	€ 168,0	
	Anzahl	27	187	161	116	491	
Gesamt	Einkommen 1 Jahr vor Beginn Maßnahme	Median	€ 908,0	€ 944,0	€ 1.361,0	€ 1.323,0	€ 1.168,0
		Anzahl	1.952	13.819	12.004	7.064	34.839
	Einkommen 1 Jahr nach Ende Maßnahme	Median	€ 1.061,0	€ 1.087,0	€ 1.397,0	€ 1.436,0	€ 1.241,0
		Anzahl	2.645	16.990	12.933	8.031	40.599
Veränderung Einkommen 1 Jahr vor Beginn / nach Ende	Median	€ 30,0	€ 86,0	€ 56,0	€ 72,5	€ 70,0	
	Anzahl	1.377	10.530	9.733	5.602	27.242	

Quelle: L&R Database 'AMS\_Gleichstellung\_LS', 2019

## 9.2 Tabellen zur Repräsentativbefragung

**Tabelle 9: Wenn Beschäftigung vor Teilnahme (ohne gering. Besch.): Arbeitszeit- ausmaß vor Teilnahme nach Geschlecht und Angebot (exkl. WMZ- und FBZ-Teilnahmen)**

	Vollzeit		Teilzeit		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Frauen mit Maßnahmenabbruch	13	65,0%	7	35,0%	20	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendi- gung einer Qualifizierung	29	74,4%	10	25,6%	39	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendi- gung einer Orientierung	17	70,8%	7	29,2%	24	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendi- gung einer BBE	32	76,2%	10	23,8%	42	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendi- gung eines Verbunds	13	61,9%	8	38,1%	21	100,0%
Männer mit Maßnahmenabbruch	17	94,4%	1	5,6%	18	100,0%
Männer mit erfolgreicher Beendi- gung einer Qualifizierung	35	94,6%	2	5,4%	37	100,0%
Männer mit erfolgreicher Beendi- gung einer Orientierung	26	92,9%	2	7,1%	28	100,0%
Männer mit erfolgreicher Beendi- gung einer BBE	36	87,8%	5	12,2%	41	100,0%
Männer mit erfolgreicher Beendi- gung eines Verbunds	20	95,2%	1	4,8%	21	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>238</b>	<b>81,8%</b>	<b>53</b>	<b>18,2%</b>	<b>291</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=303, n miss=12

**Tabelle 10: Wenn Beschäftigung im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): Ar-  
beitszeitausmaß im Jahr nach Teilnahme nach Wiedereinsteigerinnen  
(exkl. WMZ- und FBZ-Teilnahmen)**

	Nein		Wiedereinstieg		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Vollzeit	40	65,6%	3	27,3%	43	59,7%
Teilzeit	21	34,4%	8	72,7%	29	40,3%
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>100,0%</b>	<b>11</b>	<b>100,0%</b>	<b>72</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=76, n miss=4

**Tabelle 11: Wenn Beschäftigung vor Teilnahme (ohne gering. Besch.): Stundenanzahl  
pro Woche vor Teilnahme nach Geschlecht (exkl. WMZ- und FBZ-Teilnah-  
men)**

	Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
bis zu 20 Stunden	17	42,5%	20	39,2%
mehr als 20 Stunden	23	57,5%	31	60,8%
<b>Gesamt</b>	<b>40</b>	<b>100,0%</b>	<b>51</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=53, n miss=2;\*prozentuale Verteilung aufgrund der geringen Fallzahlen nicht ausgewiesen

**Tabelle 12: Wenn Beschäftigung im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): Stundenanzahl pro Woche im Jahr nach Teilnahme nach Geschlecht (exkl. WMZ- und FBZ-Teilnahmen)**

	weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
bis zu 20 Stunden	12	41,4%	14	33,3%
mehr als 20 Stunden	17	58,6%	28	66,7%
<b>Gesamt</b>	29	100,0%	42	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=42; \*prozentuale Verteilung aufgrund der geringen Fallzahlen nicht ausgewiesen

**Tabelle 13: Wenn Beschäftigung vor und im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): Berufswechsel nach Geschlecht (exkl. WMZ- und FBZ-Teilnahmen)**

	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Nein	38	52,1%	36	56,3%	74	54,0%
Ja	35	47,9%	28	43,8%	63	46,0%
<b>Gesamt</b>	73	100,0%	64	100,0%	137	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=137

**Tabelle 14: Wenn Beschäftigung vor und im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): Vorteile durch Berufswechsel nach Geschlecht (exkl. WMZ- und FBZ-Teilnahmen)**

	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	22	66,7%	19	67,9%	41	67,2%
Nein	11	33,3%	9	32,1%	20	32,8%
<b>Gesamt</b>	33	100,0%	28	100,0%	61	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=63, n miss=2

**Tabelle 15: Wenn Beschäftigung vor und im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): Entwicklung des Tätigkeitsniveaus nach Teilnahme nach Geschlecht (exkl. WMZ- und FBZ-Teilnahmen)**

	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Höhere Tätigkeit nach Teilnahme	12	17,4%	11	18,0%	23	17,7%
gleiche Tätigkeit	48	69,6%	42	68,9%	90	69,2%
niedrigere Tätigkeit nach Teilnahme	9	13,0%	8	13,1%	17	13,1%
<b>Gesamt</b>	69	100,0%	61	100,0%	130	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=137, n miss=7

**Tabelle 16: Betreuungspflichten für Kinder oder Angehörige zum Zeitpunkt des Angebots nach Geschlecht (exkl. WMZ- und FBZ-Teilnahmen)**

	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, Kinderbetreuungspflichten	17	8,5%	59	29,1%	76	18,9%
Ja, Betreuungspflichten für Angehörige	3	1,5%	5	2,5%	8	2,0%
Ja, beides	2	1,0%	1	0,5%	3	0,7%
Nein	178	89,0%	138	68,0%	316	78,4%
<b>Gesamt</b>	<b>200</b>	<b>100,0%</b>	<b>203</b>	<b>100,0%</b>	<b>403</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=403

**Tabelle 17: Eingehen auf schlechte Vereinbarkeit der Betreuungspflichten mit Zeitpunkt des Angebots nach Geschlecht (exkl. WMZ- und FBZ-Teilnahmen)**

	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, wurde angesprochen	4	18,2%	19	31,1%	23	27,7%
Nein, war kein Thema	18	81,8%	42	68,9%	60	72,3%
<b>Gesamt</b>	<b>22</b>	<b>100,0%</b>	<b>61</b>	<b>100,0%</b>	<b>83</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=87, n miss=4

**Tabelle 18: Vorschlag zur Teilnahme nach Geschlecht und Angebot**

	AMS BeraterIn		Eigene Initiative		Beidseitige Entscheidung aufgrund eines AMS-Beratungsgesprächs		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	Frauen mit erfolgreicher Beendigung und FBZ-Teilnahmen	36	72,0%	9	18,0%	5	10,0%	50
Frauen mit erfolgreicher Beendigung und WMZ-Teilnahmen	38	76,0%	6	12,0%	6	12,0%	50	100,0%
Frauen mit Maßnahmenabbruch	18	60,0%	8	26,7%	4	13,3%	30	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendigung einer Qualifizierung	36	70,6%	11	21,6%	4	7,8%	51	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendigung einer Orientierung	31	81,6%	6	15,8%	1	2,6%	38	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendigung einer BBE	37	71,2%	12	23,1%	3	5,8%	52	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendigung eines Verbunds	20	66,7%	8	26,7%	2	6,7%	30	100,0%
Männer mit Maßnahmenabbruch	18	62,1%	8	27,6%	3	10,3%	29	100,0%
Männer mit erfolgreicher Beendigung einer Qualifizierung	26	52,0%	20	40,0%	4	8,0%	50	100,0%
Männer mit erfolgreicher Beendigung einer Orientierung	25	62,5%	9	22,5%	6	15,0%	40	100,0%
Männer mit erfolgreicher Beendigung einer BBE	42	85,7%	4	8,2%	3	6,1%	49	100,0%
Männer mit erfolgreicher Beendigung eines Verbunds	20	71,4%	5	17,9%	3	10,7%	28	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>347</b>	<b>69,8%</b>	<b>106</b>	<b>21,3%</b>	<b>44</b>	<b>8,9%</b>	<b>497</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=504, n miss=7

**Tabelle 19: Wichtigkeit der Teilnahme nach Geschlecht und Alter**

		Sehr wichtig		Eher wichtig		Eher nicht wichtig		Gar nicht wichtig		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
männlich	Bis 24 Jahre	22	43,1%	22	43,1%	3	5,9%	4	7,8%	51	100,0%
	25 bis 34 Jahre	28	63,6%	10	22,7%	5	11,4%	1	2,3%	44	100,0%
	35 bis 49 Jahre	43	64,2%	12	17,9%	6	9,0%	6	9,0%	67	100,0%
	50+	19	50,0%	11	28,9%	4	10,5%	4	10,5%	38	100,0%
	Gesamt	112	56,0%	55	27,5%	18	9,0%	15	7,5%	200	100,0%
weiblich	Bis 24 Jahre	39	50,6%	20	26,0%	8	10,4%	10	13,0%	77	100,0%
	25 bis 34 Jahre	44	63,8%	15	21,7%	8	11,6%	2	2,9%	69	100,0%
	35 bis 49 Jahre	59	60,8%	22	22,7%	13	13,4%	3	3,1%	97	100,0%
	50+	41	69,5%	11	18,6%	1	1,7%	6	10,2%	59	100,0%
	Gesamt	183	60,6%	68	22,5%	30	9,9%	21	7,0%	302	100,0%
Gesamt	Bis 24 Jahre	61	47,7%	42	32,8%	11	8,6%	14	10,9%	128	100,0%
	25 bis 34 Jahre	72	63,7%	25	22,1%	13	11,5%	3	2,7%	113	100,0%
	35 bis 49 Jahre	102	62,2%	34	20,7%	19	11,6%	9	5,5%	164	100,0%
	50+	60	61,9%	22	22,7%	5	5,2%	10	10,3%	97	100,0%
	Gesamt	295	58,8%	123	24,5%	48	9,6%	36	7,2%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=504, n miss=2

**Tabelle 20: Wichtigkeit der Teilnahme nach Geschlecht und Angebot**

	Sehr wichtig		Eher wichtig		Eher nicht wichtig		Gar nicht wichtig		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Frauen mit erfolgreicher Beendigung und FBZ-Teilnahmen	36	72,0%	10	20,0%	3	6,0%	1	2,0%	50	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendigung und WMZ-Teilnahmen	32	62,7%	9	17,6%	9	17,6%	1	2,0%	51	100,0%
Frauen mit Maßnahmenabbruch	16	53,3%	10	33,3%	1	3,3%	3	10,0%	30	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendigung einer Qualifizierung	25	49,0%	16	31,4%	6	11,8%	4	7,8%	51	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendigung einer Orientierung	17	43,6%	11	28,2%	5	12,8%	6	15,4%	39	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendigung einer BBE	34	65,4%	9	17,3%	5	9,6%	4	7,7%	52	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendigung eines Verbunds	23	79,3%	3	10,3%	1	3,4%	2	6,9%	29	100,0%
Männer mit Maßnahmenabbruch	10	33,3%	12	40,0%	3	10,0%	5	16,7%	30	100,0%
Männer mit erfolgreicher Beendigung einer Qualifizierung	34	68,0%	12	24,0%	4	8,0%			50	100,0%
Männer mit erfolgreicher Beendigung einer Orientierung	24	60,0%	10	25,0%	5	12,5%	1	2,5%	40	100,0%
Männer mit erfolgreicher Beendigung einer BBE	27	54,0%	11	22,0%	4	8,0%	8	16,0%	50	100,0%
Männer mit erfolgreicher Beendigung eines Verbunds	17	56,7%	10	33,3%	2	6,7%	1	3,3%	30	100,0%
Gesamt	295	58,8%	123	24,5%	48	9,6%	36	7,2%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=504, n miss=2

**Tabelle 21: Zufriedenheit mit Angebot hinsichtlich Klima nach Geschlecht und Angebot**

	Sehr zufrieden		Eher zufrieden		Eher nicht zufrieden		Gar nicht zufrieden		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Frauen mit erfolgreicher Beendigung und FBZ-Teilnahmen	39	83,0%	8	17,0%					47	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendigung und WMZ-Teilnahmen	37	72,5%	10	19,6%	3	5,9%	1	2,0%	51	100,0%
Frauen mit Maßnahmenabbruch	11	37,9%	13	44,8%	2	6,9%	3	10,3%	29	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendigung einer Qualifizierung	37	72,5%	11	21,6%	3	5,9%			51	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendigung einer Orientierung	25	64,1%	9	23,1%	4	10,3%	1	2,6%	39	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendigung einer BBE	35	67,3%	14	26,9%	2	3,8%	1	1,9%	52	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendigung eines Verbunds	23	76,7%	4	13,3%	1	3,3%	2	6,7%	30	100,0%
Männer mit Maßnahmenabbruch	16	53,3%	11	36,7%	2	6,7%	1	3,3%	30	100,0%
Männer mit erfolgreicher Beendigung einer Qualifizierung	31	63,3%	17	34,7%	1	2,0%			49	100,0%
Männer mit erfolgreicher Beendigung einer Orientierung	26	65,0%	14	35,0%					40	100,0%
Männer mit erfolgreicher Beendigung einer BBE	33	66,0%	12	24,0%	3	6,0%	2	4,0%	50	100,0%
Männer mit erfolgreicher Beendigung eines Verbunds	21	72,4%	5	17,2%	3	10,3%			29	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>334</b>	<b>67,2%</b>	<b>128</b>	<b>25,8%</b>	<b>24</b>	<b>4,8%</b>	<b>11</b>	<b>2,2%</b>	<b>497</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=504, n miss=7

**Tabelle 22: Zufriedenheit mit Angebot hinsichtlich Inhalte nach Geschlecht und Angebot**

	Sehr zufrieden		Eher zufrieden		Eher nicht zufrieden		Gar nicht zufrieden		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Frauen mit erfolgreicher Beendigung und FBZ-Teilnahmen	41	83,7%	5	10,2%	2	4,1%	1	2,0%	49	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendigung und WMZ-Teilnahmen	38	74,5%	7	13,7%	4	7,8%	2	3,9%	51	100,0%
Frauen mit Maßnahmenabbruch	13	43,3%	11	36,7%	1	3,3%	5	16,7%	30	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendigung einer Qualifizierung	30	58,8%	19	37,3%	2	3,9%			51	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendigung einer Orientierung	22	56,4%	9	23,1%	6	15,4%	2	5,1%	39	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendigung einer BBE	33	64,7%	12	23,5%	3	5,9%	3	5,9%	51	100,0%
Frauen mit erfolgreicher Beendigung eines Verbunds	20	66,7%	6	20,0%	2	6,7%	2	6,7%	30	100,0%
Männer mit Maßnahmenabbruch	12	40,0%	8	26,7%	6	20,0%	4	13,3%	30	100,0%
Männer mit erfolgreicher Beendigung einer Qualifizierung	29	59,2%	18	36,7%	2	4,1%			49	100,0%
Männer mit erfolgreicher Beendigung einer Orientierung	22	55,0%	15	37,5%	2	5,0%	1	2,5%	40	100,0%
Männer mit erfolgreicher Beendigung einer BBE	29	59,2%	14	28,6%	1	2,0%	5	10,2%	49	100,0%
Männer mit erfolgreicher Beendigung eines Verbunds	16	55,2%	9	31,0%	4	13,8%			29	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>305</b>	<b>61,2%</b>	<b>133</b>	<b>26,7%</b>	<b>35</b>	<b>7,0%</b>	<b>25</b>	<b>5,0%</b>	<b>498</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=504, n miss=6

**Tabelle 23: Druck seitens des Arbeitsmarktservices zur Teilnahme an der Schulung nach Geschlecht**

	Trifft sehr zu		2		3		4		5		Trifft nicht zu		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>M</b>	658	37,3%	873	49,5%	181	10,3%	38	2,2%	8	0,5%	6	0,3%	1.764	100,0%
<b>W</b>	931	47,8%	835	42,9%	141	7,2%	27	1,4%	5	0,3%	8	0,4%	1.947	100,0%
<b>Total</b>	1.589	42,8%	1.708	46,0%	322	8,7%	65	1,8%	13	0,4%	14	0,4%	3.711	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TNZ-Ergebnisse\_2016', 2019

**Tabelle 24: Wenn FBZ- oder WMZ-Teilnahme und Beschäftigung im Jahr nach Teilnahme (ohne gering. Besch.): Entsprechung der Tätigkeit nach Teilnahme zu Qualifikationsniveau nach Angebot**

	Frauen mit erfolgreicher Beendigung und FBZ-Teilnahmen		Frauen mit erfolgreicher Beendigung und WMZ-Teilnahmen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Ja</b>	22	84,6%	17	81,0%	39	83,0%
<b>Nein</b>	4	15,4%	4	19,0%	8	17,0%
<b>Gesamt</b>	26	100,0%	21	100,0%	47	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=48, n miss=1

**Tabelle 25: Wenn FBZ- oder WMZ-Teilnahme: Mobilitätsentwicklung nach Angebot**

	Frauen mit erfolgreicher Beendigung und FBZ-Teilnahmen		Frauen mit erfolgreicher Beendigung und WMZ-Teilnahmen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>verschlechtert</b>	1	2,1%			1	1,0%
<b>gleich geblieben</b>	43	89,6%	45	93,8%	88	91,7%
<b>verbessert</b>	4	8,3%	3	6,3%	7	7,3%
<b>Gesamt</b>	48	100,0%	48	100,0%	96	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AMS\_Gleichstellung\_Interviews', 2019; n=101, n miss=5