

AMS-Gleichstellungsziele-Monitor

Projektteam seitens L&R Sozialforschung:
Nadja Bergmann, Flavia Enengl, Andreas Riesenfelder
(externe Beratung: Trude Hausegger)

Projektteam seitens der Auftraggeberin AMS BGS:
Ina Freudenschuß, Martina Maurer, Nadine Grieger

Ergebnispräsentation, Forschungsgespräch 20. Oktober 2025



L&R Sozialforschung



Arbeitsmarktservice
Österreich

Präsentation im Überblick

- Hintergrund des AMS-Gleichstellungsziele-Monitors
- Ziele und zentrale Elemente des AMS-Gleichstellungsziele-Monitors
- Präsentation der Ergebnisse anhand von drei der neun AMS-Angeboten
- Arbeitsmarktpolitische Wirkung der neun AMS-Angebote im Überblick
- Gleichstellungspolitische Wirkung der neun AMS-Angebote im Überblick

Hintergrund des AMS-Gleichstellungsziele-Monitors

Gesetzliche Verpflichtung des AMS

- § 31 Abs. 3 AMSG
- AMS-Gleichstellungsziele
 - Erhöhung der Frauenbeschäftigung
 - Bekämpfung der Frauenarbeitslosigkeit
 - Angleichung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männer
 - Verringerung der Einkommensunterschiede
 - Sicherstellung des gleichen Zugangs zu allen Berufen und Positionen

Geschlechterbezogene Schieflagen am Arbeitsmarkt

- Aufbereitet etwa im „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ (Bock-Schappelwein et al. 2023)

Ziel und Elemente des AMS-Gleichstellungsziele-Monitorings

Ziel des Monitorings






- Überprüfung inwiefern die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt durch vom AMS umgesetzte arbeitsmarktpolitische Angebote gefördert wird und bestehende Differenzen zwischen Frauen und Männern reduziert werden

Zentrale Elemente des AMS-Gleichstellungsziele-Monitorings

- Ableitung von fünf inhaltlichen Gleichstellungsdimensionen und Indikatoren
- Konzentration auf neun arbeitsmarktpolitische Angebote
- Entwicklung einer zweigliedrigen Berechnungsmethode
 - Arbeitsmarktpolitische Wirkung mittels Kontrollgruppenansatz
 - Gleichstellungspolitische Wirkung: Positionierung am Arbeitsmarkt im Nachbeobachtungszeitraum mittels Referenzgruppenansatz
- Vielfältige Darstellung der Ergebnisse
 - Darstellung der Wirkungen pro Angebot und im Überblick

Fünf Gleichstellungsdimensionen

- Entwicklung von Dimensionen, die auf Basis administrativer Daten abgebildet werden können und damit reproduzierbar sind

Gleichstellungsdimension	Gleichstellungsziele
Beschäftigung  Tage	Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen / Reduzierung geschlechterbezogener Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung
Arbeitslosigkeit  Tage	Senkung der Arbeitslosigkeit von Frauen / Reduzierung geschlechterbezogener Unterschiede hinsichtlich der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit
Erwerbsferne  Tage	Reduktion erwerbsferner Positionen von Frauen / Reduzierung geschlechterbezogener Unterschiede
Einkommen  Euro	Erhöhung des durchschnittlichen Bruttoeinkommens / Reduzierung geschlechterbezogener Einkommensunterschiede
Branchen  Personen*	Erhöhung des Frauenanteils in Branchen mit einem Männeranteil von mindestens 60% und mindestens durchschnittlichen Einkommen oder Branchen mit einem Frauenanteil über 40% mit einem hohen Einkommen

Spezifizierung der Dimensionen mittels Indikatoren

Beispiel Beschäftigung

Beschäftigung



Tage

Indikator: **Arbeitsmarktentwicklung der Teilnehmerinnen auf Ebene der Tage in Beschäftigung** vor und nach der Teilnahme an einem AMS-Angebot vor dem Hintergrund einer Kontrollgruppe von nichtteilnehmenden Frauen bzw. einer Referenzgruppe vergleichbarer Männer am Arbeitsmarkt.

Berechnungsbasis: Differenz der geförderten und nicht geförderten Beschäftigung oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zwischen dem Jahr vor dem Eintritt und dem dritten Jahr nach dem Austritt

Maßeinheit: kumulierte Beschäftigungstage im Beobachtungszeitraum von 365 Tagen¹, jeweils getrennt aufsummiert für Teilnehmerinnen, nichtteilnehmenden Frauen sowie Männer aus der Referenzgruppe.

Spezifizierung der Dimensionen mittels Indikatoren

Beispiel Einkommen

Einkommen



Indikator: **Einkommensentwicklung der Teilnehmerinnen auf Basis des Monatsbruttoeinkommens in Euro** vor und nach der Teilnahme an einem AMS-Angebot im Vergleich mit einer Kontrollgruppe von nichtteilnehmenden Frauen bzw. einer Referenzgruppe vergleichbarer Männer.

Berechnungsbasis: Differenz der gewichteten Monatseinkommen zwischen dem Jahr vor dem Eintritt und dem zweiten Jahr nach dem Austritt.

Maßeinheit: Monatsbruttoeinkommen in Euro aus Erwerbsverhältnissen inklusive Sonderzahlungen.

Spezifizierung der Dimensionen mittels Indikatoren

Beispiel Branchenwechsel

Branchen



Personen*

Indikator: Messung der Änderung der geschlechtsspezifischen Segregation mittels Branchentypologie: Anzahl der Teilnehmerinnen an einem AMS-Angebot, die in männerdominierte zumindest mittel entlohnte bzw. ausgewogene gut entlohnte Branchen (siehe Berechnungsbasis unten) wechseln im Vergleich zur Kontrollgruppe von nichtteilnehmenden Frauen.

Berechnungsbasis: Differenz der Frauen in Branchen mit einem Männeranteil von mindestens 60% und mindestens durchschnittlichen Einkommen oder Branchen mit einem Frauenanteil über 40% mit einem hohen Einkommen zwischen dem Jahr vor dem Eintritt und dem dritten Jahr nach dem Austritt.

Maßeinheit: Frauen in oben genannten Branchen (Referenzjahres 2019)

Neun arbeitsmarktpolitische Angebote (Abschluss 2019)

	Bezeichnung Angebotstyp in dieser Studie	Weibliche Teilnamen
Beschäftigung	Eingliederungsbeihilfe	9.531
	Beschäftigungsprojekte	4.246
	Kombilohn	382
Qualifizierung	Arbeitsstiftung	2.159
	Aus- und Weiterbildung	18.949
	Überbetriebliche Ausbildung	686
	Berufsorientierung	15.336
	Fachkräftestipendium	499
	Lehrstellenförderung	1.003
Gesamt		52.791

Zweigliedrige Berechnungsmethode: Schritt 1: Arbeitsmarktpolitische Wirkung

- Ermittlung arbeitsmarktpolitischer Wirkung der AMS-Angebote auf die Teilnehmerinnen
- Arbeitsmarktposition entlang der Gleichstellungsdimensionen im Jahr vor und im dritten Jahr nach ihrer Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot (Ende der Teilnahme 2019)
- Im Vergleich zur Entwicklung vergleichbarer arbeitsuchender nichtteilnehmender Frauen (Kontrollgruppe) im gleichen Zeitraum (kontrafaktische Wirkungsanalyse)

→ Kontrollgruppen-
Matching anhand

Merkmale (Anzahl der Ausprägungen)
Geschlecht (2)
Alter (4)
Ausbildung (4)
Nuts-3-Region des Wohnorts (35)
Geburtsland (6)
Asylberechtigten-Status (2)
Mindestsicherungsbezug (3)
Arbeitsmarktintegration im Vorzeitraum (216)
Letzter ausgeübter Beruf (8)
Wirtschaftsklassengruppe des letzten Dienstverhältnisses (7)
Im Vorzeitraum erzieltes mittleres monatliches Bruttoerwerbseinkommen (4)
Gesundheitlicher Status (3)
Verfügbarkeit (2)
Einstellungszusage (2)

Zweigliedrige Berechnungsmethode:

Schritt 2: Gleichstellungspolitische Wirkung

- Untersuchung der Wirkung von AMS-Angeboten auf die Positionierung von Frauen am Arbeitsmarkt im Vergleich zu erwerbsfähigen Männern derselben Region, Bildung und Alter
- Beobachtung der Entwicklung der festgestellten Geschlechterdifferenzen (Gaps) anhand von vier Dimensionen
- Berechnung mittels Referenzgruppenmodell: Ziehung sozio-strukturell ähnlicher Männer
 - Bei diesem Ziehungsverfahren liegt der Fokus auf soziostrukturellen Indikatoren im Bereich Alter, Bildung und Region
 - Betrachtet wird die Situation im Nachbeobachtungszeitraum

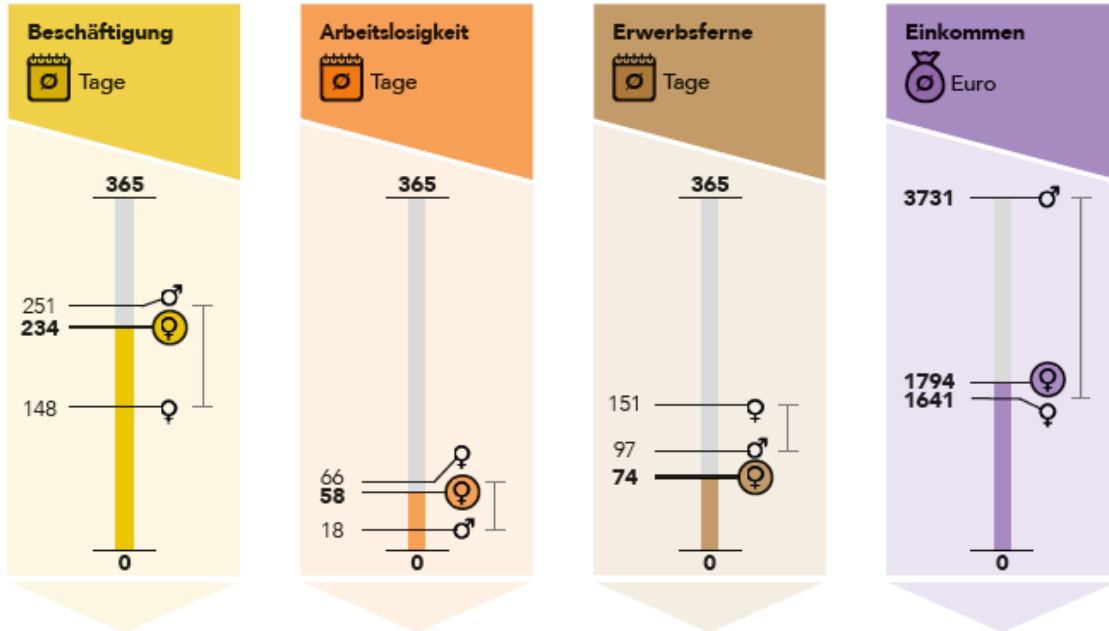
Arbeitsmarktpolitische Wirkung: Eingliederungsbeihilfe



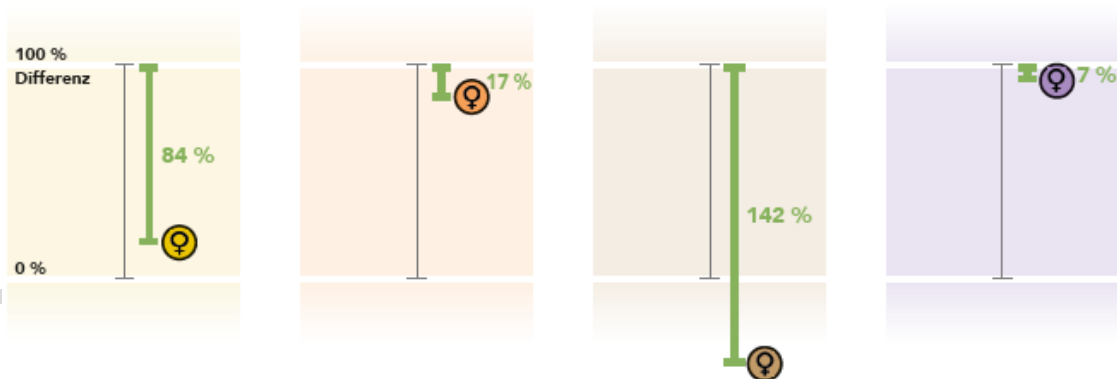
* Wechsel in gut/mittel entlohnerten Branchen mit mindestens 60 % Männeranteil

Gleichstellungspolitische Wirkung: Eingliederungsbeihilfe

Situation im Nachbeobachtungszeitraum in Absolutzahlen



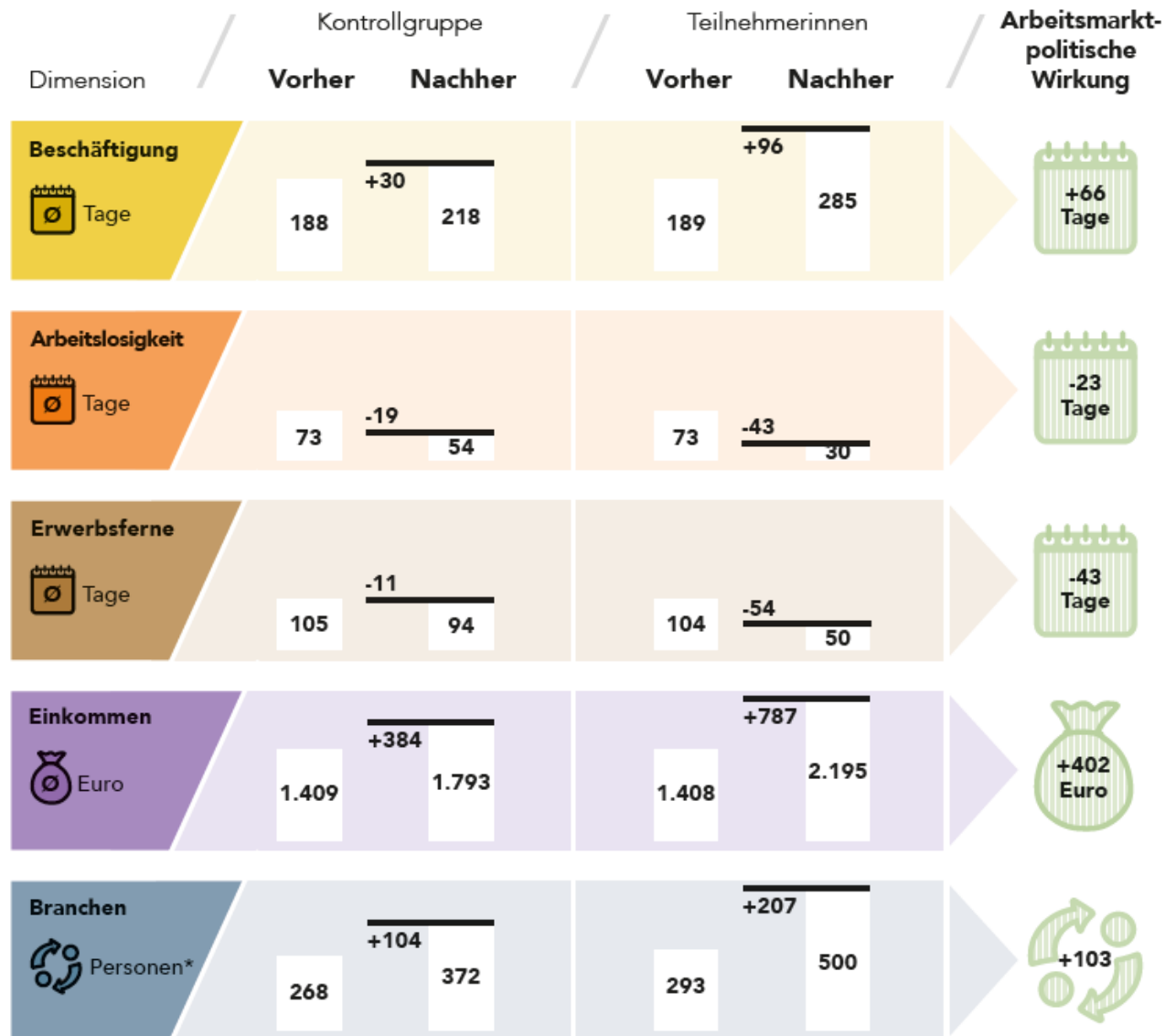
Veränderung in %-Punkten



⊙ Teilnehmerinnen ♀ Kontrollgruppe Frauen ♂ Referenzgruppe Männer
| Differenz zwischen Referenzgruppe Männer und Kontrollgruppe Frauen

| positive | negative
-, | neutrale gleichstellungspolitische Wirkung

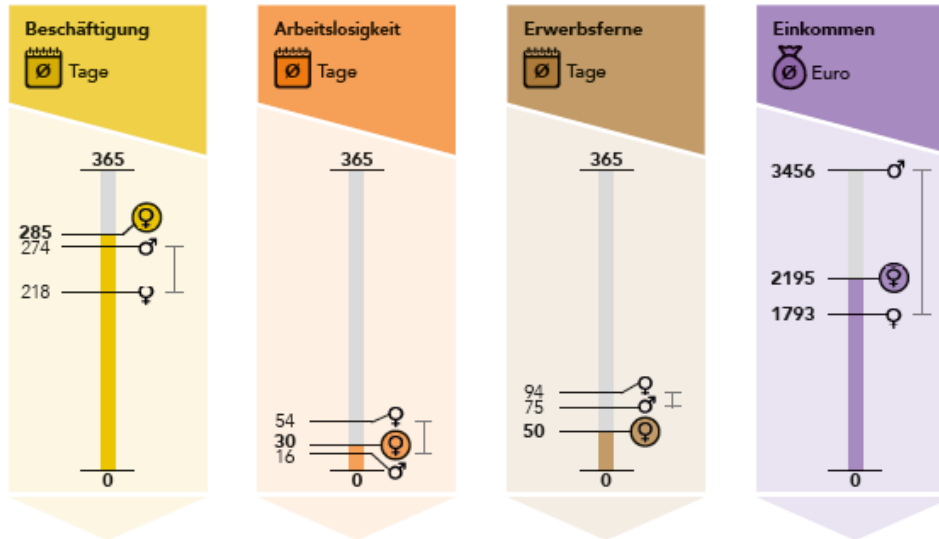
Arbeitsmarktpolitische Wirkung: Arbeitsstiftung



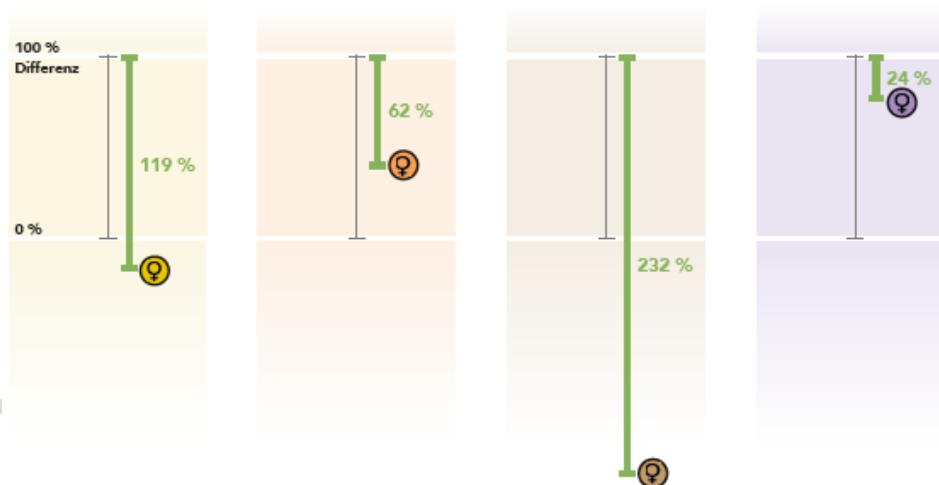
* Wechsel in gut/mittel entlohnerten Branchen mit mindestens 60 % Männeranteil

Gleichstellungspolitische Wirkung: Arbeitsstiftung

Situation im Nachbeobachtungszeitraum in Absolutzahlen



Veränderung in %-Punkten



☑ Teilnehmerinnen ♀ Kontrollgruppe Frauen ♂ Referenzgruppe Männer
 | Differenz zwischen Referenzgruppe Männer und Kontrollgruppe Frauen

| positive | negative
 = | neutrale gleichstellungspolitische Wirkung

Arbeitsmarktpolitische Wirkung: Aus- und Weiterbildung

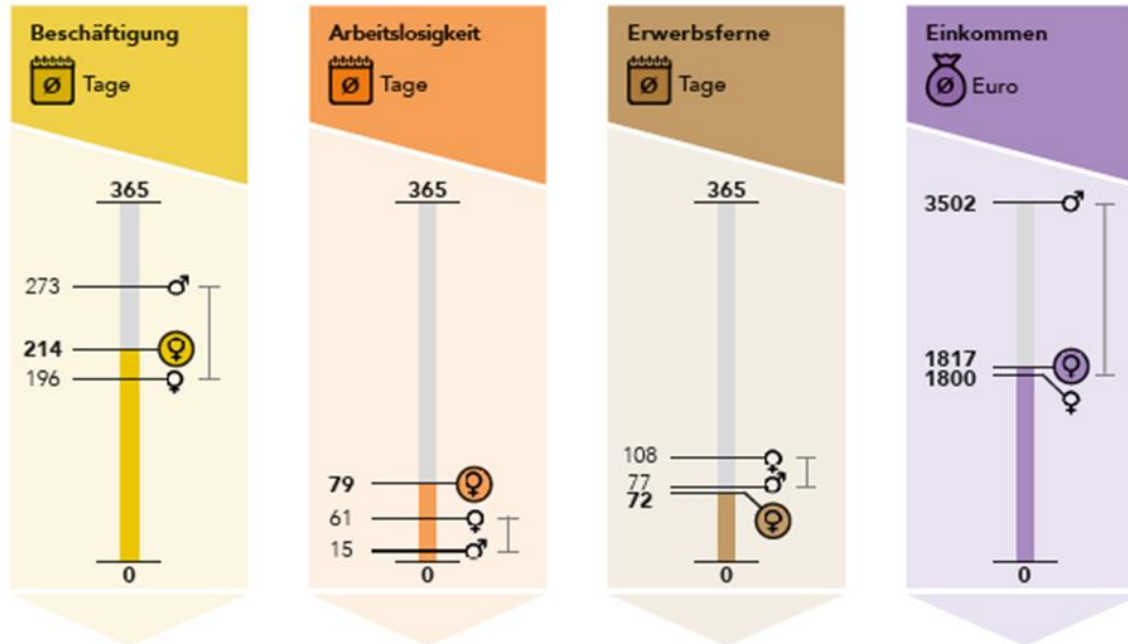


* Wechsel in gut/mittel entlohnten Branchen mit mindestens 60 % Männeranteil

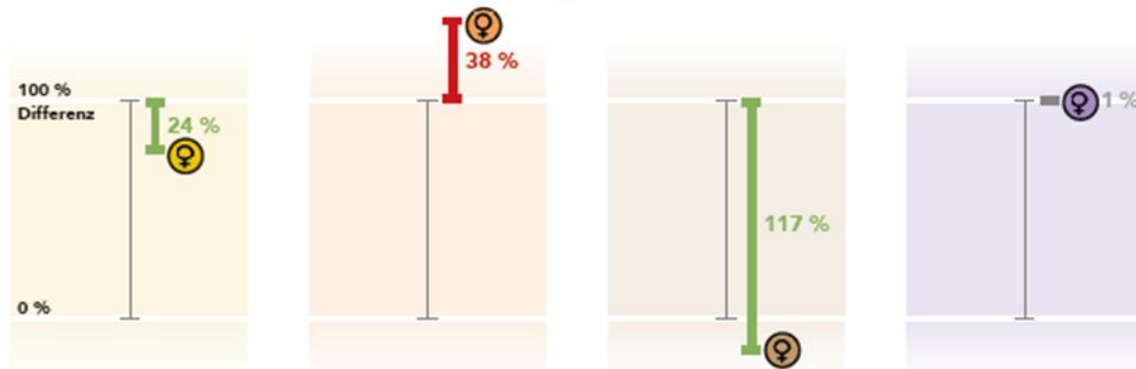
 Positiv  Negativ  Neutral

Gleichstellungspolitische Wirkung: Aus- und Weiterbildung

Situation im Nachbeobachtungszeitraum in Absolutzahlen



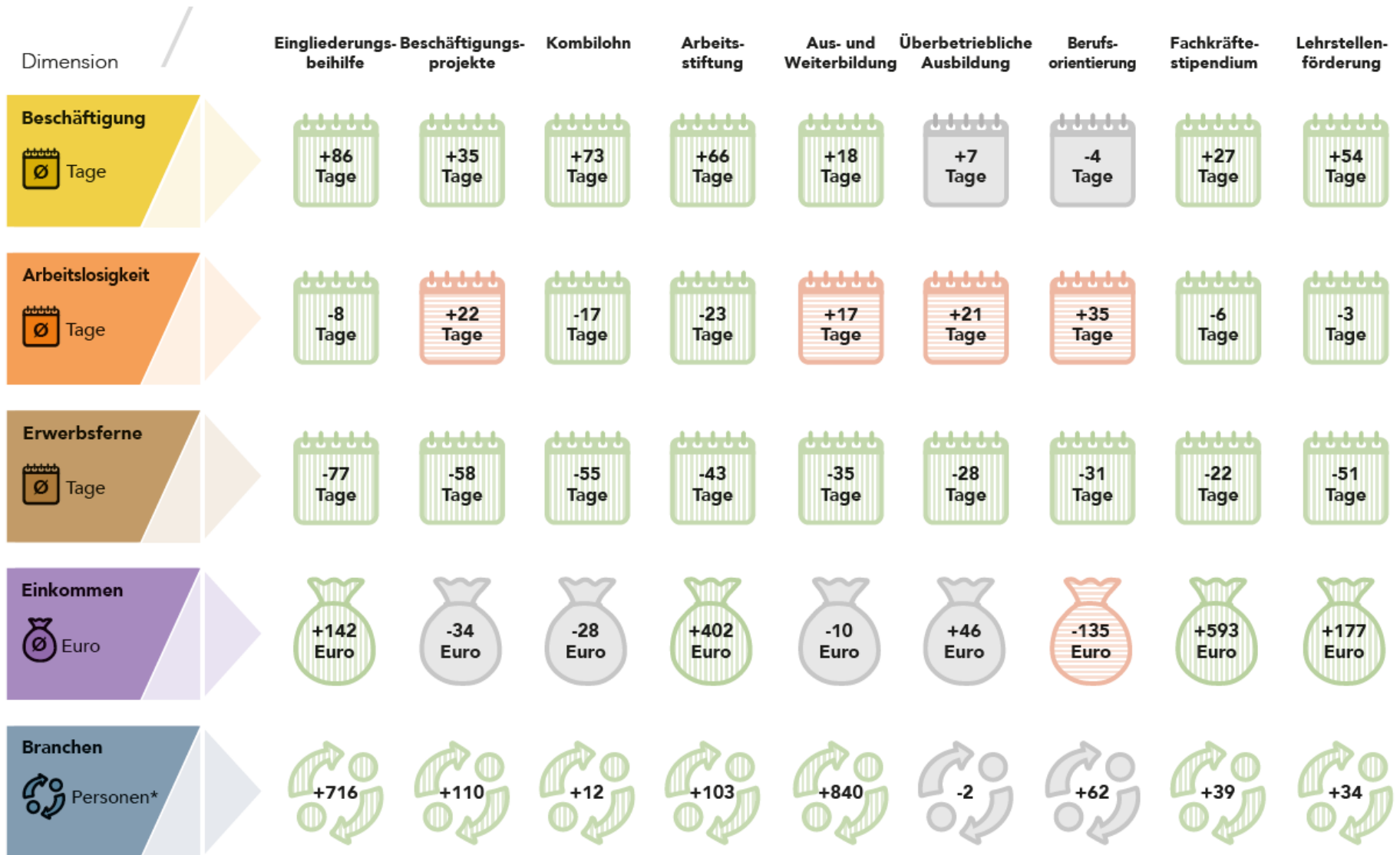
Veränderung in %-Punkten



♀ Teilnehmerinnen ♀ Kontrollgruppe Frauen ♂ Referenzgruppe Männer
 | Differenz zwischen Referenzgruppe Männer und Kontrollgruppe Frauen

| positive | negative
 = | neutrale gleichstellungspolitische Wirkung

Arbeitsmarktpolitische Wirkung im Überblick



* Wechsel in gut/mittel entlohnerten Branchen mit mindestens 60 % Männeranteil

 Positiv
  Negativ
  Neutral

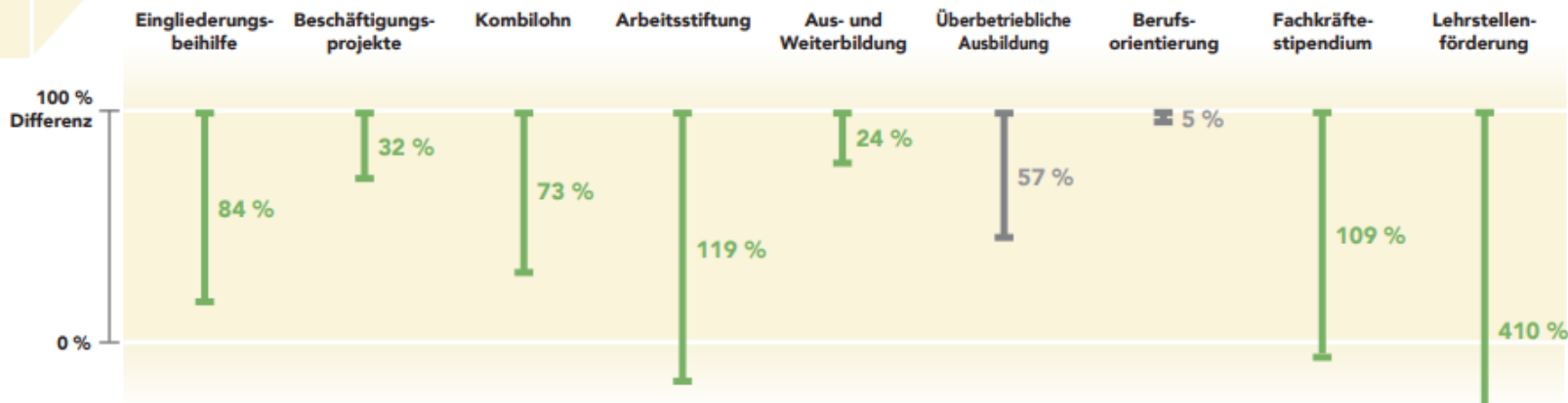
Gleichstellungspolitische Wirkung im Überblick: Dimension Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Beschäftigung



Tage

Veränderung in %-Punkten

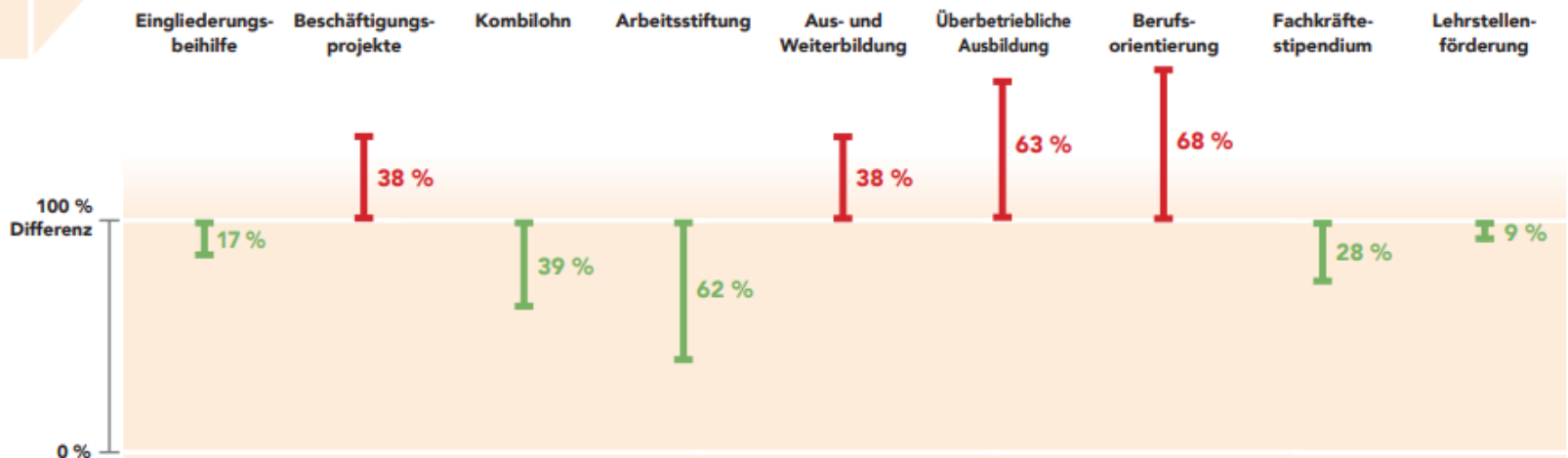


Arbeitslosigkeit



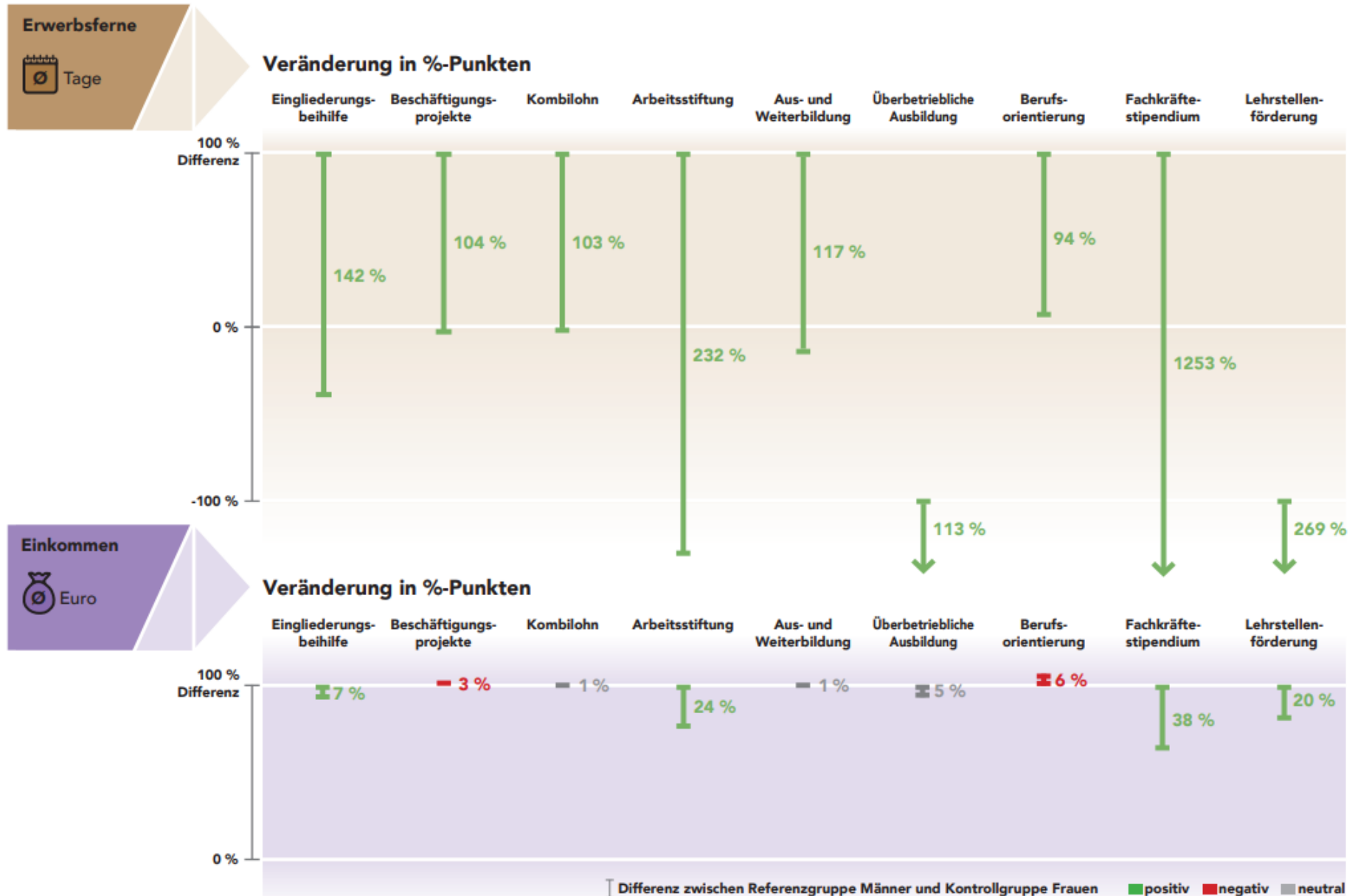
Tage

Veränderung in %-Punkten



┆ Differenz zwischen Referenzgruppe Männer und Kontrollgruppe Frauen ■ positiv ■ negativ ■ neutral

Gleichstellungspolitische Wirkung im Überblick: Dimension Erwerbsferne und Einkommen



Kontaktdaten

L&R Sozialforschung GmbH

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0

<http://www.lrsocialresearch.at>

Nadja Bergmann | bergmann@lrsocialresearch.at | Tel: 01 5954040 – 18

Flavia Enengl | enengl@lrsocialresearch.at | Tel: 01 5954040 – 23

Andreas Riesenfelder | riesenfelder@lrsocialresearch.at | Tel: 01 5954040 – 30