



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

Diskriminiert das AMS-Arbeitsmarktchancen- Assistenzsystem?

Mögliche Auswirkungen des „AMS-Algorithmus“
auf arbeitssuchende Frauen

verfasst von / submitted by

Lena Linecker, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2022 / Vienna 2022

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 808

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Gender Studies

Betreut von / Supervisor:

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Monika Mühlböck, BSc

Abstract

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, zu beantworten, ob algorithmische Entscheidungshilfen in der staatlichen Arbeitsvermittlung diskriminierend auf Frauen wirken können. Der Untersuchungsgegenstand ist dabei das AMS-Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem. Es wird dazu folgende Forschungsfrage gestellt: „Hat die Anwendung des Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystems (AMAS) diskriminierende Auswirkungen auf Frauen in der Beratungspraxis?“ Um die Forschungsfrage zu beantworten, wurden Expert_inneninterviews nach Meuser/Nagel (1991) mit AMS-Berater_innen durchgeführt und ausgewertet.

Die Auswertung zeigt, dass AMAS bestehende Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsmarkt in einigen Bereichen reproduziert und festigt. Es kann aber auch vor Diskriminierung schützen, weil es einen Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten mit sich bringt. Dieser Verlust kann in der Beratung vor Willkür und unfairer Behandlung durch Berater_innen schützen. Der Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten kann aber auch Diskriminierungen festigen, weil sie bei Frauen zu Ungleichbehandlung und längerer Arbeitslosigkeit führen können.

Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	2
Inhaltsverzeichnis	3
Abbildungsverzeichnis	5
1 Einleitung	6
2 Das AMS-Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem: AMAS.....	11
2.1 <i>Das Arbeitsmarktchancen-Modell: Der „AMS-Algorithmus“</i>	<i>11</i>
3 Entstehungsgeschichte und Hintergründe AMS-Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem .	19
3.1 <i>Die Eigenverantwortung von Arbeitslosen</i>	<i>19</i>
3.2 <i>Fehlende Transparenz digitaler Systeme.....</i>	<i>22</i>
3.3 <i>Die Aufgaben des österreichischen Arbeitsmarktservice</i>	<i>23</i>
3.4 <i>Andere Länder andere Sitten? – Profiling Verfahren international.....</i>	<i>26</i>
3.5 <i>Der Fall Polen.....</i>	<i>27</i>
3.6 <i>Die Entstehung des Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystems</i>	<i>29</i>
3.7 <i>Die aktuelle Lage: Der anhaltende Rechtsstreit</i>	<i>31</i>
4 Algorithmen und Diskriminierung	33
4.1 <i>Definition von Diskriminierung.....</i>	<i>34</i>
4.2 <i>Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsmarkt</i>	<i>36</i>
4.3 <i>Diskriminierung im Zusammenhang mit Algorithmen.....</i>	<i>41</i>
5 Verfestigungen von Diskriminierung durch AMAS.....	44
5.1 <i>Verfestigung durch Komplexitätsreduktion.....</i>	<i>44</i>
5.2 <i>Verfestigung durch Reproduktion.....</i>	<i>46</i>
5.3 <i>Verfestigung durch die Rahmenbedingungen</i>	<i>50</i>
5.4 <i>Verfestigung durch den Einsatz eines algorithmischen Modells</i>	<i>55</i>
5.5 <i>Erwarteter wissenschaftlicher Beitrag</i>	<i>60</i>
6 Die Methode	62
6.1 <i>Die AMS-Berater_innen und ihre Expertise</i>	<i>62</i>
6.2 <i>Datenerhebung.....</i>	<i>63</i>

6.3	<i>Die Analyse der Interviewtranskripte</i>	66
6.4	<i>Umsetzung für diese Arbeit</i>	69
6.5	<i>Qualitätskriterien und epistemologische Konsequenzen</i>	70
7	Ergebnisse	72
7.1	<i>Kernergebnisse: Komplexitätsreduktion und Komplexitätserhalt</i>	73
7.2	<i>Kernergebnis Komplexitätsreduktion</i>	73
7.3	<i>Komplexitätsreduktion: Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten</i>	74
7.4	<i>Komplexitätsreduktion: Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten: Berater_innen</i> ..	74
7.5	<i>Komplexitätsreduktion: Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten: Kund_innen</i>	76
7.6	<i>Kernergebnis Komplexitätserhalt</i>	79
7.7	<i>Komplexitätserhalt: Die neue Expert_innenrolle</i>	79
7.8	<i>Komplexitätserhalt: Frauenspezifische Angebote</i>	81
8	Diskussion	83
8.1	<i>Überprüfung der Hypothese anhand der Ergebnisse</i>	83
8.2	<i>Die Hypothese kann in folgenden Punkten bestätigt werden:</i>	84
8.3	<i>Die Hypothese kann in folgenden Punkten teilweise bestätigt werden:</i>	87
8.4	<i>Die Hypothese kann in folgenden Punkten nicht bestätigt werden:</i>	88
8.5	<i>Diesen Punkt der Hypothese konnten die Ergebnisse weder verifizieren noch falsifizieren:</i>	90
9	Zusammenfassende Beantwortung der Forschungsfrage	91
10	Fazit	93
10.1	<i>Abschließende Zusammenfassung der Arbeit</i>	93
10.2	<i>Beantwortung der Forschungsfrage</i>	96
10.3	<i>Ausblick</i>	96
10.4	<i>Limitierungen</i>	97
10.5	<i>Zusammenfassung des wissenschaftlichen Beitrags</i>	97
	Literaturverzeichnis	99
11	Anhang	108
11.1	<i>Teilstrukturierter Leitfaden der Interviews</i>	108

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Regressionsmodell (Holl et al. 2018, S. 7).....	12
Abbildung 2: Schätzung der Integrationschancen (Holl et al. 2018, S. 11).....	13
Abbildung 3: Merkmale (Holl et al. 2018, S.13).....	13
Abbildung 4: Merkmalsprofil der gesamten Population (Gamper et al. 2020, S. 69)	14
Abbildung 5: AMAS Ansicht für Berater_innen (Mager 2021).....	18
Abbildung 6: Modernisation of PES (PES Network 2021, S.12)	25
Abbildung 7: Müttererwerbstätigkeit (Berghammer 2013, S. 57) Beispiel ist hervorgehoben	39
Abbildung 8: Unselbständige Erwerbstätige nach Branche und Geschlecht (Flecker 2017, S.129) Beispiele sind hervorgehoben	48
Abbildung 9: Beurteilung der Fairness (Blom 2021)	57
Abbildung 10: Akzeptanz versch. Szenarien (Blom 2021)	58
Abbildung 11: Übersicht der Ergebnisse.....	82

1 Einleitung¹

„Computer says no“ (Little Britain 2005, Episode 3.1).

Mit diesem bekannten Satz aus der Serie „Little Britain“ wird überspitzt dargestellt, wie bei Behörden und anderen Dienstleistungseinrichtungen nach vorgegebenen Entscheidungssystemen gehandelt wird. Bei Kreditvergaben, in Arbeitsämtern, bei staatlichen Leistungen, sehr oft werden Kriterienkataloge und Vergaberichtlinien für Entscheidungen herangezogen. Wie in der Serie mit der Aussage „Computer says no“ suggeriert wird, entscheidet der Computer. Auch heutzutage entscheiden Computer verschiedenste Prozesse. Der Unterschied zu den 2000ern, in welchen die Serie angesiedelt ist, ist der zunehmende Einsatz von Algorithmen, der die klassischen Beurteilungskataloge ersetzt.

Algorithmische Entscheidungen werden in vielen Feldern eingesetzt. Zum Beispiel von Gerichten in den USA, beim Recruiting und auch in Social Media oder Suchmaschinen. Einer der bekanntesten Vorfälle war, als die Algorithmen von Google, Flickr und Facebook Schwarze Menschen mit Affen verwechselt haben (vgl. Weber 2016, ZDF 2021). Daran ist erkenntlich, dass Algorithmen Risiken bergen und diskriminierend wirken können. Sie bringen aber auch neue Chancen. In der Medizin zum Beispiel können Algorithmen dabei helfen, Volkskrankheiten wie Atherosklerose frühzeitig zu erkennen (vgl. studium.at 2022). Es bedarf einer breiten öffentlichen Auseinandersetzung mit der vermehrten Anwendung von Algorithmen, um sie transparent zu gestalten und ihre Entscheidungen zu prüfen. Algorithmen können von willkürlichen Ungleichbehandlungen durch Einzelpersonen schützen, aber auch genau solche Ungleichbehandlungen legitimieren und reproduzieren. Bei menschlichem Verhalten und menschlichen Entscheidungen ist es um einiges schwerer nachzuweisen, wo die Fehler im System zu finden sind. Das bietet bei Algorithmen einen entscheidenden Vorteil: Sie können einfach umprogrammiert werden.

Außerdem kommt es auf den spezifischen Kontext an, wo solche Instrumente eingesetzt werden. Das AMS-Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem „AMAS“ wurde vom ehemaligen Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz gemeinsam mit dem Arbeitsmarktservice erarbeitet. Das Arbeitsmarktchancen-Modell, das in den Medien meist „AMS-Algorithmus“ genannt wird, ist das mathematische Modell hinter dem Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem „AMAS“. In diesem System werden die weiteren Vorgehensweisen nach

¹Die Genderschreibweise in dieser Arbeit ist der Gender_Gap, weil die Geschlechtskategorien des Algorithmus binär gehalten sind und kein dritter Geschlechtseintrag möglich ist. Der Gap weist auf diese Lücke hin. Ich entschuldige mich für diese Schreibweise bei allen Rezipientinnen bis Rezipienten meiner Arbeit, die sie sich via Screen Reader anhören, da es bei jedem Unterstrich zu einer Unterbrechung im Vorlesefluss kommt.

der Gruppenzuteilung definiert (BMASGK 2019). Der genaue Kontext von AMAS wird im Laufe der Arbeit noch näher beleuchtet.

Im Oktober 2018 habe ich das erste Mal von dem „AMS-Algorithmus“ gelesen. Ein neues System wurde präsentiert, um arbeitslos gemeldete Personen zu gruppieren und einzuschätzen. Es kann abschätzen, wie viel Chancen Arbeitslose haben, am Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen. Dazu werden sie in drei Gruppen eingeteilt. Die Gruppeneinteilung basiert auf logistischen Regressionsmodellen. Eine logistische Regression ist ein statistisches Verfahren und kann ein Teilbereich des Maschinellen Lernens sein, das wiederum ein Teilbereich künstlicher Intelligenz ist. Der „AMS-Algorithmus“ kann demnach mit künstlicher Intelligenz in Verbindung gebracht werden, was eine Debatte über ethische Bedenken bei künstlicher Intelligenz, die für staatliche Organisationen eingesetzt wird, entfachte (vgl. Dennerlein et al. 2020, Scher 2021). Es wurde diskutiert, ob das AMS überhaupt mit solchen Technologien arbeiten darf, weil sie für diesen Bereich nicht geeignet wären. Darüber hinaus wurde dem AMS durch den Einsatz des Algorithmus Diskriminierung vorgeworfen (vgl. Wimmer 2018).

Es wurde dem AMS zudem unbedachter Einsatz von künstlicher Intelligenz vorgeworfen, die von Personen außerhalb des fachspezifischen Feldes schwer hinterfragt oder beurteilt werden könnte. Weiteres Verbesserungspotenzial wird auch darin gesehen, dass Zahlen neutraler und glaubwürdiger erscheinen als menschliche Urteile. Dabei seien die Zahlen des Algorithmus genauso interessensgeleitet wie Menschen (vgl. Spiekermann 2019).

Auf der anderen Seite wurde argumentiert, dass die Anwendung einer logistischen Regression per se kein diskriminierendes Instrument sei. Die Berechnung von Marktchancen sei genauso wenig diskriminierend, wie das Anerkennen der Tatsache, dass es gewisse gesellschaftliche Gruppen am Arbeitsmarkt schwieriger haben. Außerdem können Menschen das System und den dahinterliegenden Algorithmus kontrollieren, anpassen und verbessern. Darüber hinaus argumentiert das Arbeitsmarktservice auch, dass der Algorithmus Arbeitsmarktchancen von Arbeitssuchenden teilweise besser einschätzt als die Berater_innen des AMS (vgl. Kopf 2018b, 2019).

Um den „AMS-Algorithmus“ ist seit der Pausierung aufgrund von Gerichtsverfahren mediale Ruhe eingekehrt. Die Einführung von AMAS konnte bisher nicht stattfinden. Ein Bescheid der Datenschutzbehörde vom August 2020 zeigte mögliche Datenschutzwidrigkeiten, weshalb das AMS die Verwendung von AMAS stillgelegt hat und den Bescheid vor dem Bundesverwaltungsgericht (BVwG) angefochten hat (vgl. Staudacher 2020a). Das Gerichtsverfahren fiel in für das AMS aus, der Bescheid der Datenschutzbehörde wurde aufgehoben (vgl. ZIIR-Slg

2021/28). Da das BVwG-Urteil wiederum von der Datenschutzbehörde angefochten wurde und die Entscheidung noch aussteht, ist AMAS nach wie vor nicht im Einsatz (vgl. APA 2022).

Viele weltpolitische Ereignisse sind seit der ersten Präsentation vom AMAS Ende 2018 dazwischengekommen und die Debatte um automatisierte Prozesse in der Arbeitsvermittlung des AMS ist abgeklungen. Die Diskussion über die Digitalisierung von Arbeitsprozessen ist aber, vor allem in Zeiten von einer pandemiebedingten Zunahme von Homeoffice, nach wie vor vorhanden. Als das Modell im Jahr 2018 das erste Mal der Öffentlichkeit präsentiert wurde, wurden viele Aspekte des Modells medial diskutiert: Die Berechnung, die herangezogenen Kategorien, die Gruppen, mit denen es arbeitet oder die zugewiesenen Fördermittel. Meine Forschungsarbeit setzt sich mit den diskutierten Themen auseinander und analysiert sie aus feministischer Perspektive. Dabei werden vor allem die Rahmenbedingungen des Algorithmus und sein Einsatzgebiet, die AMS-Beratung, im Fokus stehen. Der Algorithmus ist ein digitales Tool, ein Modell, das in das Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem AMAS integriert ist. Das System wurde für die Beratung im Arbeitsmarktservice entwickelt und erfüllt eine bestimmte Funktion: die Verbesserung der AMS-Betreuung (vgl. BMASGK 2019). Berater_innen und werden voraussichtlich damit arbeiten und die Entscheidungen dieses Systems berücksichtigen.

Im medialen Diskurs gibt es bereits viele Meinungen zum Einsatz des AMS-Algorithmus, sei es nun aus wissenschaftlicher Sicht, aus offizieller AMS-Sicht, aus Sicht des Arbeitsministers und der Opposition. Diejenigen, die in der Debatte bisher wenig Aufmerksamkeit bekamen, sind die Berater_innen. Die Herangehensweise für diese Arbeit ist, Berater_innen, als zentrale Akteur_innen, nach ihren Ansichten zu fragen. Sie sind jene Personen, die mit dem Tool in der Praxis arbeiten werden und über einen gewissen Handlungsspielraum verfügen werden. Diese Arbeit soll die Wahrnehmungen und Annahmen dieser Gruppe beleuchten und dabei analysieren, wie sich die Anwendung auf arbeitssuchende Frauen auswirkt.

Der bisherige Forschungsstand, der sich speziell mit dem AMS-Algorithmus auseinandersetzt, gibt einen umfassenden Einblick in die wissenschaftliche Diskussion über seine technischen Aspekte. Dabei bleibt der Fokus stark auf der Programmierung und Berechnung des Modells. Der Zugang in dieser Arbeit beschäftigt sich hingegen mit der Interaktion zwischen dem Arbeitsmarktchancen-Modell und seinen Nutzer_innen. Die Mitarbeiter_innen des AMS, die das System in der Praxis anwenden werden, haben Wissen über ihre bisherige Arbeitspraxis und die kurze Testphase, in dem das System vorgestellt wurde. Sie können einen Einblick geben, wie dieses System in der Praxis angewendet werden wird und schildern, welche Eindrücke sie aus der ersten Auseinandersetzung mitnehmen. Die Mitarbeiter_innen der AMS-Beratung werden deshalb für diese Arbeit interviewt, weil ihr Wissen die Anwendung des Systems und die Rahmenbedingungen der Anwendung abdecken kann.

Da die Nutzer_innen von AMAS die Schnittstelle zwischen der Technik und den Arbeitslosen sind, ist ihre Aufgabe äußerst wichtig. Darüber hinaus sind sie, laut AMS, das Korrektiv hinter den Berechnungen und Gruppenzuteilungen. Sie können Antworten auf die folgende Forschungsfrage geben, indem sie ihre Annahmen über die zukünftige Anwendung von AMAS teilen:

„Hat die Anwendung des Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystems (AMAS) diskriminierende Auswirkungen auf Frauen in der Beratungspraxis?“

Diese Frage wird im empirischen Teil mit der qualitativen Methode der Expert_inneninterviews versucht zu beantworten. Es soll eine Aussage darüber getroffen werden, ob die geplante modellgestützte Arbeitsplatzvermittlung des Arbeitsmarktservice in der Praxis diskriminierend auf Frauen wirkt. Es werden daher nicht nur die technischen Aspekte miteinbezogen, sondern auch das Setting im AMS, in das das algorithmische Modell eingebettet ist. Zu den technischen Aspekten gibt es bereits veröffentlichte wissenschaftliche Beiträge (Allhutter et al. 2020a, 2020b; Delobelle et al. 2021; Lopez 2020; Mager 2021). Zum Einsatz des Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystems in der Beratungspraxis gibt es noch keine qualitativen Untersuchungen. Mit dieser qualitativen und feministischen Analyse von Interviews aus der AMS-Beratung versuche ich, diese Forschungslücke zu schließen. In der Befragung von AMS-Berater_innen über die Auswirkungen von AMAS auf arbeitssuchende Frauen und die qualitative Auswertung besteht die Möglichkeit, den Forschungsstand zu erweitern.

Die Arbeit ist in mehrere Teile gegliedert. Der erste Teil besteht aus der Beschreibung des AMS-Arbeitsmarkt-Assistenzsystems AMAS und seiner Anwendung in der Beratungspraxis. Um AMAS nachvollziehbar analysieren zu können wird danach auf die Entstehungsgeschichte und Hintergründe von AMAS eingegangen. Dabei wird es in den gesellschaftlichen Kontext eingebettet, aus dem es entstanden ist. Es folgt eine Herleitung, wie es dazu gekommen ist, dass AMAS in Auftrag gegeben und entwickelt wurde. Dabei wird beschrieben, wie es auch weltweit vermehrt zum Einsatz von Algorithmen in der Arbeitsvermittlung kommt. Speziell Polen wird als weiteres Beispiel näher beleuchtet. Danach wird das mathematische Modell, auf das sich AMAS stützt, erklärt.

Zur adäquaten Beantwortung der Forschungsfrage folgt dem Abschnitt der Entstehungsgeschichte eine Definition von Diskriminierung. Die Definition legt fest, wie Diskriminierung in dieser Arbeit verstanden wird und dient der Nachvollziehbarkeit des Begriffes im weiteren Verlauf der Arbeit.

Im nächsten Kapitel wird die Hypothese und ihre Subhypothesen, wie diese Forschungsfrage beantwortet werden kann, beschrieben. Sie bilden mögliche Antworten auf die Forschungsfrage, die mit der Auswertung der erhobenen Daten aus den Interviews überprüft werden.

Diese hypothetischen Antworten auf die Forschungsfrage werden aus Theorien, dem aktuellen Stand der Forschung und aus verwandten Arbeiten hergeleitet.

Die hypothetischen Antworten auf die Forschungsfrage bieten die Grundlage für die methodische Herangehensweise. Aus den hypothetischen wurde der Leitfaden für die Expert_inneninterviews erstellt und die Befragungen durchgeführt. Anschließend werden die transkribierten Interviews auf die Hypothesen analysiert und ausgewertet.

Im Ergebnisteil sind die wichtigsten Erkenntnisse und Antworten auf die Forschungsfrage dargestellt. Anschließend gibt es eine Diskussion, die die Ergebnisse mit der Hypothese überprüft. Im darauffolgenden Fazit wird die Arbeit nochmals zusammengefasst dargestellt und die Forschungsfrage beantwortet. Abschließend wird ein Ausblick auf weitere potenzielle Forschungsfelder gegeben, auf Limitationen eingegangen sowie der wissenschaftliche Beitrag resümiert.

Am Ende dieser Einleitung möchte ich noch auf meine Positionierung im sozialwissenschaftlichen Diskurs eingehen. Als Ausgangspunkt meiner Arbeit dienen Theorien, die hauptsächlich in der Kritischen Theorie angesiedelt sind (Adorno 1972; Becker-Schmidt 1987, 2004; Axeli-Knapp 1990; Eckart 2004), womit eine kritische Haltung gegenüber positivistischen Zugängen einhergeht. Darüber hinaus gehe ich aufgrund der Ergebnisse bisheriger Erhebungen nicht von einem gleichberechtigten Zugang aller Geschlechter zum Arbeitsmarkt in Österreich aus (Bock-Schappelwein et al. 2015; Bundeskanzleramt 2010, 2020). In dieser Arbeit möchte ich somit im Sinne der guten wissenschaftlichen Praxis (vgl. Universität Wien 2006) intersubjektiv nachvollziehbar argumentieren (vgl. Strübing 2018, S. 49ff), wie sich der Einsatz von AMAS auf arbeitssuchende Frauen auswirken kann.

2 Das AMS-Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem: AMAS

In diesem Kapitel wird das AMS-Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem AMAS und seine Funktionsweise erklärt. Zuerst wird das AMS-Arbeitsmarktchancen-Modell, welches unter dem Begriff „AMS-Algorithmus“ bekannt ist, beschrieben. Das Modell ist die Berechnungsart hinter AMAS. Mit dem Modell werden die Arbeitsmarktchancen der AMS-Kund_innen berechnet. Das gesamte Assistenzsystem besteht aus dem Arbeitsmarktchancen-Modell und den Rahmenbedingungen, die damit einhergehen. Die Rahmenbedingungen sind die Ziele und Vorgehensweisen, die auf die Berechnungen folgen, wie beispielsweise die Gruppeneinteilung der Kund_innen oder die verpflichtenden Maßnahmen, die Kund_innen je nach Arbeitsmarktchance erhalten (vgl. Marte-Huainigg 2020). Anhand eines kurzen Beispiels wird gezeigt, wie die Verwendung von AMAS in der Praxis aussehen kann (vgl. Mager 2021). Nach der Beschreibung der Praxis wird auf die aktuelle Lage des Gerichtsverfahrens eingegangen. Der bis dato laufende Prozess hat eine Inbetriebnahme von AMAS seit 2020 stillgelegt (vgl. Staudacher 2020a; APA 2022).

2.1 Das Arbeitsmarktchancen-Modell: Der „AMS-Algorithmus“

Das Arbeitsmarktchancen-Modell wurde von der Synthesis Forschung GmbH entwickelt und eine „Dokumentation zur Methode“ wurde dazu veröffentlicht (vgl. Holl et al. 2018). In dieser Dokumentation wird die Berechnungsweise des Modells beschrieben. Die Veröffentlichung der Berechnungsweise hat eine Diskussion über die Verwendung eines solchen Modells ausgelöst (vgl. Wimmer 2020; Szigetvari 2019; Spiekermann 2019; Scher 2021; Arbeiterkammer 2022). Im Folgenden wird ein Teil der Diskussion aufgezeigt, um das Modell einordnen zu können. Danach wird das Modell ausführlich erklärt.

2.1.1 Die logistische Regression und die Frage der künstlichen Intelligenz

Das AMS-Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem arbeitet mit dem Verfahren der logistischen Regression. Eine logistische Regression ist ein statistisches Analyseverfahren. Mittels logistischer Regression können die Zusammenhänge von einzelnen Merkmalen auf einen bestimmten Umstand untersucht werden. Zum Beispiel kann untersucht werden, wie sich die Merkmale Geschlecht und Rauchverhalten auf das Auftreten einer bestimmten Krankheit auswirken (vgl. DATAtab Team 2022).

Nun stellt sich die Frage, warum der „AMS-Algorithmus“ oftmals als künstliche Intelligenz bezeichnet wurde. Viele Veröffentlichungen bezeichneten AMAS als künstliche Intelligenz (Spiekermann 2019; Scher 2021), was AMS-Vorstand Kopf (2019) ablehnte.

Laut Scher (2021) ist das AMS-Arbeitsmarktchancen-Modell und die logistischen Regressionsmodelle, mit denen es arbeitet, ein Teilbereich künstlicher Intelligenz (KI). Eine logistische Regression sei ein Teilbereich des maschinellen Lernens, was wiederum ein Teilbereich der künstlichen Intelligenz sei (vgl. Scher 2021). Auch Spiekermann (2019) zählt AMAS zur künstlichen Intelligenz und diskutiert, „warum das AMS keine KI auf österreichische Bürger loslassen sollte“ (Spiekermann 2019). Künstliche Intelligenz kann undurchschaubar und wenig kontrollierbar wirken, vor allem, wenn es um wichtige Entscheidungen des AMS geht. Die Expert_innen der Arbeiterkammer kommen zu dem Schluss: „Das AMAS-System des AMS ist ein statistisches Verfahren, keine KI im engeren Sinne“ (Arbeiterkammer 2022). Genauso sieht das AMS-Vorstand Johannes Kopf (2019) in seiner Antwort auf Spiekermann (2019). Er zählt die logistische Regression zu den klassischen statistischen Modellen und somit nicht zu KI, erwähnt aber auch dass es unterschiedliche Definitionen von KI gibt (vgl. Kopf 2019).

Das Modell hinter AMAS bildet die statistische Grundlage, um die Integrationschance (IC) der AMS-Kund_innen in den österreichischen Arbeitsmarkt zu bestimmen. „Die Integrationschance (IC) dient der Schätzung der Wahrscheinlichkeit, im Falle eines Zugangs zur Arbeitslosigkeit, innerhalb eines bestimmten Zeitraumes eine bestimmte Anzahl von Tagen beschäftigt zu sein (Beschäftigungsintegration)“ (Holl et al. 2018, S. 7). Das logistische Regressionsmodell besteht aus den folgenden Merkmalen, die die Beschäftigungsintegration BE_INT ausmachen: Geschlecht, Altersgruppe, Staatengruppe, Ausbildung, gesundheitliche Beeinträchtigung, Betreuungspflichten, Berufsgruppe, Vorkarriere und regionales Arbeitsmarktgeschehen (s. Abb. 1).

$$\begin{aligned}
 & \text{BE_INT} \\
 & = f^1 (\text{Konst.} \\
 & \quad + \text{GESCHLECHT} \\
 & \quad + \text{ALTERSGRUPPE} \\
 & \quad + \text{STAATENGRUPPE} \\
 & \quad + \text{AUSBILDUNG} \\
 & \quad + \text{GESUNDHEITLICHE_BEEINTRÄCHTIGUNG} \\
 & \quad + \text{BETREUUNGSPFLICHTEN} \\
 & \quad + \text{BERUFSGRUPPE} \\
 & \quad + \text{VORKARRIERE} \\
 & \quad + \text{TYP REGIONALES ARBEITSMARKTGESCHEHEN})
 \end{aligned}$$

Abbildung 1: Regressionsmodell (Holl et al. 2018, S. 7)

Mit der Gewichtung der Merkmale (s. Abb. 2) gibt die Synthesis Forschung ein *Beispiel*, wie der Integrationschancenwert zustande kommen kann. Um die Beschäftigungsintegration

$$\begin{aligned}
& \text{BE_INT} \\
& = f(0,10 \\
& \quad - 0,14 \times \text{GESCHLECHT_WEIBLICH} \\
& \quad - 0,13 \times \text{ALTERSGRUPPE_30_49} \\
& \quad - 0,70 \times \text{ALTERSGRUPPE_50_PLUS} \\
& \quad + 0,16 \times \text{STAATENGRUPPE_EU} \\
& \quad - 0,05 \times \text{STAATENGRUPPE_DRITT} \\
& \quad + 0,28 \times \text{AUSBILDUNG_LEHRE} \\
& \quad + 0,01 \times \text{AUSBILDUNG_MATURA_PLUS} \\
& \quad - 0,15 \times \text{BETREUUNGSPFLICHTIG} \\
& \quad - 0,34 \times \text{RGS_TYP_2} \\
& \quad - 0,18 \times \text{RGS_TYP_3} \\
& \quad - 0,83 \times \text{RGS_TYP_4} \\
& \quad - 0,82 \times \text{RGS_TYP_5} \\
& \quad - 0,67 \times \text{BEEINTRÄCHTIGT} \\
& \quad + 0,17 \times \text{BERUFSGRUPPE_PRODUKTION} \\
& \quad - 0,74 \times \text{BESCHÄFTIGUNGSTAGE_WENIG} \\
& \quad + 0,65 \times \text{FREQUENZ_GESCHÄFTSFALL_1} \\
& \quad + 1,19 \times \text{FREQUENZ_GESCHÄFTSFALL_2} \\
& \quad + 1,98 \times \text{FREQUENZ_GESCHÄFTSFALL_3_PLUS} \\
& \quad - 0,80 \times \text{GESCHÄFTSFALL_LANG} \\
& \quad - 0,57 \times \text{MN_TEILNAHME_1} \\
& \quad - 0,21 \times \text{MN_TEILNAHME_2} \\
& \quad - 0,43 \times \text{MN_TEILNAHME_3})
\end{aligned}$$

Abbildung 2: Schätzung der Integrationschancen (Holl et al. 2018, S. 11)

Alter, Geschlecht, Betreuungspflichten oder Beeinträchtigungen sinken die Integrationschancen. Merkmale, die für die meisten Menschen veränderbar sind, wie zum Beispiel Ausbildung und Berufssparte, beeinflussen den Chancenwert positiv. Darüber hinaus ist anzumerken, dass das Merkmal für Betreuungspflichten nur gemeinsam mit dem Merkmal GESCHLECHT_WEIBLICH gerechnet wird: „BETREUUNGSPFLICHTEN (nur für Frauen)“ (s.

Das Ergebnis kann in einer Tabelle bestehend aus 81.000 (2x3x3x3x2x2x50x5) Datensätzen mit folgenden Feldern dargestellt werden:

- GESCHLECHT
- ALTERSGRUPPE
- STAATENGRUPPE
- AUSBILDUNG
- GESUNDHEITLICHE_BEEINTRÄCHTIGUNG
- BETREUUNGSPFLICHTEN (nur für Frauen)
- BERUFSGRUPPE
- VORKARRIERE
- TYP REGIONALES ARBEITSMARKTGESCHEHEN

Abbildung 3: Merkmale (Holl et al. 2018, S.13)

(BE_INT) zu berechnen, werden dabei je nach Merkmalsausprägungen Zahlenbeträge abgezogen oder addiert. Die Addition oder Subtraktion von Chancen ausgehend von der Basisgruppe.

Die Basisgruppe ist jung, männlich, hat höchstens einen Pflichtschulabschluss, lebt in wirtschaftlich stabilen Gegenden und hat die österreichische Staatsbürgerschaft (vgl. Holl et al. 2018, S. 11). Die Merkmale, die von dieser Basisgruppe abweichen, können sich negativ (z.B. ALTERSGRUPPE_50_PLUS) oder positiv (z.B. AUSBILDUNG_LEHRE) auf die Chancenberechnung auswirken. Die Mehrheit der abgebildeten Merkmale wirkt sich negativ aus und bringt Chancenabzüge. Vor allem bei in den allermeisten Fällen unveränderbaren Merkmalen, wie

Abb. 3) Laut den Das geht auch aus der Analyse von Allhutter et al. (2020b) hervor. „Nur bei Frauen werden Betreuungspflichten explizit im System berücksichtigt.“ (Allhutter et al. 2020b, S. 46.) AMS-Berater_innen seien zudem ausschließlich bei Frauen dazu angehalten, nach ihrer Betreuungspflicht zu fragen (ebd.).

Sobald die Integrationschance einer betreuungspflichtigen weiblichen Person berechnet wird, gibt es nach der Interpretation der veröffentlichten „Dokumentation zur Methode“ der Synthesis Forschung (2018) einen Abzug von 0,29, während es für eine männliche Person mit Betreuungspflichten keine Abzüge gibt.

Abschließend werden die Integrationschancen gebündelt und in drei Gruppen unterteilt. Diese Gruppen sind in der Tabelle unten (Abb. 4) nach Merkmalen dargestellt. Jene Gruppen werden dann für die weitere Betreuung beim Arbeitsmarktservice entscheidend sein. Ab 66% Arbeitsmarktintegrationschance wird eine arbeitssuchende Person der „H(och)-Gruppe (mit hohen Chancen)“ zugeordnet und bei einer Chance, die weniger als 25% Prozent beträgt werden Arbeitssuchende der „N(iedrig)- Gruppe (mit niedrigen Chancen)“ zugeteilt. Alle Personen, deren Integrationschancen zwischen diesen Werten liegen sind die Gruppe mit mittleren Chancen. Mittlere Chancen sind daher in der Tabelle nicht gesondert ausgewiesen (vgl. Gamper et al. 2020, S. 69).

	Integrationskriterium 1 (3 in 7)		Integrationskriterium 3 (6 in 24)		Anteil Geschäftsfälle		Trefferquote ⁵ im Bereich	
	Zahl GF ¹	M ²	Zahl GF ¹	M ²	»N« ³	»H« ⁴	»N«	»H«
Alle Populationen zusammengefasst	617.390	45%	627.467	71%	5%	26%	84%	81%
Männer	368.710	50%	374.991	75%	3%	31%	84%	81%
Frauen	248.680	38%	252.476	65%	6%	18%	83%	80%
Alter								
bis 29 Jahre	232.748	45%	239.166	72%	3%	21%	82%	78%
30 bis 49 Jahre	273.831	48%	278.252	74%	2%	30%	82%	82%
50 Jahre u. älter	110.811	33%	110.049	53%	15%	25%	84%	83%
Bundesländer								
Burgenland	17.752	43%	17.476	70%	6%	20%	78%	82%
Kärnten	48.302	52%	51.334	74%	4%	31%	78%	82%
Niederösterreich	89.138	44%	92.909	71%	4%	20%	84%	78%
Oberösterreich	84.673	48%	86.539	74%	3%	25%	82%	79%
Salzburg	44.553	68%	46.560	83%	1%	53%	86%	81%
Steiermark	81.498	47%	84.675	72%	4%	25%	80%	82%
Tirol	74.309	70%	77.470	85%	1%	57%	83%	83%
Vorarlberg	24.649	53%	24.949	74%	3%	33%	82%	75%
Wien	152.516	27%	145.555	55%	9%	5%	85%	74%

Abbildung 4: Merkmalsprofil der gesamten Population (Gamper et al. 2020, S. 69)

Bei der Gruppeneinteilung spielt aber auch der Faktor Zeit eine Rolle: das „kurzfristige Integrationskriterium 1 und das langfristige Integrationskriterium 3“ (s. Abb. 4). Bei der Gruppe mit hohen Chancen wird davon ausgegangen, dass innerhalb von 7 Monaten mindestens 3 Monate ungeforderte Beschäftigung vorhanden sein wird: „Integrationskriterium 1“ (3 in 7) (vgl. Gamper et al. 2020, S. 63). Bei der Gruppe „N“ ist nicht davon auszugehen, dass es kurzfristig wieder Beschäftigung geben wird, Gruppe „N“ fällt unter das „langfristige Integrationskriterium“. Bei Personen der Gruppe „N“ ist es wenig wahrscheinlich, dass sie in den nächsten 24 Monaten für mindestens 6 Monate in ungeforderter Beschäftigung sein werden: Integrationskriterium 3 (6 in 24) (vgl. ebd.). Ungeforderte Beschäftigung heißt in diesem Zusammenhang voll versicherungspflichtige Beschäftigung, bei der keine zusätzlichen Fördermittel zu tragen kommen (vgl. Gamper et al. 2020, S. 15).

Das in Abbildung 4 veranschaulichte Ergebnis ist ein Ergebnis des „Modells 2020“ der Synthesis Forschung GmbH. „Die Datenbasis für die verschiedenen (exemplarischen)

Darstellungen der empirischen Ergebnisse ist die des »Modells 2020«, welches sich auf Geschäftsfälle der Jahre 2016 und 2017 und den Beobachtungszeitraum bis 2018 bezieht“ (Gammer et al. 2020, S. 2). In diesem Beobachtungszeitraum hatten 6% der Frauen geringe Chancen und 3% der Männer geringe Chancen. Im mittleren Segment befanden sich 76% Frauen und 66% Männer. Bei den hohen Chancen sind es 18% Frauen zu 31% Männer. Das heißt, dass Frauen in der mittleren Gruppe mit dem meisten Förderpotenzial häufiger vertreten sind. Sie sind um 10 Prozentpunkte häufiger vertreten. Jedoch fallen in die Gruppe mit den hohen Arbeitsmarktchancen um 13 Prozent mehr Männer. Das heißt, Männer werden fast doppelt so oft hohe Chancen zugewiesen. Der prozentuelle Unterschied im niedrigen Segment ist 3 Prozent mehr Frauen. Diese zusätzlichen drei Prozent bedeuten aber das Doppelte der männlichen Population.

Frauen sind also doppelt so oft in „N“, während Männer fast doppelt so oft in „H“ landen. Dieser deutliche Abstand im mittleren Segment deutet darauf hin, dass die geschlechtsspezifischen Merkmale „weiblich“ und „betreuungspflichtig“ diese Verteilung beeinflussen. Vielleicht sind sie auch für die geringere Anzahl an Frauen in der Gruppe mit hohen Arbeitsmarktchancen verantwortlich. Da diese Merkmale für die allermeisten Arbeitssuchenden in der Regel nicht veränderbar sind, wirft diese Verteilung einige Fragen auf. Wie sollen nun die fehlenden Integrationschancen aufgrund des Frauseins und der damit einhergehenden Betreuungspflichten von den Arbeitssuchenden ausgeglichen werden? Welche Strategien werden hier seitens des Arbeitsmarktservice angewendet, um die Integrationschancen zu erhöhen? Welche Sicherheitsvorkehrungen werden getroffen, um zu verhindern, dass die Integrationschancen nicht stetig weniger werden?

Abbildung 4 zeigt, dass in der Population, mit der dieses Ergebnis berechnet wurde, mehr Frauen in Gruppe M eingeteilt werden, welche aber laut AMS die meisten Fördermittel zur Verfügung gestellt bekommt (vgl. Kopf 2019). Es wird argumentiert, dass der Algorithmus dadurch für Frauen mehr Förderungen und Möglichkeiten bringe. Arbeitssuchende mit mittleren Chancen bekommen die meiste Aufmerksamkeit, somit auch der Großteil der arbeitslos gemeldeten Frauen (vgl. Szigetvari 2019). Deshalb ist es wichtig, die Rahmenbedingungen des Modells zu analysieren und welche Folgen es in der Praxis hat, wenn Kund_innen mittlere Chancen berechnet bekommen. Erst in der Praxis kann sich zeigen, welche Wirkungen ein solches Modell auf die arbeitslosen Frauen haben kann, denen eine geringere Integrationschance zugewiesen wird als Männern.

2.1.2 Das Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem in der Beratungspraxis

„Beratungspraxis“ ist definiert als jener Ort, an dem AMAS, Berater_innen und Kund_innen zusammentreffen. Eine Servicestelle, die nun mit teilweise automatisierten Mitteln arbeiten wird und computergestützte Entscheidungen miteinbeziehen wird.

Bisher veröffentlichtes Material über AMAS für Mitarbeitende des AMS gibt Einblicke, wie die AMAS funktioniert und wie der Einsatz in der Beratungspraxis aussehen kann. Für diesen Teil der Arbeit wurden die am relevantesten erscheinenden Passagen herausgegriffen.

Das Beratungspersonal am AMS ist seit geraumer Zeit zu niedrig, um den Arbeitsaufwand mit steigender Arbeitslosenquote zu bewältigen (vgl. Staudacher 2020b). Seit Anfang 2000, besonders nach 2008, wäre das Arbeitsmarktservice mit einer steigenden Arbeitslosenquote und mit steigender Langzeitarbeitslosigkeit konfrontiert und mit den Ressourcen, die das AMS hatte, wäre die Lage nicht optimal zu bewältigen (vgl. Marte-Huainigg 2020, S. 5). Eine unterstützende Hilfestellung durch Kund_innensegmentierung ist schon einmal angedacht gewesen und schlussendlich wurde AMAS entwickelt, um die hohe Arbeitslosigkeit besser zu bewältigen, die Fördereffektivität zu erhöhen und im europäischen „state-of-the-art“ zu bleiben (vgl. ebd).

Die Effektivität der Beratung kann laut AMS mit AMAS verbessert werden, denn die Berater_innen können somit auf eine große Datenmenge auf einen Blick zugreifen und so abschätzen, wie es Personen mit denselben Merkmalen am österreichischen Arbeitsmarkt ergangen ist (vgl. Marte-Huainigg 2020, S. 8). „Das Modell rechnet mit Daten von rund 1,2 Mio. Geschäftsfällen wurden“ (ebd. S. 18) und bietet den Berater_innen eine „zweite Meinung“ zu ihrer Einschätzung (vgl. ebd. S. 8).

Das langfristige Ziel von AMAS sei es, Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern. Es soll dazu beitragen, Personen so schnell wie möglich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Integrationschancen der Kund_innen werden mit AMAS stets überwacht und angepasst, wenn sich die Lage des Arbeitsmarkts oder die Situation der Kund_innen ändert. Dadurch kann ehestmöglich eingegriffen werden, falls Gefahr einer Langzeitarbeitslosigkeit besteht. Die meiste Förderungseffektivität ist in der mittleren Gruppe, deshalb werden hier die meisten Fördermittel eingesetzt. Das hilft ebenfalls präventiv gegen Langzeitarbeitslosigkeit (vgl. Marte-Huainigg 2020).

Das AMS hat in seinen Ausführungen zu AMAS auch einen eigenen Standpunkt zu Diskriminierung veröffentlicht. Es werden dabei explizit Benachteiligungen am Arbeitsmarkt erwähnt. „Das System legt Benachteiligungen am Arbeitsmarkt offen, ist aber nicht deren Ursache“

(Marte-Huainigg 2020, S. 42). Das Arbeitsmarktservice hat früh erkannt, dass es viele Rückfragen zum Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem und den Einstufungen geben wird. Es hat deshalb den Berater_innen einen Leitfaden zum Umgang mit Fragen von Kund_innen zur Verfügung gestellt. Hier gibt es Beispielantworten auf häufig gestellte Fragen zu AMAS, die die Berater_innen heranziehen können. Es bietet eine Anleitung, Rückfragen zu AMAS möglichst verständlich und nachvollziehbar zu beantworten. Auch die Fragen nach Diskriminierung von Frauen und der Letztentscheidung der Berater_innen ist vertreten. Im folgenden Zitat befinden sich die vorgefertigten AMS-Antworten aus dem Sheet „Arbeitsmarktchancen-Assistenz-System (AMAS) KundInnenfragen beantworten“ (AMS Österreich 2019), das 2019 für die Mitarbeiter_innen zur Verfügung gestellt wurde:

„Das Berechnungssystem diskriminiert Frauen, Ältere und Menschen mit Behinderungen.“

Nein, es handelt sich nicht um eine Diskriminierung durch das Assistenz-System. Dieses bildet die Chancen am Arbeitsmarkt ab und somit auch die in den Arbeitsmarktbeziehungen beobachtbare Diskriminierung. Nicht das Modell diskriminiert, sondern teilweise der Arbeitsmarkt wie z.B. bei älteren Menschen oder Menschen mit Behinderungen.

Sind die Prognosen zu 100% korrekt?

Nein. Das Modell hat eine Trefferquote von rund 80%. Die Berater und Beraterinnen treffen aber ohnehin die Letztentscheidung. Wenn Sie das Gefühl haben, dass die Berechnung nicht stimmt, werden wir das gemeinsam genau besprechen und ich kann eine Änderung vornehmen“ (AMS Österreich 2019, S.4).

Die Argumentation des AMS entspricht den Antworten, die auch immer wieder in der öffentlichen Debatte aufkommen: Das Assistenz-System ist lediglich ein Instrument, um die Berater_innen in ihrer Arbeit zu unterstützen. Berater_innen sind diejenigen, die eine Arbeitserleichterung spüren sollen, aber gleichzeitig auch einen prüfenden Blick auf die Berechnungen legen sollen. Die Berater_innen haben ja schlussendlich immer die Möglichkeit, die Einstufung des Systems zu ändern. Sie sind außerdem diejenigen, die den Kund_innen auf Nachfrage erklären sollten, warum das Berechnungssystem nicht diskriminiert. Da die Beratung das Feld ist, in dem das AMAS angewendet wird und die Entscheidungen über die Einstufung und Förderung hier getroffen wird, wird in dieser Arbeit der Fokus auf die Beratungspraxis gelegt. In der Beratung wird ersichtlich, wie AMAS wirkt. Das heißt, in der praktischen Anwendung wird sichtbar, wie mit der Information, die das System hergibt, umgegangen wird. Ein neues Instrument zur Arbeitsplatzvermittlung, das aus den Daten des AMS Integrationschancen errechnet, zeichnet für seine Anwender_innen ein gewisses Bild vom Arbeitsmarkt. Es kann je nach Umsetzung dazu verwendet werden, die erkennbaren Diskriminierungen am Arbeitsmarkt auszugleichen, zu verfestigen, oder es kann den Status Quo schlicht beibehalten und reproduzieren.

Das Jahr 2019 wurde laut offiziellen Angaben zur Evaluierungs- und Testphase des Algorithmus verwendet. Am 17.09.2019 ist erstmalig offiziell beschlossen worden, das Modell mit 2020 zu implementieren. Der Verwaltungsrat, der aus Regierungsvertreter_innen, Arbeitnehmer_innen sowie Arbeitgeber_innen besteht, hat den Einsatz des Algorithmus abgesegnet. Die Arbeitnehmer_innen haben sich bei dieser Entscheidung ihrer Stimme enthalten (Szigetvari 2019).

Aus einem Brief der Gleichbehandlungsanwaltschaft an den Vorstandsvorsitzenden des AMS geht hervor, dass ab 2019 ein Deskriptor eingespielt wurde, der die Arbeitsmarktchancen und die Gruppe (H, M, N) anzeigt (Gleichbehandlungsanwaltschaft 2019). Ein Deskriptor hat zu diesem Zeitpunkt die Arbeitsmarktchance mit zwei Werten angezeigt: Eine kurzfristige Arbeitsmarktchance von XX% und eine langfristige Arbeitsmarktchance von XX%. Das war die computergenerierte Integrationschance „CAM“ (s. Abb. 5 links oben). Die in einer Gruppenzuteilung mündete. Im unten angeführten Beispiel ist es „CAMN“, was Gruppe N(iedrig) bedeutete. Darunter gab es die Möglichkeit, für eine Änderung durch eine_n Berater_in: „BAM“. In der Abbildung unterhalb ist ein Beispiel gegeben für eine Änderung durch eine_n Berater_in zu „BAMM“, was Gruppe M(ittel) bedeutete. Darunter ist die Begründung angeführt, die bei einer Abänderung verpflichtend war.

Abbildung 5: AMAS Ansicht für Berater_innen (Mager 2021)

Wie genau die Schulungen, die Testphase(n) und die Implementierung des Deskriptors ausgesehen haben, geht nicht aus den veröffentlichten Daten hervor.

3 Entstehungsgeschichte und Hintergründe AMS-Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem

Im ersten Teil dieses Kapitels wird der gesellschaftliche Kontext umrissen, in dem das AMS-Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem entstanden ist. Es wird auf Entwicklungen eingegangen, die auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen westlicher Wohlfahrtsstaaten einwirken. Der gesellschaftliche Kontext soll der besseren Einordnung von AMAS dienen.

Danach werden die Aufgaben des Arbeitsmarktservice Österreich, die gesetzlich verankert sind, beschrieben. Aus den Aufgaben kann nachvollzogen werden, wie Arbeitsmarktpolitik im AMS umgesetzt wird. Im nächsten Abschnitt zeigt der Vergleich zu anderen Ländern, dass das österreichische Arbeitsmarktservice aber durchaus dem internationalen Trend entspricht und algorithmische Verfahren zur Arbeitsvermittlung vielerorts eingesetzt werden. Zuletzt ist chronologisch beschrieben, wie das Arbeitsmarktchancen-Modell, der „AMS-Algorithmus“, und das damit einhergehende Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem AMAS entstanden ist. Besonders hervorzuheben ist die aktuelle Lage, da es weiterhin unsicher ist, wie und in welcher Form das Assistenzsystem letztendlich angewendet werden kann.

3.1 Die Eigenverantwortung von Arbeitslosen

Digitalisierung in der Arbeitsvermittlung geht mit mehr Eigenverantwortung für die Arbeitslosen einher. Der Umgang mit Arbeitslosigkeit ändert sich von einem strukturellen Problem hin zu einem individuellen Problem. Arbeitslose Bürger_innen müssen für den Arbeitsmarkt aktiviert werden. Das geschieht heutzutage mittels digitaler Hilfsmittel. Während dieser Trend eine zunehmende Veränderung in der Verwaltung von Wohlfahrtsstaaten und eine Änderung der Sicht auf Arbeitslosigkeit zeigt, gibt es bei den Geschlechterverhältnissen in Österreich wenig Wandel.

Seit den 80ern gibt es in westlichen Industrieländern einen Trend, staatliche Unterstützungsleistungen an die Arbeitswilligkeit zu koppeln. Ausgehend von den USA versuchen immer mehr westliche Wohlfahrtsstaaten die soziale Absicherung mit aktiver Arbeitsmarktintegration zu verbinden. Die Sozialleistungen werden so gestaltet, dass sie zur Arbeitssuche antreiben (vgl. Mohr 2012). Auch Arbeitsämter im deutschsprachigen Raum versuchen, ihre Kund_innen für den Arbeitsmarkt zu aktivieren, anstatt den Arbeitsmarkt für Arbeitssuchende zu optimieren. „Erwerbslose wurden als Arbeitssuchende redefiniert und auf ihre Eigenverantwortung verpflichtet“ (Mohr 2012, S. 67). Eine zunehmende Eigenverantwortlichkeit, Aktivierung sowie Sanktionierung, um arbeitslose Bürger_innen im Wohlfahrtsstaat für den Arbeitsmarkt zu motivieren zeigen auch Analysen über die nordischen Staaten Dänemark, Schweden, Finnland (Kananen 2012) sowie Großbritannien (Deeming 2015).

Arbeitslose Menschen werden verantwortlich für ihre Situation gemacht, die Umstände, die zu Arbeitslosigkeit führen, werden individualisiert. Die heutige Aufgabe von staatlichen Organisationen, wie des AMS, ist arbeitslose Bürger_innen wieder für den Arbeitsmarkt zu mobilisieren. Das Schicksal von Arbeitslosen wird auf mangelnde Eigenverantwortung und Motivation zurückgeführt, welche durch die Beratung in Arbeitsämtern wieder hergestellt werden sollen. Berater_innen sollen ihre Kund_innen aktivieren und Interesse für ihre Produkte erzeugen, die auf den Arbeitsmarkt zugeschnitten sind. Eine neoliberale Vorgehensweise heißt auch, dass staatliche Arbeitsvermittlungsorganisationen in ihrer eigenen Personalpolitik neoliberal agieren. Berater_innen in Arbeitsämtern müssen versuchen, ihren Kund_innen das vorgegebene Maßnahmenpaket zu verkaufen. Wie in anderen marktorientierten Unternehmen sollen Mitarbeitende ihre Arbeit schnell und effizient verrichten und werden nach ihrer Leistung, ihrer Performance, beurteilt (vgl. Glinsner et al. 2019, S. 984).

Penz et al. (2017) haben in ihrer Studie auch festgestellt, dass sich politische Programme und Institutionen im deutschsprachigen Raum zunehmend am Markt orientieren. Staatliche Administration und Beamtentum sind seit den 80ern immer mehr an die kapitalistische Logik angepasst worden. Organisationen, wie das Arbeitsmarktservice, werden als kund_innenorientiertes Service des neoliberalen Wohlfahrtsstaates geführt, um möglichst viele Bürger_innen möglichst schnell in Beschäftigung zu bringen. Penz et. al führten Untersuchungen von arbeitsmarktvermittelnden Organisationen in Deutschland (Agenturen für Arbeit), Österreich (AMS) und der Schweiz (Regionale Arbeitsvermittlung) durch. Sie ergaben, dass Berater_innen und Kund_innen gleichermaßen von staatlicher Seite aktiviert werden. Die Beratenden in den Arbeitsämtern werden durch Leistungsmonitoring motiviert, viele Kund_innen in Beschäftigung zu bringen. Das aktiviert wiederum die Kundschaft. Ein weiteres Untersuchungsergebnis nach der Befragung von Berater_innen aus den genannten deutschsprachigen Ländern war, dass sich eine Unterscheidung in als gut wahrgenommene und als schlecht wahrgenommene Kund_innen abzeichnet. Die als gut wahrgenommenen sind pro-aktiv auf Arbeitssuche und verstehen ihre Arbeitslosigkeit als persönliches Versagen, die als schlecht wahrgenommenen sind unmotiviert und haben deshalb geringe Chancen wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Die Umsetzung der Kund_innensegmentierung im österreichischen Arbeitsmarktservice steht im Zeichen der zunehmenden Ausrichtung an die marktwirtschaftliche Logik. Die Untersuchungen von Penz et al. (2017) fanden vor der Einführung des Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystems statt. Dennoch ist bei dieser Untersuchung bereits eine Tendenz erkennbar, die durch AMAS fortgeführt wird. Die Unterscheidung zwischen guten und schlechten Arbeitslosen zeichnet sich auch in der Gruppeneinteilung von AMAS ab. Jene, die nicht der Gruppe

N(iedrig) zugeordnet werden, sind gute Arbeitslose. Sie haben noch Spielraum von hohen Arbeitsmarktchancen auf mittlere Arbeitsmarktchancen zu kommen, mit der richtigen Aktivierung. Der Förderungsfokus liegt daher auf denjenigen mit mittleren Chancen. Ihnen wird eine Aktivierbarkeit zugeschrieben, den Arbeitssuchenden mit niedrigen Chancen wird keine Aktivierbarkeit mehr zugeschrieben. Es entsteht dadurch mehr Druck in der Beratungssituation. Die Arbeitssuchenden müssen mobilisiert und motiviert werden mit relativ unflexiblen Maßnahmen, die auf die Nachfrage am Arbeitsmarkt zugeschnitten sind und nicht auf individuelle Vorstellungen. Die Berater_innen müssen die einen aktivieren und den anderen erklären, dass für sie keine Aktivierung mehr vorgesehen ist. Das kann zu Spannungen und Interessenkonflikten in Beratungssituationen führen. Diese Spannungen werden in erster Linie die Berater_innen spüren.

In diesem Punkt kann das Prognosetool AMAS eine gute Hilfestellung geben, indem es den Berater_innen eine Argumentationsgrundlage bietet. Eine digitalisierte, datenbasierte, statistische Argumentation, warum Entscheidungen getroffen werden.

Allhutter et al. (2020a) haben aus ihrer weiteren Analyse des AMS-Algorithmus zwei wesentliche Punkte herausgearbeitet, die für diesen Teil der hypothetischen Antwort auf die Forschungsfrage von Bedeutung sind. Wie durch Penz et al. (2017) bereits beschrieben, orientieren sich Wohlfahrtsstaaten zunehmend an der kapitalistischen Marktlogik. Allhutter et al. (2020a) kommen auch zum Schluss, dass der AMS-Algorithmus für die unternehmerische Herangehensweise wohlfahrtsstaatlicher Programme steht. Es wird versucht mittels technischer Unterstützung Arbeitslose so schnell wie möglich wieder in die Erwerbstätigkeit zu führen. Erstrebt ist eine schnelle Wiedereingliederung von arbeitslosen Individuen in den Arbeitsmarkt anhand quantitativer Maßstäbe. Auf individuelle Lebensumstände und persönliche Präferenzen kann dabei weniger eingegangen werden (vgl. Allhutter et al. 2020a, S. 14).

Bei der Qualität muss aufgrund mangelnder Ressourcen eingespart werden. Das zeichnet sich durch die Fokussierung auf Gruppe M aus. Gruppe M, jene mit „mittleren Arbeitsmarktchancen“ bekommen die meiste Förderung, da eine Investition des Staates in diese Gruppe den meisten Outcome, eine hohe Wiedereinstiegsrate, bietet. Gruppe H(och) muss nicht gefördert werden, um schnell zurück auf den Arbeitsmarkt zu kommen. Gruppe N(iedrig) wird ausgelagert, um zusätzlich Kosten zu sparen (vgl. Allhutter et al. 2020a, S. 2).

Zweitens ergibt sich in der Analyse von Allhutter et al. (2020a), dass die Aktivierung von arbeitssuchenden Individuen im Fokus steht. Die Institution der staatlichen Arbeitsvermittlung, hier AMS, sieht die Bürger_innen selbst in der Verantwortung. Strukturelle Ungleichheiten sollen durch die Anpassung von Qualifikationen an den Arbeitsmarkt ausgeglichen werden.

Strukturelle Anpassungen durch die individuelle staatliche Arbeitsvermittlung, die den Arbeitsmarkt attraktiver für Arbeitssuchende gestalten, stehen im Hintergrund.

Mit der Einführung eines Systems wie AMAS ändert sich der Umgang mit Kund_innen am AMS. Die Verantwortung dafür, dass Arbeitssuchende einen Arbeitsplatz bekommen, wird mit einer solchen arbeitsmarktpolitischen Maßnahme auf die Arbeitssuchenden und auf ihre Aktivierbarkeit übertragen. Obwohl das System an sich auch andere Verwendungen finden könnte, bieten die Rahmenbedingungen wenig Spielraum. Die Anwendung innerhalb des AMS hat eine Zielsetzung, die Kund_innen bei der Arbeitssuche und auch die Berater_innen einschränkt. Der Handlungsspielraum für Kund_innen der Gruppe H und N wird verkleinert. Diejenigen, die in Gruppe M eingeteilt werden, unterliegen dem Druck, aktivierbar zu bleiben beziehungsweise von der Beratung schnell vermittelt zu werden.

3.2 Fehlende Transparenz digitaler Systeme

Digitale Systeme sind ein weiteres Zeichen für einen Wandel der Wohlfahrtsstaaten seit den 80ern. Das Internet, E-Mail-Kommunikation und digitale Portale finden Einzug in die Verwaltung, in staatliche Dienste wie das Arbeitsmarktservice. Dunleavy et al. (2006) bezeichnen diese Entwicklungen als „digital-era governance“. In westlichen Industriestaaten ist eine neue Ära erkennbar, die Digitalisierung in viele staatliche Sektoren bringt und die Interaktion zwischen Staat und Bürger_innen transformiert. Sie argumentieren, dass die Digitalisierung von staatlichen Institutionen großes Potenzial birgt. „Digital Governance“ kann viele staatliche Prozesse transparenter machen, was auch im Sinne der Autonomie von Bürger_innen ist. Darüber hinaus können sich digitale Prozesse schneller an äußere Entwicklungen anpassen. Dunleavy et al. sehen auch die Kritik von Datenschützer_innen, dass ohne Transparenz über die Verwendung von sensiblen Daten Bürger_innenrechte missachtet werden können.

Das Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem steht für eine Entwicklung im Sinne der „Digital Governance“. Die schnelle Adaptierung an Änderungen am Arbeitsmarkt wäre auch mit dem Einsatz von AMAS gegeben, weil es eine jährliche Anpassung des Tools an die Arbeitsmarktlage geben würde (vgl. Marte-Huainigg 2020, S. 23). Der Prozess von AMAS ist teilweise offengelegt, die Kritik der Datenschutzbehörde und der Widerstand in der Zivilbevölkerung lässt aber darauf schließen, dass es keine vollständige Transparenz geben wird.

Janssen/Kuk (2016) sehen die zunehmende Digitalisierung von Wohlfahrtsstaaten hingegen skeptisch. Der zunehmende Einsatz von automatisierten Entscheidungshilfen ist von der Öffentlichkeit immer schwieriger zu überblicken. Sie erkennen auch, dass es hier viele Reibungspunkte geben kann, wenn neue Technologien in bestehende institutionelle Logiken

implementiert werden. Sie sind nicht zu dem Schluss gekommen, dass erhöhte Transparenz die Nachvollziehbarkeit und das Verständnis von algorithmischen Systemen fördert. Auch bei einer Veröffentlichung der genauen algorithmischen Vorgehensweise kann nur ein Bruchteil der Bürger_innen verstehen, wie das System funktioniert, das ihre Regierung einsetzt. Es wird plädiert, dass staatliche Institutionen, die mit solchen Systemen arbeiten, in Interaktion mit der Öffentlichkeit treten sollen und die Systeme gemeinsam ausprobiert und angepasst werden. Ganz im Sinne einer „user-experience“, wie es bei vielen Technologien bereits angewendet wird. Das würde den Einsatz von staatlichen Systemen, die Vorhersagen und Prognosen erstellen, demokratisieren. Wenn Regierungen das tun, ist eine gewisse Offenheit gefragt, die nicht in allen Wohlfahrtsstaaten gelebt wird, denn sie müssten ihre wahren Intentionen und Ziele offenlegen. „The algorithmic code typically reflects the institutional logics and represents the view of the designers and policy-makers“ (vgl. Janssen/Kuk 2016, S 376).

In der Landschaft der Wohlfahrtsstaaten zeigen sich einige Transformationsprozesse, wie oben beschrieben. Die Digitalisierung bringt neue Arbeitsweisen, die sich auch in der Arbeitsmarktpolitik niederschlagen. Arbeitsmarktpolitik kann sich auch auf die Arbeitsverteilung zwischen den Geschlechtern auswirken. Mit einem Blick auf bedeutende Theorien aus der feministischen Forschung und auf die aktuellen Daten wird im nächsten Kapitel auf das Verhältnis der Geschlechter am Arbeitsmarkt eingegangen. Frauen haben weiterhin eine Doppelrolle, die Haushaltsführung, Kinderbetreuung und Angehörigenpflege mit Erwerbsarbeit vereint. Der AMS-Algorithmus zeigt diese gesellschaftliche Doppelrolle in seinen Prognosen für Frauen am Arbeitsmarkt. Der Algorithmus errechnet Frauen aufgrund ihrer angenommenen Betreuungsverpflichtungen geringere Integrationschancen (s. Abb. 2 und 3). Es wird in Zukunft wichtig für das Geschlechterverhältnis am Arbeitsmarkt sein, wie die Arbeitsmarktpolitik im Zeitalter der Digitalisierung mit den strukturellen Unterschieden zwischen Frauen und Männern umgehen wird.

3.3 Die Aufgaben des österreichischen Arbeitsmarktservice

Die Aufgaben des Arbeitsmarktservice sind im Bundesgesetz über das Arbeitsmarktservice (Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG) geregelt. Die Aufgaben verteilen sich auf die Bundesorganisation, die Landesorganisationen und die regionalen Organisationen. Die Bundesorganisation hat die Aufgabe, arbeitsmarktpolitische Ziele des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft umzusetzen. Auf Bundesebene werden Strategien, notwendige Ressourcen und Techniken erarbeitet, um die Umsetzung zu gewährleisten. Dabei wird auch geprüft, ob genug Personal zur Verfügung steht. Die arbeitsmarktpolitischen Ziele sind dann letztendlich mittels Vorgaben der Bundesorganisation von den weiteren Organisationen umzusetzen.

Alle Organisationen haben ein gemeinsames, übergeordnetes Ziel zu erfüllen, welches in Paragraph 29 Arbeitsmarktservicegesetz definiert ist:

„(1) Ziel des Arbeitsmarktservice ist, im Rahmen der Vollbeschäftigungspolitik der Bundesregierung zur Verhütung und Beseitigung von Arbeitslosigkeit unter Wahrung sozialer und ökonomischer Grundsätze im Sinne einer aktiven Arbeitsmarktpolitik auf ein möglichst vollständiges, wirtschaftlich sinnvolles und nachhaltiges Zusammenführen von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage hinzuwirken, und dadurch die Versorgung der Wirtschaft mit Arbeitskräften und die Beschäftigung aller Personen, die dem österreichischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, bestmöglich zu sichern“ (Österreichisches Parlament 2018, §29).

Das AMS als gesamtes hat das gesetzlich vorgeschriebene Ziel, die Bundesregierung in ihrer Vollbeschäftigungspolitik zu unterstützen und Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt möglichst gut zusammenzuführen. Es soll die Wirtschaft mit Arbeitskräften versorgen und die Beschäftigung aller Personen, die in dem österreichischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, sichern. Ein System, wie das Arbeitsmarktchancen-System AMAS, dient dieser Zielerreichung.

3.3.1 EU-weite Zusammenarbeit: Das PES-Network

Das AMS agiert zwar auf nationaler Ebene, es hat aber auch die EU-Ebene als übergeordnetes Organ zu berücksichtigen. Das AMS ist Teil der europäischen „PES“, der „European Public Employment Services“. Sie sind die öffentlichen Arbeitsverwaltungen innerhalb der Europäischen Union. Auch wenn sie meist unterschiedliche Strukturen aufweisen, fungieren sie innerhalb der EU nach dem gleichen Prinzip: Sie unterstützen, Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt zusammenzuführen. Das erreichen sie durch das Bereitstellen von Informationen und durch aktive, niedergelassene Stellen auf lokaler, nationaler und Europäischer Ebene (vgl. European Commission 2022).

Die PES der EU haben ein gemeinsames Netzwerk, das „PES Network“, das vom europäischen Parlament und dem Rat der Europäischen Union mit einem Beschluss von 2014 ins Leben gerufen wurde (vgl. Amtsblatt der Europäischen Union 2014). Die Geschäftsführungen der PES haben ein gemeinsames Gremium, das „PES Network Board“, welches dem „PES Network“ vorsteht (vgl. Network of the European Public Employment Services 2022). Für Österreich ist hier AMS-Chef Johannes Kopf vertreten, der seit Juli 2019 den Vorsitz innehat (vgl. ebd.).

Das PES Network hat 2021 eine gemeinsame Strategie, die die PES der Mitgliedsstaaten Expertise und Erfahrungsaustausch bieten soll. Diese Strategie ist von den Vorstandsmitgliedern, den „PES Network Board Members“, erarbeitet und veröffentlicht worden. Es wird auf die aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt eingegangen und eine Strategie vorgestellt, um diesen Entwicklungen zu begegnen. In der „PES Network Strategy“ (vgl. PES Network 2021) werden Arbeitsverwaltungen dazu angehalten, die Qualität ihrer Services durch Modernisierung aufrecht zu erhalten. Das stärke die Resilienz der Services, vor allem durch die Implementierung von datenbasierter und personalisierter Arbeitsvermittlung (vgl. ebd. S. 12).

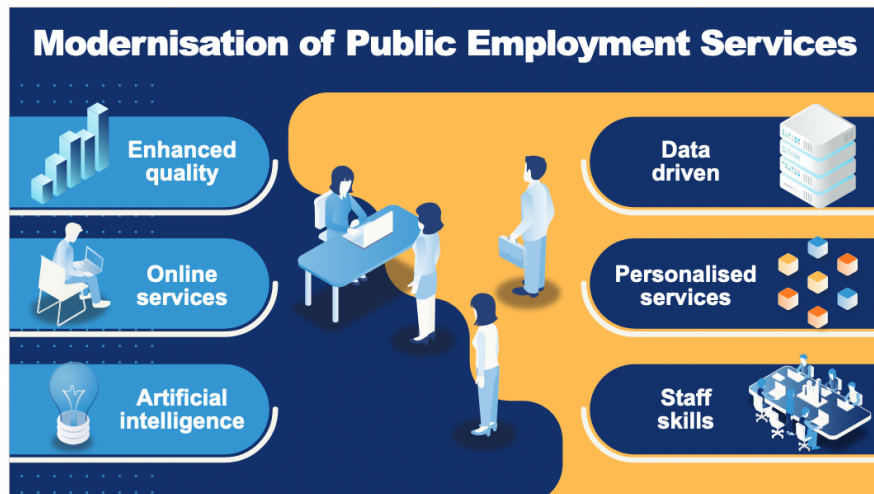


Abbildung 6: Modernisation of PES (PES Network 2021, S.12)

In Abbildung 6 sind diese Ziele visualisiert. Es ist in der Grafik ersichtlich, dass eine stets zunehmende Digitalisierung von Dienstleistungen in den europäischen Arbeitsämtern vom PES Network angestrebt wird. Der Einsatz einer effizienten Datenverarbeitung ist europaweit Trend. Das heißt wiederum, das österreichische Arbeitsmarktservice agiert im europäischen Kurs. Ein System zur Arbeitsvermittlung, das mit einem Algorithmus ausgestattet ist, ist ein weiterer Schritt im Sinne der „PES Network Strategy“, welche digitale Lösungen begrüßt (vgl. PES Network, S. 17). In der Abbildung kommt auch der Begriff „Artificial Intelligence“ vor, was einen weiteren Trend abzeichnet. Der vermehrte Einsatz von künstlicher Intelligenz in der staatlichen Verwaltung ist vielfach diskutiert.

Die neue Strategie sieht auch die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter vor. Darüber hinaus ist es den europäischen PES wichtig, Menschen mit Behinderungen, Migrant_innen und Langzeitarbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren (vgl. PES Network, S. 11). Das österreichische Arbeitsmarktservice steht als Mitglied des PES-Networks zu diesen Werten und orientiert sich an den „State-of-the-Art“-Entwicklungen, wie datenbasierten Entscheidungshilfen für die Arbeitsvermittlung.

3.4 Andere Länder andere Sitten? – Profiling Verfahren international

Auf EU-Ebene gibt es unterschiedliche Ansätze zur gezielten Arbeitsvermittlung, die von den Public Employment Services der Mitgliedsstaaten verfolgt werden. Diese Ansätze, diese Vorgehensweisen werden „Profiling“ genannt. Loxhar/Morgandi (2014) haben unterschiedliche Profiling-Typen zur Arbeitsvermittlung herausgearbeitet, indem sie die PES einiger OECD Länder analysiert haben. Dabei sind sie der Frage nachgegangen, welche Unterschiede diese in ihrem Zugang zum Profiling aufweisen. Profiling bedeutet in diesem Kontext, eine Art Fallanalyse, die Arbeitssuchende nach gewissen Kriterien einteilt. Aus dieser Einteilung ergibt sich dann das weitere Vorgehen der PES, wie mit den Arbeitssuchenden verfahren wird. Aus der Studie wurden unterschiedliche Arten von Profiling definiert und ihre Vor- und Nachteile beleuchtet. Laut Loxhar/Morgandi (2014) können die unterschiedlichen Vorgehensweisen der PES eingeteilt werden in „caseworker-based-profiling“, „rules-based-profiling“ und „data-based-profiling“ (S.11).

„Caseworker-based-profiling“ bedeutet, dass die Berater_innen ihre Kund_innen selbst einschätzen und einteilen, indem sie auf ihr Erfahrungswissen zurückgreifen. Mit dieser Art des Service können Kund_innen auf persönlicher Ebene betreut werden und individuell zugeschnittene Lösungen erarbeitet werden, um sie wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Diese Vorgehensweise benötigt jedoch viele personelle Ressourcen, was hohe Kosten für die Arbeitsämter bedeutet. Außerdem kann bei dieser Art des Profilings Willkür und mangelnde Fairness seitens des Personals, dass die Kundschaft selbstständig einteilt und berät, schlecht kontrolliert werden.

Beim „Rules-based-profiling“ wird auf der Basis von vordefinierten Regeln agiert. Es gibt einen zeitbasierten Ansatz oder einen Ansatz, der sich an der Demographie der Arbeitslosen orientiert. Der zeitbasierte Ansatz enthält Vorgaben über die Behandlung der arbeitslos gemeldeten Personen auf der Basis, wie lange sie schon arbeitslos sind. Ein Beispiel hierfür ist, dass Arbeitssuchende erst nach 6 Monaten Beratung von einem Public Employment Service erhalten, weil bis dahin kein Eingreifen als notwendig definiert ist. Das spart personelle Ressourcen, es werden aber Unterschiede in der individuellen Situation der Arbeitslosen ignoriert.

Der zweite Ansatz innerhalb des „Rules-based-profiling“ geht nach der Demographie. Bestimmte Bevölkerungsgruppen, wie Jugendliche oder Frauen, usw. bekommen bestimmte Programme, die für sie zugeschnitten sind. Das spart auch Personalkosten und ignoriert aber ebenfalls die Heterogenität innerhalb der Bevölkerungsgruppen.

Das „Data-based-profiling“ entsteht aus Daten, die mittels statistischer Methoden für den Public Employment Service nutzbar gemacht werden. Arbeitslose werden durch diese

statistischen Methoden, basierend auf ihrem Risiko, arbeitslos zu bleiben, eingeteilt. Das Setting ist standardisiert und objektiviert. Dadurch gibt es wenig Chancen, auf willkürliche Behandlung seitens der Berater_innen zu treffen, wie bei dem „Caseworker-based-profiling“. Die individuelle Berechnung für jede Arbeitssuchende und jeden Arbeitssuchenden kann den Berater_innen helfen, bei gefährdeten Personen mit hohem Risiko, arbeitslos zu bleiben, rechtzeitig zu intervenieren. Außerdem können die Ressourcen ohne großen Aufwand gelenkt werden. Sie können beispielsweise genau auf die Zielgruppe der gefährdeten Personen gerichtet werden oder auf andere Zielgruppen, die Aktivierung für den Arbeitsmarkt benötigen. Bei dieser Herangehensweise ist eine gute Datenlage Voraussetzung. Wenn die Daten über die Bevölkerung nicht ausreichend sind, kann es zu Fehlberechnungen führen, die weitreichende Konsequenzen für die Betroffenen haben. Außerdem gibt es das Risiko, dass die statistischen Berechnungsmodelle nicht schnell genug auf sich ständig ändernde Dynamiken am Arbeitsmarkt reagieren. Dadurch können ihre Vorhersagen Treffsicherheit verlieren. Die ständige Adaptierung der statistischen Systeme an die aktuelle Arbeitsmarktlage kann hohe Kosten verursachen. Österreich hatte bisher die Strategie des „caseworker-based-profiling“, genauso wie Tschechien, Slowakei, Frankreich und Slowenien (Barnes et al. 2015, vii).

Konle-Seidl (2011) nennt in einer Evaluierung der Europäischen Kommission der bisher bestehenden Profiling-Strategien in Europa unterschiedliche Trends. Länder, die bisher keine statistischen Verfahren, also „data-based-profiling“, eingesetzt haben, versuchen, solche Verfahren aufgrund der immer steigenden Anzahl an Geschäftsfällen zu implementieren. Hierbei wird auch Österreich genannt. Andere Länder, die bereits mit statistischem Profiling arbeiten, gehen wieder zurück zu „rules-based-profiling“, da es als effektiver erachtet wird. Schlussendlich bedarf es laut Konle-Seidl einer immerwährenden Evaluierung statistischer Verfahren, um die Qualität der Verfahren sicher zu stellen. Dabei soll vor allem auf die Effektivität für Arbeitssuchende, aber vor allem auch auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für PES-Mitarbeiter_innen geachtet werden.

3.5 Der Fall Polen

Die zunehmende Automatisierung von Dienstleistungen nach datenbasierten Systemen ist ein Trend, der sich eben in ganz Europa abzeichnet. Im Mai 2014 wurde in Polen ein ähnliches System wie AMAS als Maßnahme zur Reduktion von Arbeitslosigkeit eingeführt. Arbeitslose werden hier auch über ein algorithmisches Entscheidungsverfahren in 3 Kategorien eingeteilt.

Jędrzej et al. (2015) haben dazu eine groß angelegte Analyse veröffentlicht. Es sind einige Parallelen zum AMS-Algorithmus erkenntlich. Im polnischen Modell ist das Eingreifen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der PES zwar möglich, aber nur in bestimmten Fällen. Das

einziges Beispiel, das in dem polnischen Handbuch zum neuen System angegeben wird, ist eine Korrektur von falschen Angaben der Kund_innen. Daher ist der von der Behörde bekanntgegebene Anteil der abgeänderten Fälle der Gruppeneinteilung durch Mitarbeiter_innen nur 0,58%. Zum AMS-Algorithmus liegen dazu noch keine Daten vor.

Die Autor_innen haben neben der Analyse von statistischen Daten, der Rechtslage in Polen und dem medialen Diskurs auch teilstrukturierte Interviews durchgeführt. Die Interviews waren mit 9 arbeitslos gemeldeten Personen und 6 Mitarbeiter_innen eines ausgewählten Arbeitsamts. Das Arbeitsamt wurde ausgewählt nach den Kriterien der Kund_innenzahl pro Berater_in. In jenem Arbeitsamt, in dem die Interviews durchgeführt wurden, gab es aufgrund Personalmangels eine überdurchschnittlich hohe Anzahl von Beratungen pro Mitarbeiter_in. Die Autor_innen des Berichts gingen bei ihrer Auswahl des Amtes davon aus, dass bei hohem Arbeitsdruck die negativen Aspekte des algorithmischen Systems eher zum Vorschein kommen.

Jędrzej et al. kritisieren in ihren Ergebnissen Intransparenz bei der Datenverarbeitung und bei der Kategorisierung sowie wenig rechtlichen Schutz vor Diskriminierung durch ein solches Entscheidungsverfahren. Sie erkennen, dass das eingeführte algorithmische Entscheidungssystem klare Regeln für die Vergabe von staatlich finanzierten Maßnahmen schafft. Die Mitarbeiter_innen hatten vorher die alleinige Entscheidungsmacht über die Vergabe von Maßnahmen an arbeitslose Personen. Obwohl das System also gegenüber der alleinigen Entscheidung von Arbeitsamt-Mitarbeitenden fairer sein kann, wird aber nicht offengelegt, wie es genau operiert und es wurden auch keine rechtlichen Grundlagen geschaffen. Es gibt beispielsweise kein Recht auf Einsicht in die genaue Berechnung der Arbeitsmarktchance.

Jędrzej et al. (2015) haben auch bemerkt, dass das Berechnungssystem viele Lebenssituationen nicht abbilden kann, die aber bei der Beurteilung durch Mitarbeiter_innen eine Rolle gespielt haben. Sie fanden auch heraus, dass die besten Förderungen nur mehr an Personen vergeben wurden, die die höchsten Chancen hatten, es führte zu einer allgemeinen Reduktion des Angebots. Laut den Autor_innen hat die Analyse der Interviews gezeigt, dass Personen ausschließlich aufgrund der Merkmale „Behinderung“ oder „Alleinerziehende Mutter“ in die niedrigste Kategorie gestuft wurden. Das konnte ihre statistische Analyse aber bisher nicht belegen. Sie gehen davon aus, dass es aber bei einer detaillierteren Analyse zum Vorschein kommen kann (vgl. ebd. S. 37).

Nach der Einführung und Anwendung des algorithmischen Systems 2014 wurde Beschwerde gegen das algorithmische Verfahren beim polnischen Verfassungsgerichtshof eingelegt. Die Kritikpunkte waren:

- „Fehlende Transparenz: die Kriterien sind nicht offengelegt und können sich jederzeit ändern
- Der Algorithmus basiert auf der Annahme, dass ein Algorithmus eine objektivere Entscheidung als ein Mensch treffen kann. Diese Vereinfachung bzw. vermeintliche Objektivierung vermisst aber realitätsnahe Zugänge (es können nicht alle „menschlichen“ Kriterien berücksichtigt werden).
- Arbeitslose hätten keinerlei Möglichkeit, das Profil berichtigen zu lassen. Auch die Löschung der Daten, die als Basis für den Algorithmus dienen, würden zu keiner Berichtigung bzw. Änderung des Status führen“ (epicenter works 2020).

Der polnische Verfassungsgerichtshof hat daraufhin die Anwendung des Algorithmus mit Juni 2018 gestoppt. Die Regierung hatte daraufhin 12 Monate Zeit, um die notwendigen Anpassungen vorzunehmen, um verfassungskonforme Bestimmungen zur Anwendung des Systems zu verabschieden. Dies konnte von der Regierung nicht umgesetzt werden, daher wurde das System seither nicht mehr eingesetzt.

3.6 Die Entstehung des Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystems

Die Entwicklung des Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystems „AMAS“ begann bereits im Jahr 2015, in dem das österreichische Arbeitsmarktservice erste Versuche unternahm, eine „Segmentierungsstrategie“ zu entwickeln. Es gab aber erste Bedenken des Verwaltungsrats des AMS und die Weiterentwicklung wurde stillgelegt. Der Rechnungshof empfahl dem AMS 2017 jedoch ausdrücklich, eine solche Strategie mithilfe von IT einzuführen, um Ressourcen zu sparen. Daraufhin wurde als Ergebnis 2018 das Arbeitsmarktchancen-Modell der Synthesis Forschung vorgestellt. Das Modell steht für einen Trend, der sich in ganz Europa abzeichnet und ganz im Sinne des European PES (Public Employment Services) Network entwickelt wurde.

Im Bericht des Rechnungshofes 2017/60 ist nachzulesen, dass das AMS bereits ein ähnliches Modell zur Kund_innensegmentierung in regionalen Geschäftsstellen angewendet hat. Das Modell wurde damals „3-Zonen-Modell“ genannt. Dabei wurden Kund_innen auch in 3 Kategorien eingeteilt. Die Kategorien waren „Info-, Service- und Beratungskund_innen“. Hier wurde aber ein anderer Ansatz verfolgt als bei dem neuen Modell, denn hier nahm die Betreuungsintensität zu, je länger eine Kundin oder Kunde arbeitslos war. Mit dieser Herangehensweise stieß das AMS jedoch laut Rechnungshof an seine personellen und budgetären Grenzen. Daraufhin stellte der AMS-Vorstand bereits 2015 eine „Segmentierungsstrategie“ vor (vgl. RH-Bericht 2017/60, S. 85). Diese Strategie kann als Ausgangspunkt für die Entstehung des heutigen „AMS-Algorithmus“ verstanden werden, entspricht aber nicht eins-zu-eins der Herangehensweise des AMS-Arbeitsmarktchancen-Modell der Synthesis Forschung GmbH (vgl. Holl et al. 2018):

- „Segment A: Personen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit aus eigener Kraft die erneute Integration in den Arbeitsmarkt schaffen werden,
- Segment B: Personen mit mittlerer Eingliederungsprognose und
- Segment C: Personen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit nur sehr niedrige Integrationschancen aufweisen und daher in der Regel nur eine geförderte Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt erreichen können“ (RH-Bericht 2017/60, S. 85).

In den Empfehlungen des Rechnungshofs wurde dem Arbeitsmarktservice nahegelegt, dieses Modell der „Segmentierungsstrategie“ gerade aufgrund des Ressourcen- und Personalmanagements einzuführen. Eine Effizienzsteigerung soll zusätzlich durch den erhöhten Einsatz von IT erlangt werden, um den geplanten finanziellen Kürzungen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik entgegenzuwirken (vgl. RH-Bericht 2017/60, S. 85f).

Des Weiteren heißt es im Bericht, dass der Vorstand des AMS dem Verwaltungsrat bereits ein „Konzept der Kundensegmentierung“ vorgestellt hat. Im Oktober 2016 hat sich der Verwaltungsrat damit befasst und „die Mehrheit des Verwaltungsrats hätte jedoch erhebliche Bedenken gegen dieses Konzept vorgebracht.“ (RH-Bericht 2017/60, S. 87). Aufgrund dessen wurden zu diesem Zeitpunkt seitens des AMS keine weiteren Schritte zur Umsetzung der Kund_innensegmentierung vorgenommen. Der Rechnungshof äußerte Kritik an dieser Entscheidung und schrieb explizit folgendes in seinen Bericht:

„Der RH nahm die Einstellung des Projekts zur Kenntnis. Er wies allerdings darauf hin, dass es das AMS durch die Nichtumsetzung der Kundensegmentierung verabsäumte, das mit dieser verbundene erhebliche Potenzial zur Steigerung seiner Effizienz und Effektivität in der Kundenbetreuung zu heben“ (RH-Bericht 2017/60, S. 87).

Im Oktober 2018 wurde daraufhin das AMS-Arbeitsmarktchancen-Modell der Synthesis Forschung Gesellschaft m.b.H. präsentiert (vgl. Holl et al. 2018). Das Modell wurde vom Arbeitsmarktservice Österreich im Zuge des Projektes „Entwicklung eines Modells zur Prognose der regionalspezifischen Arbeitsmarkt-Integrationschancen von vorgemerkten Arbeitslosen“ (Holl et al. 2018, S.3) in Auftrag gegeben. Synthesis Forschung erstellte unterschiedliche Modellvarianten, die darauf abzielen, Kund_innen des AMS ihre jeweiligen Integrationschancen auszurechnen. Dieses Modell bietet die Grundlage für das Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem, kurz: AMAS. Das Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem des AMS bildet die übergeordnete Struktur, also die Rahmenbedingungen, welche den Umgang mit den errechneten Chancen definieren.

3.7 Die aktuelle Lage: Der anhaltende Rechtsstreit

Eine flächendeckende Einführung von AMAS war ursprünglich mit 2020 geplant, wurde aber aufgrund der Pandemie auf 2021 verschoben. Mitte August 2020 verhindert die Datenschutzbehörde die Einführung von AMAS. Die Überprüfung der DSB zeigte mögliche Datenschutzwidrigkeiten, die zu einem sofortigen Stopp der AMAS-Testphase führte (vgl. Staudacher 2020). Das AMS legte Beschwerde gegen den Bescheid ein, was bedeutete, dass es zu einem Rechtsstreit zwischen AMS und Datenschutzbehörde vor dem Verwaltungsgericht kam (vgl. Wimmer 2020). Im Dezember 2020 wurde der Bescheid der Datenschutzbehörde vom Bundesverwaltungsgericht aufgehoben. Das Urteil vom 18.12.2020 besagte:

„Das Arbeitsmarktservice ist nach § 25 Abs 1 AMSG grundsätzlich berechtigt, eine Bewertung von Arbeitsmarktchancen der Arbeitssuchenden anhand (bestimmter) personenbezogener Daten vorzunehmen; das gilt auch, wenn dies durch die bloße Zuhilfenahme einer automatisierten Verarbeitung („Profiling“) erfolgt, weil auch eine unterschiedliche Beurteilung der Rechtmäßigkeit einer Datenverarbeitung allein wegen der Form ihrer Verarbeitung (automatisiert oder nicht automatisiert) im Gesetz grundsätzlich nicht vorgesehen ist“ (ZlIR-Slg 2021/28).

Dieses Urteil hat wiederum die Datenschutzbehörde angefochten. Die Entscheidung über die Anfechtung der DSB ist noch ausständig. Bis dahin ist AMAS weiterhin nicht in Verwendung (APA 2022).

Der zukünftige Einsatz des AMS-Arbeitsmarktchancen-Modells ist noch nicht absehbar. Die finale Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes muss abgewartet werden. Arbeitsminister Kocher schreibt in der Anfragebeantwortung von 2021: „Aufgrund des derzeit beim VwGH anhängigen Verfahrens kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine Aussage getroffen werden, ob und wann AMAS zum Einsatz kommt bzw. ob aufgrund der Auswirkungen der Pandemie eine Neuprogrammierung erforderlich ist“ (Kocher 2021a). Die Bestrebungen der kritischen Kräfte, die dieses System verhindern wollen, waren bisher noch nicht erfolgreich, dennoch gibt es eine Petition, die wieder vermehrt gegen den Einsatz des Arbeitsmarktchancen-Modells mobil macht.²

Auch wenn die konkrete Umsetzung nach dem Entscheid des Verwaltungsgerichtshofs noch unklar ist, möchte mit dieser Arbeit herausgefunden werden, welche Auswirkungen das Modell auf arbeitslos gemeldete Frauen haben wird und ob diese diskriminierend wirken. Wenn der Algorithmus die Chancen einer weiblichen Arbeitssuchenden berechnet, fällt diese in der allgemeinen Berechnungsart immer geringer aus als die Chance eines vergleichbaren männlichen Arbeitssuchenden. Die Zuweisung zur Geschlechtskategorie „weiblich“ bedeutet mit

² Beispiel: Petition gegen den AMS-Algorithmus. amsalgorithmus.at, Zugriff: 28.3.2022

diesem Modell eine geringere Integrationschance für Frauen. Es werden also weiblichen Arbeitssuchenden schlechtere Chancen zugewiesen als männlichen Arbeitsmarktsuchenden mit ansonsten identen Merkmalen. Da stellt sich nun die Frage, wie mit diesem Umstand umgegangen wird im Arbeitsmarktservice. Es gilt zu beobachten, welche Strategien angewendet werden, um Frauen vermehrt in Beschäftigung zu bringen, auch wenn ihre Chancen nach Modellberechnung immer niedriger sein werden.

Im nächsten Abschnitt wird auf Diskriminierung aus rechtlicher Perspektive näher eingegangen und auf den Zusammenhang von Diskriminierung und Algorithmen. Die rechtliche Sicht dient der besseren Einordnung, was Diskriminierung im Zusammenhang mit AMAS bedeutet und wie der Diskriminierungsbegriff in der Forschungsfrage verstanden wird.

4 Algorithmen und Diskriminierung

In diesem Teil der Arbeit werden einführende Begriffe diskutiert. Zuerst wird, wie bereits in der Einleitung erwähnt, die Debatte um künstliche Intelligenz näher beschrieben. Folgende Frage wird diskutiert: Kann das AMS-Arbeitsmarktchancen-Modell zu künstlicher Intelligenz gezählt werden oder nicht? Danach wird auf den Begriff der Diskriminierung eingegangen. Diskriminierung ist ein Schlagwort, das sich durch die gesamte Debatte um AMAS zieht, weshalb es auch ein zentraler Begriff für diese Forschung geworden ist. Diskriminierung ist jedoch ein Ausdruck, der in vielen Kontexten verwendet wird und unterschiedliche Bedeutungen haben kann. Zur Definition wird Diskriminierung zuerst aus rechtlicher Perspektive beleuchtet. Darauf folgt eine Beschreibung der Forschungen zu Diskriminierung durch Algorithmen. Insbesondere wird auf aktuelle Forschungen zum AMS-Algorithmus eingegangen.

In der Forschungsfrage dieser Arbeit kommt der Begriff vor und auch in der öffentlichen Debatte ist Diskriminierung immer wieder im Zusammenhang mit dem AMS-Algorithmus genannt worden. Diese Arbeit möchte die Frage beantworten, ob die Anwendung von AMAS diskriminierende Auswirkungen auf Frauen hat. Dazu wird zuerst versucht, diskriminierende Auswirkungen von AMAS anhand eines Gesetzestextes zu argumentieren. Das Wiener Antidiskriminierungsgesetz bietet eine Definition von Diskriminierung sowie der Merkmale, aufgrund derer Personen diskriminiert werden können. Anschließend werden diese Definition und die Merkmale werden dann gemeinsam mit dem AMS-Algorithmus betrachtet und mögliche Diskriminierungsszenarien beleuchtet. Das Wiener Antidiskriminierungsgesetz bietet zwei Definitionen von Diskriminierung: unmittelbare und mittelbare Diskriminierung. Die erste Definition kann auf alltägliche Situationen angewendet werden, wie beispielsweise eine Eins-zu-eins-Beratungssituation im Arbeitsmarktservice. Die zweite Definition kann bei der Implementierung von neuen Maßnahmen angedacht werden, wie die Implementierung von AMAS.

Danach wird beschrieben, welchen Diskriminierungen Frauen am Arbeitsmarkt ausgesetzt sind. Es wird anhand von soziologischen Theorien und empirischen Daten gezeigt, wie die Lage von Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt aussieht und warum diese Lage diskriminierend ist.

Anschließend wird mithilfe des bisherigen Forschungsstandes versucht zu schildern, welche Rolle Algorithmen in der Diskriminierungsdebatte spielen. Algorithmen haben eine ambivalente Rolle. Sie können Diskriminierungen aufzeigen, aber auch Diskriminierung produzieren. Der große Unterschied zwischen algorithmischer Diskriminierung und Diskriminierung durch menschliches Verhalten liegt in ihrer Beweisbarkeit. Menschliches diskriminierendes Verhalten kann weniger gut überprüft und nachgewiesen werden. Die Kontrolle von Algorithmen ist

wesentlich leichter. Dennoch werden sie von Menschen mit schwer überprüfbaren Verhaltensweisen programmiert und gewartet.

4.1 Definition von Diskriminierung

Eine Definition, was unter Diskriminierung verstanden werden kann, gibt es in der Wiener Landesgesetzgebung. Dabei wird zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung unterschieden, was in weiteren Gesetzgebungen zu Diskriminierung zu finden ist, wie beispielsweise dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz. Bei dem Wiener Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung werden einige Merkmale, die Personen aufweisen und Grundlage für Diskriminierung sein können, aufgelistet. Einige dieser Merkmale finden sich auch im AMS-Arbeitsmarktchancenmodell wieder, weshalb dieses Gesetz als Beispiel für diese Arbeit herangezogen wurde. Personen können aufgrund ihrer „ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechts, insbesondere auch auf Grund von Schwangerschaft und Elternschaft“ diskriminiert werden (Wiener Antidiskriminierungsgesetz 2022 §2 Abs. 1). AMAS arbeitet auch mit ähnlichen Merkmalen. „Auf der Ebene der Personenmerkmale fließen ein: Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft, Ausbildung, Betreuungspflichten, gesundheitliche Einschränkungen“ (Holl et al. 2018, S. 3). Um ein umfassendes Bild zu Diskriminierung zu geben, das auch intersektionale Sichtweisen zulässt, wird deshalb das Wiener Antidiskriminierungsgesetz verwendet.

Eine unmittelbare Diskriminierung wird hierbei wie folgt definiert:

„Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 2 Abs. 1 genannten Merkmals in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer anderen Person, auf die dieses Merkmal nicht zutrifft, zugetroffen hat oder zutreffen würde, benachteiligt wird“ (Wiener Antidiskriminierungsgesetz 2022 §3 Abs. 1).

Eine *unmittelbare Diskriminierung* ist in diesem Fall eine Benachteiligung in einer bestimmten Situation, die Personen ohne einem der genannten Merkmale nicht ausgesetzt sind. In Bezug auf das Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem ist auch die *mittelbare Diskriminierung* zu beachten, denn mittelbare Diskriminierung kann auch über Maßnahmen passieren. In Paragraph 3 Absatz 2 ist festgehalten, dass auch Regelungen, Beurteilungskriterien und Maßnahmen benachteiligen können:

„Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine ihrem Inhalt nach neutrale Regelung, ein solches Beurteilungskriterium oder eine solche Maßnahme Personen mit einem in § 2 Abs. 1 genannten Merkmal gegenüber Personen, auf die diese Merkmale nicht zutreffen, in besonderer Weise benachteiligt oder benachteiligen kann, es sei

denn, die betreffende Regelung, das betreffende Beurteilungskriterium oder die Maßnahme ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich“ (ebd. § 3 Abs. 2).

Eine (potenzielle) Benachteiligung liegt aber nicht vor, solange die Maßnahme ein rechtmäßiges Ziel verfolgt. Ein rechtmäßiges Ziel kann die angewendeten Mittel zur Erreichung des Ziels legitimieren. Wenn also die Mittel der Maßnahme zur Erreichung ihres Ziels angemessen und erforderlich sind, liegt keine mittelbare Diskriminierung vor (vgl. ebd. §3 Abs. 2).

Im Hinblick auf die Anwendung von AMAS können unterschiedliche Situationen entstehen. Bei der Beratung kann beispielweise eine Person *unmittelbar* diskriminiert werden, weil ihr_e Berater_in sie aufgrund eines der Merkmale anders behandelt und das dann in Folge zu einer Benachteiligung führt. Eine Benachteiligung kann sein, dass bestimmte Förderungen, Ausbildungen oder Kurse aufgrund eines der genannten Merkmale nicht zuerkannt werden. Der/Die AMS-Kund_in kann die Förderung nicht bekommen, weil die beratende Person sie aufgrund ihres Alters, Geschlechts, Behinderung, etc. nicht als geeignet wahrnimmt.

Diese Art der Diskriminierung kann durch AMAS eventuell besser kontrolliert werden, weil es zusätzliche Richtlinien bietet, an denen sich Berater_innen orientieren sollen. Der Einsatz des Assistenzsystems bietet strengere Vergaberichtlinien und kann somit Gleichbehandlung in der Beratung fördern. Wenn eine AMS-Kund_in in eine Gruppe eingestuft ist, ist eine bestimmte Behandlung in der Beratung vorgesehen, es sei denn, der/die Berater_in ändert die Einstufung. Dadurch, dass die geänderten Einstufungen von den Berater_innen begründet werden müssen und nochmals von der Führungsebene gegengecheckt werden, kann es zu weniger willkürlicher Behandlung kommen. Damit könnte AMAS dazu beitragen, unmittelbare Diskriminierung zu verhindern.

Das Arbeitsmarktchancen-System als politische Maßnahme kann durch die Brille der *mittelbaren* Diskriminierung betrachtet werden. Bei einer mittelbaren Diskriminierung gibt es die Besonderheit, dass eine Maßnahme durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt werden kann. Die Mittel können zur Zielerreichung legitim sein, auch wenn sie Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Wenn nun die Berechnungsart von AMAS Personen mit den oben angeführten Merkmalen benachteiligt, kann es aber auch zur Erreichung des Maßnahmenziels dienen. Somit kann AMAS sachlich gerechtfertigt werden und infolgedessen nicht mittelbar diskriminierend sein. Die Frage ist nun, ob die Maßnahme des Arbeitsmarktchancen-Systems und ihre Mittel zur Zielerreichung angemessen und erforderlich sind. Die Frage ist nun, ob die Maßnahme des Arbeitsmarktchancen-Systems und die Mittel, die zur Zielerreichung eingesetzt werden, angemessen und erforderlich sind. Es gilt herauszufinden, ob es legitim ist, Frauen und Personen mit bestimmten Merkmalen geringere Arbeitsmarktchancen

zuzuschreiben, um ihr Förderpotenzial zu erhöhen. Mittels der Förderungen, die zusätzliche Qualifikationen für den Arbeitsmarkt ermöglichen, kann die Stellung am Arbeitsmarkt insgesamt verbessert werden. Damit kann auch die Ausgangslage von Frauen, die zuerst schlechter eingestuft wird, ausgeglichen werden. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die in die Berechnung einbezogen werden (wie Kinderbetreuung, Gebärfähigkeit, etc.) können dadurch aber nicht ausgeglichen werden. Es bleibt in der Verantwortung des Individuums, sich an die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und an den Arbeitsmarkt anzupassen. Ist es nun Diskriminierung, dass Frauen häufiger beurteilt werden, um sie mittels Förderangeboten weiter zu qualifizieren, während Männer diesen Prozess weniger häufig durchlaufen? Im Ergebnisteil wird diese Frage mithilfe der empirischen Analyse diskutiert.

Diskriminierung wird also in den nachfolgenden Abschnitten als Ungleichbehandlung aufgrund von gewissen Merkmalen gesehen, die zu einer Benachteiligung der Betroffenen führt. Manche Theorien und Gesetze sehen Diskriminierung schlicht als Ungleichbehandlung, das wird in dieser Arbeit aber nicht berücksichtigt. Am Beispiel des Wiener Antidiskriminierungsgesetz kann nachvollzogen werden, dass eine Ungleichbehandlung nicht gleich Diskriminierung bedeutet. Das Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem sieht eine grundsätzliche Ungleichbehandlung durch die Zuteilung aufgrund von bestimmten Merkmalen vor, dieser Umstand ist unausweichlich.

Diese Begriffsdefinition der Diskriminierung zeigt, dass sehr viel von der Umsetzung des Instruments abhängt. Es geht um den Umgang mit dem Tool und welche Konsequenzen aus den Berechnungen folgen. Den besten Einblick in die Umsetzung und Implementierung des Algorithmus haben die AMS-Berater_innen. Deshalb werden sie auch in dieser Arbeit als Expert_innen gesehen und via Expert_inneninterviews zu den Gegebenheiten in der geplanten Umsetzung von AMAS befragt.

4.2 Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsmarkt

Nach der Definition von Diskriminierung ist es nun für die Beantwortung der Forschungsfrage notwendig, Beispiele für Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt zu zeigen. In diesem Abschnitt wird gezeigt, welche Benachteiligungen am Arbeitsmarkt für Frauen bestehen. Anhand soziologischer Theorien und statistischer Daten werden verschiedene Szenarien aufgezeigt, die für die Beantwortung der Forschungsfrage von Bedeutung sind.

Viele Benachteiligungen sind historisch gewachsen, insbesondere seit der Industrialisierung. Die geschlechtliche Arbeitsteilung, die während der Industrialisierung entstanden ist, ist bis heute nicht ganz überwunden. In der Industrialisierung waren Männer weitgehend für die Erwerbsarbeit zuständig und Frauen für Haushalt und Familie. In der bürgerlichen Familie sind

zwei gesellschaftliche Sphären sind entstanden, der private Raum, indem Frauen agierten, und der öffentliche Raum, in dem Männer agierten. In der Arbeiterfamilie waren die Sphären damals weniger eindeutig abgegrenzt, hier waren auch Frauen erwerbstätig (vgl. Ehmer 1981). Die Lebensrealitäten von Frauen und Männern haben sich seither geändert, die Geschlechtskonzepte haben sich geändert und die Sphären sind nicht mehr streng getrennt. Auch die Familienkonstellationen sind vielfältiger geworden. Dennoch gibt es geschlechtliche Unterschiede, die bis heute bestehen und darin münden, dass Frauen nach wie vor die meisten Aufgaben der damaligen Arbeitsteilung übernehmen. Mit der immer zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit sind die Frauen auch in den öffentlichen Raum, in die Erwerbsarbeit vorgedrungen, haben aber die Aufgaben der privaten Sphäre nie ganz abgelegt. Dieses Phänomen kann als die doppelte Vergesellschaftung von Frauen beschrieben werden.

Das Konzept der doppelten Vergesellschaftung wurde von Regina Becker-Schmidt (1987, 2004) und Gudrun Axeli-Knapp (1990) Ende der 80er, Anfang der 90er in die deutschsprachige feministische Debatte gebracht, um weibliche Lebenszusammenhänge soziologisch zu analysieren. Während es Becker-Schmidt „doppelte Vergesellschaftung von Frauen“ nennt, heißt es bei Knapp „widersprüchliche Vergesellschaftung von Frauen“ in zwei unterschiedliche Praxisbereiche. Becker-Schmidt definiert den Begriff folgendermaßen:

„Der Begriff *„doppelte Vergesellschaftung“* [...] besagt [...], dass Frauen über zwei unterschiedlich und in sich widersprüchlich strukturierte Praxisbereiche in soziale Zusammenhänge eingebunden sind“ (Becker-Schmidt 2010, S. 68).

Gemäß dieser Definition werden Frauen in zwei unterschiedlichen Sphären sozialisiert werden und sind somit in doppelter Weise vergesellschaftet sind. Es beginnt also ein unabdingbarer, doppelter Sozialisationsprozess, sobald der Geschlechtseintrag „weiblich“ bei der Geburt festgelegt wird.

Nach Becker-Schmidt (1987) gibt es verschiedene Dimensionen der doppelten Vergesellschaftung. Zum einen werden die Aufgaben der sozialen Reproduktion, wie die Versorgung von Angehörigen und die Erziehung der nächsten Generation, Frauen zugewiesen. Gleichzeitig ist es inzwischen auch eine Selbstverständlichkeit, dass Frauen eine Ausbildung absolvieren und sich in das Erwerbsleben einbringen. Dies sind die oben im Zitat angeführten unterschiedlichen Praxisbereiche, in denen sich das weibliche Geschlecht innerhalb der Gesellschaft bewegt. Diese Doppelsozialisation geht mit einer Doppelbelastung einher. Diese Doppelbelastung äußert sich dadurch, dass die Gesellschaftsstrukturen kein Nebeneinander der beiden Praxisbereiche zulassen, denn nur die Erwerbsarbeit wird entlohnt und nicht die Hausarbeit. Darüber hinaus ist es dadurch nicht möglich, in Konkurrenz zu den männlichen

Mitbewerbern am Arbeitsmarkt zu treten. Durch den ständigen Balanceakt zwischen Beruf, Haushalt und Familie kommt es dazu, dass Frauen in allen Bereichen Kompromisse eingehen. Eine vollständige Eingliederung in eines der Systeme ist in Anbetracht der doppelten Vergesellschaftung schwer möglich.

Auch Knapp (1990) geht davon aus, dass Frauen sowohl in ihrem (familiären) Umfeld als auch in ihrem Ausbildungsweg für zwei Arbeitsbereiche sozialisiert werden: Für die Reproduktionsarbeit und für die Erwerbsarbeit. Das Widersprüchliche an dieser Sozialisierung ist, dass sich die private Sphäre mit der Sphäre der Erwerbstätigkeit oft nur schwer bis gar nicht vereinbaren lässt.

Diese doppelte Sozialisation in die Praxisfelder „Beruf“ und „Familie“ macht Frauen zu einer flexiblen, aber auch unpraktischen Ressource für den Arbeitsmarkt. Durch die Verankerung in zwei Lebensbereiche, die schwer zu vereinbaren sind, müssen Frauen oftmals Kompromisse eingehen. Das birgt ein Spannungsfeld, in dem Frauen die Verantwortung tragen. Sie müssen Prioritäten setzen und Kompromisse finden. Eine Folge dieser doppelten Ausrichtung von Frauen ist die Abhängigkeit von zusätzlichem Einkommen, da das Praxisfeld „Familie“ kein Einkommen bringt. Wenig Einkommen bringt auch Konsequenzen für die sozialstaatliche Absicherung, wie Pensions- oder Arbeitslosenversicherung und drängt Familien weiterhin in Konstellationen mit „männlicher Ernährer“ (vgl. ebd. S. 32f).

Dies ist auch in der Statistik zur Armutsgefährdung in Österreich aus dem Jahr 2020 erkennbar. Armutsgefährdung ist ein EU-weit geregelter Begriff. Armutsgefährdet ist eine Person, sobald sie über weniger als 60% des mittleren Einkommens einer Bevölkerung verfügt. Alleinlebende Pensionistinnen sind häufiger armutsgefährdet (25%), weil sie aufgrund von zu geringer Erwerbstätigkeit häufiger Mindestpension erhalten als alleinlebende Pensionisten. Bei alleinlebenden Pensionisten sind 19% armutsgefährdet. Bei ein-Eltern-Haushalten, der Großteil sind alleinerziehende Frauen, sind 30% armutsgefährdet. Besonders viele armutsgefährdete Familien finden sich auch, wenn Frauen die Hauptverdienerinnen sind. In diesen Familien sind 21% armutsgefährdet, in Familien mit männlichem Hauptverdiener sind 11% armutsgefährdet (vgl. Statistik Austria 2022). Diese Zahlen zeigen die doppelte Vergesellschaftung und ihre Konsequenzen für die soziale Absicherung.

In Österreich verrichten Frauen den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit und Haushaltsführung, die am Arbeitsmarkt nicht berücksichtigt wird. Die letzte Zeitverwendungserhebung, die das bestätigt, ist aus dem Jahr 2009: „Die gesamte Zeitbindung durch unbezahlte Arbeit ist bei Frauen (123 Mio. Stunden) annähernd doppelt so hoch wie bei Männern (63,6 Mio.

Stunden)“ (Statistik Austria 2009, S. 34). Auch zu Beginn Pandemie wurde die Zeitverwendung von Frauen und Männern vom Austrian Corona Panel analysiert und es wurden keine signifikanten Änderungen festgestellt (vgl. Partheymüller 2021). „Stabil war im Wesentlichen auch das Muster der Arbeitsteilung im Haushalt zwischen Frauen und Männern. Frauen wenden im Vergleich zu Männern weniger Zeit für die Erwerbsarbeit auf. Umgekehrt verbringen Männer weniger Zeit mit unbezahlter Arbeit im Haushalt sowie für Betreuungsaufgaben als Frauen“ (Partheymüller 2021).

Die Auswertung von Berghammer (2013) zeigt, dass Frauen mit Kindern 2009 häufiger in einem Dienstverhältnis sind als bei der letzten Zeitverwendungserhebung vom Jahr 1992. Der Prozentsatz ist von 27 im Jahr 1992 auf 32 Prozent im Jahr 2008/09 gestiegen. Sie arbeiten auch häufiger, wenn ihr jüngstes Kind 3-5 Jahre alt ist (Anstieg von 56 auf 73 Prozent). Auffällig ist hier aber der deutliche Rückgang bei Vollzeit erwerbstätigen Müttern. Bei einem jüngsten Kind von 0-2 waren es 1994 noch 19 Prozent der Mütter. 2008/09 ist der Anteil auf 7 Prozent gesunken. Ist das jüngste Kind 3-5 Jahre alt, haben 1994 32% der Mütter Vollzeit gearbeitet. Dieser Wert ist 2008/09 auch auf 18 Prozent zurückgegangen.

Der beschriebene Bereich der Tabelle (blau umrandet) zeigt einen allgemeinen Anstieg der arbeitenden Mütter. Der Anteil der Mütter, die einer Vollbeschäftigung nachgehen, ist allerdings rückläufig.

	Westdeutschland		Ostdeutschland		Deutschland		Österreich	
	~ 1991/92	~ 2001/02	~ 1991/92	~ 2001/02	~ 1991/92	~ 2001/02	~ 1992	~ 2008/09
Müttererwerbstätigkeit (exkl. Elternkarenz)¹								
Erwerbstätige Mütter, jüngstes Kind 0-2 (%)	26 (1991)	27 (2002)	47 (1991)	35 (2002)	31 (1991)	28 (2002)	27 (1994)	32 (2009)
Vollzeit erwerbstätige Mütter, jüngstes Kind 0-2 (%)	10 (1991)	8 (2002)	41 (1991)	25 (2002)	16 (1991)	10 (2002)	19 (1994)	7 (2009)
Erwerbstätige Mütter, jüngstes Kind 3-5 (%)	46 (1991)	56 (2002)	74 (1991)	65 (2002)	54 (1991)	57 (2002)	56 (1994)	73 (2009)
Vollzeit erwerbstätige Mütter, jüngstes Kind 3-5 (%)	18 (1991)	15 (2002)	64 (1991)	51 (2002)	31 (1991)	19 (2002)	32 (1994)	18 (2009)

Abbildung 7: Müttererwerbstätigkeit (Berghammer 2013, S. 57) Beispiel ist hervorgehoben

Der Trend des vermehrten Aufkommens von Teilzeitarbeit setzt sich seit 2009 fort. Die Teilzeitquote (der Anteil aller Erwerbstätigen, der Teilzeit arbeitet) ist seit 1994 in beiden Geschlechtern steigend, aber nicht annähernd gleich. Männer haben 1994 eine Teilzeitquote von 4,2% aufgewiesen, Frauen 26%. Bis 2021 stieg die Teilzeitquote bei Männern auf 11,7%, bei Frauen auf 49,6% (vgl. Statistik Austria 2021). Österreich ist somit in der EU eines der Länder mit höchster Frauenteilzeitquote, es befindet sich auf Platz zwei hinter den Niederlanden (vgl. Bundeskanzleramt 2021, S. 114).

Es zeigt sich auch, dass es zwischen Männern und Frauen Unterschiede gibt, ob sie Kinder haben oder nicht. Die Auswertungen von Berghammer (2013) beziehen sich ausschließlich

auf Frauen mit Kindern. Im 6. Österreichischen Familienbericht (Bundeskanzleramt 2021) wurden auch die Teilzeitquoten von Männern mit Kindern ausgewertet. Dabei ist ersichtlich, dass unter kinderlosen Männern die Teilzeitquote höher ist als bei Vätern (vgl. Bundeskanzleramt 2021, S. 365). Bei Frauen ist es umgekehrt: Mütter weisen eine höhere Teilzeitquote auf als kinderlose Frauen (vgl. ebd. S. 366).

Diese Doppelrolle zeigt sich auch im Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem. Die unbezahlte Sorgearbeit, wie Kindererziehung oder Angehörigenpflege wird, ohne zeitgleicher Lohnarbeit, als Erwerbsunterbrechung gesehen. Das hat wiederum Auswirkungen auf die Arbeitsmarktchancen. Das Merkmal „betreuungspflichtig“ wirkt sich nur bei Frauen negativ auf die Integrationschancen in den Arbeitsmarkt aus. Das zeigt deutlich, dass die Ambivalenz der weiblichen Rolle für den Arbeitsmarkt aus den Daten, die für AMAS herangezogen wurden, erkennbar war. Mit der Eingliederung eines Systems wie AMAS kann sich die Ausgangslage der Frauen, die sich beim AMS arbeitslos melden, ändern. Die Beratungs- und Betreuungspraxis von arbeitssuchenden Frauen wird erneuert, die gesellschaftliche Doppelrolle bleibt aber bestehen. Deshalb ist es wichtig, wie sich AMAS auf die Doppelrolle, die für Frauen

4.2.1 Fürsorge als Vorteil für den Arbeitsmarkt und Nachteil für Frauen

Frauen übernehmen die meiste unbezahlte Arbeit, die laut Eckart (2004) unter den Begriff der Fürsorge fällt. Fürsorge hat viele Komponenten und kann auch durch Selbstsorge ausgedrückt werden. Das Erlernen und Ausüben von fürsorglichen Aktivitäten ermöglichen Menschen auch einen fürsorglichen Umgang mit sich selbst und anderen. Daher kann Fürsorge auch im Sinne der Leistungsgesellschaft von Nutzen sein. Die Regeneration des Individuums für den Arbeitsmarkt entsteht in der modernen Gesellschaft durch Fürsorge. Dadurch, dass die bürgerliche Familienaufteilung an Gültigkeit verloren hat, bleibt die Regeneration des arbeitenden Menschen, die in bürgerlichen Zeiten innerhalb der Familie stattgefunden hat, am Individuum hängen. Laut Eckart (2004) ermöglicht Fürsorge den Menschen, selbstständig und unabhängig zu sein. Denn kein Mensch wird autonom und unabhängig geboren. Nach der Geburt brauchen Menschen Fürsorge, um Autonomie mit dem Heranwachsen zu erlangen. Autonomie und Fürsorglichkeit sind laut Eckart (2004) vergeschlechtlicht. Autonomie sei männlich konnotiert und mit dem Leistungsgedanken verbunden, Fürsorglichkeit hingegen ist weiblich konnotiert und folgt einer konträren Logik. Fürsorge spiele vor allem durch eine nun ausgedehnte Kindheitsphase und eine sich stetig verlängernde Altersphase eine zunehmend größere Rolle. Ziel sei es aber, diese beiden gesellschaftlichen Bereiche gleich zu werten, da sie wechselseitig in Beziehung stehen und aufeinander aufbauen (vgl. ebd.).

In Bezug auf den AMS-Algorithmus ist diese Sichtweise auf Fürsorglichkeit ein Argument, Betreuungspflichten in der Berechnung positiv zu gewichten. Einerseits, weil eine Fürsorgetätigkeit die Autonomie erhält, andererseits, weil eine Fürsorgetätigkeit ein Pluspunkt für eine Arbeitskraft darstellt. Menschen, die sorgende Pflichten haben, können laut Eckart auch besser für sich selbst sorgen. Diese Menschen haben ein geringeres Risiko krankheits- und erschöpfungsbedingt, wie beispielsweise beim Burn-Out-Syndrom, längerfristig auszufallen.

Die doppelte Vergesellschaftung und die fürsorgliche Arbeit bringen die Basisvoraussetzungen, um die Lohnarbeit am Arbeitsmarkt zu erhalten, werden aber nicht als positiv für den Arbeitsmarkt angerechnet.

Zusammenfassend gibt es für Frauen einige Benachteiligungen am Arbeitsmarkt. Frauen verrichten den Großteil der unbezahlten Arbeit, was sich auf ihre Beschäftigungsverhältnisse auswirkt. Knapp die Hälfte der Frauen in Österreich arbeiten Teilzeit, was geringere Löhne sowie Versicherungsbeiträge mit sich bringt und somit eine höhere Gefahr von Altersarmut. Bei Frauen kann die Teilzeitquote auf Mutterschaft zurückgeführt werden, bei Männern ist dieser Umstand nicht zu beobachten: Kinderlose Männer sind häufiger in Teilzeit als Väter.

Die unbezahlte Fürsorgearbeit ist seit dem Entstehen der bürgerlichen Familie ein wesentlicher Bestandteil der Lohnarbeit, da sie den Erhalt der Arbeitskraft sicherstellt. Sie wird aber nach wie vor nicht in die Erwerbsarbeit inkludiert, wie beispielsweise durch umfassende Entlohnung und Versicherungsleistungen. Sie wird auch nicht als Arbeitserfahrung gewertet, als Ressource, als Soft Skill für den Arbeitsmarkt. Frauen werden am Arbeitsmarkt benachteiligt, da unbezahlte Arbeit nicht als die Ressource gewertet wird, die sie ist.

4.3 Diskriminierung im Zusammenhang mit Algorithmen

Viele diskriminierende Situationen sind in der Gesetzgebung geregelt. Die meisten Gesetze beziehen sich auf menschliches Verhalten sowie Verhalten von Institutionen und Organisationen. Menschliches und institutionelles Verhalten ist wenig kontrollierbar und beweisbar, weil es sich in den meisten Fällen nicht um präzise, vordefinierte Entscheidungsabläufe handelt. Die Überprüfbarkeit von Algorithmen ist dadurch um einiges einfacher. Dennoch werden sie wiederum von schwer überprüfbaren Menschen programmiert und gewartet.

Wenn es zu algorithmischem diskriminierendem Verhalten kommt, hinken viele Gesetzgeber weltweit hinterher. Dennoch gibt es viele gerichtliche Auseinandersetzungen zu diesem Themenbereich. In Polen wurde das algorithmische Einteilungssystem vom Verfassungsgerichtshof pausiert und nicht wieder aufgenommen. Einer der Hauptkritikpunkte war die fehlende Transparenz über die Daten und deren Verwendung. Der fehlende öffentliche Zugang zu der genauen Berechnung und zur genauen Erstellung des Algorithmus wird auch am

österreichischen System kritisiert (vgl. Cech et al. 2019). Letztendlich ist der österreichische Algorithmus auch bis auf weiteres pausiert.

Der österreichische Vorstoß löste auch Reaktionen in der deutschen Rechtswissenschaft aus. Fröhlich/Spiecker (2018) argumentieren, dass es auch in Deutschland wenig gesetzliche Grundlage gibt, wenn es zu Diskriminierung durch Algorithmen kommt. Algorithmen als solche können nach deutschem Gesetz nicht unter die bereits bestehenden Diskriminierungsverbote fallen. Auch hier muss nämlich eine „Benachteiligung oder benachteiligende Behandlung“ passieren, um gesetzlich dagegen vorgehen zu können. Erst eine Entscheidung, die aufgrund des Algorithmus getroffen wird, kann unter ein Diskriminierungsverbot fallen. Es kann auch dann nur die ausführende Instanz geklagt werden und nicht ein Algorithmus selbst. Die Argumentation nach der Datenschutzgrundverordnung, dass Personen das Recht haben, keinen „ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden“ ist für den AMS-Algorithmus auch nicht treffend. Die Regelung, dass Berater_innen immer in die Entscheidungen von AMAS eingreifen können, entkräftet dieses Argument. Sie plädieren daher für eine Algorithmenregulierung, die anerkennt, dass Algorithmen nicht neutral sind, und die einen Schutz bei Diskriminierungen durch Algorithmen bietet.

Algorithmen können aber auch zur Aufdeckung und Prävention von Diskriminierung dienen, argumentieren Kleinberg et al. (2018, 2020). Sie zeigen anhand einiger Beispiele, dass unstrukturierte Entscheidungsmechanismen in Organisationen ein Nährboden für implizit diskriminierende Vorgänge sind. Nur der richtige gesetzliche Rahmen kann es Algorithmen ermöglichen, bei der Suche nach diskriminierenden Entscheidungsprozessen zu assistieren. Algorithmen haben den wesentlichen Vorteil, dass ihre Abfolgen nachvollzogen werden können und für andere einsehbar und abrufbar sind. Menschliche Verhaltensweisen sind nicht im gleichen Maße abrufbar und nachvollziehbar. Die wirkliche Intention hinter menschlichem Handeln ist schwierig herauszufinden, wenn nicht unmöglich. Menschen können zwar befragt werden, aber immer noch lügen oder sich ihrer eigenen intrinsischen Motivation nicht bewusst sein. Viele Institutionen und Organisationen arbeiten mit statistischen Daten, aber unter individuellen Umständen. Wenn keine überprüfbaren algorithmischen Verfahren eingesetzt werden, bleibt die Interpretationsmacht bei der Organisation, die damit operiert. Der richtige gesetzliche Rahmen und der Einsatz von geläufigen Verfahren können viele Prozesse transparent machen und somit helfen, Diskriminierungen aufzuzeigen. Beispiele hierfür sind Vergaberichtlinien für Kredite oder Vorauswahlen bei Bewerbungsprozessen. Sofern ein gesetzlicher Rahmen gegeben ist, haben Algorithmen großes Potenzial, diskriminierende Verfahren aufzudecken und egalitärer zu gestalten. Rein menschliche Entscheidungsprozesse werden nie vollständig auf

diskriminierende Faktoren durchleuchtet werden können, da sie zu intransparent sind (vgl. Kleinberg et al. 2020).

Die Beispiele von Kleinberg et al. (2018) beziehen sich jedoch auf Human Ressource-Entscheidungen von Unternehmen, den Gesundheitssektor und den Immobilienmarkt in den USA. Der Einsatz von AMAS befindet sich in einem anderen gesellschaftlichen Kontext. Es gilt herauszufinden, wie sich ein Algorithmus für das österreichische Arbeitsmarktservice auswirkt. Das AMS-Modell hat die Möglichkeit, sowohl Diskriminierungen, die nicht erkannt werden, zu verhindern. Wenn gleiche Regeln angewendet werden, gibt es auch eine Basis, auf der Ungleichbehandlungen argumentiert werden können. Die Diskriminierung kann zunehmend messbar gemacht werden. Dennoch sind Menschen und ihre Vorurteile auch an der Erstellung eines solchen Algorithmus und an der Anwendung in der Praxis beteiligt. „The Achilles’ heel of all algorithms is the humans who build them and the choices they make about outcomes, candidate predictors for the algorithm to consider, and the training sample.“ (Kleinberg et al. 2018, S. 117). Deshalb bedarf es einer genaueren Untersuchung des AMS-Modells und seiner Anwender_innen.

Im nächsten Teil, im Hypothesenteil wird argumentiert, warum das AMS-Modell Diskriminierungen aufgrund weiblichen Geschlechts verfestigt und ihnen nicht entgegenwirkt. Dieser Teil versucht, den Algorithmus in einen gesellschaftlichen Kontext zu setzen. Zunehmende Orientierung an der kapitalistischen Marktwirtschaft und zunehmende Digitalisierung sind Phänomene, die ein System wie AMAS hervorbringen können. Die Realität, die in dem Modell des AMS-Arbeitsmarktchancen-System dargestellt wird, ist zwar vielfältig, aber dennoch verkürzt. Die Realität ist zu komplex, um durch ein Modell, wie das AMS-Arbeitsmarktchancen-Modell abgebildet zu werden. Mit jeder Kategorisierung geht eine Komplexitätsreduktion einher, die Gefahr von Diskriminierung steigt.

5 Verfestigungen von Diskriminierung durch AMAS

Wie bereits im rechtlichen Teil festgehalten bedeutet Diskriminierung in dieser Arbeit eine Ungleichbehandlung, die mit einer Benachteiligung einhergeht. Die Benachteiligungen, die bereits im Diskriminierungsteil erwähnt wurden, werden hier nochmals erwähnt und dienen der hypothetischen Beantwortung der Forschungsfrage.

In den hypothetischen Überlegungen wird davon ausgegangen, dass sich Diskriminierungen am Arbeitsmarkt durch den Einsatz von AMAS verfestigen. Eine Verfestigung von Diskriminierungen bedeutet, dass AMAS es ermöglicht, bestehende Benachteiligungen unhinterfragt zu reproduzieren und somit zu festigen. Es wird davon ausgegangen, dass der Einsatz von AMAS die strukturellen Benachteiligungen von Frauen nicht verändern werden wird. Stattdessen werden bestehende Strukturen in vereinfachter Form reproduziert.

5.1 Verfestigung durch Komplexitätsreduktion

Eine Komplexitätsreduktion ist für statistische Verfahren, die Erwerbsverläufe einbeziehen und unterteilen soll, unumgänglich (vgl. Delobelle et al. 2021, S. 4). AMAS kann Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsmarkt durch Komplexitätsreduktion verfestigen. Es wird mit Merkmalen gearbeitet, die sich entweder positiv oder negativ auf die Arbeitsmarktchancen auswirken. Diese Merkmale wurden von den Personen, die das AMS-Modell entwickelt haben, vordefiniert und festgelegt. Wenn ein Merkmal aber erst gar nicht definiert ist, kann es auch nicht berücksichtigt werden. Es könnten zum Beispiel Fremdsprachenkenntnisse auch als Merkmal definiert werden. Zurzeit ist ukrainisch eine sehr gefragte Qualifikation am Arbeitsmarkt. Das System könnte auch Betreuungspflichten als soziale Kompetenz positiv werten.

5.1.1 Verfestigung durch Halbbildung

Adorno (1972) kritisiert in seinem Aufsatz „Theorie der Halbbildung“ einen Verlust von Bildung zugunsten einer vergesellschaftlichten Halbbildung. Die Halbbildung besteht im Vergleich zur Bildung aus vorgegebenen Kategorien, sie ist eine zielgerichtete Ausbildung. Menschen eignen sich Wissen nur mehr dafür an, um in der Gesellschaft zu funktionieren. Halbbildung orientiert sich an der kapitalistischen Verwertbarkeit und ist somit zweckgerichtet und kann laut Adorno niemals vollständig sein.

Der Algorithmus hat Merkmale, die „Ausbildung“ und „Berufsgruppe“ heißen. „Ausbildung“ hat die Ausprägungen „höchstens Pflichtschule/Lehre oder berufsbildende mittlere Schule/allgemeinbildende oder berufsbildende höhere Schule, Universität, Fachhochschule, ...“ (Holl et al. 2018, S.8). Das Merkmal „Berufsgruppe“ hat zwei Ausprägungen: „Produktion“ oder

„Dienstleistungen“ (ebd. S. 9). In der Beispielberechnung der Synthesis Forschung, die in Abbildung 2 zu sehen ist, wirkt sich eine Lehre oder ein Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule sehr gut auf die Arbeitsmarktchancen aus: $+ 0,28 \times \text{AUSBILDUNG_LEHRE}$. Eine höhere Ausbildung als Lehre oder BMS wird mit $+ 0,01 \times \text{AUSBILDUNG_MATURA_PLUS}$ zusammengefasst. Auch die Branchen werden unterschiedlich bewertet. Während die Ausprägung „Dienstleistung“ in dem Beispiel nicht vorkommt, wird die Branche „Produktion“ folgendermaßen bewertet: $+ 0,17 \times \text{BERUFSGRUPPE_PRODUKTION}$ (vgl. Holl et al. 2018, S. 11).

In dem 2018 präsentierten Beispielmodell bringt es also höhere Arbeitsmarktchancen, eine Lehre abgeschlossen zu haben als eine Ausbildung mit Matura oder höherem Abschluss. Darüber hinaus werden Beschäftigte aus der Produktion mehr Arbeitsmarktchancen zugeschrieben. Es ist nachvollziehbar, dass arbeitslos Gemeldete mit Lehre und Berufserfahrung in der Produktion wahrscheinlich schneller wieder in Beschäftigung kommen als jene, die diese Merkmale nicht aufweisen. Wenn die Reintegration in den Arbeitsmarkt als einziger Maßstab herangezogen wird, ist diese Logik nachvollziehbar. Es stellt sich die Frage, wie mit Personen mit höherer Ausbildung umgegangen wird und warum sie niedrigere Arbeitsmarktchancen erreichen. Diese Gewichtung nach formalen Abschlüssen ist ein Beispiel, in dem Adornos Theorie der Halbbildung erkannt werden kann.

Im Zusammenhang mit der von Adorno kritisierten Halbbildung stellt der Algorithmus also ein Instrument dar, um Bildung für den Arbeitsmarkt messbar zu machen. Messbarkeit bedarf jedoch einer Einteilung in Kategorien und einer Bewertung, denn Wissen ist unterschiedlich relevant für den Arbeitsmarkt. Dabei ist, wie im Beispiel oben beschrieben, der Abschluss einer Lehre positiver gewichtet als der Erwerb der Reifeprüfung, da die Nachfrage am Arbeitsmarkt für Menschen mit Lehrabschluss höher ist. Dennoch ist genau dies, was Theodor W. Adorno in dieser Theorie beschreibt und anklagt, die genaue Aufgabe des AMS. Das AMS muss seine Kund_innen vermarkten und ihre Arbeitskraft dahin bringen, wo sie die Gesellschaft als am nützlichsten erachtet.

Die Kategorisierung und unterschiedliche Bewertung von Wissen betreffen Menschen, die als Frauen sozialisiert sind, anders als Menschen, die als Männer sozialisiert sind. Die Verwertbarkeit der Ausbildungssituation und des Wissens von Frauen weicht von der männlichen Norm ab. Es gilt herauszufinden, wie dieser Algorithmus sich auf die unterschiedlich sozialisierten Arbeitsbereiche und Wissensgebiete auswirkt. Werden damit diese ungleichen Strukturen verfestigt, sogar verstärkt, oder kann dieser Ungleichheit mit dem Algorithmus gezielt entgegengewirkt werden? Auch diese Frage steht im Sinne der Forschungsfrage und wird mit der Prüfung der Hypothese versucht zu beantworten.

5.2 Verfestigung durch Reproduktion

Bei der Verfestigung durch Reproduktion geht es darum, dass bestehende Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt durch AMAS reproduziert und somit gefestigt werden. Es wird für diese Arbeit davon ausgegangen, dass die Reproduktion der bestehenden strukturellen Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsmarkt dazu führt, dass diese Diskriminierungen dadurch schwerer zu bekämpfen sind. Im folgenden Abschnitt werden die Diskriminierungen nochmals in Bezug auf AMAS veranschaulicht.

5.2.1 Doppelte Vergesellschaftung

Delobelle et al. (2021) kritisieren, dass die Entscheidungen, die zu den Merkmalen und deren Gewichtung führen, nicht erklärt werden. Auch die Entscheidung, dass nur Frauen das Merkmal „betreuungspflichtig“ annehmen können, wird kritisiert. Nicht nur die Definition der Variablen wird als nicht nachvollziehbar beschrieben, sondern auch der Umstand, dass mit so vielen binären Variablen gearbeitet wird. Laut Delobelle et al. (2021) kann diese Simplifizierung dazu führen, dass Individuen mit sehr unterschiedlichen Merkmalen und Erwerbsverläufen trotzdem in die gleiche Gruppe eingeteilt werden und somit die gleiche Förderung erhalten, die aber nicht für beide zielführend ist. Sie argumentieren, dass das System insgesamt zu starr sein könnte, um adäquat auf die komplexen Vorgänge am Arbeitsmarkt reagieren zu können.

Die Theorie der doppelten Vergesellschaftung aus den 1990ern ist nach wie vor relevant. Statistische Daten zeigen, dass sich an der Aufteilung von unbezahlter Arbeit und Lohnarbeit zwischen den Geschlechtern wenig geändert hat. Die Verrichtung von unbezahlter Arbeit bringt einige wohlfahrtsstaatliche Nachteile mit sich, wie geringere Arbeitslosen- und Pensionsversicherung. Diese strukturelle Benachteiligung von Frauen ist auch ersichtlich im Algorithmus. Die Abzüge der Chancen für Frauen mit Betreuungspflichten stehen im Zeichen der doppelten Vergesellschaftung. Neben den Betreuungspflichten kommen bei der Population der Frauen aber auch die Qualifikation und die Branchenzugehörigkeit hinzu. Laut der Analyse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Bock-Schappelwein/Huemer (2017) sind Frauen in Österreich häufiger überqualifiziert beschäftigt als Männer. 2015 waren 15% der Männer überqualifiziert beschäftigt und 24% der Frauen. Vor allem Frauen mit höheren Abschlüssen sind häufiger überqualifiziert beschäftigt. Während es bei Lehre und BMS wenig geschlechtsspezifische Unterschiede gibt, sind Frauen ab einem AHS/BHS Abschluss bis hin zu Universität/FH öfter in überqualifizierten Arbeitsverhältnissen.

Zudem kommt hinzu, dass in Österreich mehr Frauen einen Bildungsabschluss auf akademischem Niveau besitzen. 2019 waren es 54% Frauen und 46% Männer mit akademischem Abschluss. Männer hingegen weisen häufiger einen Lehrabschluss als höchsten Bildungsabschluss auf: 60% sind Männer und 40% sind Frauen, die höchstens einen Lehrabschluss

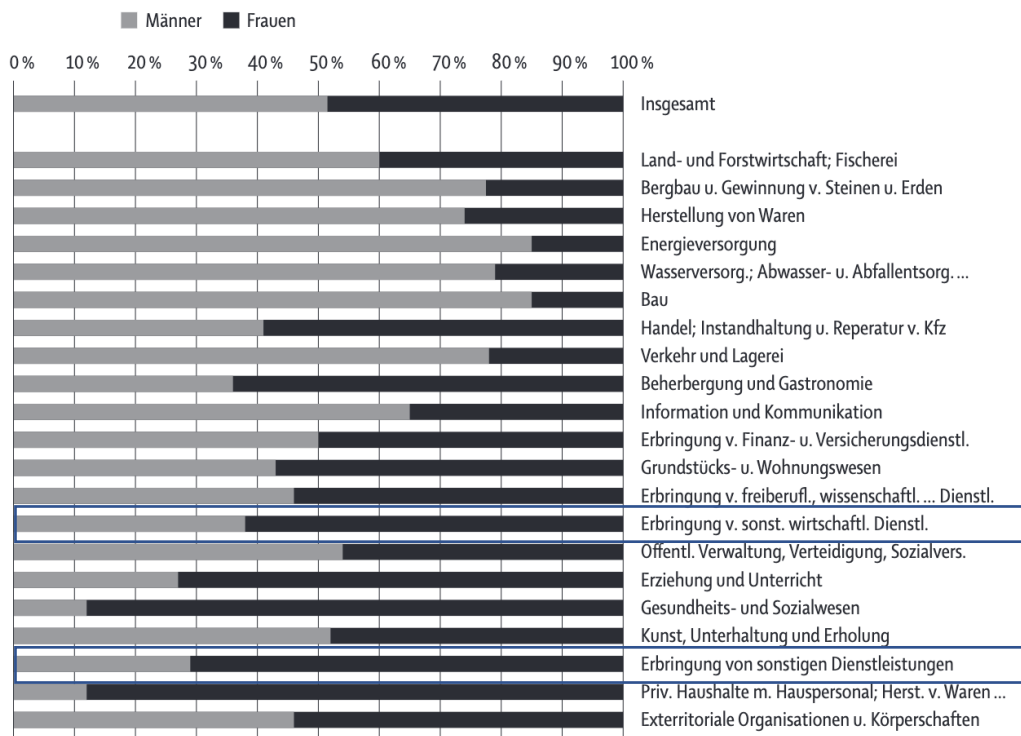
haben. Der Frauenanteil bei denjenigen, deren höchstes Bildungsniveau ein Pflichtschulabschluss ist, ist ebenfalls höher: 60% (vgl. Statistik Austria 2019, S. 66).

Wenn die Altersstruktur berücksichtigt wird, haben Frauen unter 60 einen durchschnittlich höheren Bildungsstand als Männer. Frauen über 60 haben deutlich häufiger Pflichtschulabschlüsse als höchste Ausbildung, was die durchschnittlichen Anteile von Frauen am Bildungsniveau in niedrigere Bildungsabschlüsse verschiebt. Werden nur Frauen unter 60 berücksichtigt, haben Frauen ein höheres Bildungsniveau (vgl. Statistik Austria 2019, S. 68).

Daraus kann abgeleitet werden, dass ein Teil der Frauen für den Arbeitsmarkt einerseits überqualifiziert ist und ein anderer Teil unterqualifiziert ist, aber dem Arbeitsmarkt nicht mehr lange zu Verfügung stehen wird. Frauen haben die höheren Bildungsabschlüsse, aber auch einen höheren Anteil beim Pflichtschulniveau als höchstes Bildungsniveau. Das veröffentlichte Beispiel des AMS-Algorithmus prognostiziert ihnen dadurch weniger Arbeitsmarktchancen, weil der einzige Bildungsabschluss, der deutlich höhere Chancen mit sich bringt, die Lehre ist (s. Abb. 2).

Ein weiterer Bereich, in dem es deutliche Unterschiede am Arbeitsmarkt gibt, ist die Branchenverteilung. In der Beispielberechnung des AMS-Algorithmus sind zwei Berufsgruppen angeführt: Produktion und Dienstleistungen. Die Reduktion auf diese Bereiche stellt wieder eine Komplexitätsreduktion dar. Es ist schwierig, herauszufinden, welche genauen Branchen diese beiden Bereiche beinhalten. Die veröffentlichte Methode definiert Produktion als „Einsteller 0, 1, 2, 3, 6 in der AMS- Berufsgruppensystematik“ und Dienstleistungen als „4, 5, 7, 8“ (vgl. Holl et al. 2018, S. 9). Es ist äußerst schwierig, diese AMS-Berufsgruppensystematik zu finden, da es im Dokument nicht näher definiert wird. Das Arbeitsmarktservice bietet auf seiner Webseite verschiedene Definitionen von Berufsgruppen. Keine der Definitionen deckt sich mit der angeführten Nummerierung (vgl. AMS Berufsinformationssystem 2022).

Es ist davon auszugehen, dass die Berufsgruppen „Produktion“ und „Dienstleistungen“ eine Zusammenführung von Branchen ist, um die Berechnung aussagekräftig zu machen. Das ist wiederum eine Reduktion von Komplexität. Wenn Branchen grob zusammengefasst werden, ergibt sich auch ein Unterschied nach Geschlecht. Frauen sind häufiger in Dienstleistungsberufen tätig als Männer. Die folgende Darstellung zeigt, dass in Branchen, die unter „Dienstleistungen“ fallen, überwiegend Frauen arbeiten und in Branchen, die unter „Produktion“ fallen, überwiegend Männer arbeiten.



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2016

Abbildung 8: Unselbständige Erwerbstätige nach Branche und Geschlecht (Flecker 2017, S.129) Beispiele sind hervorgehoben

Die Arbeitsmarktchancen, die berechneten Integrationschancen, des AMS-Algorithmus zeigen, welche Diskriminierungsfaktoren auf die jobsuchende Person zukommen können. Hohes Alter, Betreuungspflichten, Geschlecht usw. können sich auf die Chancen auswirken, einen Job unter der aktuellen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage zu bekommen. Die Ergebnisse zeigen laut Allhutter et al. (2020a, 2020b) aber nicht, welche nützlichen Eigenschaften, Soft Skills und Motivationen die Person bereits mitbringt, die zu einer raschen Integration in den Arbeitsmarkt beitragen. Die Kategorien, mit denen das System arbeitet, stellen eine grobe Vereinfachung von Erwerbsbiografien dar. Die Kategorien ergeben sich aus den Datensätzen bisheriger Erwerbsverläufe von AMS-Kund_innen. Aus diesen werden dann die aussagekräftigsten Parameter herangezogen, um die Daten zu interpretieren. Das Festlegen, welche Merkmale relevant sind, und die Kategorisierung von Daten bedeuten automatisch eine Reduktion von Komplexität. Das heißt somit auch, dass der errechnete Wert des Systems, der Integrationschancenwert auf komplexitätsreduzierten Daten basiert. Die Integrationschancen bestimmen aber über die Beurteilung und Förderung von einzelnen Arbeitssuchenden. Individuelle Beurteilungen werden also durch den Vergleich mit Kategorien bestimmt, die die Erwerbsbiografie nicht vollständig abbilden können.

5.2.2 Intersektionalität

Bei der Intersektionalität handelt es sich um eine Theorieströmung, die mit einem 1989 veröffentlichten Text von Kimberle Crenshaw in den USA begonnen hat. Crenshaw (1989) argumentierte aus juristischer Sicht, warum es keine adäquate gesetzliche Lage bei Diskriminierungen gegen schwarze Frauen gibt. Sie gibt ein Beispiel über eine Gerichtsverhandlung in den USA, in der Schwarze Frauen ihren damaligen Arbeitgeber verklagen, weil er sie aufgrund ihrer Identität als Schwarze Frauen entlassen habe. Die Antidiskriminierungsgesetzgebung sah aber keinen Schutz gegen Diskriminierung für diese Identität vor. Laut Gesetz konnten in diesem Prozess Schwarze Frauen aufgrund ihrer Hautfarbe *oder* aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden (vgl. Crenshaw 1988). Der Umstand, dass sie als Schwarze Frauen diskriminiert werden können, wurde nie gesetzlich erfasst und konnte somit nicht als eigener Diskriminierungsvorwurf gelten. Der Begriff Intersektionalität beschreibt den Umstand, dass Menschen aufgrund mehrere Identitätskategorien diskriminiert werden können. Sie befinden sich laut Crenshaw (1989) auf einer Kreuzung, einer Intersektion. Sie können nicht nur von einer Seite befahren werden, es gibt viele Straßen, die in die Kreuzung münden. Die Kreuzung ist keine Einbahnstraße, in der immer nur ein Fahrzeug aus einer Richtung kommt. Deshalb ist auch der Ansatz, dass Antidiskriminierungsgesetzgebung immer nur für eine Kategorie steht laut Crenshaw (1989) zu überdenken. Die Lebensrealität und die Diskriminierungen von Schwarzen Frauen können so nicht erfasst werden. Ausgehend von Crenshaws Analyse und der Begriffsbestimmung entstanden viele weitere Theorien, die sich mit der Lebensrealität von Schwarzen Frauen, migrantischen Frauen, nicht-weißen Frauen, Frauen mit Behinderungen auseinandersetzen und versuchen, sie zu beschreiben.

Die Arbeitsmarktintegrationschancen für Frauen, die keine EU-Staatsbürgerschaft haben, werden geringer eingeschätzt als die von Frauen mit EU-Staatsbürgerschaft: $+ 0,16 \times \text{STAATENGRUPPE_EU}$ und $- 0,05 \times \text{STAATENGRUPPE_DRITT}$. Frauen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung werden noch geringere Integrationschancen errechnet: $- 0,67 \times \text{BEEINTRÄCHTIGT}$ (s. Abb. 2). Es sind aber keine Identitäten, die abgebildet werden, sondern Kategorien, die einen Wert aufweisen, der summiert wird. Die Berechnung zeigt dann, wie sich Kategorien, die von Menschen festgelegt wurden, auf die Arbeitsmarktchancen von Menschen, die diese Kategorien aufweisen, auswirken. Daher ist auch eine intersektionale Perspektive auf diese Berechnungen nötig.

Die wissenschaftliche Debatte Intersektionalität ist geprägt von dem Argument, dass verschiedene diskriminierende Faktoren gleichzeitig und untrennbar auf Personen einwirken. Wenn einzelne Kategorien addiert werden, entsteht eine Komplexitätsreduktion, die die Lebensrealität von Betroffenen verzerrt. Personen mit bestimmten Merkmalen sind mit vielen diskriminierenden Handlungen gleichzeitig konfrontiert. Diskriminierende Handlungen werden hierbei

verstanden als Handlungen, die Personen den Zugang zu gleichem Recht und gleicher Behandlung verwehren (vgl. Rosenstreich 2007).

In Bezug auf einen Algorithmus, der nichts anderes macht als Menschen in getrennte Kategorien einzuteilen und diese zu addieren, ist es auch wichtig zu erkennen, dass dieser additive, numerische Ansatz bloß einer von vielen Ansätzen ist, Lebensrealitäten abzubilden.

5.3 Verfestigung durch die Rahmenbedingungen

Komplexitätsreduktion und Reproduktion geht mit der Anwendung eines algorithmischen Systems wie AMAS einher. Das ist das Prinzip, auf denen die Prognosen beruhen und somit nicht änderbar. Wenn es arbeitsmarktpolitisch notwendig ist, datenbasierte Systeme einzusetzen, dann können aber durch die Rahmenbedingungen Lenkungseffekte erzielt werden. Diese Lenkungseffekte könnten der Verfestigung von Diskriminierungen entgegenwirken. Bei AMAS wirken die Rahmenbedingungen der Anwendung jedoch nicht antidiskriminierend, wie nachfolgend gezeigt wird.

5.3.1 Rahmenbedingung: Rolle der Berater_innen

Berater_innen haben laut Stellenausschreibung des AMS folgende Hauptaufgaben:

- „Beratung von Arbeit suchenden Personen bei der Jobsuche
- Aktive Vermittlung auf offene Stellen
- Beratung und Entscheidung über arbeitsmarktpolitische Förderungen“ (AMS Österreich 2022)

Die Expertise der AMS-Berater_innen liegt also bei der Einschätzung ihrer Kund_innen und ihrer Vermittlung je nach Arbeitsmarktlage. Mit AMAS würde den Berater_innen eine Hauptaufgabe abgeändert werden: „Beratung und Entscheidung über arbeitsmarktpolitische Förderungen“ (AMS Österreich 2022). AMAS würde hierbei bereits Entscheidungen für die Berater_innen treffen. AMAS würde den Berater_innen auch eine weitere Aufgabe hinzubringen: Die Überprüfung der Computerarbeitsmarktchancen (H, M, N). Diese neue Rahmenbedingung kann Diskriminierungen von Frauen durch die neue Verantwortung der Berater_innen verfestigen. Die neue Aufgabenverteilung bei AMAS sieht es vor, dass Berater_innen ihre Kompetenzen behalten, diese werden aber anders eingesetzt. Mit dem zusätzlichen Tool AMAS werden die Kompetenzen auch auf die Prüfung der zugeteilten Arbeitsmarktchancen erweitert. AMS-Berater_innen sind bei einer Einführung von AMAS in der Position, mit einem neuen Tool umzugehen und es zu kontrollieren. Ein Tool, das Komplexität reduziert und ein Schema vorgibt. Die Berater_innen sollen die Entscheidungen des Systems heranziehen, beurteilen und

eingreifen, wenn sie es als notwendig erachten. Die Komplexität wird in der Beratung einerseits erhöht, durch ein neues technisches Tool, dass implementiert wird und zu überprüfen ist. Andererseits wird Komplexität durch die Einteilung der Kundschaft in drei Gruppen und limitierende Vorgaben in der Förderungsvergabe verringert. In der Hypothese wird davon ausgegangen, dass die Rahmenbedingungen, die mit AMAS einher gehen Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsmarkt verfestigen.

Die Berater_innen bekommen mit AMAS eine mathematische Entscheidungshilfe zur Verfügung gestellt. In der Rolle der Berater_innen wird bei dieser Hypothese davon ausgegangen, dass mathematische Entscheidungshilfen zu weniger Eigeninitiative der Berater_innen führen kann. Je größer die praktische Hürde ist, Einstufungen zu hinterfragen und zu ändern, desto weniger wird es passieren.

Es ist anzunehmen, dass die Einführung von AMAS neben dem Regelbetrieb vonstattengehen wird. Es ist daher davon auszugehen, dass die Berater_innen nicht die Zeit haben werden, das System ausführlich in aller Tiefe kennen zu lernen, da der Bedarf an AMS-Beratung nicht sinken wird. Deshalb kann es dazu kommen, dass Berater_innen nicht jede einzelne Entscheidung des Algorithmus hinterfragen werden. Außerdem ist der Einspruch der Berater_innen sehr zeitintensiv. Eine Umstufung durch eine_n Berater_in bedeutet eine Begründung zu verfassen und eine Bestätigung von der höheren Instanz abzuwarten (vgl. Mager 2021).

Es wird auch kritisiert, dass der IC-Wert folgenreiche Auswirkung auf die Beratung hat. Der IC-Wert wirkt sich auf „Tasks“ aus, die dann von dem System an die Berater_innen kommuniziert werden. „Obwohl AMAS vom AMS als ‚zweite Meinung‘ für Berater*innen beschrieben wird, besteht die Gefahr, dass der IC-Wert in der Praxis als ‚Erstmeinung‘ gehandhabt wird und den Beratungsprozess stark prägt.“ (Allhutter et al. 2020b, S. 9).

Von offizieller Seite des AMS wird argumentiert, dass einerseits die finale Entscheidung über die Einstufung immer bei den Berater_innen liegt, die mit ihrer Expertise Fälle anders bewerten können. Dadurch kann durch individuelle Einschätzung der Berater_in eine Änderung vorgenommen werden, die „andere Umstände, wie etwa der persönlich erkennbare Motivationsgrad oder aktuelle Marktänderungen“ berücksichtigt (vgl. Kopf 2018a).

Diejenigen, die aber letztendlich mit dem neuen Arbeitsmarkt-Assistenzsystem arbeiten, sind die Berater_innen. Sie bekommen den Zugang zu dem neuen Tool und zu seinen Auswertungen. Nun ist die Frage offen, wie es die Beratungspraxis beeinflusst, wie die Anwender_innen des neuen Systems damit umgehen. Die Beratung des AMS nimmt durch den Einsatz des

Algorithmus eine neue Ausrichtung an. Das Service orientiert sich weg vom individuellen Case-Management hin zu einem Service nach Gruppenzugehörigkeit. Arbeitssuchende werden je nach Gruppenzugehörigkeit intensiv betreut (mittlere Chancen) oder wenig betreut (hohe und niedrige Chancen). Die Einschätzungen der Berater_innen sind nach wie vor möglich, aber nicht mehr im gleichen Ausmaß relevant. Die Berechnung der Arbeitsmarktchancen bietet den Berater_innen eine schnelle Orientierung, welche Aussichten ihre Kundschaft am Arbeitsmarkt hat. Gleichzeitig geht diese Orientierungshilfe einher mit einer starren Struktur. Die Berater_innen bekommen Handlungsempfehlungen, die der Arbeitsmarktchance entspricht. Diese sind einzuhalten, sofern der/die Berater_in der Berechnung nicht widerspricht. Ein Widerspruch stellt in diesem Setting einen erhöhten Zeitaufwand dar, der sich voraussichtlich weniger gut auf die Bilanz der Berater_innen auswirkt.

Hier kommt das Forschungsinteresse deutlich heraus, denn letztendlich werden Berater_innen mit AMAS arbeiten. Welche Auswirkungen es auf die Beratungspraxis haben wird ist noch nicht analysiert, da das System nur in wenigen Geschäftsstellen probeweise angewendet wurde und sogleich wieder vollständig aus der Arbeitspraxis entfernt wurde, als das Gerichtsverfahren in die erste Instanz ging.

Das System dient der Effizienzsteigerung, wie bereits aus dem Rechnungshofbericht (2017) hervorgegangen ist. Eine Effizienzsteigerung widerspricht einem erhöhten Zeitaufwand. Das heißt, es kann mit AMAS schwieriger werden, marginalisierte Gruppen am Arbeitsmarkt gezielt zu fördern. AMAS zeigt zwar Diskriminierungen von bestimmten Gruppen auf, diese werden aber nicht gezielt angesteuert und beseitigt, wie im nächsten Abschnitt erläutert wird.

5.3.2 Rahmenbedingung: Einteilung von Frauen in Gruppe M und N

Bei der Verfestigung durch die Rahmenbedingungen geht es um die Folgen, die mit der Berechnung durch das Arbeitsmarktchancen-Modell einher gehen. Wie bereits diskutiert, können Algorithmen für vieles verwendet werden. Es geht Art viel mehr darum, was mit den Erkenntnissen gemacht wird, die sie berechnen. Lopez (2020) behauptet, dass Systeme wie das mathematische Modell hinter AMAS auf Daten angewiesen sind, die diskriminierende Faktoren einbeziehen. Sie müssen mit Kategorien wie Geschlecht, Alter, Betreuungspflichten, gesundheitlichen Einschränkungen oder Herkunft arbeiten. Sie müssen bewerten, um Aussagen treffen zu können. Die Berechnungsart an sich kann bei einem solchen System nicht geändert werden, ansonsten würde es seine Sinnhaftigkeit verlieren. Die errechneten Chancen werden aber bei AMAS von gruppenspezifischen Diskriminierungsfaktoren auf einzelne Individuen übertragen, die dann mit den Auswirkungen auf ihre Arbeitssuche leben müssen. Strukturelle Diskriminierungen von Personengruppen mit bestimmten Merkmalen werden individualisiert (vgl. Lopez 2020).

Bei AMAS führt die Berechnung zu einer Gruppeneinteilung. Wie bereits in Abbildung 3 gezeigt, sind Frauen zu Beginn ihres Geschäftsfalles häufiger in Gruppe M(ittel) und N(iedrig). Dadurch, dass die Gruppe M am meisten Förderung bekommt, die Gruppe N aber die wenigste, wird davon ausgegangen, dass AMAS auch in diesem Bereich die Diskriminierungen aufgrund weiblichen Geschlechts am Arbeitsmarkt verfestigt. Denn die meiste Aufmerksamkeit und Förderung, die Gruppe M bekommen soll, wird Gruppe N abgezogen.

5.3.2.1 Gefahr eines Locked-In-Effekts

Die AMS-Präsentation von AMAS aus dem Jahr 2020 (vgl. Marte-Huainigg 2020) bezieht sich mit folgendem Punkt auf die mittlere Gruppe: „Kontaktintervalle bei mittleren Chancen erhöhen und besser nutzen (z.B. Besprechung des letzten VV [Anm.: Vermittlungsvorschlags]; Vorbereitung für eine geplante Schulung; etc.)“ (ebd. S. 11). Wenn Frauen nun öfter in Gruppe M eingeteilt werden, werden sie häufiger verpflichtend zu AMS-Terminen eingeladen, geplante Schulungen und Vermittlungsvorschläge werden besprochen.

Des Weiteren ist angeführt: „Ziel: Schulungseffektivität nur für mittleres Segment“ (ebd. S. 15). Das AMS misst die Effektivität der Schulungsangebote regelmäßig und passt sie an den Arbeitsmarkt an (vgl. Kocher 2021b, S.9). Wenn es sich nur auf das mittlere Segment bezieht, kann angenommen werden, dass der Förderungsfokus bei AMAS auf Gruppe M liegt und hier viele Schulungen angeboten werden. Ob diese Schulungen verpflichtend sind, ist aus den vorliegenden Dokumenten nicht ersichtlich. Es kann jedenfalls ein erhöhter Kontaktintervall für die Gruppe M, bei einer Einführung von AMAS, verzeichnet werden.

Bei der Gruppe N, in der ebenfalls mehr Frauen zu Beginn ihrer Arbeitslosigkeit verzeichnet sind, gibt es ebenfalls Vorschriften von AMAS. „BBEN ist verpflichtend für alle KundInnen mit niedrigen Chancen“ (Marte-Huainigg 2020, S. 11). BBEN steht für Beratungs- und Betreuungseinrichtungen Neu. „Die Beratungs- und Betreuungseinrichtung Neu (BBEN) bietet ein breit gefächertes Angebot von sehr niederschweligen Beratungs- und Betreuungsleistungen, wie einen Offenen Raum, Workshops oder Einzelberatungstermine. Zielgruppe der BBEN sind Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen, die koordinierte Interventionen im Sinne eines Case-Managements benötigen“ (Weber et al. 2019, S.5).

Beide Gruppen (M und N), in denen Frauen vermehrt vertreten sind, sind häufiger verpflichtende Maßnahmen gekoppelt. Dies kann zu einem Locked-In-Effekt führen (vgl. Wunsch 2016). Ein Locked-In-Effekt bedeutet, dass Personen, die während ihrer Arbeitslosigkeit an Schulungen, Trainings- oder Aktivierungsmaßnahmen teilnehmen, weniger Zeit für die Arbeitssuche verwenden und somit in vielen Fällen für die Dauer der Schulung arbeitslos bleiben. Dies wirkt sich erheblich auf die Kosteneffektivität solcher Maßnahmen aus, weil sie ja das Ziel

verfolgen, dass Personen schneller wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden (vgl. Wunsch 2016).

Dieser Effekt könnte sich wiederum negativ auf die Arbeitsmarktchancen auswirken, wenn Frauen häufiger in Schulungsmaßnahmen sind. Denn die logistische Regressionsberechnung hinter AMAS sieht auch eine geringere Integrationschance für jede Maßnahmenteilnahme vor: „- 0,57 x MN_TEILNAHME_1, - 0,21 x MN_TEILNAHME_2, - 0,43 x MN_TEILNAHME_3“ (Holl et al. 2018, S. 11). Es werden Arbeitsmarktchancen abgezogen, die wiederum den Locked-In-Effekt verstärken, wenn Personen dadurch in Gruppe N, mit verpflichtender Teilnahme an BBEN, zugewiesen werden.

5.3.2.2 Gruppe N: Gefahr, Anschluss an den 1. Arbeitsmarkt zu verlieren

Lopez (2020) argumentiert, dass die errechneten Arbeitsmarktchancen und die Gruppeneinteilung auch dazu genutzt werden können, ungleichen Chancen am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Eine geeignete Maßnahme wäre Personen der Gruppe N, also Personen mit den geringsten Arbeitsmarktchancen, die meisten Fördermittel zuzuschreiben und sie dadurch besser für die Ansprüche am Arbeitsmarkt zu rüsten (vgl. Lopez 2020). Länder wie Schweden praktizieren ihr statistisches Profiling genau nach dem Prinzip, den Personen mit den niedrigsten Arbeitsmarktchancen am meisten Förderungen anzubieten (vgl. Barnes et al. 2015). Ansonsten ähnelt es dem österreichischen Berechnungsmodell Großteils. Arbeitssuchende werden ebenfalls in Gruppen unterteilt. In schwedischen Arbeitsämtern werden aber vier verschiedene Gruppen unterschieden, was eine höhere Differenzierung zulässt. Die Gruppen orientieren sich nach dem Risiko, arbeitslos zu bleiben und nicht nach der Chance, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Das heißt, die Logik ist hier umgekehrt. Im schwedischen Modell steht aber auch die Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit im Vordergrund. Jedoch ist im schwedischen System der Förderungsfokus auf der Gruppe mit dem höchsten Risiko. Das ähnelt dem Argument, das Lopez (2020) vorschlägt (vgl. Barnes et al. 2015, S. 14).

Es ist zu berücksichtigen, was mit Arbeitssuchenden passiert, die in Gruppe N eingeteilt werden. Laut Lopez (2019) dient es der effizienten Ressourcenverteilung, bei Gruppe N einen anderen Weg einzuschlagen. Arbeitssuchende mit niedrigen Chancen sollen anderen Einrichtungen zugeteilt werden. § 32 und § 34 des Arbeitsmarktservicegesetzes erlauben es dem AMS mit externen Einrichtungen zu kooperieren. Dabei geht es um Services, die für das AMS zu kosten- und ressourcenintensiv sind, um sie weiter für Personen mit geringen Integrationschancen anzubieten.

Der AMS-Chef Johannes Kopf drückt dies in einem Interview mit derStandard.at so aus:

„Wir setzen derzeit öfter geförderte Beschäftigungsprojekte bei ganz Schwachen ein und sind dann oft unglücklich, dass wir zu sehr hohen Kosten im Vergleich relativ wenige Arbeitsaufnahmen bei dieser Personengruppe haben. Mit dem neuen System werden wir noch besser steuern können, wo und wie wir fördern müssen, um effektiver zu sein“ (Szigetvari 2018).

Das neue System sieht vor, die Arbeitssuchenden mit niedrigen Chancen in BBEN auszulagern. Die Beratungs- und Betreuungseinrichtungen Neu sind bereits 2017/18 evaluiert worden. Die Evaluierung besagt in der Einleitung: „Letztendlich sollte mit den BBEN auch ein Angebot erprobt werden, das in Zukunft einem breiteren Kreis von AMS-KundInnen, nämlich jenen mit niedrigen Arbeitsmarktchancen, zur Verfügung gestellt werden kann“ (Weber et al. 2019, S.12). Insgesamt zeigt die Evaluierung große Zufriedenheit bei allen Beteiligten: AMS-Berater_innen, Kund_innen und BBEN. Es wird aber darauf hingewiesen, dass die Kund_innen nach externer Beratung und Betreuung auch wieder gut in die AMS-Beratung eingegliedert werden sollen. Damit soll verhindert werden, dass Personen auch wieder aus den BBEN aussteigen, damit dieser Zustand nicht zur „Einbahnstraße“ wird. Aus den Regionalen Geschäftsstellen des AMS kam zudem der Wunsch, die Zubuchungskriterien zu lockern und die Angebote auf alle Kund_innen des AMS auszuweiten. Die Evaluation kommt dabei zum Schluss, dass statistische Zuweisungskriterien mit der Einschätzung von AMS-Berater_innen und der Selbsteinschätzung der Kund_innen verknüpft werden sollte (vgl. ebd. S. 73).

Die Rahmenbedingungen der Anwendung sind ein Aspekt der hypothetischen Beantwortung Frage, ob dieses System Diskriminierungen verfestigt. Mit der Auslagerung der Kund_innen mit niedrigen Arbeitsmarktchancen geht eine Ungleichbehandlung einher. Diese Ungleichbehandlung muss nicht benachteiligend sein. Im Fall der Gruppe N birgt es auf jeden Fall die Gefahr, dass es stigmatisierend wirkt. Merkmale, die schwer änderbar sind (Alter, Geschlecht, Betreuungspflichten, Erwerbsunterbrechungen, etc.) weisen ein erhöhtes Risiko auf, aus dem ersten Arbeitsmarkt auszuscheiden. Der Wiedereinstieg könnte schwierig werden. Dadurch, dass Frauen zu Beginn des Geschäftsfalles häufiger in Gruppe N landen, birgt es für sie ein höheres Risiko, aus dem ersten Arbeitsmarkt auszuscheiden. Das kann wiederum mit Stigmatisierung einhergehen, die die niedrigen Chancen niedrig bleiben lässt.

5.4 Verfestigung durch den Einsatz eines algorithmischen Modells

Die Berechnungsart hinter AMAS wurde von den Mitarbeiter_innen der Synthesis Forschung GmbH erstellt. Die Synthesis Forschung GmbH beschreibt ihre Arbeitsweise folgendermaßen: „Mithilfe datenschutzgerechter mikro-statistischer Verfahren werden Verhaltensmuster von Unternehmen, Haushalten und einzelnen Personengruppen erfasst“ (Synthesis Forschung GmbH 2022). Die mikro-statistischen Verfahren, die zu einem Endergebnis, einer

Computerarbeitsmarktchance kommen, sind komplex und für fachfremde Personen schwierig nachzuvollziehen.

5.4.1 Verfestigung durch mangelnde Treffsicherheit des Algorithmus

Der Algorithmus, der hinter AMAS liegt, hat eine Trefferquote von 80 Prozent (vgl. AMS Österreich 2019, S. 4). Diese Trefferquote kann zu Fehlklassifikationen führen, die Arbeitssuchenden werden nicht der adäquaten Gruppe zugeordnet (vgl. Allhutter et al. 2020b, S. 54). Allhutter et al. (2020b) gehen nach ihrer Analyse von AMAS davon aus, dass die Trefferquote je nach Population zwischen 75 und 90 Prozent liegen kann. „Für 500.000 Personen, die pro Jahr betroffen sind, wären bei einer Treffergenauigkeit von 75% bis zu 125.000 Personen fehlerklassifiziert; selbst bei 90% sind dies immer noch 50.000 Personen“ (ebd. S. 59).

Diese Fehlklassifikationen können verschiedene Folgen haben. Wenn Personen fälschlicherweise in eine ihnen nicht entsprechende Gruppe eingeteilt werden, kann es dazu kommen, dass sie nicht die Förderung erhalten, die sie benötigen. Dies kann einen diskriminierenden Einfluss in der AMS-Beratung haben.

Ein diskriminierender Einfluss heißt hierbei, dass Fehleinstufungen nicht behoben werden durch AMS-Berater_innen. Das kann auf Frauen genauso zutreffen wie Männer. Da die Trefferquote bei 80% liegt und, wie bereits aus dem Sheet „Arbeitsmarktchancen-Assistenz-System (AMAS) KundInnenfragen beantworten“ zitiert, die Letztentscheidung bei den Berater_innen liegt, gibt es einige Fehlberechnungen, die behoben werden können. Dabei ist die Frage, ob Frauen oder Männer öfters von Fehleinstufungen betroffen sind, die sich aus einem zu niedrigen Chancenwert ergeben. Das heißt, einer arbeitssuchenden Person werden mehr Punkte abgezogen als notwendig und sie rutscht in ein niedrigeres Segment. Fälschliche höhere Einstufungen würde keine Diskriminierung per se bedeuten, außer sie passieren bei Arbeitssuchenden mit Merkmal „männlich“ häufiger als mit Merkmal „weiblich“.

Dennoch gibt es bei Frauen laut der vorgestellten Berechnungsart nach den beiden Veröffentlichungen zur AMAS-Methode von Holl et al. (2018) und Gamper et al. (2020) zwei Kategorien, die es für Frauen wahrscheinlicher machen, eine niedrigere Integrationschance zu erhalten: „weiblich“ und „betreuungspflichtig“. Das Geschlecht muss nicht in jedem Szenario eine negative Auswirkung haben. In der aktuellen Dokumentation zu AMAS (Gamper et al. 2020) sind beispielhafte Fälle berechnet, in denen das Merkmal „weiblich“ auch leicht höhere Chancen für eine Reintegration am Arbeitsmarkt zeigt. Der Effekt ist vor allem bei Berechnungen zur jungen Population, also junge Erwachsene zwischen 20 und 24 Jahren ersichtlich. Die Kategorie „Geschlecht: W“ bringt auch leicht höhere Chancen für eine gelungene Beschäftigungsintegration, wenn davon ausgegangen wird, dass die Erwerbskarriere immer wieder

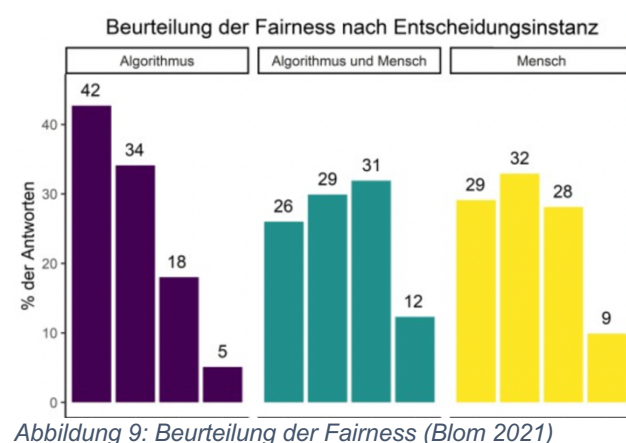
Unterbrechungen hatte (Übersicht 13,14 und 17, S. 41ff). Wenn der Fokus nicht auf bestimmte Szenarien, wie ausschließlich Personen unter 25 oder Personen mit Beschäftigungsunterbrechungen gelegt wird, haben Personen mit weiblichem Geschlecht geringere Integrationschancen. Betreuungspflichten bringen jedoch in jeder der Berechnungen einen Chancenabzug für Frauen. Für Männer haben Betreuungspflichten keine signifikanten Auswirkungen. Die Hypothese ist nun, dass sich durch das Signal, dass der Algorithmus an seine Anwender_innen sendet, die Haltung festigt, dass Frauen weniger Chancen am Arbeitsmarkt haben. Deshalb müsse arbeitssuchende Frauen, um den Anforderungen gerecht zu werden, um ihre Arbeitsmarktchancen zu erhöhen, größere zeitintensivere Maßnahmen auf sich nehmen als Männer.

Auch Intersektionalität spielt hierbei eine Rolle. Negativ gewichtete Kategorien, wie das weibliche Geschlecht oder Nicht-EU-Staatsbürgerschaften fließen ineinander und machen es für Frauen wahrscheinlicher, niedrigere Arbeitsmarktchancen zu erhalten. Die Berechnungen von Allhutter et al. (2020b) zeigen, dass 16% der Frauen mit Migrationshintergrund zu Beginn ihrer Arbeitslosigkeit in Gruppe N eingeteilt werden während 7% Männer mit Migrationshintergrund in Gruppe N landen (vgl. S. 44).

5.4.2 Verfestigung durch das Vertrauen auf algorithmische Entscheidungen

Eine weitere Annahme ist, dass Menschen eher computergestützten Entscheidungen als Entscheidungen von Einzelpersonen vertrauen. Logg et al. (2017) haben herausgefunden, dass die befragten Personen in den meisten Fällen die algorithmische Entscheidung bevorzugen. Diese Fälle beziehen sich auf Felder, in denen die befragten Menschen keine Erfahrung haben oder kein Wissen darüber verfügen. Wenn es aber zu der eigenen Expertise kam, dann vertrauten Menschen ihren eigenen Entscheidungen oder die Entscheidungen anderer mit der gleichen Expertise mehr.

Eine Untersuchung aus Deutschland aus dem Jahr 2021 geht der Frage nach, in welchen Bereichen Algorithmen akzeptiert werden und wie fair sie gesehen werden. Die Studie mit



zufällig ausgewählten Teilnehmer_innen aus ganz Deutschland zeigt, dass Algorithmen als alleinige Entscheidungsinstanz als am wenigsten fair betrachtet wird (vgl. Blom 2021).

Algorithmus und Mensch als Entscheidungsinstanz ist die am fairsten wahrgenommene Instanz. Der Mensch als einzige Instanz, die Entscheidungen trifft, ist auf Rang zwei (s. Abb. 9).

Eine weitere Frage, die die Untersuchung bearbeitet hat, war: „In welchem Kontext wird der Einsatz von computergestützten Entscheidungen insgesamt mehr akzeptiert?“ Anhand Abbildung 10 ist erkenntlich, dass die Akzeptanz von mathematischen Entscheidungen am Arbeitsamt im Vergleich besser als bei „Job-Bewerbung“ und „Gefängnis“ abschneidet. Auch bei der Vergabe von Bankkrediten werden mathematische Entscheidungen eher akzeptiert als bei der Jobvergabe oder bei Entscheidungen über

Gefängnisstrafen (s. Abb. 10). Insgesamt ist aber die Akzeptanz für computergestützte Entscheidungen in allen Szenarien gering.

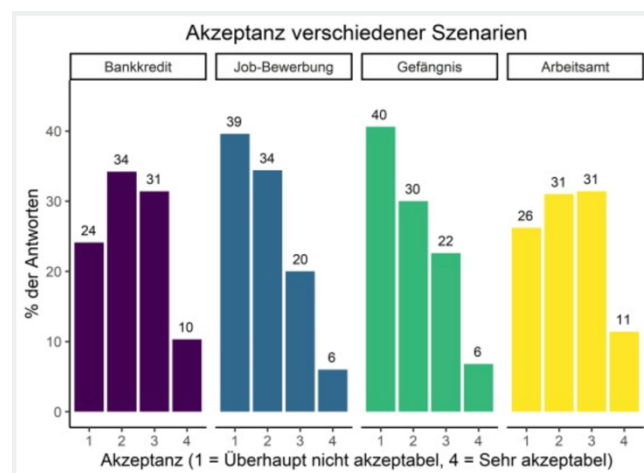


Abbildung 10: Akzeptanz versch. Szenarien (Blom 2021)

Es soll überprüft werden, ob mathematische Entscheidungshilfen in der Arbeitsvermittlung, wie der AMS-Algorithmus, Auswirkungen auf die Entscheidungen ihrer Anwender_innen, in dem Fall der AMS Berater_innen, haben. Dies wirkt sich wiederum auf die Kund_innen aus. Bei dieser Arbeit wird analysiert, wie sich AMAS auf die Kund_innengruppe auswirkt wird, die das Merkmal WEIBLICH aufweisen werden.

Algorithmen können Diskriminierungen aufdecken, indem sie uns Aussagen über große Datenmengen liefern. Es geht darum, wie schnell Regierungen, gesetzliche Rahmenbedingungen, staatliche Einrichtungen mit dem technologischen Fortschritt mithalten können und die Anwendung dieser Algorithmen reglementieren (vgl. Kleinberg et al. 2020).

Es soll nun herausgefunden werden, ob AMS-Berater_innen eher gewillt sind, nach den Entscheidungen des Modells zu agieren oder nach ihrer eigenen Einschätzung, sofern sie sich

widersprechen. Sie haben mit AMAS wahrscheinlich gegenüber den Kund_innen eine gute Argumentationsgrundlage für ihre Entscheidungen. Wenn nun beispielsweise eine Kundin ihrer Einstufung nach Modellberechnung widersprechen möchte, könnte die Beraterin auf ein gutes Argumentationsschema zurückgreifen: Mathematik.

Diese Vorgehensweise kann für Kund_innen Vorteile und Nachteile mit sich bringen. Ein Vorteil ist, dass Fördermaßnahmen neutraler vergeben werden können. Persönliche Vorurteile oder Sympathien der Berater_innen fließen weniger in die Förderungsentscheidung mit ein. Kleinberg et al. (2018) stützen sich auf die Erkenntnisse der Verhaltenspsychologie und beschreiben, dass unbewusste Voreingenommenheit in viele Entscheidungen miteinfließt. „Even the most well-intentioned people may possess unconscious or implicit biases against certain groups“ (Kleinberg et al. 2018, S. 116). Das heißt für den AMS-Algorithmus, dass Kund_innen auch von der Einführung profitieren können. Sie können durch dieses weniger bewusster oder unbewusster Willkür durch Berater_innen ausgesetzt sein. Das heißt, es kann ein Vorteil sein, dass Algorithmen alle gleichbehandeln. Sie können dadurch Fairness erhöhen, indem sie menschliche Willkür in der Beratung erschweren.

Nachteile, die mit einem solchen Vorgehen entstehen können, sind eben die starren Anweisungen, die ein solches System mit sich bringt. Falls bei den Kund_innen Lebenssituationen und Merkmale auftreten, die nicht vordefiniert wurden, kann es zu Schwierigkeiten kommen. Nicht alle möglichen Szenarien, warum Personen arbeitslos sind, können durch AMAS abgedeckt werden. Das kann zu einer Einstufung führen, die für Kund_innen nachteilig ist. Eine Einstufung in Gruppe H heißt, dass zusätzliche Förderungen sehr schwierig zu erhalten sind, obwohl sie eventuell dringend notwendig wären. Zum Beispiel könnte ein Burn-Out ein_e Kund_in dazu motivieren, eine Umschulung zu machen, die aber in der zugewiesenen Gruppe nicht finanziert wird. Auch eine Einstufung in Gruppe M kann dazu führen, dass Kund_innen Kurse belegen müssen, die sie eigentlich nicht bräuchten. Bei der Gruppe N ist, wie im Teil „Rahmenbedingung: Auslagerung der Gruppe N“ beschrieben, eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, keine höheren Arbeitsmarktchancen mehr zu erhalten.

Es kommt dabei stark auf den Umgang mit AMAS innerhalb des Arbeitsmarktservice an. Die Berater_innen haben nun für eine längere Zeit nichts mehr mit AMAS zu tun gehabt, der Einspruch der Datenschutzbehörde liegt nun fast zwei Jahre zurück. Dieser Umstand muss bei der Beantwortung der Forschungsfrage, bei der Überprüfung der Hypothese natürlich berücksichtigt werden. Im AMS kann es noch weitere Anpassungen und Schulungen für das Personal geben, die für diese Forschung relevant wären, aber noch in der Zukunft liegen. Deshalb können die Ergebnisse der Expert_inneninterviews als eine Zwischenbilanz betrachtet werden. Im

nächsten Teil wird die Methode beschrieben und anschließend werden die Ergebnisse präsentiert.

Daher lautet die **Hypothese**:

„Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsmarkt verfestigen sich durch den Einsatz des AMS-Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystems.“

Folgende **Subhypothesen** lassen sich ableiten:

„Diskriminierungen verfestigen sich durch...“

- a. *...Komplexitätsreduktion: Diskriminierungen verfestigen sich, weil die strukturellen Benachteiligungen von Frauen vereinfacht werden.*
- b. *...Reproduktion: Diskriminierungen verfestigen sich, weil sie durch AMAS unhinterfragt reproduziert werden.*
- c. *...Die Rahmenbedingungen: Diskriminierungen verfestigen sich, weil die Berater_innen weniger Handlungsmöglichkeiten haben und Frauen eher in Gruppe M und N eingeteilt werden.*
- d. *...Den Einsatz eines algorithmischen Modells: Diskriminierungen verfestigen sich durch das Vertrauen in eine mathematische Entscheidung, die nicht 100% treffsicher ist.“*

5.5 Erwarteter wissenschaftlicher Beitrag

Der Hypothesenteil soll zeigen, wie das Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem in den bisherigen Forschungsstand eingeordnet werden kann. Sozialwissenschaftliche Erkenntnisse und die daraus hergeleiteten Hypothesen werden auch im Ergebnisteil eine Rolle spielen, da die gewählte Analysemethode des empirischen Materials auf die Verknüpfung mit theoretischen Konzepten abzielt. Die Theorien bieten eine Orientierung, welche relevanten Erkenntnisse bereits diskutiert wurden und welche ersten Annahmen für die Beantwortung Forschungsfrage getroffen werden können. AMAS existiert nicht im luftleeren Raum, es ist in einem gewissen gesellschaftlichen Gefüge entstanden, das für die Analyse berücksichtigt werden muss. Dieser bezieht sich also auf eine strukturelle, übergeordnete Ebene und leitet die Hypothesen her. Es wird der Frage nachgegangen, was AMAS im Zusammenhang für Geschlechterverhältnisse am Arbeitsmarkt und, spezifischer, in der Beratungspraxis bedeutet.

Diese Forschungsarbeit versucht mit der Beantwortung der Hypothese herauszufinden, welchen Einfluss ein algorithmisches System wie AMAS auf arbeitssuchende Frauen hat. Die hypothetische Antwort auf die Forschungsfrage wird in unterschiedliche Abschnitte gegliedert. Die Abschnitte dienen dazu, eine logische Struktur zu bilden, die auch für den Ergebnisteil herangezogen wird.

Unterhalb findet sich nochmals die **Forschungsfrage** zur Einordnung:

„Hat die Anwendung des Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystems (AMAS) diskriminierende Auswirkungen auf Frauen in der Beratungspraxis?“

Anhand Adornos Theorie der Halbbildung ist erkennbar, dass Wissen zunehmend auf den Arbeitsmarkt zugeschnitten wird. Die Berechnungen des AMS-Algorithmus zeigen die unterschiedliche Verwertbarkeit der Wissensarten für den österreichischen Arbeitsmarkt. Dabei hat geschlechtliche Arbeitsteilung auch einen wesentlichen Einfluss. Unbezahlte Arbeit und die Kompetenzen, die damit einhergehen, werden nicht berücksichtigt. Zudem zeigen Statistiken, dass Frauen oftmals überqualifiziert sind. Die intersektionale Sichtweise auf den Algorithmus zeigt, dass Benachteiligungen aus verschiedenen Richtungen kommen und miteinander in Zusammenhang stehen. Eine simple Aufzählung und Summierung von Merkmalswerten, wie es der Algorithmus macht, ist eine verkürzte Darstellung von Lebensrealitäten.

Nach bisherigem Wissensstand über das Modell werden die am besten vermittelbaren Arbeitssuchenden und die wenigsten vermittelbaren Arbeitssuchenden mehr oder weniger sich selbst überlassen. Der Fokus liegt auf den Arbeitssuchenden mit den mittleren Arbeitsmarktchancen, eine Gruppe, in der mehrheitlich Frauen zu finden sind (vgl. Gamper et al. 2019, S. 69). Für diese ist laut AMS am meisten Budget vorgesehen (vgl. Kopf 2019). Wenn das Modell in der Beratung eine Person als am meisten förderungswürdig einstuft, sollte es auch zu einer gezielten und effektiven Förderung dieser Person kommen. Die Frage ist nun, ob es in der Praxis auch so angewandt wird, ob es überhaupt so angewendet werden kann. Wird von einer optimalen Umsetzung in der Praxis ausgegangen, dann kann von einer optimalen Förderung für Frauen ausgegangen werden. Der wissenschaftliche Beitrag soll prüfen, wie sich die Anwendung von AMAS in der Praxis auswirkt.

6 Die Methode

Aus der Auseinandersetzung mit der Forschungsfrage fiel die Entscheidung auf Expert_inneninterviews nach Meuser/Nagel. Dabei wird ihre umfassende Erstfassung aus 1991 als Basis genommen und die darauffolgenden Ergänzungen (1994, 2009, 2010) miteinbezogen. Sie beschreiben ihren Zugang zum Expert_inneninterview als offene, leitfadengestützte Form des qualitativen Interviews. Das Wissen der jeweiligen Expert_innen steht hier im Zentrum und kann zur soziologischen Theoriebildung genutzt werden.

Die Expert_inneninterviews werden mit AMS-Berater_innen geführt. Dabei geht es um den Zugang zu jenem Wissen, das die Berater_innen nur durch ihre Rolle und Funktion innerhalb des AMS haben können. Dieses Wissen wird von Meuser/Nagel (1991) als „Betriebswissen“ definiert und kann durch die Analyse erschlossen werden. Die Methode bietet Gelegenheit, Interviews über die praktische Umsetzung einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme wie AMAS zu führen. Das Besondere an dieser Vorgehensweise ist, dass die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger dieser Maßnahme nicht im Fokus stehen. Es geht um das Wissen jener, die die Entscheidungen umsetzen. Es kann dadurch die Anwendung eines algorithmischen Systems in der Praxis diskutiert werden, aus der Perspektive der Anwenderinnen und Anwender, welche schlussendlich die AMS-Mitarbeiter_innen sind.

6.1 Die AMS-Berater_innen und ihre Expertise

Meuser/Nagel (1994) sehen Expert_innen als Insider, deren Insiderwissen durch ihre Erhebungsweise ergründet wird. Es geht um die Rolle des/der Expert_in in einem sozialen System und nicht um Personen, die hohe Qualifikationen, Titel oder Führungspositionen innehaben. Die Personen, die interviewt werden, haben eine bestimmte Funktion in einem Sozialsystem, in einer Organisation, die mit Sonderwissen einhergeht. Dieses Sonderwissen ist eben nur Personen in einer spezifischen Position zugänglich. „Insofern gilt Expertenwissen als Insiderwissen“ (ebd. S. 180).

Bei dieser Form des Interviews ist es also zudem vom Forschungsinteresse abhängig, welche Personen als Expert_innen adressiert werden. Dabei geben Meuser/Nagel zwei Orientierungshilfen. Eine Expert_in ist erstens, „wer in irgendeiner Weise Verantwortung trägt für den Entwurf, die Implementierung oder die Kontrolle einer Problemlösung“. Zweitens ist Expert_in, „wer über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen und Entscheidungsprozesse verfügt“ (Meuser/Nagel 1991, S. 443). Im Hinblick auf die Forschungsfrage kommen nun jene Personen als Expert_innen ins Spiel, die das Arbeitsmarkt-Assistenzsystem in der Praxis anwenden werden: Die Mitarbeiter_innen aus der Beratung. Sie haben laut der

öffentlichen Kommunikation des AMS die Kompetenz, das System und seine Berechnungen als Stütze und als „zweite Meinung“ zu verwenden. Außerdem können sie die Entscheidungen des Systems jederzeit „overrulen“ und die eigene Einschätzung der Arbeitsmarktchancen eintragen.

Es gibt unterschiedliche Arten von Insiderwissen, die mit dieser Methode erschlossen werden können: „Betriebswissen“ und „Kontextwissen“. Bei einer Analyse mit „Kontextwissen“ tragen Expert_inneninterviews zur Analyse eines Sachverhaltes bei, sie geben Aufschluss über das Feld ihrer Expertise und nicht über ihren Arbeitsbereich. Deshalb wird in dieser Arbeit der Fokus auf das „Betriebswissen“ der Expert_innen gelegt. Dabei möchte die forschende Person über die Expert_inneninterviews institutionelle Zusammenhänge und Strukturen analysieren. Die Expert_innen und ihr Einblick in Handlungsabläufe, Entscheidungsprozesse und Wissenstransfers innerhalb einer Organisation stehen im Mittelpunkt. Bei Forschungen zu Betriebswissen stellen Expert_inneninterviews das zentrale Erhebungsinstrument dar, weshalb auch in dieser Arbeit ausschließlich Interviews zur Datenanalyse herangezogen werden (vgl. Meuser/Nagel 1991, S. 446f). Da in dieser Arbeit das Forschungsinteresse auf dem Betriebswissen der AMS-Berater_innen liegt, ist das teilstrukturierte Expert_inneninterview die gewählte Erhebungsmethode. Das Betriebswissen der Mitarbeiter_innen im AMS wird mit dieser Methode so gut wie möglich erschlossen und auf die Forschungsfrage hin analysiert.

Die AMS-Berater_innen befinden sich an der Schnittstelle zwischen Öffentlichkeit und Organisation. Sie bewegen sich innerhalb der Organisation und kommunizieren die Regelungen nach außen. Dennoch kamen sie in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung und auch in der medialen Debatte nicht als beteiligte Akteure zu Wort. Die Eindrücke und Erfahrungswerte dieser Personengruppe stehen in dieser Arbeit im Fokus, da sie neue Erkenntnisse in der Debatte bringen können.

In dieser Forschungsarbeit werden AMS-Berater_innen befragt, die AMAS bereits in einer Testphase kennengelernt haben und/oder Schulungen dazu gehabt haben. Es geht um die Erschließung des Sonderwissen über die praktische Anwendung des Tools.

6.2 Datenerhebung

6.2.1 Vorbereitung auf die Interviews

Der erste Schritt der Vorbereitung auf die Interviews war die Leitfadenkonstruktion. Nach Meuser/Nagel (1991) orientiert sich die Leitfadenkonstruktion am Forschungsinteresse. Der Leitfaden dient dem_der Forscher_in, die notwendige Gesprächsbasis zu finden und dem Gegenüber ein_e kompetente Gesprächspartner_in zu sein (vgl. S. 448). Es geht darum, das

Gespräch am Laufen zu halten und eine angenehme Gesprächsatmosphäre zu schaffen. Der Leitfaden darf jederzeit herangezogen werden, um einen flüssigen Verlauf zu gewährleisten. Die Themen, die in dem Leitfaden angesprochen werden, dienen der Beantwortung der Forschungsfrage. Anders als bei standardisierten Verfahren muss hierbei die Reihenfolge und der bestimmte Wortlaut nicht eingehalten werden. Es geht darum, die Themen möglichst gut in das Interview zu inkludieren, ohne die Expert_innen in ihrem Redefluss zu unterbrechen (vgl. ebd. S. 449).

Im Anhang befindet sich der Leitfaden, mit den Fragen, die für die Interviews herausgearbeitet wurden. „Eine leitfadenorientierte Gesprächsführung wird beidem gerecht, dem thematisch begrenzten Interesse des Forschers an dem Experten wie auch dem Expertenstatus des Gegenübers“ (Meuser/Nagel 1991, S. 448). Deshalb wurde bei der Erstellung der Fragen darauf geachtet, dass das bereits vorhandene Wissen zu AMAS zu transportieren und ein Gespräch zu genau diesem Themenbereich ins Rollen zu bringen.

Nach dem Erstellen des Leitfadens wurde Feedback eingeholt, ob die Fragen und Themenbereiche nachvollziehbar und verständlich formuliert wurden. Eine Erhebungssituation während der Pandemie brachte organisatorische Erleichterungen mit sich, da die Interviews online stattfinden konnten und Wegzeiten wegfallen sind. Dennoch war es schwieriger, die Atmosphäre und Stimmung abzuschätzen, die in einem Interview vor Ort besser erkennbar gewesen wären. Die organisatorische Vorbereitung bezog sich meist auf die Sicherstellung guter technischer Voraussetzungen, um die Situation für die Interviewperson so angenehm wie möglich zu gestalten.

6.2.2 Auswahl der Expert_innen

Für diese Forschung sind AMS-Berater_innen die Population, aus der die Expert_inneninterviews generiert werden. Im folgenden Abschnitt wird beschrieben, wie

Das Arbeitsmarktservice Österreich beschäftigt circa 4700 Berater_innen. Diese Berater_innen sind auf 104 regionale Geschäftsstellen in ganz Österreich verteilt (AMS Österreich 2020, S. 2). In der Bundeshauptstadt Wien arbeiten mit einer Anzahl von insgesamt 1433 die meisten Berater_innen. Das sind rund 31% aller AMS-Beratenden. Die Restlichen verteilen sich auf die anderen acht Bundesländer (NÖ 16%, OÖ + Stmk. 13%, Ktn. + T 7%, Vbg. 4%, Bgld. 3%) (vgl. ebd.). In allen Bundesländern ist die Verteilung zwischen männlichen und weiblichen Berater_innen ungefähr gleich: 1/3 sind männlich und 2/3 weiblich.³ Es kann davon ausgegangen

³ Diese Kennzahlen wurden mir auf Anfrage von den Mitarbeiter_innen der Statistikabteilung des AMS zur Verfügung gestellt (Von: ams.statistik@ams.at, am: 29.3.2022).

werden, dass dadurch die meisten Interviewpartner_innen für diese Masterarbeit aus Wien stammen werden und hauptsächlich weiblich sind.

Es ist in der Recherchephase äußerst schwierig gewesen, herauszufinden, wie AMAS in der Anfangsphase implementiert wurde. Aus einer Anfragebeantwortung von Arbeitsminister Kocher (2021a) geht hervor, dass es seit Anfang 2019 einen Testbetrieb gab, inklusive Wartung und Pflege des Systems sowie Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dieser Prozess endete mit dem ersten Bescheid der Datenschutzbehörde, der die Anwendung von AMAS mit 1.1.2021 gestoppt hat. Bis dato gab es laut Kocher (2021a) auch keinen österreichweiten Einsatz.

Bisher sind keine öffentlichen Daten darüber gefunden worden, welche der regionalen Geschäftsstellen bei der Testphase von AMAS beteiligt waren. Es kann durch die Beantwortungen der Kontaktanfragen für diese Arbeit davon ausgegangen werden, dass es eine Testphase in Wien und in der Steiermark gegeben hat, aber nicht in Niederösterreich, Oberösterreich und Tirol. Für die anderen Bundesländer kann mit Stand dieser Forschung keine Aussage getroffen werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Geschäftsstellen, die nicht direkt mit AMAS operierten, haben Schulungen zu AMAS erhalten haben. Sie haben aber auch einen Deskriptor eingepflegt, um den errechneten Chancenwert der Kund_innen anzuzeigen. Dieser Deskriptor war jedoch nur ein zusätzliches Merkmal von Kund_innen. Die Berater_innen konnten die Arbeitsmarktchancen ihrer Kundschaft also einsehen, aber es wurde in der vollständigen Form noch nicht in Betrieb genommen. Es war eine zusätzliche Information, aber Berater_innen konnten anhand dieses Deskriptors keine weiteren Vorgänge tätigen.

6.2.3 Feldzugang über Snowball-Sampling

Snowball-Sampling bedeutet, dass Interviewpersonen andere potenzielle Interviewpersonen weiterempfehlen oder die Forschungsanfrage an weitere Personen im Feld weitergeleitet wird (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021). Dadurch können Forschungsfelder erschlossen werden, die wenig zugänglich sind. Die Kontaktaufnahme durch eine vertraute Person kann sich positiv auf die Bereitschaft, ein Interview zu geben, auswirken. Dieser Zugang hat auch Grenzen, da er nur als erste Erschließung des Feldes dienen sollte. Das Snowball-Sampling-Verfahren ist ein guter Einstieg in ein Netzwerk, es sollte aber erweitert werden durch andere Strategien (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021, S. 184f).

Das Snowball-Sampling für diese Arbeit ist anfangs über einen ersten AMS-Kontakt ins Rollen gekommen, jener Kontakt hat das erste Interview vermittelt. Über die erste Interviewperson konnte Kontakt zu einer weiteren Berater_in hergestellt werden und daraus ergaben sich drei weitere Interviews.

Da Snowball-Sampling als anfängliche Strategie definiert ist, wurde nach den ersten fünf Interviews versucht, über breitere Kanäle zu weiteren Interviews zu kommen. Zahlreiche E-Mails an AMS-nahe Organisationen führten zu keinem weiteren Interview. Auch einige Telefonate mit Personen aus dem AMS-Umfeld blieben ergebnislos. Keine Anfrage führte zu weiteren Interviews. Daraufhin wurde versucht, direkt an AMS-Geschäftsstellen zu schreiben. Die direkten Interviewanfragen an AMS-Geschäftsstellen führten zu einer deutlichen Absage seitens des AMS im Namen aller kontaktierten Geschäftsstellen: Berater_innen werden mir aufgrund der derzeitigen Lage keine Interviews zu dem Thema geben (Landesgeschäftsstelle, E-Mail vom 15.3.2022). Diese sehr klare Absage hat den Feldzugang, der bisher aufgebaut werden konnte, wieder verschlossen. Daher wurden keine weiteren Versuche mehr unternommen, an Interviews mit Berater_innen zu kommen.

Dadurch, dass es im Forschungsprozess erkennbar wurde, dass keine weiteren Interviews mit Berater_innen mehr zustande kommen, erfolgte eine kurze Rekapitulation. Für diese Arbeit ist die Sicht der Berater_innen und ihre Erfahrungswerte essenziell. Die Einblicke, die für diese Forschungsfrage benötigt werden, können ohne die Eindrücke aus der Beratungspraxis schlecht erschlossen werden. Die fünf durchgeführten Interviews wurden nach der Audio-Aufzeichnung vollständig transkribiert und für die Analyse vorbereitet. Dabei ergab sich ein erstes Bild vom Analysematerial, welches für die Beantwortung der Forschungsfrage vielversprechend war.

Die Interviews und die Interviewpartner_innen können wie folgt beschrieben werden:

Interview Nr.:	Datum	Dauer	Geschlecht	Funktion	Arbeitsort
1	5.2.2022	42 min	w	Stv.Abteilungsleitung	Wien
2	22.2.2022	30 min	w	Abteilungsleitung	Wien
3	25.2.2022	24 min	m	Beratung	Wien
4	7.3.2022	16 min	w	Beratung	Tirol
5	9.3.2022	20 min	w	Beratung	Wien

Diese Verteilung entspricht der bereits erwähnten Annahme, dass die Eigenschaften der Interviewpartner_innen sich ähnlich darstellen, wie die österreichweite Verteilung der AMS-Berater_innen: hauptsächlich weibliche und Arbeitsort in Wien.

6.3 Die Analyse der Interviewtranskripte

Meuser/Nagel (1991) entwickelten eine Auswertungsmethode für Interviews mit Expert_innen, um eine bis dato vorhandene Forschungslücke zu schließen. Bis in die Neunziger wurde der methodische Fokus auf den Feldzugang und auf die Gesprächsführung mit Expert_innen gelegt. Ein Auswertungsverfahren für diese Art von qualitativem Interview wurde noch nicht

definiert. Daher wurde mit dieser Methodik versucht, auch für Expert_inneninterviews ein „methodisch kontrolliertes Fremdverstehen“ (Schütze 1973 zitiert nach Meuser/Nagel 1991, S. 441) zu erarbeiten.

Sie nennen in ihrer Erstfassung ihre entwickelte Auswertungsmethode eine Entdeckungsstrategie. Eine Entdeckungsstrategie, die sie innerhalb der interpretativen Sozialforschung anordnen. Sie verorten ihre Auswertungsmethode deshalb in diesem methodischen Feld, weil sie folgende Bedingungen erfüllt: kommunikative Datenerhebung und nicht-standardisierte Auswertung (vgl. Meuser/Nagel 1991, S. 453). Ziel dieser Auswertungsmethode ist, das „Überindividuell-Gemeinsame“ aus den Interviews zu erfassen. Darunter fallen gemeinsame Wissensbestände oder geteilte Relevanzstrukturen, die in den Interviews vorkommen. Gemeinsame Wissensbestände werden durch das Filtern von gleichen thematischen Einheiten und inhaltlich zusammengehörigen Passagen erschlossen (vgl. Meuser/Nagel 2010, S. 378).

Der Fokus der Auswertung liegt auf der institutionellen Ebene und nicht auf der individuellen Ebene. Die Expertinnen und Experten werden nicht als Einzelpersonen analysiert, ihre individuellen Lebensläufe und persönlichen Motivationen werden nicht berücksichtigt. Der „Funktionskontext“ der Expert_innen steht im Mittelpunkt. Das heißt, alle Aussagen werden als Teil institutionell-organisatorischer Handlungsbedingungen interpretiert und nicht als persönliche Einstellungen von Individuen (vgl. Meuser/Nagel, S. 452).

Für die Auswertung sind insgesamt sechs Schritte vorgesehen, die im Folgenden näher beschrieben werden:

1. Themenorientierte Transkription

Der/Die Forscher_in/das Forschungsteam wählt Passagen zur Transkription aus, die dem Erkenntnisinteresse gerecht werden. Die Transkription an sich ist weniger aufwendig gestaltet als beispielsweise bei hermeneutischen oder narrativen Ansätzen. Betonungen, Pausen oder Nonverbales gehören bei dieser Methodik nicht zur Notation. Auch hier wird je nach Betriebs- oder Kontextwissen anders gehandelt. Interviews mit Betriebswissen werden genauer und umfangreicher transkribiert, weil die Auswertung einem hypothesenprüfenden Ansatz folgt (vgl. ebd. S. 455).

Da in dieser Arbeit das Betriebswissen analysiert wird und die Expert_inneninterviews das einzige Analysematerial sind, wird so umfangreich wie nötig transkribiert. Die Transkription in dieser Arbeit wurde ohne technische Hilfsmittel, wie Transkriptionssoftware, durchgeführt, um eine gute Analyse vornehmen zu können. Durch das wiederholte Anhören und Abtippen der Aussagen fielen erste Analyseschritte leichter.

2. Paraphrasierung

Die Entscheidung, welche transkribierten Textpassagen paraphrasiert werden, orientiert sich an der Forschungsfrage. Die zeitliche Reihenfolge der paraphrasierten Aussagen muss dabei eingehalten werden, um keine Verzerrung der Wirklichkeit zu erhalten. Die Beobachtungen, Meinungen, Interpretationen und Erklärungen der Expert_innen werden durch die Paraphrase in den eigenen Worten sinngemäß wiedergegeben. Die Länge der Paraphrase richtet sich nach der Wichtigkeit für die Beantwortung der Forschungsfrage (vgl. ebd. S. 456).

Meuser/Nagel (1991) legen großen Wert auf die Paraphrase als Indikator für intersubjektive Nachvollziehbarkeit. Sie wollen über das Erstellen von Paraphrasen eine Reduktion von Komplexität, eine Reduktion der Wirklichkeit, verhindern. „Denn die Gültigkeit einer Paraphrase beruht darauf, daß jede, die Interview und Paraphrase miteinander vergleicht, zu dem Schluß gelangt, daß nichts hinzugefügt und nichts verzerrt wiedergegeben wurde [...]“ (ebd. S. 457). Die Paraphrase stellt nach dieser Methodik einen der wichtigsten Analyseschritte dar.

3. Überschriften: Thematische Übersicht

Bei diesem Schritt der Auswertung werden die Passagen, die paraphrasiert wurden, mit Überschriften versehen. Die Überschriften orientieren sich an der Terminologie der Interviewten, um möglichst nahe am Text zu bleiben. Je nachdem, wie viele Themenbereiche in einer Paraphrase angesprochen wurden, können auch mehrere Überschriften gesetzt werden (vgl. Meuser/Nagel 1991, S. 458). Wenn Passagen thematisch ähnlich sind, werden sie unter eine Hauptüberschrift gesetzt. Die Vereinheitlichung von Überschriften muss gut begründet werden, um für Dritte nachvollziehbar zu bleiben. Bis diesem Schritt, der thematischen Übersicht, bleibt die Analyse bei den transkribierten Texten der Interviews. Erst ab dem nächsten Schritt wird versucht, das paraphrasierte, mit Überschriften versehene Material zu ordnen (vgl. ebd. S. 457f).

4. Thematischer Vergleich zwischen den Interviews

Ab diesem Schritt geht die Analyse vom Text des Transkripts weg. Die Paraphrasen und Überschriften aller Interviews werden auf Überschneidungen geprüft. „Die Überschriften der Paraphrase werden als ‚Steigbügel‘ benutzt, um den Äußerungen die Relevanzstrukturen des ExpertInnenwissens abzulesen“ (Meuser/Nagel 1991, S. 460). In diesem Schritt ist die Verdichtung des Materials via Kategorien notwendig. Die Kategorien, die nun gebildet werden, sollen analytische und metaphorische Qualitäten aufweisen. Als Beispiele werden hier Redewendungen, die sich im Text wiederholen oder wissenschaftliche Begriffe genannt (vgl. ebd.).

5. Konzeptualisierung und Begriffsbildung

Die letzten beiden Teile des Auswertungsprozesses bewegen sich weg von den Überschriften und Kategorien hin zu soziologischen Begriffen. Es wird eine empirische Generalisierung

durchgeführt. Die vorher gebildeten Überschriften werden in soziologische Begriffe übersetzt. Damit wird Raum für eine disziplinäre Auseinandersetzung eröffnet. Letztendlich dient diese Herangehensweise der Überprüfung von soziologischen Konzepten, die im Vorfeld der Forschungsfrage dienten (vgl. ebd. S. 462f).

6. Einbindung in theoretische Diskurse

In der Auseinandersetzung mit den empirischen Daten und der soziologischen Theorie können Forscher_innen erkennen, ob ein Konzept empirisch haltbar ist. Die herangezogene Theorie wird mit der Empirie erweitert und es werden neue Perspektiven hinzugefügt. Das anfangs erstellte Konzept aus der Theorie kann nun im Zusammenschluss mit der Empirie auf seine Gültigkeit überprüft werden. Nun kann argumentiert werden, warum die theoretisch fundierten Annahmen adäquat waren oder falsifiziert wurden (vgl. ebd. S. 463ff). In dieser Arbeit ist das genannte „Konzept“ die aufgestellte Hypothese.

6.4 Umsetzung für diese Arbeit

Um die Umsetzung der Methode dieser Arbeit intersubjektiv nachvollziehbar darzustellen, werden einige Beispiele für die Analyse gezeigt. Die Beispiele stammen aus verschiedenen Interviews und sind nicht chronologisch.

Transkription	Paraphrase	Überschrift	Konzeptualisierung
Prinzipiell ist es natürlich so das vor allem bei Frauen ja Kinderbetreuungszeiten etc. dazu kommen und das System sagt, du bist schon mal schlechter gestellt.	Das System bewertet Frauen schlechter wegen Kinderbetreuungszeiten etc.	Schlechtere Bewertung von Frauen	Doppelte Vergesellschaftung
Andersrum eben bei Personen, die einfach einen Migrationshintergrund haben, grad Frauen eben, die eigentlich eh regelmäßig arbeiten dazwischen, aber jetzt halt a bisserl a Pause dazwischen ghabt haben, die seh ich nicht als gleich negativ oder schlecht. Da kommst halt darauf an, dass halt einfacht vielleicht an anderen Bereich suchen möchte und dahingehend a bisserl Zeit a bisserl Zeit verloren hat, ahm seh ich das nicht als schlechte Einstufsbewertung, weils ja theoretisch in ihrem alten Job, wenn sie sich wieder bewirbt, wahrscheinlich eh schnell auch wieder einen bekommen würde.	Bei Personen mit Migrationshintergrund, besonders bei Frauen mit Migrationshintergrund würde der/die Berater_in niedrige Chancen hinterfragen.	Hinterfragen der Chancen bei Frauen mit Migrationshintergrund	Expert_innenrolle: Kontrolle von AMAS Intersektionalität

Wir haben versucht unsere Kunden äh aufgrund dieser AMAS-Einstufung ähm schon zu beraten, aber man hat si a bisserl mehr vorbereiten miassn auf des Kundengespräch, weil ma hoid dann gwusst hat, ok mit Einstufung ähm XY hod a gor nix griagt oder hod a nur bestimmten Zugang zu Förderungen griagt. Und ahm mit ana höheren Einstufung, es war A, B, C, wenn i mi richtig erinnere, ahm hod a hoid einfach mehr Zugang griagt oder hod er a in Wahrheit was machn miassn. Es war einfach im Vorfeld zu am Beratungsgespräch a bisserl mehr Aufwand, auf was ma hat achten miassn. Ansonsten hat sich des Beratungsgespräch eigentlich ned recht vü verändert.	Die Berater_innen mussten sich auf Kund_innengespräche länger vorbereiten, weil die Förderungen nach Gruppenzuteilung der Kund_innen neu vergeben wurden.	Einarbeitung in das neue System und neue Einteilung der Kund_innen	Mitarbeiter_innenrolle: Einschränkung der Handlungsmöglichkeit Komplexitätsreduktion: Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten (Kund_innen)
---	---	--	---

6.5 Qualitätskriterien und epistemologische Konsequenzen

Die Auswahl der Methode des Expert_inneninterviews nach Meuser/Nagel (1991, 1994, 2009, 2010) definiert das empirische Material. Das Material ist in diesem Fall ausschließlich qualitativ. Mit der Durchführung und Transkription von Interviews ist eine Auswertung nach den Standards qualitativer Sozialforschung nötig. Im folgenden Teil werden die Standards, auf die sich diese Arbeit stützt, ausformuliert und epistemologische Konsequenzen, die mit der Auswahl dieser Datenerhebung einhergehen, beschrieben.

In dieser Arbeit orientiere ich mich an den Qualitätskriterien qualitativer Forschung nach Lamnek/Krell (2016). Lamnek/Krell (2016) sehen in der qualitativen Sozialforschung die Möglichkeit, soziale Phänomene, soziale Tatsachen und soziales Handeln zu erfassen. Sie sehen Individuen, zu denen auch die Forschenden zählen, als Teil sozialer Phänomene. Deshalb kann der forschende Blick von außen in der qualitativen Methodik nicht eingenommen werden. Die Interpretationen von Individuen, die forschen und die beforscht werden, entstehen in einem sozialen Gefüge, alle sind Teil einer sozialen Gruppe. Jedes Handeln, dass in diesem Raum passiert, ist je nach Situation anders interpretierbar. Deshalb können quantitative Erhebungen soziales Handeln nicht korrekt abbilden (vgl. Lamnek/Krell 2016, S.20).

Auch Becker-Schmidt/Bilden (1995) sprechen sich in dem Artikel „Impulse für die qualitative Sozialforschung aus der Frauenforschung“ für einen qualitativen Zugang bei feministischen Arbeiten aus. Sie kritisieren die damals gängige positivistisch-quantitative Forschungspraxis folgendermaßen: „Der mainstream der abendländischen Wissenschaft konstruiert den

Forscher als außerhalb seines Gegenstands stehend, als distanziert-objektiv, quasi unpersönlich nur nach den Regeln der Wissenschaft im Forschungsprozess fungierend.“ (Becker-Schmidt/Bilden 1995, S. 26).

Die distanziert-objektive Haltung wird in dieser Arbeit gegen die intersubjektive Nachvollziehbarkeit getauscht und mit einem qualitativen Schwerpunkt versehen. Diese intersubjektive Nachvollziehbarkeit wird durch die Offenlegung des Forschungsprozesses erstellt. Der Forschungsprozess wird im Methodenteil dargestellt. Die Beantwortung der Forschungsfrage wird im Ergebnisteil transparent und bestmöglich nachvollziehbar ausformuliert werden. Ein weiteres Qualitätsmerkmal der Methodik ist die Vergleichbarkeit. Die Eingrenzung der zu besprechenden Themen erfolgte durch die Erstellung eines Leitfadens. Damit sind die Antworten der Expert_innen in den meisten Bereichen vergleichbar. Darüber hinaus sprechen alle Expert_innen aus ihren Erfahrungen im gleichen institutionellen Kontext: Der AMS-Beratung. Damit ist auch die strukturelle Einordnung der Interviews vergleichbar (vgl. Meuser/Nagel 1991, S. 453).

Qualitative Sozialforschung beachtet die Prozesshaftigkeit in der Analyse. Soziale Realität wird dabei gleichzeitig konstruiert und reproduziert (vgl. Lamnek 2010, S. 223). Deshalb gilt es, die Erkenntnisse aus der Analyse so nachvollziehbar wie möglich darzustellen. Sie können jedoch nicht aus der sozialen Realität herausgenommen werden und wertneutral analysiert werden. Das analysierende Subjekt kann nicht zum Objekt werden. Genauso können die Aussagen der zu analysierenden Subjekte nicht ohne den Forschungskontext und die Rolle der/des Forschenden betrachtet werden (vgl. Lamnek/Krell 2016, S. 21).

Die epistemologischen Konsequenzen, die damit einhergehen, sind vielfältig. Es gibt keine standardisierte Methode und Analyse, die genau reproduziert werden kann. Darüber hinaus erfolgt die Analyse durch eine Person, die Verfasserin dieser Masterarbeit. Die Analyse in einem Team hat das Potenzial, Qualitätssicherung auszubauen durch verschiedene Perspektiven und Betrachtungsweisen (vgl. Mayring 2016, S. 114).

Allerdings wäre eine quantitative Methode bei der Zielgruppe AMS-Berater_innen während dieser Erhebungszeit, bei der AMAS nicht eingesetzt wurde, nicht möglich gewesen. Die angespannte Lage, vor dem endgültigen Urteil des Verfassungsgerichtshofs über die Weiterverwendung von AMAS hätte den Zugang für größere, standardisierte Befragungen erschwert. Die Umstände für eine quantitativ repräsentative Befragung sind im Zuge dieser Masterarbeit nicht günstig gewesen. Deshalb werden die Analyse sowie die Präsentation der Ergebnisse durch Recherche quantitativer Daten ergänzt.

7 Ergebnisse

Der zunehmende Einsatz von Algorithmen in der öffentlichen Verwaltung bringt neue Möglichkeiten für wohlfahrtsstaatliche Institutionen wie das Arbeitsmarktservice. Diese neuen Möglichkeiten sollten genau beobachtet werden, da sich nur wenige Menschen mit dem komplexen Thema des Erstellens von algorithmischen Verfahren auskennen. Es gibt viele Grauzonen, in denen automatisierte Prozesse arbeiten. Diese Prozesse werden von Menschen erstellt und sind daher auch fehleranfällig. Diese Fehleranfälligkeit kann vor allem bei grundlegenden wohlfahrtsstaatlichen Absicherungen, wie der Arbeitslosenversicherung, weitreichende Konsequenzen für arbeitslos gemeldete Personen haben. Daher ist es wichtig, die Perspektive der Angestellten beim AMS, die mit der neuen Technik arbeiten werden, zu analysieren. In den Interviews wurden viele Einblicke gesammelt in die Arbeitsweise der AMS-Beratung. Die bisherigen Erfahrungen und Sichtweisen auf das neue System bringen einige Erkenntnisse, die Rückschlüsse auf die zukünftige Arbeitsweise mit AMAS bieten. Wichtig ist hierbei, dass das AMS derzeit nicht mit AMAS arbeitet und die zukünftige Vorgehensweise aufgrund des ausstehenden Gerichtsurteils unklar ist. Die Ergebnisse beziehen sich auf die Interaktion zwischen den Mitarbeiter_innen des AMS und einem neuen algorithmischen Instrument, das kurze Zeit eingesetzt wurde.

Um die Ergebnisse der Interviewauswertung nachvollziehbar einordnen zu können, wird vorerst auf die methodischen Umstände eingegangen. Es ist wichtig, alle Ergebnisse im Kontext der institutionell-organisatorischen Handlungsbedingungen der interviewten Expert_innen zu interpretieren (vgl. Meuser/Nagel 1991, S. 453). Der Kontext der Befragten ist die AMS-Beratungssituation. Als AMS-Berater_innen sind die interviewten Personen nicht für Entscheidungen über die strukturellen Änderungen im AMS zuständig. Sie sind vielmehr ausführende Mitarbeitende von Entscheidungen, die auf höherer Ebene getroffen werden. Dennoch wird ihnen Eigenverantwortlichkeit und Kontrolle in der Handhabung mit AMAS zugesprochen (vgl. Marte-Huainigg 2020). Die hierarchische Stellung innerhalb der Organisation kann sich auf die Antworten der Expert_innen auswirken. Je nach Funktion ist die Informationsgrundlage, auf der die Antworten basieren, unterschiedlich. Dadurch können auch betriebliche Entscheidungen je nach der innerbetrieblichen Position unterschiedlich ausfallen. Hierbei ist die Vergleichbarkeit besonders wichtig (Meuser/Nagel 1991, S. 453). Alle Interviews können im Kontext des Arbeitsmarktservice verglichen werden, da die Interviewten im selben Funktionskontext arbeiten. Die Antworten sind auch im Hinblick des sozial erwünschten Antwortverhaltens einzuordnen (vgl. Häder 2010, S. 209). Wie bereits im Kapitel über AMAS beschrieben, ist die Kommunikation des Systems nach außen ein wichtiger Bestandteil von AMAS. Berater_innen werden auf Kommunikationsstrategien hingewiesen, um auf Kund_innenfragen einzugehen (vgl. Marte-Huainigg 2020). Daher kann für die Interpretation der Ergebnisse miteinbezogen

werden, dass es bei den Antworten der Interviewpartner_innen bereits Einflüsse aus der offiziellen Reaktion auf Kund_innenfragen gibt.

In dieser Arbeit liegt das Forschungsinteresse auf den Expert_innen und ihren Wissens- und Handlungsstrukturen (vgl. Meuer/Nagel 1991, S. 447). Das „Überindividuell-Gemeinsame“ der Interviews soll herausgearbeitet werden (vgl. Meuser/Nagel 1991). Die Erarbeitung des „Überindividuell-Gemeinsamen“ soll prüfen, ob die in der Theorie und Hypothese angeführten Argumente bestätigt oder falsifiziert werden können.

7.1 Kernergebnisse: Komplexitätsreduktion und Komplexitätserhalt

In der Analyse der Interviews haben sich zwei Kernergebnisse abgezeichnet, die sich unterschiedlich verhalten: Komplexitätsreduktion und Komplexitätserhalt. Die Ergebnisse zeigen, dass AMAS in manchen Bereichen Komplexität herausnimmt und in anderen Bereichen Komplexität beibehält. Bei den Berater_innen würde, bei einem Einsatz von AMAS, Komplexität wegfallen, da AMAS klare Vorgaben mit sich bringt. Die Handlungsabläufe innerhalb der Beratung werden weniger individuell durchführbar. Die Kund_innen würden in drei Gruppen eingeteilt, was komplexitätsreduzierend wirkt. Komplexitätserhaltend wirkt jedoch die neue Expert_innenrolle die Berater_innen mit AMAS einnehmen würden. Außerdem bleiben frauenspezifische Angebote bei einer Einführung von AMAS bestehen. Dieser Umstand trägt auch zum Komplexitätserhalt bei. In den folgenden Abschnitten werden die Kernergebnisse genauer beschrieben und mit Beispielen aus den Interviews versehen.

7.2 Kernergebnis Komplexitätsreduktion

Komplexitätsreduktion passiert bezogen auf AMAS auf der innerbetrieblichen Ebene sowie im Umgang mit den Kund_innen. Die Mitarbeiter_innen bekommen im Falle einer generellen Einführung von AMAS ein engmaschigeres Handlungsfeld. Die individuellen Handlungsmöglichkeiten der Berater_innen in der Beratungspraxis werden eingeschränkt. Die Vorgaben des Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystems bieten hier klare Anweisungen, die eingehalten werden sollen. In jeder der drei AMAS-Kund_innengruppen (H, M, N) gibt es neue Förderungsvorgaben, die auf die Gruppe zutreffend sind.

Die Gruppeneinteilung der Beratungskund_innen kann auch zu Komplexitätsreduktion führen, wenn AMAS eingesetzt wird. Die Gruppeneinteilung macht es laut den Interviewauswertungen schwieriger, eine individuelle Lösung für die Situation der Kund_innen zu finden. In den Interviews wurde öfters auf die eingeschränkte Adaptierfähigkeit von AMAS verwiesen, die es für Berater_innen schwieriger macht, die Lebensumstände der Kund_innen zu berücksichtigen.

„Aber i glaub ned, dass es einmal a Schaltfläche geben wird mit ‚schwierige Kindheit‘“ (Interview 2).

7.3 Komplexitätsreduktion: Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten

In der Analyse der Interviews ist eines der Kernergebnisse die Reduktion von Komplexität durch AMAS. Die Komplexitätsreduktion findet sich in vielen Bereichen der Beratung, falls AMAS eingesetzt wird. Die meiste Reduktion von Komplexität ergibt sich aus dem Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten. Ein Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten würde laut den Analyseergebnissen von der Gruppeneinteilung der AMS-Kund_innen ausgehen. Berater_innen sehen in dieser Einteilung eine eingeschränkte Handlungsmöglichkeit, ihre Kund_innen individuell zu unterstützen. Daher bezieht sich der Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten auf beide: Kund_innen und Mitarbeiter_innen. Der Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten geht mit einer Effizienzsteigerung einher, da Fördermittel gezielt auf die Gruppe gerichtet werden, die dafür definiert ist und laut AMAS den meisten Bedarf hat. Dabei würde sich eine neue Rolle der AMS-Berater_innen als Mitarbeiter_innen einer großen Organisation ergeben sowie die Reduktion von individuellen Beratungsmöglichkeiten bei den AMS-Kund_innen.

7.4 Komplexitätsreduktion: Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten: Berater_innen

In der Analyse ist aufgekommen, dass sich die Rolle der Berater_innen als Mitarbeiter_innen einer großen Organisation durch AMAS ändern kann. Dabei ist es mit Änderungen verbunden, die den Umgang mit Kund_innen betreffen sowie Änderungen ihrer eigenen Handlungsmöglichkeiten. AMAS bietet ein neues Regelwerk, das weniger individuelle Entscheidungen der Berater_innen vorsieht. Die Kund_innen sind bereits vorher eingeteilt und können nur gewisse Förderungen zugewiesen bekommen, sofern der/die Berater_in keine Änderung der Gruppenzugehörigkeit vorsieht. Die individuelle Entscheidungsfreiheit über Förderungen für Kund_innen wird mit AMAS also eingeschränkt. Dieser Umstand wurde in der Analyse der Interviews sowohl positiv als auch negativ gesehen. Positiv angemerkt wurden klare Förderungsvorschläge, die die Entscheidung innerhalb der breiten Förderlandschaft erleichtern., eine Entlastung im Arbeitsalltag. „Eigentlich a bisserl eine Entscheidungserleichterung bei der Auswahl von Förderungen“ (Interview 5). Berater_innen haben mit AMAS die Absicherung, im Sinne des AMS und seiner empirischen Daten zu handeln. Es wurde aber auch als Einschränkung für die Berater_innen empfunden. „Also mein erster Gedanke war, warum traut man uns das

nicht zu? Warum brauch da jetzt diese Form der Unterstützung, ahm weil ich sowieso schaue, dass die Person für sich das beste Angebot bekommt“ (Interview 1).

Die Einschränkung der Handlungsmöglichkeiten äußert sich zum Beispiel darin, dass Berater_innen Kund_innen der Gruppe M Kursen zuweisen müssen, die sie vorher nicht vorgegeben bekommen haben.

*„Und wie gesagt, eben, kommt dazu dieses// sicherlich der Druck für die mittlere Gruppe so viel wie möglich zu fördern und sich so darauf zu konzentrieren. Und das kommt ja halt auch nicht immer gut an, wenn ich dann sag: ‚Wir **müssen** jetzt etwas planen‘“ (Interview 1).*

7.4.1 Kontrolle durch AMAS: Kommunikation nach innen

Die Berater_innen erfahren die Komplexitätsreduktion im Umgang mit den Kund_innen, aber auch innerbetrieblich. Die individuellen Entscheidungsmöglichkeiten der AMS-Mitarbeiter_innen in der Beratung würde durch AMAS beschränkt werden. AMAS ist bisher so aufgebaut, dass jede Umstufung durch eine_n AMS-Berater_in begründet werden durch die/den Vorgesetzte_n genehmigt werden muss (siehe Abb. 5, Mager 2021). Auch in den Interviews ist dieser Umstand vorgekommen.

„Und dann hats gheißn, ok, wenn du da eine Umstufung vorgenommen hast, dann musst du gleichzeitig auch im Datensatz von den Kunden und Kund_innen vermerken, warum und wieso“ (Interview 2).

„Da wär dann beim Computer, also da hätt ich dann was ändern dürfen quasi mit dem Einverständnis meiner Chefin, weil ich ja begründet hab, dass die Person das und das unbedingt braucht, weil aus den und den Gründen“ (Interview 1).

Bisher haben Berater_innen in einem Setting gearbeitet, dass sie als weniger reglementiert einschätzen als mit dem Einsatz von AMAS. Das wurde sowohl kritisch hervorgehoben als auch als Stütze im Arbeitsalltag gesehen.

„Es hätt si sicher etabliert glaub ich, ja. Die Skepsis von den Kolleginnen und Kollegen wär wahrscheinlich weniger geworden. I habs eigentlich als angenehmes Tool empfunden, zusätzlich zur Beratungstätigkeit“ (Interview 5).

7.5 Komplexitätsreduktion: Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten: Kund_innen

Generell entsteht eine Komplexitätsreduktion durch die Festlegung von drei Gruppen (H, M, N). Die Einteilung der Kund_innen ist somit auf drei Ausgangslagen beschränkt. In der mittleren Gruppe entsteht nach der Wahrnehmung der Berater_innen ein Druck, den Kund_innen möglichst viele Maßnahmen zu vermitteln, ohne Rücksicht auf ihre individuellen Umstände.

„Ahm sonst hat sichs wirklich so angefühlt, mit dieser mittleren Gruppe muss ich dann wiederum das und das und das erfüllen. Selbst wenn dann jemand dabei ist, der aus irgendwelchen persönlichen Gründen wiederum dieses und jenes Angebot nicht möchte, nicht kann, warum auch immer, habe ich da wiederum den Zwang, da meine Ziele zu erfüllen“ (Interview 1).

In Gruppe H und N gehen die Interviewten eher davon aus, dass es wenig Förder- und Beratungsmöglichkeiten geben wird.

„Ahm naja, die Beratungspraxis wird sich insofern ändern, als das die die uns eh ned brauchen als AMS zur Arbeitsvermittlung, die brauchen uns nachher a ned. Also das wird scho so stimmen“ (Interview 2).

„Die niedrige Gruppe, die könnt ich, glaub ich, ahm, wenn ich das jetzt noch richtig im Kopf hab, alle sechs Monate einladen“ (Interview 1).

„Weil bei niedrigen Erfolgchancen ist das [Förder-]Spektrum natürlich sehr gering“ (Interview 4).

7.5.1 Gruppe M: Doppelte Vergesellschaftung

„Ja, also zumindest gewisse Betreuungspflichten hat ma immer bei den Damen“ (Interview 5).

In der Analyse der Interviews hat sich herauskristallisiert, dass sich die Berater_innen in ihren Äußerungen auch auf doppelte Vergesellschaftung beziehen. Die Einschätzungen gehen meist auf die Betreuungspflichten ein. Da das System Betreuungspflichten bei Frauen ansiedelt, sagen auch die Berater_innen, dass Frauen dadurch niedrigere Chancen bekommen werden. Das ist im Wissen der interviewten Berater_innen vorhanden. „Schon alleine, ich weiß jetzt nicht, wie schlau der Algorithmus ist, aber wenn Kinderbetreuungszeiten und so miteinander berechnet werden [...], das glaub ich schon, dass des a Nachteil ist für Frauen“ (Interview 2).

Sie behaupten auch, dass der Arbeitsmarkt für weibliche Arbeitssuchende anders aussieht als für männliche. Die interviewten Berater_innen gehen davon aus, dass Frauen eher der Gruppe M(ittel) und Gruppe N(iedrig) zugeteilt werden. „Nur glaub i, dass es einerseits einfach die Realität abzeichnet und einfach Frauen so die Möglichkeit gibt, im mittleren Segment einfach reinzukommen, wo es einfach Förderungen dann gibt“ (Interview 4).

Es ist aus den Transkriptionen hervor gegangen, dass es ein Bewusstsein darüber gibt, wie die Einschätzungen des Algorithmus zustande kommen. Das wurde dann mit der eigenen Einschätzung der Berater_innen in Verbindung gebracht. Die Berater_innen schätzen die Chancenabzüge für Frauen als realistisch ein. „Es entspricht ja leider auch der Realität, dass es tatsächlich so ist, dass ich wegen Karenzzeiten und nur Teilzeit schlechtere Chancen hab“ (Interview 1). Sie sehen auch den Bedarf, diese Chancenabzüge auszugleichen. „Nur glaub i, dass es einerseits einfach die Realität abzeichnet und einfach Frauen so die Möglichkeit gibt, im mittleren Segment einfach reinzukommen, wo es einfach Förderungen dann gibt“ (Interview 4).

7.5.2 Gruppe M und N: Intersektionalität

Auch das Thema Intersektionalität ist in den Interviews aufgekommen. Die Berater_innen erwähnten vor allem die Situation von Frauen mit Migrationshintergrund. Jene Gruppe sei laut den Berater_innen gefährdet, in Gruppe N eingeteilt zu werden und den Anschluss an den ersten Arbeitsmarkt zu verlieren.

„Andersrum eben bei Personen, die einfach einen Migrationshintergrund haben, grad Frauen eben, die eigentlich eh regelmäßig arbeiten dazwischen, aber jetzt halt a bisserl a Pause dazwischen ghabt haben, die seh ich nicht als gleich negativ oder schlecht.“ (Interview 3). Migrantische Frauen trifft es laut den Interviews öfter, dass sie nach der Kindererziehung schlechte Arbeitsmarktchancen haben, was dazu führen kann, dass sie so lange in der Arbeitslosigkeit bleiben, bis kein Dienstgeber mehr Interesse an ihnen hat. Die Einstufung in Gruppe N kann nach den Bedenken der interviewten Berater_innen eine Abwärtsspirale starten, die arbeitsmarktpolitisch eventuell erst abgefedert wird, wenn es für viele schon zu spät ist. Es hat sich in der Analyse gezeigt, dass Berater_innen vor allem dort genauer hinschauen würden, wenn AMAS eingesetzt wird. Bei der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund, besonders bei Frauen mit Migrationshintergrund würden sie niedrige Chancen eher hinterfragen. Wenn arbeitssuchende Personen beider Geschlechter aber aufgrund ihres Migrationshintergrundes der Gruppe M zugewiesen werden, sehen Berater_innen auch Vorteile für diese Personengruppe. In Gruppe M würden sich entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten ergeben, die sich positiv auf die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund auswirken würden.

7.5.3 Gruppe N: BBEN

Auch die Beratungs- und Betreuungseinrichtungen Neu sind bei den Antworten der Berater_innen aufgekommen, besonders im Zusammenhang mit sozialökonomischen Betrieben. Sozialökonomische Betriebe (SÖB) sind bieten Arbeit am zweiten Arbeitsmarkt an. Der zweite Arbeitsmarkt ist entstanden, um Menschen, die aufgrund von Vermittlungshemmnissen am ersten Arbeitsmarkt keiner Erwerbstätigkeit nachgehen können (vgl. Mair et al. 2015, S. 4). Vermittlungshemmnisse können hohes Alter, gesundheitliche Einschränkung oder Langzeitarbeitslosigkeit sein. Die sozialökonomischen Betriebe sollen Personen mit Vermittlungshemmnissen dabei unterstützen, Fähigkeiten zu erlangen, die einen Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen (vgl. ebd.).

Vor allem bei der Frage, was sich in der Beratungspraxis geändert hat, sind sozialökonomische Betriebe und der neue Umgang mit Personen, die niedrige Arbeitsmarktchancen aufweisen, genannt worden. „Amh das einzige, was a bissl problematisch worden ist, ist gewisse Sachen waren einfach nur noch für diese und jene Codierung im Endeffekt vorgesehen, also jetzt von sozialökonomischen Betrieben oder Beratungseinrichtungen, da wars natürlich ein bisschen ein Unterschied“ (Interview 3). Die Personen mit niedrigen Arbeitsmarktchancen waren dann speziellen sozialökonomischen Einrichtungen zugewiesen, die für andere Gruppen nicht zuweisbar waren. „Naja, zu bestimmten Angeboten der sozialökonomischen Betriebe tut's uns bitte nur Leute zuweisen, die zumindest so und so viel Prozent Arbeitsmarktchancen haben. Andere nehmen wir dann gar nicht auf“ (Interview 5). Dieser Umstand wurde erwähnt, weil es Berater_innen in dieser Situation besonders aufgefallen ist, dass AMAS hier restriktiver agiert. Gerade bei Gruppe N waren die Regeln für Berater_innen klar definiert.

Es ist Berater_innen aufgefallen, dass Menschen mit langer Arbeitslosigkeit mit einem ähnlichen Zugang behandelt werden. Sie kommen laut den geschilderten Beobachtungen der Interviewten in Gruppe N, ohne Berücksichtigung individueller Umstände. Die Gruppe mit niedrigen Arbeitsmarktchancen wird am wenigsten oft zu Beratungsgesprächen eingeladen, was für die Interviewten zu einer Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit führen könnte. „Dass ma tatsächlich diese diese Personen, die niedrig eingestuft sind, zu sehr sozusagen in Ruhe lässt und dann so ein ahm abwärts// so ein Teufelskreis abwärts ist. Dass sich dadurch auch erfüllt, dass ich tatsächlich weniger gute Chancen hab und selbst auch weniger motiviert bin vielleicht“ (Interview 1). Es kann laut Berater_in dazu führen, dass Personen sich nicht mehr an dienstverhältnisähnliche Strukturen gewöhnen und gar nicht mehr in den Arbeitsmarkt einsteigen.

Es gibt Bedenken, dass durch die Auslagerung vieler Kund_innen, die in Gruppe N zugeordnet werden sind, die Rückkehr auf den ersten Arbeitsmarkt nicht mehr möglich ist. „Und die werden halt dann quasi in irgendwelche externen Betreuungen zwischengeparkt, oder verwaltet,

aber da passiert halt nimmer recht viel. Also es is glaub i schon ein Umschwung, dass ma halt dann si auf Kunden nur mehr konzentriert, wo ma was *erreichen* kann und i glaub ned, dass des der Sinn und Zweck ist.“ (Interview 2). Diejenigen, die laut Berater_in den meisten Betreuungsbedarf haben, werden ausgegliedert in externe Institutionen und nicht mehr vom AMS betreut. Der Fokus liegt laut der zitierten Einschätzung auf Kund_innen, bei denen noch etwas „erreicht“ werden kann.

7.6 Kernergebnis Komplexitätserhalt

Die Rahmenbedingungen von AMAS tragen nicht nur zur Reduktion von Komplexität bei. Die Rahmenbedingungen bringen für die Berater_innen neue Aufgaben mit sich. Sie kontrollieren AMAS auf die Richtigkeit der Gruppeneinteilung ihrer Kund_innen. Sie übernehmen auch die Kommunikation der Ergebnisse von AMAS nach außen.

7.7 Komplexitätserhalt: Die neue Expert_innenrolle

Es hat sich gezeigt, dass sich die Expert_innenrolle ändert. AMS-Berater_innen sind nun darauf spezialisiert, individuelle Angebote zu erstellen. Dabei gibt es gewisse Codierungen (vgl. AMS 2021, S. 1) und Deskriptoren (vgl. AMS 2017, S. 10) an die sich Berater_innen halten. Mit AMAS würde das bisherige System für Berater_innen restriktiver werden, denn es kommt die Gruppeneinteilung mit den Förderungsvorgaben hinzu. Die Expert_innenrolle, die vorher bei der individuellen Kund_inneneinschätzung lag, würde sich mit AMAS verändern. Die Expertise der Berater_innen läge dann bei der Umsetzung der AMAS-Einteilungen und der verständlichen Kommunikation des weiteren Vorgehens an die Kund_innen. Die Expertise ist auch notwendig zur Überprüfung von AMAS. Die Entscheidungen durch das System werden auf den individuellen Fall überprüft und bei Bedarf kann eine Umänderung der Gruppeneinteilung vorgenommen werden. Das heißt, einerseits ist das Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem ein weiteres Vorgabengerüst, andererseits bringt es auch neue Handlungsspielräume. Berater_innen würden für ein neues Tool zuständig sein, das sie selbstständig verwalten und dessen Ergebnisse kommunizieren könnten.

7.7.1 Kontrolle von AMAS: Kommunikation nach außen

In den Interviews sind einige Aussagen aufgetreten, die darauf schließen lassen, dass Berater_innen ein Bild von der neuen AMAS-Expert_innenrolle haben. Die Antworten, die in Bezug auf den Einsatz von AMAS gegeben wurden, beziehen diese Perspektive mit ein. Die Aufgaben der Expert_innenrolle sind die Kontrolle von AMAS und die Kommunikation der AMAS-Ergebnisse nach außen, an die Kund_innen. Der zukünftige Einsatz von AMAS wird bereits mit einer kontrollierenden Perspektive beschrieben. Es sind auch immer wieder Szenarien

beschrieben worden, in denen es um die korrekte Kommunikation der AMAS-Entscheidungen an die Kund_innen geht. Die interviewten Berater_innen sind sich bereits der neuen Rollenaufgaben bewusst, sofern das System genauso eingeführt wird, wie geplant. „[...] i glaub es is a voll wichtig, dass ma einfach den Menschen im Vordergrund sieht und da dem Algorithmus ned zu viel Überhand gibt“ (Interview 4).

Die Kontrolle von AMAS ist bereits in den Aussagen der Berater_innen zu lesen. Es gibt da einen kritischen Blick auf die Auswirkungen auf die Wahrnehmung der Kund_innen mit AMAS. „[...] i glaub, bei uns wird des einfach an extremen Einfluss drauf haben, wie wir natürlich a die Kundinnen und Kunden sehen werden“ (Interview 4). Es wird auch davon ausgegangen, dass der AMAS-Einschätzung eher vertraut wird, wenn kein Wissen über Lebensumstände der Kund_innen vorhanden ist. Die Wichtigkeit des Wissens über persönliche Lebensumstände wurde oftmals betont, auch um AMAS besser kontrollieren zu können. „I denk ma, das ist immer recht einfach, wenn ma seine Kunden schon ein, zwei, drei Jahre kennt, die man hat, dann fällts einem da auch recht einfach zu sagen, hat der gute Chancen, oder nicht gute [...]“ (Interview 3).

Es ist positiv hervorgehoben worden, dass die Gruppeneinteilung durch AMAS geändert werden kann. Das ergibt eine weitere Aufgabe in der Expert_innenrolle und in der Kontrolle von AMAS. Die Änderung der Gruppeneinteilung ist aber eben auch geprägt durch die Kontrolle durch AMAS, die bereits bei der Komplexitätsreduktion beschrieben wurde. Die Skepsis, dass diese Umstufungen von Kund_innen in der Praxis durchgeführt wird, ist bei den Berater_innen vorhanden. „Und wenn i mi für jede Umstufung eben rechtfertigen muss, na dann lass ichs“ (Interview 2).

Es ist den Berater_innen bewusst, dass AMAS zum gesetzlichen Ziel des AMS beitragen soll. Mit AMAS sollen die Berater_innen dabei unterstützt werden, Arbeitssuchende und Arbeitsstellen schnellstmöglich zusammengeführt werden. Dabei kann es zur Einschränkung von individuellen Wünschen der AMS-Kund_innen kommen. „Ich glaub da geht die Angst um, unnötige Kurse nicht zu bezahlen, und da geht es nicht um unsere vorfinanzierten, weil die werden sowieso auf// an anderer Stelle entschieden, es geht echt um diese individuellen Sachen ähm mit denen die Kund_innen zu uns kommen“ (Interview 1).

Die Expert_innenrolle beinhaltet dann auch, die Entscheidungen von AMAS zu kommunizieren. Im Arbeitsmarktservice ist es wichtig, eine gute Kommunikation mit Kund_innen zu AMAS zu etablieren (vgl. Marte-Huainigg 2020). Dabei spielen die Berater_innen eine zentrale Rolle. „Also es hat schon kurze Einschulungen mehr oder weniger gegeben, wie man dann mit

welchem Kundensegment, wenn man das so nennen mag, umgehen soll, was ma da tun kann“ (Interview 3).

Wie das neue System von Kund_innen aufgenommen wird hängt auch davon ab, wie es ihnen kommuniziert werden wird. AMS-Berater_innen sind dabei die neuen Expert_innen zu der „Kommunikation nach außen“. Sie sind, wenn AMAS eingeführt wird, diejenigen, die im Beratungssetting die neuen Änderungen an die betroffenen Arbeitssuchenden kommunizieren. In dieser Situation sind sie auch diejenigen, die mit den Reaktionen der Kund_innen umgehen werden. „Wenn wir es kommunizieren hätten sollen, dann auf gar keinen Fall so: „Du oder Sie haben niedrige Arbeitsmarktchancen.“ Sondern tatsächlich so: „Für Ihre Gruppe, nach dieser Wahrscheinlichkeit usw. gibt es einfach diese Fördermöglichkeiten“ (Interview 1).

Die Kommunikationssituation muss abgeschätzt werden, etwaige Änderungen erklärt werden und auf die Kund_innen eingegangen werden. Aus den Interviews sind vor allem Situation hervorgegangen, in denen Kund_innen weniger Förderung bekommen.

„Und dann, glaub i, liegt ganz vü an der Kommunikation mit dem Kunden. Also wie, wie sag i erm des, oder wie unterbreit i erm des, das jetzt halt der Kurs leider doch nimma möglich ist, sondern jetzt wird's halt nur eine Beratungseinrichtung, **vielleicht** mit irgendam Arbeitsplatz am zweiten Arbeitsmarkt. Schwierig“ (Interview 2).

Diese Annahmen beziehen sich aber nicht auf die derzeitige Praxis, da AMAS nach wie vor nicht eingeführt ist. Das ist auch in den Interviews erkenntlich. Die Berater_innen sind sich ihrer Expert_innenrolle bewusst, auch wenn AMAS in Zukunft eine neue Beratungspraxis einführen kann. Die Kontrolle von AMAS ist hier ein wichtiger Bestandteil, der von den Berater_innen und ihren Erfahrungswerten gut umgesetzt werden kann. „Aber wie gsagt, es is a bisserl philosophisch zu sagen, hätt ich dann in Zukunft nur noch dort [Computerarbeitsmarktchancen CAM] hinein gschaut und dann erst zum Schluss mitm Menschen gsprochen, wahrscheinlich nicht, ja“ (Interview 5).

7.8 Komplexitätserhalt: Frauenspezifische Angebote

Als die Einschätzung von Frauen durch AMAS in den Interviews angesprochen wurde, ist die besondere Lage der arbeitssuchenden Frauen am AMS erwähnt worden. Frauen haben am AMS einen Sonderstatus, weil es viele zusätzliche Angebote gibt. Das würde sich laut den Interviewten auch mit AMAS nicht ändern. Bei Frauen wird beispielsweise eine höhere Wahrscheinlichkeit gesehen, trotz Gruppe N über frauenspezifische Maßnahmen eine größere Auswahl an Förderungen zu bekommen. Bei diesem Punkt hätten die Berater_innen bei den Förderungen für Frauen wenig Unterschied zu der Zeit ohne AMAS Testphase bemerkt. In

Conclusio ändern sich frauenspezifische Förderungen aus Sicht der Interviewten nicht. Die Gruppenzugehörigkeit käme mit AMAS hinzu und würde das weitere Angebot ändern, die speziellen Angebote für Frauen aber nicht.

Mit der folgenden Grafik werden die einzelnen Analyseergebnisse und ihre Zusammenhänge nochmals dargestellt. Die Grafik dient der besseren Übersicht und Wiederholung der Ergebnisse, bevor die Ergebnisse mit der Hypothese im Diskussionsteil verknüpft werden.

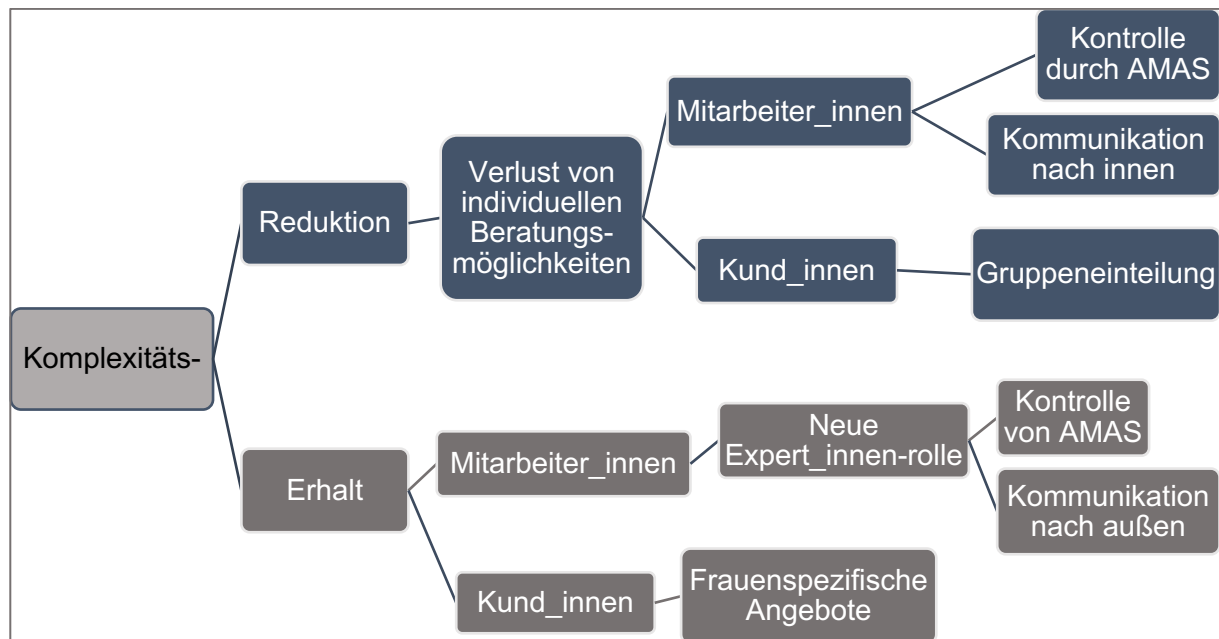


Abbildung 11: Übersicht der Ergebnisse

8 Diskussion

Die Interviewauswertungen haben gezeigt, dass mit AMAS eine Komplexitätsreduktion in einigen Bereichen der Beratung einher geht. In manchen Bereichen bleibt Komplexität aber erhalten. Daher gibt es zwei Kernergebnisse der Analyse: Komplexitätsreduktion und Komplexitätserhalt. Die beiden Kernergebnisse haben weitere Teilergebnisse, die sich aus ihnen ergeben. Komplexitätsreduktion geht mit einem Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten für Mitarbeiter_innen und Kund_innen des AMS einher. Im Diskussionsteil wird dargestellt, inwieweit die Ergebnisse die Hypothese falsifizieren oder verifizieren.

8.1 Überprüfung der Hypothese anhand der Ergebnisse

Hat die Anwendung des Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystems nun diskriminierende Auswirkungen auf Frauen in der Beratungspraxis? Die hypothetische Antwort auf diese Frage lautet: Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsmarkt verfestigen sich durch den Einsatz von AMAS. Der erste Teil der Diskussion ist so aufgebaut, dass zuerst die Ergebnisse beschrieben werden, die die Hypothese bestätigen. Danach werden die Ergebnisse dargestellt, die die Hypothese teilweise bestätigen. Abschließend werden die Punkte aufgezählt, die die hypothetische Antwort auf die Forschungsfrage falsifizieren. Am Ende des ersten Diskussionsteils werden die Punkte der Hypothese erwähnt, die weder verifiziert noch falsifiziert werden konnten, da sie in den Ergebnissen nicht vorkommen. Die Überprüfung der Hypothese kann wie folgt zusammengefasst werden:

8.2 Die **Hypothese** kann in folgenden Punkten **bestätigt** werden:

8.2.1. Verfestigung von Diskriminierung durch Komplexitätsreduktion

8.2.1.1. Komplexitätsreduzierende Rahmenbedingungen

8.2.1.2. Gruppeneinteilung der Kund_innen

8.3 Die **Hypothese** kann in folgenden Punkten **teilweise bestätigt** werden:

8.3.1. Verfestigung durch den Einsatz eines algorithmischen Modells

8.3.1.1. Vertrauen in algorithmische Entscheidungen

8.4 Die **Hypothese** kann in folgenden Punkten **nicht bestätigt** werden:

8.4.1. Komplexitätserhaltende Rahmenbedingungen

8.4.1.1. Schutz vor willkürlicher Behandlung durch Berater_innen

8.4.1.2. Neue Expert_innenrolle der Berater_innen

8.4.1.3. Frauenspezifische Angebote

8.5. Die **Hypothese** kann in folgendem Punkt **weder verifiziert noch falsifiziert**:

8.5.1. Treffsicherheit des Algorithmus

Im nachfolgenden Verlauf des ersten Teils werden die einzelnen oben angeführten Punkte nochmals ausführlich beschrieben.

Im zweiten Teil wird die Forschungsfrage nochmals zusammenfassend beantwortet. Dabei werden auch Argumente aus dem Forschungsstand miteinbezogen. Die Antworten werden argumentiert mit den Erkenntnissen aus den bisherigen Forschungen verknüpft.

8.2 Die Hypothese kann in folgenden Punkten bestätigt werden:

8.2.1 Verfestigung durch Komplexitätsreduktion

Die Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsmarkt könnten sich verfestigen durch die Komplexitätsreduktion und Reproduktion von Daten, die von AMAS ausgeht. In diesem Unterkapitel der Hypothese ging es um den Einsatz von statistischen Verfahren und wie sie auf arbeitssuchende Frauen wirken können. Einerseits kommt es auf die Variablen des Algorithmus, auf die statistischen Merkmale an, mit denen ein Chancenwert berechnet wird. Diskriminierungen am Arbeitsmarkt können gefestigt werden, dadurch, dass Betreuungspflichten bei Frauen die Gefahr bringen, schlechtere Chancenwerte erzielen. Auch die Binarität der Variablen kann Komplexität reduzieren und dadurch wenig Spielraum für die Abbildung individuelle Lebenssituationen geben. Dazu zählen zum Beispiel die Branchen, die in der veröffentlichten Berechnungsart von AMAS berücksichtigt werden: Dienstleistung und Produktion. Dienstleistungsberufe haben einen hohen Frauenanteil, Berufe in der Produktion einen hohen Männeranteil. Das Merkmal Produktion bringt höhere Arbeitsmarktchancen und das Merkmal Dienstleistungen weniger Arbeitsmarktchancen. Dies kann auch auf die Wahrnehmung von Frauen am Arbeitsmarkt einwirken, weil sie neben den Merkmalen weiblich und betreuungspflichtig häufig auch das Merkmal Dienstleistung aufweisen. Darüber hinaus entspricht auch der Bildungsgrad von Frauen häufiger dem Merkmal Ausbildung_Matura_plus als bei Männern (vgl. Statistik Austria 2019). Männer wären bei AMAS bei dem Merkmal Ausbildung_Lehre häufiger vertreten (vgl. Statistik Austria 2019). Da das Merkmal Lehre in AMAS deutlich bessere Arbeitsmarktchancen erzielt, kann hier der Eindruck entstehen, dass Frauen aufgrund ihres Bildungsgrades weniger qualifiziert für den Arbeitsmarkt sind. Frauen weisen in der Arbeitsmarktlage, die mit AMAS definiert und berechnet wurde weniger Arbeitsmarktchancen auf. Das muss aber nicht in jedem Szenario der Fall sein. Frauen haben zudem häufiger einen Pflichtschulabschluss als höchsten Bildungsabschluss als Männer (vgl. Statistik Austria 2019). Dies kann sich auch negativ auf die Arbeitsmarktchancen auswirken. Darüber hinaus ist die Branchenverteilung der Geschlechter ein Faktor, der sich ebenfalls ungünstig auf die berechneten Chancen von AMAS für Frauen auswirkt. Frauen arbeiten häufiger in Dienstleistungsberufen (vgl. Flecker 2017, S. 129). Dienstleistungsberufe werden bei AMAS weniger Arbeitsmarktchancen angerechnet. Ist

nun die generelle Situation, die mit AMAS entsteht, eine Benachteiligung für Frauen in der Beratungspraxis?

8.2.2 Verfestigung durch Reproduktion

Reproduktion kann in diesem Zusammenhang so verstanden werden, dass bestehende Diskriminierungen wiederholt werden durch AMAS. Der Status Quo der Geschlechterverhältnisse am Arbeitsmarkt wird durch AMAS übernommen und es werden Diskriminierungen reproduziert. In den Ergebnissen ist vorgekommen, dass Berater_innen Befürchtungen äußern, dass AMAS einen Einfluss auf ihre Sicht der Kund_innen haben wird. Vor allem dann, wenn sie die Kund_innen noch nicht lange kennen (s. 7.7.1 Kontrolle von AMAS: Kommunikation nach außen). Das könnte mitunter dazu führen, dass Berater_innen ihre Kund_innen auf Dauer auch automatisch mit geringeren Arbeitsmarktchancen in Verbindung bringen und bei Frauen Gruppe M(ittel) und N(iedrig) weniger häufig hinterfragen.

Bei Gruppe M sahen die interviewten Berater_innen auch einen Druck, Fördermaßnahmen durchzuführen (s. 7.5 Komplexitätsreduktion: Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten: Kund_innen). Das gleiche Bild hat sich auch bei der Präsentation des AMS gezeigt, höhere Beratungsfrequenz für Gruppe M und verpflichtende Teilnahme an BBEN für Gruppe N (vgl. Marte-Huainigg 2020). Wenn Frauen somit häufiger verpflichtende Maßnahmen erhalten, besteht die Gefahr des Locked-In-Effekts (vgl. Wunsch 2016). Frauen könnten dadurch länger arbeitslos bleiben, was ihre Chancen verschlechtert und eine höhere Gefahr mit sich bringt, in Gruppe N zu verharren. Wenn Frauen aufgrund ihrer unveränderbaren Merkmale „weiblich“, „betreuungspflichtig“ und beispielsweise „Altersgruppe 50 plus“ Gruppe N zugewiesen werden, so werden bestehende Diskriminierungen reproduziert und verfestigt.

8.2.3 Verfestigung durch die Rahmenbedingungen

Eines der Ergebnisse ist die Verfestigung von Diskriminierung durch die Rahmenbedingungen in der Beratung. Dies begründet sich auf dem Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten sowohl bei den Berater_innen als auch bei den Kund_innen. Berater_innen können mit AMAS weniger individuelle Förderungsentscheidungen treffen und Kund_innen weniger individuelle Förderung erhalten. Frauen, die in Gruppe M eingeteilt werden, können mehr Fördermöglichkeiten erhalten als Frauen, die Gruppe N zugeteilt werden. Frauen in Gruppe H werden ebenfalls weniger Förderung erhalten, weil ihre Chancen ausreichend sind. Dadurch ist Komplexität reduziert, aber ist nun auch die Verfestigung von Diskriminierungen gegeben? Dadurch dass Frauen aufgrund ihrer Merkmale, aufgrund ihrer Variablen, häufiger in Gruppe M und N eingestuft werden (vgl. Allhutter et al. 2020b, S. 52), verfestigt sich die Einschätzung, dass Frauen weniger Arbeitsmarktchancen haben.

8.2.3.1 Weniger Handlungsmöglichkeiten der Berater_innen

Berater_innen sehen die Gründe für die Einstufung ihrer Kund_innen, wenn sie „reinklicken“. „Es war immer so a Kurzcodierung, in welche Ding man rein fällt, wenn mans dann genauer wissen wollt, hat man reinklicken müssen“ (Interview 3). Die Gründe werden von den AMS-Berater_innen nur bei Interesse gelesen und überprüft.

„Was schon einmal interessant war, des hab i ned oft gmacht, ma hat in dieser AMAS-Einstufung dann auch schon so kurz hinterlegt die Gründe, warum die Einstufung so is, und ich weiß nicht die halt der Algorithmus, die ganzen Daten, die herangezogen werden, warum jemand nur eine niedrige Einstufung hat. Die hab i manchmal schon nachgelesen, weils mi interessiert, worauf das System da zugreift“ (Interview 5).

Es kann aus den Interviews geschlossen werden, dass das genaue Nachlesen der Gründe und die Prüfung der Einstufung der Kund_innen bisher seitens des AMS nicht als verpflichtend definiert wurde. Daher kann AMAS zu einer Reproduktion und infolgedessen zu einer Verfestigung von Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsmarkt führen.

Eine weitere Rahmenbedingung ist, dass Berater_innen des AMS keine formale Qualifikationen besitzen müssen, die es ihnen ermöglicht, das Modell auf seine mathematische und statistische Richtigkeit zu prüfen. Die Kompetenz der Berater_innen bleibt ausschließlich auf die Option der Auf- oder Abstufung von Kund_innen beschränkt. Die Auf- oder Abstufung muss begründet werden und wird, soweit es aus den Interviews hervor gegangen ist, von der jeweiligen Leitung überprüft und danach bestätigt oder abgelehnt. Die verpflichtende Begründung und Überprüfung ist auch im Spruch des Bundesverwaltungsgerichts festgehalten (vgl. Bundesverwaltungsgericht 2020). Da dieser Prozess lange dauern wird und es von den Berater_innen abhängt, wie viel Kapazitäten für die Überprüfung von Kund_inneneinstufungen vorhanden sein wird, wird in der Hypothese davon ausgegangen, dass Berater_innen als Überprüfungsinstanz mögliche Diskriminierungen von Frauen selten beheben werden. Diese komplexitätsreduzierenden Rahmenbedingungen von AMAS werden, nach der Hypothese, auch zur Verfestigung von Diskriminierung beitragen und es hat sich auch in den Ergebnissen bestätigt, dass es die Berater_innen genauso sehen.

8.2.3.2 Gruppeneinteilung der Kund_innen

Die Gruppeneinteilung der Kund_innen führt auch zu einer Verfestigung von Diskriminierung in der Beratung. Um sinnhaft mit einem Modell wie dem Arbeitsmarktchancen-Modell arbeiten zu können bedarf es einer Systematik, die die Ergebnisse vereinfacht. Es stellt sich hierbei die Frage, warum es für AMAS sinnhaft ist, genau *drei* Gruppen festzulegen. Drei Gruppen reduzieren die Komplexität der Daten stärker als beispielsweise vier, fünf, sechs Gruppen. Bei drei Gruppen wird eine Fehlklassifikation schwerwiegendere Folgen haben, da die Behandlung der AMS-Kund_innen in den drei Gruppen sehr unterschiedlich ist.

In den Ergebnissen ist bestätigt worden, dass Intersektionalität, doppelte Vergesellschaftung und die Auslagerung der Gruppe N auch bei den Berater_innen thematisiert wurden. Es wird auch in den Interviews davon ausgegangen, dass Frauen aufgrund der häufigeren Betreuungspflichten von AMAS benachteiligt werden. Vor allem bei migrantischen Frauen besteht die Befürchtung, dass sie häufiger in Gruppe N eingeteilt werden und sie somit keinen Zugang zu wesentlichen Förderungsmöglichkeiten erhalten werden.

8.3 Die Hypothese kann in folgenden Punkten teilweise bestätigt werden:

8.3.1 Verfestigung durch den Einsatz eines algorithmischen Modells

In diesem Punkt kann die Hypothese nur teilweise bestätigt werden. Auf der einen Seite weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die Entscheidungen des mathematischen Modells kritisch hinterfragt werden. Auf der anderen Seite werden die Einstufungen und Vorschläge von AMAS als willkommene Unterstützung in der Beratungspraxis gesehen.

8.3.1.1 Vertrauen auf algorithmische Entscheidungen

Ein umfassendes Vertrauen in die Entscheidungen des Algorithmus ist bei den meisten Interviews nicht messbar gewesen. Dieser Umstand ist aber nicht nur auf das neu vorgestellte Tool zurückzuführen, sondern auch auf die Einschränkung ihrer Handlungsmacht, wenn sie beispielsweise Umänderungen der Gruppenzuteilung ihrer Kund_innen durch die Leitung überprüft werden müssen. Der Verlust von Handlungsmöglichkeiten und die Einschränkungen, die mit AMAS einher gehen würden, sind kritisch erwähnt worden. Daher ist die Kritik an den mathematischen Entscheidungen nicht rein technischer Natur.

Es haben sich aber auch Ergebnisse herauskristallisiert, die auf das Vertrauen in mathematische Entscheidungen hindeuten. AMS-Berater_innen sehen mit AMAS die Einstufung von allen Kund_innen vor sich. Für die genaue Begründung dieser Einstufung müssten sie genauer nachlesen und kontrollieren. Jede Einstufung könnte von den Berater_innen nochmal überprüft werden, in dem sie sich herleiten, wie das Ergebnis zustande gekommen ist. Die automatische Übernahme dieser Einstufung, ohne sie zusätzlich zu kontrollieren kann zur Reproduktion von mathematischen Entscheidungen führen, die nicht immer akkurat sind.

Diese Bedenken äußert auch eine interviewte_r Berater_in:

„[...] i glaub, bei uns wird des einfach an extremen Einfluss drauf haben, wie wir natürlich a die Kundinnen und Kunden sehen werden. Weil i glaub, so ehrlich wie i bin, i glaub, ma schaut nachher schon sehr schnell drauf, ok, in welchem Feld ist die Person drin, also i hab ja a niedrige Chance, mittlere oder hohe, und auf des hinaus wird ma si

wahrscheinlich dann a Gedanken machen, welche Förderungen dann a möglich sind“ (Interview 4).

Andererseits gibt es auch das Ergebnis, dass mathematische Entscheidungen die Beratung unterstützen und verbessern können. AMAS als „Instrument zum Feintunen“ (Interview 5), als zusätzliche Qualitätskontrolle. Eine Kontrolle, die zu mehr Gleichbehandlung in der Beratung führen kann, da die Entscheidungsinstanz nicht mehr individuell durch den/die Berater_in erfolgt. Eine zielgerichtete, automatische Kursvermittlung, die Berater_innen bei Entscheidungen unterstützt und ihnen Kapazitäten zu spezialisierten Förderungsentscheidungen eröffnet. Ein Beispiel hierfür ist in Interview 5 zu finden:

„Na, also es hat sich gar nix geändert. Es war als Instrument zum Feintunen gedacht. Jo. Oder als Unterstützung, wenn ma sagt, hm, jetzt bin i ma ned sicher, wos// oder eigentlich auch sogar die Idee, dass ma da im Hintergrund eine Angebotspalette hat für Förderungen und genau weiß, aha, dort soll ich nur die hinschicken, dort soll ich nur hinschicken. Eigentlich a bisserl eine Entscheidungserleichterung bei der Auswahl von Förderungen“ (Interview 5).

Der Einsatz eines mathematischen Modells kann Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsplatz verfestigen, wenn die Einteilung durch AMAS unreflektiert reproduziert wird. Der Einsatz eines mathematischen Modells kann auch diskriminierend wirken, wenn etwaige Fehleinstufungen, die sich durch unveränderbare Faktoren ergeben, nicht ausgebessert werden. Es können sich aber auch Möglichkeiten für eine spezialisierte Förderung und mehr Gleichbehandlung ergeben. Daher kann die Hypothese in diesem Punkt nur teilweise, also bezogen auf die unreflektierte Reproduktion und Übernahme von Fehleinstufungen, bestätigt werden.

8.4 Die Hypothese kann in folgenden Punkten nicht bestätigt werden:

8.4.1 Komplexitätserhaltende Rahmenbedingungen

Das AMS-Arbeitsmarktchancen-System hat einige komplexitätsreduzierende Wirkungen, die diskriminierend für Frauen in der Beratungspraxis sein können. Die gehen vor allem von den Rahmenbedingungen aus, wie die oben beschriebenen Regelungen, die mit AMAS einher gehen. Es gibt aber auch Punkte, die die Hypothese, dass AMAS diskriminierend auf Frauen wirkt, nicht bestätigen. Dies sind die Rahmenbedingungen, die Komplexität erhalten, wie der Schutz vor willkürlicher Behandlung durch die Berater_innen, die neue Expert_innenrolle, die die Berater_innen mit AMAS bekommen und die frauenspezifischen Angebote, die mit AMAS weitergeführt werden. Diese komplexitätserhaltenden Rahmenbedingungen, so der Schluss aus der Analyse der Ergebnisse im Hinblick auf die Hypothese, verfestigen Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsmarkt nicht.

8.4.1.1 Schutz vor willkürlicher Behandlung durch Berater_innen

In den Ergebnissen hat sich zwar bestätigt, dass die Rahmenbedingungen, die mit AMAS einher gehen würden, einschränkend auf die bisherige Beratungspraxis wirken können. Berater_innen werden mit den Gruppeneinteilungen der Kund_innen und den Förderungsvorgaben in neue, vordefinierte Handlungsabläufe eingeführt, die ohne AMAS in ihrer Verantwortung liegen. Das bedeutet, dass die Berater_innen weniger individuell entscheiden können, ihnen wird mit AMAS ein Teil ihrer Handlungsmöglichkeiten entzogen. Andererseits können sich diese Rahmenbedingungen auch präventiv gegen diskriminierende Behandlung seitens der Berater_innen gegenüber Kund_innen auswirken. Die Kontrolle, die von AMAS ausgehen kann, dient auch der Gleichbehandlung in der Beratung. Der Verlust von individueller Entscheidungsmacht bei den Berater_innen kann implizite sowie explizite Vorurteile der Berater_innen entkräften (vgl. Kleinberg et al. 2018, S. 116).

AMAS könnte, wenn es in der Zukunft eingesetzt wird, präventiv gegen Willkür seitens der Berater_innen wirken. Das AMS-Arbeitsmarktchancen-Modell wirkt eben nicht nur auf AMS-Kund_innen. Auch die Beratungspraxis wird sich verändern. AMAS als Kontrollorgan über Berater_innen kann zu einer Prävention von Diskriminierung von Frauen in der Beratungspraxis führen, deshalb kann die Hypothese in diesem Punkt nicht bestätigt werden.

8.4.1.2 Neue Expert_innenrolle der Berater_innen

Aus den Ergebnissen kann geschlossen werden, dass sich die Berater_innen ihrer Rolle, die mit AMAS einhergehen würde, bewusst sind. Sie wissen ihre Handlungsmöglichkeiten und ihre Verantwortung, wenn AMAS wieder eingeführt werden würde. Die Überprüfung und Kontrolle der Entscheidungen des Systems gehört zu dieser Verantwortung und das ist auch über die Analyse der Interviews bestätigt worden. Die Berater_innen wissen, worauf sie bei einer Einführung von AMAS achten sollen.

Die neue Expert_innenrolle, die Kontrolle von AMAS würde den Berater_innen Handlungsmacht erhalten und Handlungsmöglichkeiten eröffnen. Sie können eingreifen, wenn AMAS zu hohe oder niedrige Arbeitsmarktchancen vergibt. Als Kontrollorgan bedarf es aber auch einer hohen Eigeninitiative seitens der Berater_innen. Außerdem bedarf es einer gewissen Expertise, die Ergebnisse von AMAS richtig überprüfen zu können. Dabei kann es entscheidend sein, wie gut die Mitarbeiter_innen des AMS geschult werden.

Eine weitere Aufgabe, die mit der neuen Rolle einhergehen würde, ist die Kommunikation der Entscheidungen an die Kund_innen. Hierbei ist auch Expertise in Form einer verständlichen,

nachvollziehbaren Ausdrucksweise gefragt. Die Berater_innen müssen dabei eine komplexe Vorgehensweise für Außenstehende erklären und die damit einhergehenden Konsequenzen, wie den Erhalt von gewissen Förderungen oder die Verpflichtung, an gewissen Programmen teilzunehmen, kommunizieren.

Die neue Expert_innenrolle, die das Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem den AMS-Berater_innen bringen würde, ist ein weiterer Punkt, in dem die Hypothese nicht bestätigt werden kann. Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsmarkt werden über diese Rolle der Berater_innen nicht verfestigt.

8.4.1.3 Frauenspezifische Angebote

Die Expert_inneninterviews haben ergeben, dass frauenspezifische Angebote neben AMAS weiter existieren würden. Dabei wird vor allem auf eine schnelle Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt abgezielt. Diese Angebote sind Frauen vorbehalten, weshalb sie nicht mit der Hypothese vereinbar sind. Die frauenspezifischen Angebote wurden nicht detailliert beschreiben, weshalb es unklar ist, um welche Programme es sich genau handelt. Dennoch kann die Hypothese, dass sich Diskriminierungen für Frauen mit AMAS verfestigen, in dem Punkt auch nicht bestätigt werden.

8.5 Diesen Punkt der Hypothese konnten die Ergebnisse weder verifizieren noch falsifizieren:

8.5.1 Treffsicherheit des Algorithmus

Mit der Treffsicherheit des Algorithmus ist die Anfälligkeit für Fehleinstufungen von AMS-Kund_innen durch AMAS gemeint (vgl. Allhutter et al. 2020b, S. 54). Die Treffsicherheit von AMAS ist in den Interviews aber nicht erwähnt worden. Keine der interviewten Personen ist auf das Thema Treffsicherheit eingegangen, daher kann die Hypothese über die Ergebnisse in diesem Punkt weder bestätigt noch widerlegt werden.

9 Zusammenfassende Beantwortung der Forschungsfrage

Wirkt das AMS-Arbeitsmarktchancen-Modell nun diskriminierend auf Frauen am Arbeitsmarkt oder nicht? Würde eine Einführung des AMS-Arbeitsmarktchancen-Systems in der Beratungspraxis Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsmarkt festigen? In einigen Punkten kann diese Frage mit „Ja“ beantwortet werden.

Wenn AMAS durch die intersektionale Brille betrachtet wird, kann eine Verfestigung von Diskriminierung festgestellt werden. Personen, die die Merkmale „weiblich“ und „Nicht-EU-Staatsbürgerschaft“ vereinen, haben ein höheres Risiko, Gruppe N(iedrig) zugeteilt werden. Vor allem, weil hier auch das Merkmal „betreuungspflichtig“ hinzukommen kann. In der Gruppe N wird es am schwierigsten, am ersten Arbeitsmarkt Anschluss zu finden, da diese Gruppe den BBEN zugewiesen wird.

Auch im Hinblick auf die Doppelte Vergesellschaftung kann die Forschungsfrage bejaht werden. Die Berechnungsart, bei der das Merkmal „weiblich“ Punkteabzug bedeutet und ausschließlich für Frauen das Merkmal „betreuungspflichtig“ vorsieht, bestätigt die Forschungsfrage. Frauen werden dadurch häufiger in Gruppe M und N eingeteilt, denn das Merkmal „männlich“ bringt keinen Punkteabzug. Männer mit Betreuungspflichten werden für AMAS nicht berücksichtigt. Das bedeutet eine Ungleichbehandlung, die dazu führen kann, dass Frauen wahrscheinlicher in Gruppe N(iedrig) eingeteilt werden aufgrund von Merkmalen, die nicht veränderbar sind. Außerdem werden die Branchen, in denen Frauen häufiger arbeiten (Dienstleistungen), mit niedrigerer Arbeitsmarktchance gewertet als jene Branchen, in denen Männer häufiger arbeiten (Produktion). Diese Merkmalsbewertungen machen es für Frauen schwieriger, in die Gruppe H zu fallen, obwohl sie die höheren Bildungsabschlüsse aufweisen (vgl. Statistik Austria 2019, S. 68).

Die Benachteiligungen, die mit der Berechnungsart von AMAS einher gehen, können durch die Rahmenbedingungen in der AMS-Beratung teilweise ausgeglichen werden. Die zusätzlichen frauenspezifischen Angebote und der Förderungsfokus, der auf der Gruppe M(ittel) liegt, können ausgleichend wirken. Dennoch ist noch unklar, wie damit umgegangen werden wird, dass Frauen erhöhtes Risiko aufweisen, in Gruppe N(iedrig) zu fallen.

Bei Gruppe M ist eine erhöhte Beratungsfrequenz vorgesehen (vgl. Marte-Huainigg 2020), was die Berater_innen als Druck wahrnehmen, möglichst viele Fördermöglichkeiten anzubieten. Auch bei Gruppe N besteht die verpflichtende Teilnahme an BBEN (vgl. ebd), was die Berater_innen ebenfalls kritisch sehen. Die vermehrte Teilnahme an Maßnahmen kann zum Locked-In-Effekt führen (vgl. Wunsch 2016) und Frauen länger in dem Zustand der Arbeitslosigkeit halten. Wenn Frauen durch AMAS länger arbeitslos bleiben als Männer, so ist das eine Benachteiligung und wirkt somit diskriminierend.

Außerdem ist es noch unerforscht, wie die Wahrnehmungen der Berater_innen mit AMAS ausfallen werden. Wenn Frauen nun häufiger in Gruppe M und N vertreten wären, würden sie dann generell als weniger qualifiziert wahrgenommen werden? Kann dies dann in weiterer Folge zu Benachteiligungen in der Beratung führen, weil Frauen weniger zugetraut wird? Es kann dazu führen, dass Frauen weniger Förderungen bekommen, weil ihnen der erfolgreiche Abschluss nicht zugetraut wird.

Ein weiteres Ergebnis ist, dass mit AMAS individuelle Beratungsmöglichkeiten für die Kund_innen reduziert werden. Sowohl Berater_innen als auch Kund_innen können mit einem Verlust von individuellen Handlungsmöglichkeiten ausgehen. Auf beiden Seiten ist mit Handlungseinschränkungen zu rechnen, die Auswirkungen sind ambivalent. Einerseits ist es ein Schutz vor willkürlicher Behandlung durch die Berater_innen. Diskriminierende Vorannahmen der Berater_innen können durch die Handlungseinschränkungen erschwert auf die Beratung einwirken. Das schützt die Kund_innen vor Ungleichbehandlung. Bei der Einteilung der Kund_innen in drei Gruppen kann es aber zu einem höheren Risiko für Ungleichbehandlung kommen. Der Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten, der mit den drei Gruppen einhergeht, heißt, dass Kund_innen mit oftmals sehr konträren Erwerbsverläufen in dieselbe Gruppe eingeteilt werden. Das kann zu Ungleichbehandlung führen, weil die Förderungen an die Gruppe gekoppelt sind und nicht an die individuellen Bedürfnisse der Kund_innen, die sehr unterschiedlich ausfallen können.

Bezogen auf die Diskriminierung arbeitssuchender Frauen ist dieses Ergebnis ambivalent. Frauen können durch den Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten in der Beratung einerseits vor Diskriminierung geschützt werden. Die Berater_innen haben mit AMAS klare Vorgaben, die impliziten oder expliziten Vorurteile seitens der Berater_innen können dadurch reduziert werden (vgl. Kleinberg et al. 2018). Andererseits kann der Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten durch die Gruppeneinteilung und Berechnungsart von AMAS auch diskriminierend auf Frauen wirken.

Die zielgerichtete Förderung von AMS-Kund_innen durch AMAS kann auch vorteilhaft auf die Beratungspraxis wirken. Dadurch, dass automatisierte Prozesse Kund_innen einteilen und Kurse zuweisen, könnten sich Berater_innen spezialisierten Vermittlungsbereichen widmen. Wenn AMAS eingesetzt wird, um die Effizienz zu steigern und um gleichzeitig Personalkosten einzusparen kann es auch dazu führen, dass es diesen Effekt nicht haben wird. Wenn AMAS ausschließlich der besseren Bewältigung von administrativen Tätigkeiten dient, um kein zusätzliches Personal einstellen zu müssen, oder Personal abzubauen, wird es wahrscheinlich keinen vorteilhaften Effekt auf die Beratungspraxis haben.

10 Fazit

Ziel der vorliegenden Arbeit war es, herauszufinden, ob das AMS-Arbeitsmarktchancen-System AMAS diskriminierende Auswirkungen für Frauen am Arbeitsmarkt haben kann. Dabei wurde festgestellt, dass vorhandene Diskriminierungen in manchen Punkten gefestigt werden. Natürlich nur gegeben den Umständen, dass AMAS in der Form eingeführt werden wird, die bisher veröffentlicht und teilweise getestet wurde.

Das Ziel wurde mittels Expert_inneninterviews nach Meuser/Nagel (1991, 1994, 2009, 2010) versucht zu erreichen. Dabei war es am schwierigsten, genügend Interviewpersonen zu bekommen. Die Interviewanfragephase war äußerst zeitintensiv und mündete in fünf Interviews. Im Theorie- und Hypothesenteil wurde versucht, bereits vorhandene, aussagekräftige empirische Ergebnisse einzubauen. Die fünf geführten Interviews führten aber zu ausreichend Material, um die Forschungsfrage zu beantworten.

10.1 Abschließende Zusammenfassung der Arbeit

Diese Arbeit versucht eine Antwort auf die Forschungsfrage „Hat die Anwendung des Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystems (AMAS) diskriminierende Auswirkungen auf Frauen in der Beratungspraxis?“ zu finden. Mithilfe der Theorie, der Entstehungsgeschichte und der Herleitung der Hypothese wird versucht, einen Überblick über die bisherige Forschung in Zusammenhang mit AMAS zu schaffen. Der Diskriminierungsbegriff, der essenziell für diese Arbeit ist, wird umfassend definiert. Die rechtliche und feministische Perspektive auf Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt wird aufgezeigt und mit der Diskriminierung in Zusammenhang mit Algorithmen verbunden. Der Methodenteil bezieht sich auf die Vorgehensweise, Durchführung und Analyse der Expert_inneninterviews. Mithilfe der Interviews soll die Forschungsfrage beantwortet werden. Der Ergebnisteil und die Diskussion widmen sich der ausführlichen Beantwortung der Forschungsfrage.

Zuerst wird das Arbeitsmarktchancen-Modell, das hinter dem Arbeitsmarktchancen-System liegt, welches auch als „AMS-Algorithmus“ bekannt ist, beschrieben. Dabei wird die logistische Regressionsanalyse definiert, mit der das Modell arbeitet. Es wird eine Erklärung der statistischen Berechnungen gegeben mitsamt den Folgen für die AMS- Beratung, die sie haben können. Danach wird aufgezeigt, wie das Modell in der Beratungspraxis eingesetzt werden kann.

Die Entstehungsgeschichte und Hintergründe von AMAS sind wichtig, um die Ziele des Arbeitsmarktservice nachvollziehbar darzustellen. Dabei wird erst der gesellschaftliche Kontext definiert, in dem AMAS entstanden ist. Es zeichnet sich in Industrieländern ein Trend ab, der Arbeitslosigkeit als individuelles Problem und die Verantwortung bei den Arbeitslosen sieht.

Darüber hinaus wird die Arbeitsvermittlung westlicher Wohlfahrtsstaaten zunehmend digitalisiert. Das AMS Österreich hat eine gesetzliche Aufgabe, auf nationaler, aber auch auf EU-Ebene, mit der Gründung des PES Networks. Viele Länder im internationalen Vergleich haben ähnliche Systeme wie AMAS eingeführt. Das ähnlichste Beispiel zu AMAS ist das System des polnischen Arbeitsamtes. Deshalb wird dieser Fall als Vergleichsbeispiel herangezogen. Darüber hinaus ist der Rechtsstreit des AMS-Arbeitsmarktchancen-Systems angeführt. Die finale gerichtliche Entscheidung, ob AMAS wieder als Arbeitsvermittlungsinstrument aufgenommen werden darf, ist nach wie vor ausständig.

Um diese Folgen einordnen zu können, wird der Diskriminierungsbegriff für diese Arbeit definiert. In der Hypothese wird angenommen, dass sich Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsmarkt durch AMAS festigen werden. Daher muss definiert werden, was Diskriminierung in diesem Kontext bedeutet. Diskriminierungen, die durch AMAS gefestigt werden, sind Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt. Daher wird der Diskriminierungsbegriff aus rechtlicher und feministischer Perspektive dargestellt. Die rechtliche Perspektive zeigt, wie eine allgemeine Definition von Diskriminierung auf AMAS angewendet werden kann. Die feministische Perspektive bezieht sich auf die derzeitigen Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsmarkt. Es werden dabei die Theorien der Doppelten Vergesellschaftung (Becker-Schmidt; Axeli-Knapp) und Fürsorge (Eckart 2004) genannt und aktuelle statistische Daten angeführt. Danach wird auf Diskriminierung im Zusammenhang mit Algorithmen eingegangen und die Vor- und Nachteile die Algorithmen dabei mit sich bringen.

Danach folgt ein Theorieteil, der versucht, die Forschungsfrage unter Berücksichtigung des Forschungsstandes hypothetisch zu beantworten. Die Herleitung der Hypothese gibt eine Einordnung in theoretische Strömungen der Soziologie, die für diese Forschung relevant sind. Es werden erste Annahmen getroffen, wie Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsmarkt durch AMAS verfestigt werden können. Mittels der Theorie der Halbbildung (Adorno 1972) kann beschrieben werden, wie durch AMAS die Verwertbarkeit von Bildung gemessen wird. Anhand der Doppelten Vergesellschaftung und Intersektionalität wird gezeigt, dass diskriminierende Strukturen durch AMAS reproduziert werden können. Die Rahmenbedingungen von AMAS können auch diskriminierend wirken. Es besteht die Gefahr, dass die Berater_innen keine kompetente Kontrollinstanz für AMAS darstellen, obwohl sie vom AMS dafür vorgesehen sind: „Selbstverständlich haben die Letztentscheidung über die individuelle Einordnung unserer Kundinnen und Kunden auch in Zukunft unsere Beraterinnen und Berater“ (Kopf nach Szigetvari 2018). Die Gruppen M und N, in denen vermehrt Frauen zu finden sind, bergen Gefahr von Diskriminierung, weil es zu einem Locked-In-Effekt (Wunsch 2016) kommen kann oder zu einem Ausschluss vom ersten Arbeitsmarkt. Darüber hinaus können sich Diskriminierungen

von Frauen am Arbeitsmarkt festigen, wenn der Algorithmus nicht treffsicher ist und Fehleinstufungen nicht behoben werden. Wenn eine algorithmische Instanz, wie AMAS entscheidet, kann es aber auch zu einer Verhinderung von Diskriminierung kommen. Wenn Berater_innen entscheiden kann es zu willkürlichen Entscheidungen, die auf persönlichen Vorurteilen beruhen, kommen und somit auch zu Diskriminierung (Kleinberg et al. 2018).

Verfestigen kann AMAS Diskriminierungen durch Komplexitätsreduktion und Reproduktion. Wenn binäre Variablen zu einem Arbeitsmarktchancenwert führen, wird Komplexität reduziert. Diese Reduktion kann dazu führen, dass bestehende diskriminierende Verhältnisse mit mathematischen Mitteln reproduziert werden. Ausschlaggebend hierbei sind die Rahmenbedingungen, in denen das Arbeitsmarktservice AMAS einsetzen wird. Mit welcher Rolle die Berater_innen ausgestattet werden, kann sich darauf auswirken, ob AMAS diskriminierend wirkt oder nicht. Außerdem kann es auch einen Einfluss darauf haben, wie Menschen generell mathematische Entscheidungen wahrnehmen. Wenn sie sie unhinterfragt übernehmen, kann sich die Kontrollfunktion, die die Berater_innen in AMAS einnehmen sollen, diskriminierend auswirken. Diese Annahmen werden mittels der Ergebnisse der Interviewanalyse überprüft und im nächsten Abschnitt beschrieben.

Die Forschungsfrage wird mit einer qualitativen Methodik beantwortet. Ein qualitativer Zugang ist zu dem Erhebungszeitpunkt die beste Option, da er eine geringere Interviewanzahl zulässt. Die nötigen Daten und die nötige Anzahl an Interviews für eine quantitative Erhebung sind zu dem Zeitpunkt des Verfassens dieser Arbeit nicht erreichbar. Die Expert_inneninterviews werden nach Meuser/Nagel (1991) durchgeführt und interpretiert. Dabei ist es wichtig, das „Über-individuell-Gemeinsame“ (Meuser/Nagel 1991, S. 452) der Interviews herauszufinden.

Die Ergebnisse der Analyse sind Komplexitätsreduktion auf der einen Seite und Komplexitätserhalt auf der anderen Seite. Die Rahmenbedingungen, die die Berater_innen über AMAS überprüfen führen zu Komplexitätsreduktion. Berater_innen bekommen strengere Regeln für die Vergabe von Förderungen und Kursen. Das kann zu einer Verfestigung von Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsmarkt führen, da Berater_innen weniger auf individuelle Lebenslagen eingehen können. Die weitere Rahmenbedingung, die zu einer Komplexitätsreduktion führt, ist die Einteilung der Kund_innen in drei Gruppen. Die Gruppeneinteilung ist auch komplexitätsreduzierend und kann zu einer Verfestigung von Diskriminierungen von Frauen führen, da die Variablen „weiblich“ und „betreuungspflichtig“ im Modell negativ gewertet werden und die Arbeitsmarktchancen von vielen Frauen verringern werden.

Es gibt aber auch Rahmenbedingungen, die der Komplexitätsreduktion und der einhergehenden Verfestigung von Diskriminierungen entgegenwirken. Komplexitätserhaltende Rahmenbedingungen sind die neue Rolle, die AMAS den Berater_innen bringt. Sie sind zuständig, ein

Modell zu überprüfen, was ihre Expertise und Arbeitserfahrung fordern. Berater_innen werden mit AMAS unterstützt und es untersteht ihrer Kontrolle. Das kann in Zukunft neue Spielräume für gezieltere Förderungen durch die Berater_innen eröffnen. Außerdem wird es auch neben der gruppenspezifischen Förderung durch AMAS auch gesonderte Förderungen für Frauen geben, was wiederum zum Komplexitätserhalt beiträgt. Die gezielte Förderung von Frauen wirkt der Diskriminierung am Arbeitsmarkt entgegen, kann aber auch zu einem Locked-In-Effekt führen.

10.2 Beantwortung der Forschungsfrage

Die Forschungsfrage kann folgendermaßen beantwortet werden: Diskriminierungen von Frauen am Arbeitsmarkt reproduzieren sich in der Berechnung des Arbeitsmarktchancen-Modells, können aber auch durch bestimmte Rahmenbedingungen der Anwendung ausgeglichen werden. Strukturelle Benachteiligungen aufgrund weiblichen Geschlechts (Doppelte Vergesellschaftung) und zusätzlicher Merkmale (Intersektionalität) werden reproduziert und können dazu führen, dass Frauen länger arbeitslos bleiben (Locked-In).

Außerdem bedeutet ein Einsatz von AMAS in der Beratung einen Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten. Der Verlust von individuellen Beratungsmöglichkeiten, der mit AMAS einhergeht, ist ambivalent. Einerseits kann er in der Beratung vor Diskriminierung schützen, da es den Berater_innen individuelle Handlungsmöglichkeiten nimmt und mehr Gleichbehandlung gewährleistet. Andererseits führt dieser Verlust wiederum zu einer Reproduktion von doppelter Vergesellschaftung und Intersektionalität, weil die Gruppenzuteilung von Frauen in M und N an bestimmte Handlungsanweisungen gebunden ist. Diese Handlungsanweisungen sehen eine erhöhte Beratungsfrequenz und verpflichtende Teilnahme an BBEN vor, die einen Locked-In-Effekt begünstigen.

Ein weiteres Ergebnis der Analyse ist, dass Berater_innen sich ihrer neuen Rolle bewusst sind. Sie wissen, welche Verantwortungen sie mit dem Arbeitsmarktchancen-System erhalten. Darüber hinaus können strukturelle Benachteiligungen durch den Erhalt frauenspezifischer Maßnahmen ausgeglichen werden.

10.3 Ausblick

Es gibt einige weitere Fragen, die mit dieser Forschung aufkommen. Es könnte noch genauer auf die Wahrnehmung von mathematischen Bewertungen auf die Beratungspraxis eingegangen werden. Wenn AMAS eingeführt wurde und eine gewisse Einarbeitungszeit vergangen ist, könnte der Blick auf die tatsächlichen Umstufungen durch die Berater_innen aufschlussreich sein. Eine Evaluierung, wie die Kontrollfunktion tatsächlich genutzt wird. Daten darüber sammeln, wie oft Berater_innen in das System eingreifen und aus welchen Gründen. Dabei kann

herausgefunden werden, welche Arbeitsmarktchancen-Ergebnisse von den Berater_innen übernommen werden und welche Ergebnisse geändert werden und warum.

Es sollte in dem Forschungsprozess die Förderlandschaft und die genauen Programme miteinbezogen werden. Die speziellen Programme für Jugendliche, Frauen, Arbeitslose über 50 und Arbeitslose mit gesundheitlicher Beeinträchtigung sind in die Analyse miteinzubeziehen, wenn erste Effekte nach der Etablierung von AMAS evaluiert werden können.

Es kann auch aufschlussreich sein, Systeme wie AMAS auf der Makroebene zu analysieren. Die wohlfahrtsstaatlichen Entwicklungen in Österreich und Europa aus historischer Perspektive können mit dem Umgang mit Arbeitslosigkeit im Zeitalter der Digitalisierung verglichen werden. Dabei kann genauer nachvollzogen werden, wie sich die Arbeitsmarktpolitik entwickelt hat und welche politischen Machtverhältnisse welche Maßnahmen mit sich bringen.

10.4 Limitierungen

Die Forschung ist dadurch limitiert, dass der Erhebungszeitpunkt sehr speziell ist. Die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofs wird nach wie vor abgewartet und jegliche Aktivität zu AMAS seitens des AMS eingestellt. Daher haben sich auch wenige Interviewpersonen gefunden, die aus der Zeit zwischen 2018 und 2020 berichteten. Das führt zu der Limitierung, dass die Anzahl an Interviews weniger war als ursprünglich geplant.

Darüber hinaus gibt es während dieses Erhebungszeitraumes auch wenig öffentliches Material zu AMAS, wie Daten, Statistiken, Evaluierungen. Seitens des AMS gibt es keinerlei öffentliche Präsenz zu AMAS. Ein Grund dafür könnte sein, dass es den Ausgang des Gerichtsverfahrens beeinflussen könnte.

Was ebenfalls aufgrund des Fachgebietes nicht beantwortet werden konnte, ist die Frage der statistischen Verfahren. Es gibt daher auch keine Analyse und Verbesserungsvorschläge für die statistische Berechnungsart von AMAS.

10.5 Zusammenfassung des wissenschaftlichen Beitrags

Mit dieser Masterarbeit wird die wissenschaftliche Diskussion zu AMAS um eine qualitative Erhebung erweitert. Der bisherige Forschungsstand bezieht sich vor allem auf eine Kritik aus soziotechnischer Perspektive und bietet Verbesserungsvorschläge für die technische Umsetzung. In dieser Arbeit kommen jene Menschen zu Wort, die mit dem technischen Tool in der Praxis umgehen werden. Die Perspektive der AMS-Berater_innen als Expert_innen leistet einen Beitrag zum besseren Verständnis, wie Digitalisierung in der Arbeitsvermittlung von Mitarbeiter_innen aufgenommen werden. Im Vergleich zum Forschungsstand wird versucht,

Menschen zu befragen, die in der praktischen Anwendung von AMAS eine zentrale Rolle spielen werden.

Alles in allem bietet die Technologie hinter AMAS Potenzial für die Arbeitsvermittlung. Algorithmische Verfahren können Dienstleistungen verbessern, wenn sie dadurch vor Ungleichbehandlung aufgrund von Vorurteilen von Menschen schützen. Dafür müssen die gesetzlichen Rahmenbedingungen algorithmische Verfahren überwachen und die missbräuchliche Verwendung verhindern. Auch andere neue Technologien, die in die Arbeitswelt eingeführt wurden, wie die E-Mail-Kommunikation, bringen seit ihrer Einführung Chancen, aber auch Gefahren (vgl. Bakker/Derks 2010). Insgesamt schließt diese Arbeit mit der Annahme, dass der vermehrte Einsatz von algorithmischen Verfahren in Dienstleistungen unausweichlich ist. Unter Bedingungen, die Benachteiligungen verhindern, können sie eine Bereicherung für die Arbeitsvermittlung darstellen und neue Möglichkeiten eröffnen.

Literaturverzeichnis

Adorno, T. W. (1972): Theorie der Halbbildung [1959], in: Adorno, T. W. (Hrsg.): *Gesammelte Schriften. Soziologische Schriften I. Bd. 8*. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 93–121.

Allhutter, D., Cech, F., Fischer, F., Grill, G., & Mager, A. (2020a): Algorithmic profiling of job seekers in Austria: how austerity politics are made effective, in: *Frontiers in Big Data*, 3, 5. [online] doi.org/10.3389/fdata.2020.00005

Allhutter, D., Mager, A., Cech, F., Fischer, F., & Grill, G. (2020b): *Der AMS-Algorithmus: Eine Soziotechnische Analyse des Arbeitsmarktchancen-Assistenz-Systems (AMAS)*, Technical Report. Wien: ÖAW, ITA 2020-02. [online] epub.oeaw.ac.at/?arp=0x003bdfd3

AMS-Berufsinformationssystem (2022): Berufsprofile, [online] bis.ams.or.at/bis/berufe-nach-isco-esco-isco-ansicht-element, Zugriff: 3.6.2022.

AMS Österreich (2017): Vielfalt und Respekt in der AMS-Beratung, [online] https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS-FRA_leitfaden_Vielfalt_Respekt_2017.pdf, Zugriff: 27.6.2021.

AMS Österreich (2019): Arbeitsmarktchancen – Assistenz-System (AMAS) KundInnenfragen beantworten, [online] epicenter.works/sites/default/files/amas_ganz_kurz_kundinnenkommunikation.pdf, Zugriff: 3.6.2022.

AMS Österreich (2020): Geschäftsbericht 2020, [online] www.ams.at/content/dam/download/gesch%C3%A4ftsberichte/oesterreich/001_ams_geschaeftsbericht_2020.pdf, Zugriff: 2.5.2022.

AMS Österreich (2021): Übersicht Förderausmaß Eingliederungsbeihilfe für U25 ab 01.02.2021, [online] www.koordinationsstelle.at/wp-content/uploads/2021/04/Uebersicht-Eingliederungsbeihilfe-Foerderausmass-fuer-U25-ab-Febr2021.pdf, Zugriff 27.6.2022.

AMS Österreich (2022): Regionale Stellenausschreibungen in Wien, [online] www.ams.at/organisation/karriere-beim-ams/aktuelle-stellenausschreibungen-wien, Zugriff: 5.7.2022.

Amtsblatt der Europäischen Union (2014): Beschluss Nr. 573/2014/EU über die verstärkte Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen, [online] eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014D0573&from=EN, Zugriff: 27.9.2020

APA (2022): "Zum In-die-Tonne-Treten": Neue Kritik am AMS-Algorithmus, [online] www.der-standard.at/story/2000135277980/neuerliche-kritik-am-ams-algorithmus-zum-in-die-tonne-treten, Zugriff: 9.5.2022

Arbeiterkammer (2022): Künstliche Intelligenz, [online] arbeiterkammer.at/interessenvertretung/wirtschaft/konsument/Kuenstliche_Intelligenz, Zugriff: 5.10.2022

Bakker, A. B. & Derks, D. (2010): The impact of E-mail communication on organizational life, in: *Cyberpsychology*, 4(1). [online] cyberpsychology.eu/article/view/4233/3277, Zugriff: 10.5.2022

Barnes, S.-A., Deganis, I., Irving, P. & Wright, S. (2015): *Identification of latest trends and current developments in methods to profile jobseekers in European Public Employment Services: Final report*, Brussels: European Commission.

Becker-Schmidt, R. (1987): Die doppelte Vergesellschaftung von Frauen – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften, in: Unterkirchner, Lilo/Wagner, Ina (Hg.), *Die andere Hälfte der Gesellschaft*, Wien: ÖGB Verlag, S. 10-25.

Becker-Schmidt, R. & Bilden, H. (1995): Impulse für die qualitative Sozialforschung aus der Frauenforschung, in: Uwe Flick (et al.) (Hg.), *Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*, Weinheim: Beltz. S.23-30.

Becker-Schmidt, R. (2010): Die doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie*, Wiesbaden: VS Verlag, S. 65-71.

Berghammer, C. (2013): Keine Zeit für Kinder? Veränderungen in der Kinderbetreuungszeit von Eltern in Deutschland und Österreich, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 42, Heft 1. Stuttgart: Lucius & Lucius Verlag, S. 52-73.

Blom, A. (2021): Gesellschaft im Wandel - Beurteilung des Einsatzes von automatisierten Entscheidungen in verschiedenen Lebensbereichen, [online] www.gesellschaft-im-wandel.de/ergebnis/dezember-2021, Zugriff: 4.4.2022.

Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., Huemer, U., & Schappelwein, E. (2015): *Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich*, Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien: AMS Österreich.

Bock-Schappelwein, J. & Huemer, U. (2017): Formal überqualifiziert? Eine Analyse der Verwertbarkeit der formalen Ausbildung am österreichischen Arbeitsmarkt, in: Schlögl, P./Stock, M./Moser, D. et al. (Hg.): *Berufsbildung, eine Renaissance*, Bielefeld: Bertelsmann Verlag, S. 79-91, [online] doi: 10.3278/6004552w079.

Bundeskanzleramt Österreich, Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst (2010): Nationaler Aktionsplan. Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, [online] www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:f5edfde8-eaf6-4275-ab0a-30691533c2b1/nap2010_druck_web_komplett_25928.pdf, Zugriff: 30.9.2022

Bundeskanzleramt Österreich (2020): Frauen und Männer in Österreich – Zahlen, Daten, Fakten 2020, [online] www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:8ca56dbf-aa9f-4ac2-935e-99564faa9aa0/gender-index-2020.pdf, Zugriff: 30.9.2022

Bundeskanzleramt Österreich (2021): 6. Österreichischer Familienbericht 2009–2019. Neue Perspektiven – Familien als Fundament für ein lebenswertes Österreich [online] www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:7a4c61a9-226a-4130-a14f-30051e9beff3/6-Familienbericht-2009-2019_Familienbericht_BF.pdf, Zugriff: 30.9.2022

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019): AMAS Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem, BMASGK: Wien. [online] www.sozialministerium.at/dam/jcr:b6939ec2-bb91-4496-908a-8a42356ba2c3/191018_amas_folder_pdfua.pdf, Zugriff: 4.4.2022.

Bundesverwaltungsgericht (2020): Spruch W256 2235360-1/5E. [online] www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bvwg/BVWGT_20201218_W256_2235360_1_00/BVWGT_20201218_W256_2235360_1_00.html, Zugriff: 28.4.2022.

Cech, F. Fischer, F., Human, S. Lopez, P. & Wagner, B. (2019): Dem AMS-Algorithmus fehlt der Beipackzettel, [online] futurezone.at/meinung/dem-ams-algorithmus-fehlt-der-beipackzettel/400636022, Zugriff: 18.5.2022

Crenshaw, K. (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, in: *University of Chicago Legal Forum* 139/1989.

DATAtab Team (2022): *DATAtab: Online Statistics Calculator*. DATAtab e.U. Graz, Austria. [online] datatab.net

Deeming, C. (2015): Foundations of the Workfare State - Reflections on the Political Transformation of the Welfare State in Britain, in: *Social Policy & Administration*, 49(7), pp. 862–886. [online] doi:10.1111/spol.12096.

Delobelle, P. Scott, K., Wang, S., Miceli, M., Hartmann, D., Yang, T., Murasso, E., Sztandar-Sztanderska, K. & Berendt, B. (2021): *Time to Question if We Should: Data-Driven and Algorithmic Tools in Public Employment Services*. [online] www.researchgate.net/profile/Karolina-Sztandar-Sztanderska/publication/358142038, Zugriff: 20.5.2022.

Dennerlein, S., Gutounig, R., Pammer-Schindler, V., Schweiger, S. & Wolf-Brenner, C. (2020): Ist ein Algorithmus böse? Terminatoren oder unfaire Technik: Beide Sichtweisen behindern die Debatte über ethische KI. [online] www.falter.at/heureka/20201021/ist-ein-algorithmus-boese/82950f5199, Zugriff: 16.4.2022.

Dunleavy, P., Margetts, H., Bastow, S., & Tinkler, J. (2006): New Public Management Is Dead - Long Live Digital-Era Governance, in: *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16(3), 467–494. [online] doi.org/10.1093/jopart/mui057.

Eckart, C. (2004): Fürsorgliche Konflikte - Erfahrungen des Sorgens und die Zumutungen der Selbstständigkeit, in: *ÖZS*, Heft 2/2004, S. 24-40.

Ehmer, J. (1981). Frauenarbeit und Arbeiterfamilie in Wien: Vom Vormärz bis 1934, *Geschichte Und Gesellschaft*, 7(3/4), 438–473. [online] www.jstor.org/stable/40185218

Epicenter Works (2020): Warum der polnische „AMS“-Algorithmus gescheitert ist, [online] [e-picenter.works/content/warum-der-polnische-ams-algorithmus-gescheitert-ist](https://epicenter.works/content/warum-der-polnische-ams-algorithmus-gescheitert-ist), Zugriff: 3.5.2022.

European Commission (2022): Public employment services, [online] ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=en, Zugriff: 6.4.2022.

European Commission (2021): *PES Network Strategy. European Network of Public Employment Services*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, [online] ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24299&langId=en, Zugriff: 6.4.2022.

Flecker, J. (2017): *Arbeit und Beschäftigung: Eine soziologische Einführung*, Wien: Facultas.

Fröhlich, W. & Spiecker genannt Döhmann, I. (2018): Können Algorithmen diskriminieren?, in: *VerfBlog*, 2018/12/26, [online] verfassungsblog.de/koennen-algorithmen-diskriminieren, doi: [10.17176/20190211-224048-0](https://doi.org/10.17176/20190211-224048-0).

Gamper, J., Kernbeiß, G., & Wagner-Pinter, M. (2020). *Das Assistenzsystem AMAS: Zweck, Grundlagen, Anwendung*, Wien: AMS Österreich.

Gleichbehandlungsanwaltschaft (2019): Beurteilung Arbeitssuchender mithilfe eines Algorithmus – Vereinbarkeit mit dem Gleichbehandlungsgesetz. [online] www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:4dd65631-38ae-43e5-8289-6fbd0cc29ef0/Schreiben_an_AMS_Bundesgeschäftsstelle_final_11.03.2019.pdf, Zugriff: 26.4.2022

Glinsner, B., Sauer, B., Gaitsch, M., Penz, O., & Hofbauer, J. (2019): Doing gender in public services: Affective labour of employment agents, in: *Gender, Work & Organization*, 26(7), 983–999.

Häder, M. (2010): *Empirische Sozialforschung*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Holl J., Kernbeiß G. & Wagner-Pinter M. (2018): *Das AMS-Arbeitsmarktchancen-Modell. Dokumentation zur Methode*, Wien: Synthesis Forschung Gesellschaft m.b.H.

Janssen, M. & Kuk, G. (2016): The challenges and limits of big data algorithms in technocratic governance, in: *Government information quarterly*, 33(3), S. 371–377. doi:10.1016/j.giq.2016.08.011.

Jędrzej, N., Sztandar-Sztanderska, K. & Szymiele K. (2015): *Profiling the unemployed in Poland: Social and political implications of algorithmic decision making*, Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0): Warsaw. [online] www.researchgate.net/profile/Jedrzej-Niklas/publication/320935514

Kananen, J. (2012): Nordic paths from welfare to workfare: Danish, Swedish and Finnish labour market reforms in comparison, in: *Local economy*, 27(5-6), pp. 558–576. doi:10.1177/0269094212445351.

Knapp, G. A. (1990): Zur widersprüchlichen Vergesellschaftung von Frauen, in: Hoff, E. (Hsg.). *Die doppelte Sozialisation Erwachsener. Zum Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensstrang*, München: Juventa. S. 17-52.

Konle-Seidl, R. (2011): The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services, [online] ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6807&langId=en, Zugriff: 6.4.2022

Kleinberg, J., Ludwig, J., Mullainathan, S., & Sunstein, C. R. (2018): Discrimination in the Age of Algorithms, in: *Journal of Legal Analysis* 10 (Dec. 2018), 113–174, <https://doi.org/10.1093/jla/laz001>.

Kleinberg, J., Ludwig, J., Mullainathan, S., & Sunstein, C. R. (2020): Algorithms as discrimination detectors, in: *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(48), 30096-30100.

Kocher, M. (2021a): Parlamentarische Anfragebeantwortung, [online] www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/AB/AB_07065/imfname_994537.pdf, Zugriff: 2.5.2022.

Kocher, M. (2021b): Parlamentarische Anfragebeantwortung, [online] www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/AB/AB_07105/imfname_994863.pdf, Zugriff: 2.5.2022.

Kopf, J. (2018a): Wie Ansicht zur Einsicht werden könnte, [online] www.johanneskopf.at/2018/11/14/wie-ansicht-zur-einsicht-werden-koennte/, Zugriff: 6.5.2022.

Kopf, J. (2018b): AMS-Chef: "Mitarbeiter schätzen Jobchancen pessimistischer ein als der Algorithmus", [online] futurezone.at/netzpolitik/ams-chef-mitarbeiter-schaetzen-jobchancen-pessimistischer-ein-als-der-algorithmus/400143839, Zugriff: 6.5.2022.

Kopf, J. (2019): Ein kritischer Blick auf die AMS-Kritiker. Kommentar der anderen, [online] www.derstandard.at/story/2000109032448/ein-kritischer-blick-auf-die-ams-kritiker, Zugriff: 6.5.2022.

Lamnek, S. (2010): *Qualitative Sozialforschung*, Beltz Verlagsgruppe: Weinheim.

Lamnek, S. & Krell, C. (2016): *Qualitative Sozialforschung*, Beltz Verlagsgruppe: Weinheim/Basel.

Logg, J., Minson, J. & Moore D. (2017): Algorithm Appreciation: People prefer Algorithmic to Human Judgement, Working Paper, [online] www.hbs.edu/ris/Publication_Files/17-086_610956b6-7d91-4337-90cc-5bb5245316a8.pdf, Zugriff: 20.5.2022.

Lopez, P. (2019): Reinforcing intersectional inequality via the AMS algorithm in Austria, in: *Critical Issues, in: Science, Technology and Society Studies. Conference Proceedings of the STS Conference*, Graz: Verlag der Technischen Universität, S. 1-19.

Lopez, P. (2020): Bias does not equal bias: a socio-technical typology of bias in data-based algorithmic systems, in: *Internet Policy Review*, 10(4). <https://doi.org/10.14763/2021.4.1598>

Loxha, A. & Morgandi, M. (2014): *Profiling the Unemployed: A review of OECD experiences and implications for emerging economies*, Social Protection and labor discussion paper no. SP 1424, Washington, DC: World Bank Group.

Lucas, M. & Walliams, D. (2005): *Little Britain* [TV-Serie], BBC Studios: BBC.

Mager, A. (2021): Wie fair ist der AMS-Algorithmus?, ÖAW, ITA-Dossier 52, [online] ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2021-ita-dossier052.pdf, Zugriff: 24.4.2022

Mair, M., Kreye, M. & Rausch, K. (2015): Aktive Arbeitslose Österreich Berichte, Nr. 1: Endstation „zweiter Arbeitsmarkt“? Grundprobleme des „zweiten Arbeitsmarktes“ unter besonderer Berücksichtigung der Altersdiskriminierung durch das Programm 50+, [online] https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AAOe_Grundsatzpapier_zweiter_Arbeitsmarkt.pdf, Zugriff: 30.8.2022

Marte-Huainigg, J. (2020): Arbeitsmarktchancen Assistenz-System Hintergründe Strategie Modell, [online] epicenter.works/sites/default/files/ttt_amas_bgs_stand_april_2020.pdf, Zugriff: 26.4.2022

Mayring, P. (2016): *Einführung in die qualitative Sozialforschung*, Weinheim: Beltz Verlagsgruppe.

Meuser, M., & Nagel, U. (1991): ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion, in: D. Garz, & K. Kraimer (Hrsg.), *Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen*, Opladen: Westdt. Verl., S. 441-471.

Meuser, M. & Nagel, U. (1994): Expertenwissen und Experteninterview, in: Hitzler, R., Honer, A., Maeder, C. (Hg): *Expertenwissen*, Wiesbaden: Vieweg+Teubner Verlag, S. 180-192.

Meuser, M. & Nagel, U. (2009). Das Experteninterview - Konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage, in: S. Pickel, G. Pickel, H.-J. Lauth, & D. Jahn: *Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft: Neue Entwicklungen und Anwendungen*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 465-479.

Meuser M. & Nagel U. (2010): ExpertInneninterview - Zur Rekonstruktion spezialisierten Sonderwissens. In: Becker R., Kortendiek B. (Hg), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung - Theorie, Methoden, Empirie*, Wiesbaden: VS Verlag, S. 376-379.

Mohr, K. (2012): Von „Welfare to Workfare“? Der radikale Wandel der deutschen Arbeitsmarktpolitik, in: Bothfeld, S., Sesselmeier, W., Bogedan, C. (eds): *Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 57–69. doi:10.1007/978-3-658-00145-2_4.

Network of the European Public Employment Services (2022): Board. [online] www.pesnet-work.eu/the-network/board, Zugriff: 6.4.2022

Österreichisches Parlament (2018): Arbeitsmarktgesetz – AMSG. [online] ris.bka.gv.at/Gelten-deFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008905, Zugriff: 5.4.2022

Partheymüller, J. (2021): Worauf die Zeit während der Corona-Krise verwendet wird, Austrian Corona Panel Project, Universität Wien: Wien, [online] [viecer.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/z_viecer/Corona-Dynamiken_27 - Worauf die Zeit waehrend der Corona-Krise verwendet wird.pdf](https://viecer.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/z_viecer/Corona-Dynamiken_27_-_Worauf_die_Zeit_waehrend_der_Corona-Krise_verwendet_wird.pdf), Zugriff: 10.9.2022

Penz, O., Sauer, B., Gaitsch, M., Hofbauer, J., & Glinsner, B. (2017): Post-bureaucratic Encounters: Affective Labour in Public Employment Services, in: *Critical Social Policy*, 37(4), S. 540-561.

Przyborski, A., & Wohlrab-Sahr, M. (2021): *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch*, Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg. [online] doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1515/9783110710663

Rechnungshof (2017): Bericht des Rechnungshofes 2017/60, Arbeitsmarktservice (AMS), Wien: Rechnungshof. [online] www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home/Arbeitsmarktservice.pdf

Rosenstreich, G. (2007): The Mathematics of Diversity Training: Multiplying Identities, Adding Categories and Intersecting Discrimination, in: Broden, A. & Mecheril, P. (Hg.): *Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft*, Düsseldorf: IDA-NRW, S. 131-161.

Scher, S. (2021): Ist der AMS-Algorithmus Künstliche Intelligenz? Ja, aber das ist nicht das Problem, [online] www.know-center.tugraz.at/ist-der-ams-algorithmus-kuenstliche-intelligenz, Zugriff 16.4.2022

Schütze, F., Meinefeld, W., Springer, W., & Weymann, A. (1980): Grundlagentheoretische Voraussetzungen methodisch kontrollierten Fremdverstehens, In: *Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 433-495.

Spiekermann, S. (2019): Warum das AMS keine KI auf österreichische Bürger loslassen sollte. [online] www.derstandard.at/story/2000108890110/warum-das-ams-keine-ki-auf-oesterreichische-buerger-loslassen-sollte, Zugriff: 25.09.2020

Statistik Austria (2009): Zeitverwendung 2008/09. Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede. Endbericht der Bundesanstalt Statistik Österreich an die Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst. [online] www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&dDocName=052108, Zugriff: 2.5.2022

Statistik Austria (2019): Abgestimmte Erwerbsstatistik 2019. [online] [www.statistik.at/fileadmin/publications/Abgestimmte Erwerbsstatistik und Arbeitsstaettenzaehlung 2019.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Abgestimmte_Erwerbsstatistik_und_Arbeitsstaettenzaehlung_2019.pdf), Zugriff: 1.6.2022

Statistik Austria (2021): Erwerbstätige und unselbständig Erwerbstätige nach Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht seit 1994. [online] [www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit teilzeitquote/062882.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/062882.html), Zugriff: 24.4.2022

Statistik Austria (2022): Gender-Statistik. [online] www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/index.html, Zugriff: 2.5.2022

Staudacher, A. (2020a): Einsatz von AMS-Algorithmus wird untersagt. [online] futurezone.at/netzpolitik/einsatz-von-ams-algorithmus-wird-untersagt/401006765, Zugriff 20.4.2022

Staudacher, A. (2020b): Einsatz von AMS-Algorithmus wird untersagt. [online] kurier.at/wirtschaft/73000-ueberstunden-beim-ams-betriebsrat-droht-mit-arbeitskampf/401001008, Zugriff 20.4.2022

Studium.at (2022): Forscher wollen "stille Erkrankung" Atherosklerose rascher erkennen. [online] <https://www.studium.at/forscher-wollen-stille-erkrankung-atherosklerose-rascher-erkennen>, Zugriff: 3.6.2022

Strübing, J. (2018): *Qualitative Sozialforschung: Eine komprimierte Einführung*. Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg. [online] doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1515/9783110529920

Synthesis Forschung GmbH (2022): Synthesis Forschung: ein Kurzprofil. [online] www.synthesis.co.at/institut, Zugriff: 5. 7. 2022

Szigetvari, A. (2018): AMS-Vorstand Kopf: „Was die EDV gar nicht abbilden kann, ist die Motivation“, [online] www.derstandard.at/story/2000089096795/ams-vorstand-kopf-menschliche-komponente-wird-entscheidend-bleiben, Zugriff: 5.4.2022

Szigetvari, A. (2019): Johannes Kopf: „Frauen profitieren vom AMS-Algorithmus“ [online] [derstandard.at/story/2000109016415/johannes-kopf-frauen-profitieren-vom-ams-algorithmus](https://www.derstandard.at/story/2000109016415/johannes-kopf-frauen-profitieren-vom-ams-algorithmus), Zugriff: 5.4.2022

Weber, S. (2016): Wenn Algorithmen Vorurteile haben. [online] www.sueddeutsche.de/digital/diskriminierung-wenn-algorithmen-vorurteile-haben-1.2806403-0, Zugriff: 3.6.2022

Weber, F., Hager, I., Krüse, T. & Reidl, C. (2019): Evaluierung des Betreuungsformates für Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen (BBEN). [online] ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2019_BBEN_BBEN-ams_final.pdf, Zugriff: 20.5.2022

Wiener Antidiskriminierungsgesetz (2022): Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung, StF.: LGBl. Nr. 35/2004, [online] www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrW&Gesetzesnummer=20000171

Wimmer, B. (2018): Der AMS-Algorithmus ist ein „Paradebeispiel für Diskriminierung“. [online] futurezone.at/netzpolitik/der-ams-algorithmus-ist-ein-paradebeispiel-fuer-diskriminierung/400147421, Zugriff: 20.4.2022

Wimmer, B. (2020): AMS beruft gegen Algorithmus-Stopp durch Datenschutzbehörde. [online] futurezone.at/netzpolitik/ams-algorithmus-ams-beruft-gegen-stopp-durch-datenschutzbehorde/401042806, Zugriff: 20.4.2022

Wunsch, C. (2016): How to minimize lock-in effects of programs for unemployed workers. *IZA World of Labor*. 288 [online] doi: 10.15185/izawol.288

Zeitschrift für Informationsrecht (2021): BVwG Urteil 18.12.2020, W256 2235360-1/5E (nicht rk) – Einsatz des AMS Algorithmus „AMAS“ zulässig, 9(1), S. 61-61.
<https://doi.org/10.33196/ziir202101006102>

ZDF (2021): Algorithmus verwechselt Schwarze mit Affen. www.zdf.de/nachrichten/panorama/video-vorschlaege-zu-primaten-schwerer-fehler-bei-facebook-100.html, [online] Zugriff: 3.6.2022

11 Anhang

11.1 Teilstrukturierter Leitfaden der Interviews

Vielen Dank, dass Sie sich für mich Zeit nehmen. Zum Umfang des Interviews: Es hat 6 Fragen, die sich auf das Arbeitsmarkt-Assistenzsystem beziehen. Ich werde an der einen oder anderen Stelle nachfragen, aber das ist ungefähr der Umfang. Bitte stellen Sie auch gerne jederzeit Rückfragen an mich, wenn Fragen unklar formuliert sind.

Als Einstieg möchte ich Sie fragen, ob ich auf dem richtigen Stand bin: Das AMAS ist derzeit nicht in Verwendung, da die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofs abgewartet werden muss?

1. Wie sieht/sah ein typischer Beratungsablauf aus, wenn eine Kund_in das erste Mal zu Ihnen kommt/kam?
 - a. Wann werden die Daten eingegeben (während des ersten Beratungsgesprächs oder danach, oder wurden die Daten schon zuvor eingegeben – über E-AMS Konto durch die Kund:innen oder in der Info-Zone durch AMS Mitarbeiter:innen?)?
 - b. Wann scheinen die Ergebnisse aus dem AMAS auf und in welcher Form? Kommt bei der Berechnung der Arbeitsmarktchancen ein Zahlenwert oder eine der Gruppen oder beides heraus?
2. Wie wird im Regelfall über Fördermaßnahmen für Kund_innen entschieden?
 - a. Interessant wäre auch das Mitspracherecht der Kund:innen: Wird der erzielte Wert über die Arbeitsmarktchancen an die Kund_innen kommuniziert? Gab es Einsprüche?
 - b. Was passiert, wenn Kund_innen andere Förderungswünsche an das AMS herantragen?
3. Wie haben Sie die Implementierung des AMAS wahrgenommen?
 - a. Was hat sich dadurch in Ihrer Beratungspraxis geändert?
 - b. Wie wird im Regelfall über Fördermaßnahmen für Kund_innen entschieden?
 - c. Haben Sie auch schon Entscheidungen des Systems „overruled“?
 - i. Wenn ja, aus welchen Gründen? Können Sie den Fall näher beschreiben?
4. Inwiefern spielt das Geschlecht des Kunden/der Kundin in die Förderungsentscheidung mit ein?

- d. Haben Sie hier Unterschiede wahrgenommen zu der Zeit vor AMAS?
 - e. Werden Frauen nun anders gefördert/unterstützt bei der Arbeitsplatzsuche?
5. Im Folder des BMASGK zu AMAS steht folgendes: Diskriminierung von Frauen
„Viele Themen der Diskriminierung, wie etwa ungleiche Bezahlung oder Betreuungspflichten kann die Arbeitsmarktpolitik nicht unmittelbar lösen. Hier kommt es daher zu einer überproportionalen Förderung von Frauen, um die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Frauen werden durch spezielle Beratungsangebote, der Förderung von Ausbildungen in zukunftsfähigen Berufen, modularen Ausbildungen oder etwa durch Kinderbetreuungsbeihilfen besonders unterstützt.“ Sehen Sie das auch so in der Praxis?
- f. Das AMS hat den Auftrag, am Arbeitsmarkt Diskriminierung von Frauen entgegenzuwirken: Können Sie das in der Arbeit mit dem Assistenzsystem bestätigen?