



Maria Lauxen-Ulbrich / Alice Guyot

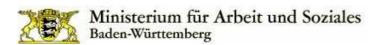
# Exemplarische Auswertung und Interpretation der Daten für den Landkreis Ravensburg aus dem Projekt "Geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktanalyse"

Vorlage zur Entwicklung einer Arbeitsmarktstrategie ESF-AK Ravensburg (29.04.08)

Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim (2008)



DIESES VORHABEN WIRD VON DER EUROPÄISCHEN UNION UND VOM LAND BADEN-WÜRTTEMBERG KOFINANZIERT:





#### **Vorbemerkung:**

Das Institut für Mittelstandsforschung (ifm) der Universität Mannheim wurde vom Sozialministerium des Landes Baden-Württemberg, der Europäischen Union und proInnovation GmbH (im Rahmen des Coaching Begleitprojekts "Gender Mainstreaming im ESF in Baden-Württemberg") beauftragt, das Projekt "Geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktanalyse für die (Arbeits-)Kreise Baden-Württembergs" durchzuführen.

Die im Rahmen der bisherigen Projektarbeit entstandene Datenbank (<u>www.ifm.uni-mannheim.de/esf</u>) bietet Ergebnistabellen für die Jahre 2000 bis 2006 an, die Geschlechter-differenzen und aktuelle Problemlagen auf den regionalen Arbeitsmärkten identifizieren. Die ESF-Arbeitskreise sollen damit in die Lage versetzt werden, eigene Arbeitsmarktstrategien zu entwickeln.

In welcher Weise die Daten bzw. Tabellen den spezifischen Zielen des Operationellen Programms (OP) zugeordnet werden können, lässt sich der Anlage 2 zur regionalisierten Umsetzung des OP, d.h. der "Checkliste zur Ermittlung der regionalen Bedarfslage" entnehmen.

Zum besseren Verständnis und zur zielgerichteten Anwendung der Daten werden in vorliegender Anlage 1 der Arbeitshilfe exemplarisch einige mögliche Interpretationsmuster offeriert. Hierfür werden beispielhaft die für den Kreis Ravensburg ermittelten Daten zugrunde gelegt. Es geht folglich darum, die aus der geschlechterdifferenzierenden regionalen Analyse erzielbaren Erkenntnisse in den Kontext des im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Arbeit und Soziales liegenden Operationellen Programms zu stellen, um hieraus entsprechende Handlungsbedarfe/-empfehlungen auf lokaler Ebene aufzuzeigen. Dabei wird auf die spezifischen Ziele B 4.1, B 4.4, C 7.1, C 7.2, C 8.1 und C 8.2 Bezug genommen und gleichzeitig vor allem das Querschnittsziel einer Gleichstellung der Geschlechter verfolgt (SM BW 2007).

Generelle Anmerkung: Einige der hier dokumentierten Analysen und Befunde zwingen dazu, den Blickwinkel zunächst auch auf vor- und nachgeordnete Zusammenhänge zu lenken, da ihre Implikationen nur in diesem Kontext zu erkennen sind.

Ferner wird darauf hingewiesen, dass die hier exemplarisch aufgelisteten Ergebnisse für Ravensburg als Orientierungshilfen zur Beurteilung der Strukturen und Entwicklungen auf dem Ravensburger Arbeitsmarkt zu verstehen sind. Die daraus abgeleiteten Handlungsbedarfe/empfehlungen wurden in dem Bewusstsein formuliert, dass die AkteurInnen in vielen Fällen nur bedingt Einfluss auf Entwicklungen nehmen können, die außerhalb der vom ESF erreichbaren Förderbereiche und Maßnahmen (wie etwa bei den TarifpartnerInnen usw.) liegen.

1

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Einige Daten liegen nicht auf Kreisebene vor, so dass die Empfehlungen aus der Gesamtstruktur in Baden-Württemberg abgeleitet werden müssen. Dies ist einerseits problematisch, da damit regionale Besonderheiten vernachlässigt werden. Andererseits wird davon ausgegangen, dass sich die Muster der Geschlechterungleichheiten in den regionalen Arbeits- und Beschäftigungsmärkten reproduzieren.

## Prioritätsachse B - Verbesserung des Humankapitals Strategisches Ziel B4: Erhöhung der Chancen der nachwachsenden Generation

Spezifisches Ziel B 4.1: Vermeidung von Schulversagen und Erhöhung der Ausbildungsreife von schwächeren SchülerInnen (SM BW 2007, 56)

#### Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter:

- Förderung von Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Zielgruppen (SM BW 2007, 101)
- ➤ Verringerung der geschlechtertypischen beruflichen Segregation (SM BW 2007, 79)

Anmerkungen zu den Daten: Die verfügbaren Daten zum Schulversagen in Deutschland entsprechen nicht den Kriterien der EU-Definition. In Deutschland werden hierfür Angaben über SchulabgängerInnen ohne Hauptschulabschluss zur Interpretation herangezogen. Laut Definition der Europäischen Union (EU 2006) werden aber folgende Benchmarks vorgegeben:

- "Senkung des Anteils frühzeitiger Schulabgänger auf einen Durchschnittswert von höchstens 10 % (Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung)." Die Europäische Kommission schlägt zur Vergleichbarkeit internationaler Daten vor, sich an der Definition von Eurostat zu orientieren. Danach sind *SchulabbrecherInnen* (early school leavers) 18- bis 24-Jährige, deren Bildungsabschluss nicht über die Sekundarstufe I hinausgeht und die an keiner Bildungs- oder Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen.<sup>2</sup> In Baden-Württemberg trifft dies auf rund 15% der jungen Frauen und 13% der jungen Männer zu (Jahr 2005).<sup>3</sup>
- "Erreichung einer Quote von mindestens 85 % der 22-Jährigen, die die Sekundarstufe II abgeschlossen haben. (Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung)". Hier zeigen sich in Baden-Württemberg zwar kaum Geschlechterunterschiede, aber mit rund 78% der 22-jährigen in Baden-Württemberg, die im Jahr 2005 einen Abschluss der Sekundarstufe II hatten, liegt Baden-Württemberg auch hier noch unter der EU-Forderung.<sup>4</sup>

Auf Kreisebene bietet die amtliche Statistik keine Angaben zu ausländischen SchulabgängerInnen differenziert nach ihrem Abschluss und Geschlecht, weswegen diesbezüglich auf die Daten der Bewerberdatenbank der Bundesagentur für Arbeit zurückgegriffen wird.

Bei einem Vergleich der Abschlüsse von SchulabgängerInnen aus allgemein bildenden und aus beruflichen Schulen ist Folgendes zu beachten: Die Einzugsgebiete allgemein bildender und beruflicher Schulen sind häufig nicht deckungsgleich. Der Besuch allgemein bildender Schulen ist i.d.R. wohnortgebunden, berufliche Schulen sind dagegen frei wählbar und umfassen daher meist größere Einzugsgebiete. Insofern ist nicht trennscharf zu überprüfen, inwieweit AbsolventInnen mit niedrigeren allgemeinbildenden Schulabschlüssen ggf. durch den Besuch einer beruflichen Schule am gleichen Ort einen höheren Abschluss nachholen.

#### Wichtigste Ergebnisse für Ravensburg (RV)

Junge Frauen verfügen beim **Schulabgang** aus allgemein bildenden Schulen in <u>Ravensburg</u> wie auch in Baden-Württemberg insgesamt über ein durchschnittlich höheres Bildungsniveau als junge Männer (Tab. I.9.1.a, I.9.1.b). Dieses "Bildungsdefizit" bzw. der Nachholbedarf der jungen Männer wird teilweise durch einen zu einem späteren Zeitpunkt absolvierten höheren Abschluss an beruflichen Schulen kompensiert (Tab. I.9.2.a, I.9.2.b).

In Ravensburg zeigen sich einige interessante Unterschiede im Vergleich zur Situation auf Landesebene:

- In Ravensburg verlassen anteilsmäßig weniger Mädchen die allgemein bildenden Schulen ohne Hauptschulabschluss. Daneben gehen auch weniger SchulabgängerInnen mit einer Studienberechtigung ab (Tab. I.9.1.b).

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Gemeint sind also *nicht* die SchulabgängerInnen ohne Hauptschulabschluss, die in Baden-Württemberg rund 6% ausmachen. Sekundarstufe I beinhaltet Hauptschul- und Mittlere Reife-Abschlüsse. Sekundarstufe II beinhaltet einen Abschluss der gymnasialen Oberstufe oder einen anderen allgemein bildenden Abschluss mit einer beruflichen Ausbildung

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Berechnungen des ifm Universität Mannheim (Quelle: Mikrozensus scientific use file 2005).

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Berechnungen des ifm Universität Mannheim (Quelle: Mikrozensus scientific use file 2005).

- In Ravensburg liegt der Anteil an jungen Männern höher, die mit höchstens einem Hauptschulabschluss aus allgemein bildenden Schulen entlassen werden (Tab. I.9.1.b). Hinzu kommt, dass deren Zahl zwischen 2001 und 2006 noch zugenommen hat (Tab. I.9.1.a).
- Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass die Zahl nachgeholter Hauptschulabschlüsse in Ravensburg sowohl bei Mädchen als auch bei Jungen stärker als im Landesdurchschnitt zugenommen hat (Tab. I.9.2.a).
- Junge Frauen und Männer in Ravensburg erwerben zu einem leicht überdurchschnittlichen Anteil eine Studienberechtigung an beruflichen Schulen (Tab. I.9.2.b).<sup>5</sup>

Dem Bildungsbericht für Baden-Württemberg zufolge ergibt sich mit Blick auf **ausländische Jugendliche** folgendes Bild (LIS STALA 2008):<sup>6</sup>

- 25% der SonderschülerInnen und 35% der FörderschülerInnen sind AusländerInnen oder AussiedlerInnen (ebd., 92).
- An Hauptschulen sind knapp 30% aller SchülerInnen AusländerInnen/AussiedlerInnen, an Realschulen 9%, an Gymnasien 5% (ebd., 100ff.).

Der Anteil an AusländerInnen an den LehrstellenbewerberInnen entspricht in Ravensburg mit rund 9% (Tab. I.10.2.b) zwar ihrem Anteil an der 15- bis 24-jährigen Bevölkerung. Aber unter den nicht vermittelten LehrstellenbewerberInnen ist der AusländerInnenanteil mit ca. 16% (Tab. I.10.3.b) fast doppelt so hoch, unter den Auszubildenden mit ca. 5% dagegen deutlich niedriger (Tab. I.11.2.b). Ein Geschlechterunterschied zeigt sich dabei nicht.

#### Handlungsbedarfe/-empfehlungen:

Die Interpretation der Ergebnisse für Ravensburg hat die Problematik von jungen Frauen und Männern beim Schulab- und -übergang in den Beruf aufgezeigt. Es sind also bildungsbezogene Projekte anzubieten, die jungen Frauen und Männern den Einstieg in den Arbeitsmarkt bzw. den Übergang von der Schule in den Beruf erleichtern.

Alle Maßnahmen in der Prioritätsachse B sind darauf auzurichten, die berufliche Geschlechtersegregation abzubauen. Das spezifische Ziel B 4.1 fokussiert zunächst auf eine Erhöhung der Ausbildungsreife durch Vermeidung von Schulversagen. Das bedeutet, dass Jungen und Mädchen zur Erlangung einer späteren wirtschaftlichen Unabhängigkeit – wie von der EU gefordert - durch frühzeitige Förderung die Möglichkeit erhalten, die erste Schwelle am Arbeitsmarkt zu überwinden.

Notwendig sind Maßnahmen, die eine gendersensible Berufs-/Studienberatung bereits vor dem Schulabgang anbieten. Die Vermeidung von Schulversagen und das Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter erfordern Projekte, in denen Mädchen mindestens entsprechend ihrem Frauenanteil an der jeweiligen Zielgruppe gefördert werden (z.B. Förderung von Mädchen entsprechend ihrem Anteil an allen SchulabgängerInnen ohne Hauptschulabschluss).

Darüber hinaus kann Jugendlichen im Alter von 18 bis 24 Jahren, die höchstens einen Mittlere Reife-Abschluss haben, aber keine berufliche Ausbildung besitzen, mangelnde Ausbildungsreife unterstellt werden. Diese Jugendlichen befinden sich bereits in einem Alter, in dem es schwierig ist, überhaupt ins Berufsleben einzutreten. Besonders diese Jugendlichen sollten als Zielgruppe in den Blick rücken. Dies auch vor dem Hintergrund der bereits oben erwähnten EU-Benchmark, die in Deutschland bisher nicht berücksichtigt wird.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Insgesamt werden fast ein Drittel aller allgemein bildenden Abschlüsse in Ravensburg in beruflichen Schulen erworben.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Ergebnisse aus dem Bildungsbericht Baden-Württemberg unter <a href="http://www.schule-bw.de/entwicklung/bildungsbericht/d3-d6.pdf">http://www.schule-bw.de/entwicklung/bildungsbericht/d3-d6.pdf</a>.

Auch wenn im Kreis Ravensburg der Bevölkerungsanteil von AusländerInnen nicht besonders hoch ist, lässt sich eine Benachteiligung auch für ausländische Jugendliche nachweisen. So ist eine gezielte Förderung von ausländischen Jugendlichen notwendig z.B. bei der Berufsvorbereitung und in der Nachhilfe, die Qualifikationsdefizite (auch sprachliche) auffängt. Das Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter ist ebenfalls zu berücksichtigen.

### Spezifisches Ziel B 4.4: Verbesserung der Berufswahlkompetenz (SM BW 2007, 56) Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter:

- Förderung von Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Zielgruppen (SM BW 2007, 101)
- ➤ Verringerung der geschlechtertypischen beruflichen Segregation (SM BW 2007, 79)

#### Wichtigste Ergebnisse für Ravensburg (RV)

Zwar weisen Mädchen schon seit längerem eine bessere Schulbildung als Jungen auf, dies schlägt sich bisher allerdings noch wenig in der beruflichen Qualifikation nieder. Darüber hinaus wählen junge Frauen wie Männer nach wie vor eher geschlechtstypische Berufe und arbeiten überwiegend in den entsprechenden Branchen.

Wie auch in Baden-Württemberg ist in Ravensburg das Berufswahlspektrum von Auszubildenden sehr begrenzt (Tab. II.2.3.a, II.2.3.b, II.2.4.a, II.2.4.b). Bereits bei der Entscheidung für eine bestimmte Lehrstelle, sind die Wünsche und Vorstellungen der LehrstellenbewerberInnen sehr stark an geschlechtertypischen Berufen orientiert und demzufolge stark eingeschränkt (Tab. II.2.1.a, II.2.1.b, II.2.2.a, II.2.2.b). So wählen in RV zwei Drittel aller weiblichen BewerberInnen/Auszubildenden Berufe wie Büro- oder Warenkauffrau sowie Gesundheitsdienst- und sozialpflegerische Berufe. Insgesamt werden 85% der jungen Frauen in den Top-10-Ausbildungsberufen ausgebildet, bei den jungen Männern sind es lediglich 52% (Tab.II.2.3.b, II.2.4.b). Das Berufswahlspektrum von jungen Männern ist also weniger begrenzt, aber auch hier gibt es geschlechtstypische Präferenzen. Sie suchen neben den kaufmännischen Berufen vor allem technische und handwerkliche Berufe.

Junge Männer absolvieren häufiger als junge Frauen eine betriebliche Erstausbildung im Dualen Berufsbildungssystem, während junge Frauen häufiger als Männer eine schulische Erstausbildung anstreben (Tab. I.11.1.b).

Dies hat zur Folge, dass Mädchen nicht nur die meist höheren finanziellen Kosten einer schulischen Erstausbildung (z.B. Physiotherapie) aufwenden müssen. Die eingeschränkte Berufs-

Aufholprozesse unter sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen zeigen sich in Ravensburg anhand der deutlich gestiegenen Zahl an Ingenieurinnen und Technikerinnen (u.a. Bildungseffekt) (Tab. II.2.6.a). Auch bei ElektikerInnen und SchlosserInnen ist ein Zuwachs von Frauen zu verzeichnen. Allerdings liegen die Frauenanteile nach wie vor auf einem sehr niedrigen Niveau. Zu bedenken ist, dass gerade in hochqualifizierten typischen Männerberufen (z.B. IngenieurInnen) selbst in Zeiten des sich bereits bemerkbar machenden Fachkräftemangels Frauen nach wie vor häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Die Frauen-Arbeitslosenquote liegt hier in etwa doppelt so hoch wie die bei den Männern (Biersack et al. 2007). Aber auch bei Männern deuten sich Veränderungsprozesse an: So ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer im der frauentypische Berufsgruppe der sozialpflegerischen Berufe zwischen 2000 und 2006 genauso stark angestiegen wie die der Frauen.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Auch Studierende haben sehr geschlechtsspezifische Interessen. So ist der Frauenanteil an Pädagogischen Hochschulen und im Bereich der Sprach- und Kulturwissenschaften außerordentlich hoch, während Frauen im mathematischen, naturwissenschaftlichen und im ingenieurswissenschaftlichen Bereich stark unterrepräsentiert sind.

wahl (horizontale Segregation)<sup>9</sup> bzw. die Konzentration auf so genannte Frauenberufe minimiert zudem die Chancen, zu einem späteren Zeitpunkt ein höheres Einkommen zu erzielen oder Karriere zu machen.<sup>10</sup>

Obwohl von 2000 bis 2006 ein Beschäftigungsrückgang bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter den Bank- und Versicherungskaufleuten und den GästebetreuerInnen zu verzeichnen war, ist die Zahl der Auszubildenden in diesen Berufen im gleichen Zeitraum gestiegen (Tab. II.2.3.a, II.2.4.a, II.2.5.a, II.2.6.a). Möglicherweise besteht in diesen Berufen weniger Bedarf als tatsächlich ausgebildet wird.

Zuwächse unter weiblichen und männlichen Beschäftigten finden sich in den Bereichen des Gesundheits- und Sozialwesens, den Dienstleistungen für Unternehmen, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Maschinenbau und Ernährungsgewerbe. Markante Rückgänge (über 10%) hatte dagegen das Gastgewerbe, das Baugewerbe, die Herstellung von Metallerzeugnissen und die Medizin-/Meß-/Steuertechnik zu verzeichnen (Tab. II.1.3.a, II.1.4.a).

#### Handlungsbedarfe/-empfehlungen:

In diesem spezifischen Ziel geht es um eine Verbesserung der Berufswahlkompetenz. Das Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter beinhaltet die o.g. Ziele. Nämlich die Förderung von jungen Frauen mindestens in Höhe ihres Anteils an der entsprechenden Gruppe der SchülerInnen ab der 7. Klasse und die die Verringerung der geschlechtertypischen beruflichen Segregation. Zur Vereinfachung aufgrund der Datenlage sollte hier der Frauenanteil an den SchulabgängerInnen in der jeweiligen Schulform bzw. nach Abschlussart zugrunde gelegt werden.

Die Entwicklung von arbeitsmarktevaluierenden Projekten und Aufklärungsmaßnahmen sind hier vorstellbar. Dabei sollten Jugendliche darin unterstützt und motiviert werden, Ausbildungen in Branchen und Berufen mit längerfristigen Beschäftigungsperspektiven anzustreben, soweit dies eine Erweiterung des Berufswahlspektrums induziert.

Überdies sollten sozialisationsbedingte Hürden von jungen Frauen und Männern dahingehend beseitigt werden, dass sich junge Menschen für Ausbildungs- und Studiengänge interessieren, die keine geschlechtstypischen Merkmale aufweisen. Hier sollte bereits vor der Berufswahlentscheidung angesetzt werden, z.B. durch gendersensible Berufsberatung. Inwieweit die erwähnten Projekte, geschlechtergetrennt durchgeführt werden, wird hier bewußt offen gehalten. Dabei ist denkbar, dass Mädchen stärker in den Fokus rücken, da sie sich nicht nur stärker als Männer auf geschlechtstypische Berufe konzentrieren, sondern ihr gesamtes Berufswahlspektrum viel stärker eingeschränkt ist als das der Jungen. D.h. Frauen sollten entsprechend überproportional zur Höhe ihres Anteils an den Auszubildenden bzw. Studierenden gefördert werden.

Darüber hinaus wird je nach Problemlage Bedarf an getrennten Maßnahmen für Mädchen und Jungen gesehen. Konkret wird dabei an Projekte gedacht, die das Interesse von Jungen für Wege der schulischen Erstausbildung (z.B. in Gesundheitsdienst- und sozialpflegerischen Berufen z.B. Erzieher) oder für ein Studium als Grund-/Hauptschullehrer, also in Berufen mit Beschäftigungsperspektiven wecken, in denen Männer unterrepräsentiert sind. Außerdem sollten für Mädchen Projekte initiiert werden, die ihr Interesse für eine berufliche (duale) Erstausbildung (z.B. als Rechnungs- und Datenverarbeitungskaufleute) oder für ein Studium

<sup>10</sup> Zur vertikalen Segregation geben die Tabellen aus dem Tabellenband im Untersuchungsbereich III Auskunft. Leider liegen auf Kreisebene lediglich die wenigen ausgewiesenen Daten vor.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Zur horizontalen Segregation nach Wirtschaftszweigen und Berufen unter Auszubildenden und unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten geben folgende Tabellen Auskunft: Tab. II.1.1.a-b, Tab. II.1.2.a-b, Tab. II.1.3.a-b, Tab. II.1.4.a-b, II.2.3.a-b, II.2.4.a-b, II.2.5.a-b, II.2.6.a-b, II.3.2.b, II.3.3.b, II.3.4.b.

als Ingenieurinnnen, also in Berufen mit Beschäftigungsperspektiven wecken, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Insgesamt sollte in jede dieser vorgeschlagenen Projekte oder Maßnahmen auf die unterschiedlichen Lebensentwürfe von jungen Frauen und Männern eingegangen werden. Jungen Frauen und Männern sollte klar werden, dass sie die volle Verantwortung für sich selbst übernehmen müssen. Insbesondere in ländlichen Regionen muss davon ausgegangen werden, dass junge Frauen sich aufgrund traditioneller Rollenvorstellungen zu sehr auf die "kommende" Rolle innerhalb einer Familie einstellen und deswegen, vielleicht, einen eher geschlechtstypischen Beruf wählen, der sich ihrer Meinung nach besser mit Familie und Beruf vereinbaren lässt, jedoch keine wirtschaftliche Unabhängigkeit ermöglicht. Die Lebensentwürfe von jungen Männern sind häufig auf einen Beruf orientiert, der ihnen die Rolle des Haupt- oder Alleinernährers ermöglicht. Aufgrund der traditionellen, geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung verbinden junge Männer eine Vaterschaft und "Sorge" weniger mit Familienaufgaben sondern stärker mit der materiellen Verpflichtung, die Familie ernähren zu müssen. Insofern sollte jungen Männern ermöglicht werden, ihre männliche Geschlechterrolle zu erweitern, Familienkompetenzen zu entwickeln und zu stärken. Junge Männer sollten stärker für soziale Dienstleistungsberufe interessiert werden.

Prioritätsachse C - Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung von benachteiligten Personen

Strategisches Ziel C7: Integration in den ersten Arbeitsmarkt

Spezifisches Ziel C 7.1: Integration von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt (SM BW 2007, 58)

Spezifisches Ziel C 7.2: Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen bei der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt

#### Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter:

- ➤ Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (SM BW 2007, 58)
- ➤ Um die zukünftige Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften decken zu können und gleichzeitig die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, sind Instrumente einzusetzen, die an bisher nicht oder unzureichend ausgeschöpften Beschäftigungspotenzialen und hier insbesondere bei Frauen ansetzen. Eine umfassende und an regionalen Erfordernissen ausgerichtete Förderung der Qualifizierung von Arbeitslosen ist daher auch weiterhin notwendig, flankiert von Maßnahmen, die auf die Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung ausgerichtet sind (SM BW 2007, 91, 4. Absatz)
- ➤ Überproportionale Förderung von Frauen zur Höhe Ihres Anteils an den jeweiligen Zielgruppen (SM BW 2007, 92)
- > Sicherstellung einer gendergerechten Förderung durch a) zielgruppenorientierte Ansätze, die sich an den unterschiedlichen Anforderungen und Bedarfen von Frauen und Männern ausrichten und b) Maßnahmen zur Verbesserung der Genderkompetenz ergreifen (SM BW 2007, 92).
- ➤ Erhöhung der nachhaltigen Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben durch Abbau der strukturellen Ungleichheiten für Frauen. Z.B. ist die Erhöhung der Erwerbstätigkeit auf die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung von Frauen zurückzuführen, die in der Regel nicht zu einem existenzsichernden Einkommen führt (SM BW 2007, 98)
- > Suche nach neuen geschlechtsspezifischen Integrationswegen für Frauen aus dem Regelkreis des SGB III, die keine Leistungsansprüche haben (SM BW 2007, 98)
- Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt (SM BW 2007, 101)

#### Wichtigste Ergebnisse für Ravensburg (RV)

In Ravensburg sind die Beschäftigungsquoten von Frauen (sowohl am Arbeitsort als auch am Wohnort) niedriger als diejenigen der Männer (Tab. I.2.1.b). <sup>11</sup> Darüber hinaus zählen sehr viele Frauen zur so genannten "Stillen Reserve". <sup>12</sup> In Baden-Württemberg ist mehr als die Hälfte aller Mütter mit Kindern unter 3 Jahren nicht erwerbstätig. Auch geht ein Drittel aller Mütter mit Kindern im Alter zwischen 3 und 6 Jahren keiner Erwerbstätigkeit nach.

Auch wenn die formal schulische Qualifikation von jungen Frauen – wie bereits erwähnt – höher ist als die der Männer, schlägt sich dies bisher noch wenig in der beruflichen Qualifikation nieder: Lediglich 6% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen gegenüber

-

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Dies gilt unverändert für das Jahr 2007.

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Zwar ist die Datenlage problematisch und es lässt sich auf Kreisebene keine Aussage zur Stillen Reserve treffen. Doch zeigen allein die niedrigen Beschäftigungsquoten von Frauen in RV, dass ein großer Teil erwerbsfähiger Frauen zur Stillen Reserve zu zählen ist. Zumindest für BW kann gezeigt werden, dass 26% aller Frauen zwischen 25 und 55 Jahren nicht erwerbstätig sind und auch nicht als Arbeitslose gemeldet sind (Männer: 6%). Besonders hoch ist die Anzahl von Müttern, die nicht erwerbstätig sind. Vor allem diejenigen mit Kindern unter 3 Jahren. In Baden-Württemberg gingen 2005 58% der Mütter mit Kindern unter 3 Jahren keiner Erwerbstätigkeit nach (diejenigen, die sich in Elternzeit befinden, zählen hierzu nicht).

10% der Männer besitzen einen Hochschul-/Universitätsabschluss, während 23% der Frauen gegenüber 20% der Männer keinen Berufsabschluss haben (Tab. I.1.3.b).

Zwar hat die Beschäftigung von Frauen und Männern von 2006 auf 2007 in Ravensburg leicht zugenommen (bisher nicht im Tabellenband abgebildet). Allerdings ist der Beschäftigungszuwachs von Frauen ausschließlich auf eine Zunahme von Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten (besonders im Nebenjob) zurückzuführen, während bei Männern eine Zunahme von Vollzeitbeschäftigten erfolgte.

Die Struktur der Gesamtbeschäftigung im Jahr 2006 zeigt, dass von allen beschäftigten Frauen rund 71% sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Männer: 82%) und 24% (Männer: 10%) ausschließlich geringfügig beschäftigt sind (Tab. I.6.1.b). Zudem arbeitet ein Drittel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit (Männer: 4%; Tab. I.7.1.b). Die Situation von Frauen stellt sich insgesamt betrachtet ungünstiger als in Baden-Württemberg dar, weil Frauen in Ravensburg noch seltener als im Landesdurchschnitt ein existenzsicherndes Einkommen erwirtschaften (können). Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass Frauen damit ein erhöhtes Verarmungsrisiko im Alter tragen.

Innerhalb der letzten Jahre ist ein sehr starker Zuwachs von Frauen und Männern zu verzeichnen, die eine geringfügige Beschäftigung im Nebenjob ausüben. Hier stellt sich insbesondere die Frage, in welchem Umfang eine geringfügige Beschäftigung als "notwendiger Zuverdienst" ausgeübt wird.

AusländerInnen (insbesondere ausländische Frauen) sind in Ravensburg unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (knapp 7%; Tab. I.1.1.b), gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil (9%), leicht unterrepräsentiert. Auffallend ist, dass Frauen und Männern ohne deutschen Pass unter den Arbeitslosen (mit 14% bzw. 18%; Tab. I.8.2.b) überrepräsentiert sind, was im Übrigen auch für die im Nebenjob geringfügig Beschäftigten ausländischen Männer (19%) gilt (Tab. I.4.4.b). Außerdem hat die Zahl arbeitsloser ausländischer Frauen in Ravensburg zwischen 2000 und 2006 um 40% und zudem deutlich stärker als die der Männer zugenommen (Tab. I.8.2.a).

Ein hohes Maß beruflicher Segregation zwischen den Geschlechtern zeigt sich nicht nur am Ausbildungsmarkt, sondern auch im Beschäftigungssystem: Rund 72% aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten in den Top-10-Wirtschaftszweigen (Tab. II.1.3.b) bzw. Top-10-Berufen (Tab. II.2.5.b); dagegen 59% (Tab. II.1.4.b) bzw. 46% (Tab. II.2.6.b) aller Männer. Die wirtschaftliche und berufliche Tätigkeit von Frauen konzentriert sich auf weit weniger Segmente als dies bei Männern zu beobachten ist. 13

In der Regel führen die von Frauen ausgeübten Berufe zu niedrigeren Einkommen und bieten per se auch geringere Chancen, eine Führungsposition zu erlangen. Aber auch wenn Frauen die gleichen Berufe wie Männer ausüben, erhalten sie (selbst bei gleicher Arbeitszeit) nur rund 70% (Vollzeit-Beschäftigte) bzw. 63% (Teilzeit-Beschäftigte) der von Männern erzielten Einkommen (vgl. Tab. III.2.1.a-b). Diese Situation wird durch die ungleiche Zahl an Führungspositionen verschärft: So erreicht nur jede fünfte weibliche Vollzeit-Angestellte im Öf-

<sup>13</sup> Aufholprozesse unter sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen zeigen sich in Ravensburg anhand der

Aber auch bei Männern deuten sich Veränderungsprozesse an: So ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer im der frauentypische Berufsgruppe der sozialpflegerischen Berufe zwischen 2000 und 2006 genauso stark angestiegen wie die der Frauen.

deutlich gestiegenen Zahl an Ingenieurinnen und Technikerinnen (u.a. Bildungseffekt) (Tab. II.2.6.a). Auch bei ElektikerInnen und SchlosserInnen ist ein Zuwachs von Frauen zu verzeichnen. Allerdings liegen die Frauenanteile nach wie vor auf einem sehr niedrigen Niveau. Zu bedenken ist, dass gerade in hochqualifizierten typischen Männerberufen (z.B. IngenieurInnen) selbst in Zeiten des sich bereits bemerkbar machenden Fachkräftemangels Frauen nach wie vor häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Die Frauen-Arbeitslosenquote liegt hier in etwa doppelt so hoch wie die bei den Männern (Biersack et al. 2007).

fentlichen Dienst eine höhere oder gehobene Position, unter Männern schafft dies jeder Dritte (Tab. III.1.3.b).<sup>14</sup>

Auch im längerfristigen Rückblick stellt die Arbeitslosigkeit in RV ein geringeres Problem als in Baden-Württemberg dar. So liegt die Arbeitslosenquote auch im Jahr 2006 unter dem BW-Durchschnitt (Tab. I.8.1.a). Während Frauen in RV lediglich 46% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausmachen, sind sie unter den Arbeitslosen mit 49% leicht überrepräsentiert (Tab. I.1.1.b, I.8.2.b). Der Frauenanteil an den Arbeitslosen hat sich im Jahr 2007 sogar noch leicht auf 52% erhöht (nicht abgebildet). Hinzu kommt, dass Frauen in ländlichen Regionen offenbar größere Probleme haben, sich auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren: So steigt von den städtischen zu den ländlichen Regionen der Frauenanteil an allen Arbeitslosen, während der Frauenanteil an allen Beschäftigten sinkt. 15

Noch ungünstiger ist die Situation für Frauen, wenn sie erst einmal langzeitarbeitslos sind. Dann scheinen ihre Möglichkeiten noch geringer als die von Männern, wieder in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Darauf deutet zumindest der hohe Frauenanteil unter den Langzeitarbeitslosen (Tab. I.8.2.b) und die deutlich stärkere Entwicklung der Zahl langzeitarbeitsloser Frauen hin (Tab. I.8.2.a).

Auch unter den jugendlichen Langzeitarbeitslosen sind junge Frauen in Ravensburg mit 52% leicht überrepräsentiert, da sie unter den jugendlichen Arbeitslosen insgesamt gerade mal 46% (Tab. I.8.2.b) und unter den Auszubildenden knapp 49% ausmachen (Tab. I.11.2.b). Daran hat sich auch im Jahr 2007 wenig geändert (nicht abgebildet).

Frauen sind in den durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Maßnahmen seltener als Männer vertreten. Der Frauenanteil in den Maßnahmen liegt unter dem entsprechenden Frauenanteil an den Arbeitslosen (nicht abgebildet). <sup>16</sup> Eine Ausnahme bilden hier die Qualifizierungsmaßnahmen (Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen und berufliche Weiterbildung), in denen der Frauenanteil über dem entsprechenden Frauenanteil an den Arbeitslosen liegt. Allerdings ist in Ravensburg wie auch in BW zwischen 2000 und 2007 die Zahl der geförderten Personen in der beruflichen Weiterbildung zurückgegangen.

Ein Grund für die ungünstigere Position von Frauen am Arbeitsmarkt ist die Tatsache, dass ihnen nach wie vor die Hauptverantwortung in der Zuständigkeit für die Familie zugeschrieben wird. Das Problem mangelnder Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben hängt allerdings maßgeblich auch mit der Betreuungsinfrastruktur zusammen. In RV liegt die Betreuungsquote der unter dreijährigen Kinder unter dem Durchschnitt in Baden-Württemberg (Tab. IV.1.1.b). Aber auch für Kindergarten- und Schulkinder ist insbesondere das Angebot an Ganztagesbetreuung unzureichend bzw. ausbaufähig (nicht abgebildet).

#### Handlungsbedarfe/-empfehlungen:

Für die Formulierung der Handlungsbedarfe ist zunächst festzuhalten, dass hier die spezifischen Ziele C 7.1 und C 7.2 insofern getrennt betrachtet werden müssen, als dass in C 7.1

<sup>14</sup> Da auf Kreisebene lediglich Angaben zu Führungspositionen im Öffentlichen Dienst vorliegen, werden im Tabellenband nur die BeamtInnen und Angestellten getrennt nach Voll- und Teilzeit nach Laufbahngruppen ausgewiesen (Tab. III.1.1.a-b bis III.1.4.a-b). Ebenfalls als Führungsposition kann die Gründung und Führung eines Unternehmens interpretiert werden: Lediglich 30% aller Existenzgründungen in Ravensburg werden von Frauen vorgenommen (Tab. I.5.1.b).

Dazu wird in Kürze für die Landkreise jeweils ein eigener Tabellenband mit Daten auf Gemeindeebene vorgelegt. Für Ravensburg steht bereits der für die Jahre 2000 bis 2005 zur Verfügung, die Aktualisierung wird aber auch hier noch erfolgen.

Bisher sind die durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Maßnahmen nicht im Tabellenband aufgenommen. Dies liegt daran, dass die Maßnahmearten über die Jahre kaum vergleichbar sind, weil sie teilweise durch Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen eingefroren und neue Maßnahmen aufgelegt werden. Außerdem werden keine geschlechterdifferenzierenden Daten zur Inanspruchnahme der Maßnahmen durch AusländerInnen, Langzeitarbeitslose oder Jugendliche bereitgestellt.

Projekte sowohl für arbeitslose Frauen als auch für arbeitslose Männer (gemeinsam oder auch geschlechtergetrennt) entwickelt werden können. In C 7.2 sind dagegen lediglich Maßnahmen anzubieten, die die Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt zum Ziel haben, es sind hier demnach nur Projekte für Frauen förderfähig.

Unter Berücksichtigung des Querschnittsziels Gleichstellung der Geschlechter sind insbesondere die überproportionale Förderung von Frauen entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe (hier also gemessen am Frauenanteil an den Langzeitarbeitslosen) sowie die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation von Bedeutung. Die überproportionale Förderung von Frauen ist vor dem Hintergrund des trotz deutlicher Entspannung auf dem Arbeitsmarkt gestiegenen Frauenanteils an Arbeitslosen noch wichtiger geworden.

Aufgrund der Tatsache, dass nach wie vor viele Menschen in Beschäftigung gering qualifiziert sind bzw. überhaupt keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und darüber hinaus Frauen mit geringer Qualifikation häufiger vertreten sind, werden Projekte zur beruflichen Weiterbildung von arbeitslosen Frauen und Männer empfohlen. Hier ist davon auszugehen, dass insbesondere unter den Langzeitarbeitslosen ein noch höherer Anteil an geringer Qualifizierten vorliegt. Frauen sollen in Projekten überproportional zu ihrem Frauenanteil an den Langzeitarbeitslosen bzw. an ihrem Frauenanteil an den gering qualifizierten Langzeitarbeitslosen gefördert werden. Für diese Zielgruppe sind allerdings Projekte im Rahmen der spezifischen Ziele unter C 8 ebenfalls denkbar.

Weiterhin lässt sich trotz unterdurchschnittlichem AusländerInnenanteil an der Bevölkerung eine Benachteiligung von AusländerInnen am Arbeitsmarkt feststellen, die entsprechend Projekte zur Verringerung dieser Benachteiligung erforderlich machen. Dies könnten Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Sprachförderung, zur Berufsorientierung oder zur beruflichen Fort- und Weiterbildung sein. Hier sind ausländische Frauen überproportional zum Frauenanteil an den arbeitslosen AusländerInnen zu fördern.

Im Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter wird die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung sowie die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefordert. Die Sicherstellung einer gendergerechten Förderung durch a) zielgruppenorientierte Ansätze, die sich an den unterschiedlichen Anforderungen und Bedarfen von Frauen und Männern ausrichten und b) Maßnahmen zur Verbesserung der Genderkompetenz ergreifen, stehen ebenfalls als Querschnittsziele im Operationellen Programm. Insofern werden Maßnahmen empfohlen, die die Rahmenbedingungen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von Frauen und Männern beinhalten. Dabei sollten traditionelle geschlechtsspezifische Rollenund Leitbilder thematisiert und aufgeweicht werden und Perspektiven für andere Lebensentwürfe aufgezeigt werden. Im Einzelfall wäre zu prüfen, ob derartige Maßnahmen für Frauen und Männer gemeinsam oder getrennt durchgeführt werden. Darüber hinaus sollten sich Maßnahmen an arbeitslose Männer richten und sie für Betreuungs- und Pflegearbeit von Kindern und älteren Menschen sensibilisieren, gewinnen und qualifizieren.

Das spezifische **Ziel** C **7.2** fordert die Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen bei der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Es handelt sich hier also um Maßnahmen die ausschließlich Frauen zugute kommen. Zudem gelten die Punkte im Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter wie in C 7.1.

Eine wesentliche **Empfehlung** ist, dass Frauen vor allem unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Strukturen und Entwicklungen gefördert werden.

Für Frauen mit mehreren Vermittlungshemmnissen erscheint eine Berufs(um)orientierung angeraten, die im Rahmen des Querschnittsziels Gleichstellung der Geschlechter zur Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation und zur Erhöhung der nachhaltigen Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben beitragen kann. Dabei macht die Orientierung auf geschlecht-

suntypische Berufe und Bereiche nicht immer Sinn, wenn sich beispielsweise wie in Ravensburg ein deutlicher längerfristiger Rückgang der Beschäftigtenzahlen im Baugewerbe oder in der Medizin-/Mess-/Steuertechnik zeigt.

Aufgrund der niedrigen Beschäftigungsquoten von Frauen und der besonderen Beschäftigungssituation von Frauen in den ländlichen Regionen in Ravensburg sind Maßnahmen angezeigt, die zur Mobilisierung und Reintegration der weiblichen "Stillen Reserve" auf den Arbeitsmarkt führen und darüber hinaus die regionalen Unterschiede der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern auf Kreisebene berücksichtigen.

Angestrebte Projekte sollen die Besonderheiten von weiblichen Lebensläufen berücksichtigen (z.B. Erwerbsunterbrechungen durch Kinderbetreuung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) und mögliche Qualifikationsverluste durch Anbindung an den Arbeitsmarkt abwenden. Hier geht es speziell um Berufswiedereinsteigerinnen und Mütter (besonders mit Kleinkindern), die entweder eine Fortbildung/Weiterbildung oder eine Umschulung benötigen. Derartige Bildungsmaßnahmen könnten Coaching- oder Beratungsprojekte beinhalten oder ihnen vorangestellt werden.

#### Strategisches Ziel C8: Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit

Spezifisches Ziel C 8.1: Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen, die auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind (SM BW 2007, 58)

Spezifisches Ziel C 8.2: Stabilisierung von Lebensverhältnissen und Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsmarkt von Gruppen mit besonderen Vermittlungshemmnissen

Insgesamt soll sich das Ziel C8 auf "Personen konzentrieren, die eine erkennbar schlechtere Ausgangssituation auf dem Arbeitsmarkt haben als diejenigen, die im strategischen Ziel C7 (Integration in den Arbeitsmarkt) gefördert werden." (SM BW 2007, 99)

#### Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter:

- ➤ Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (SM BW 2007, 58)
- Um die zukünftige Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften decken zu können und gleichzeitig die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, sind Instrumente einzusetzen, die an bisher nicht oder unzureichend ausgeschöpften Beschäftigungspotenzialen und hier insbesondere bei Frauen ansetzen. Eine umfassende und an regionalen Erfordernissen ausgerichtete Förderung der Qualifizierung von Arbeitslosen ist daher auch weiterhin notwendig, flankiert von Maßnahmen, die auf die Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung ausgerichtet sind (SM BW 2007, 91, 4. Absatz)
- ➤ Überproportionale Förderung von Frauen zur Höhe Ihres Anteils an den jeweiligen Zielgruppen (SM BW 2007, 92)
- ➤ Sicherstellung einer gendergerechten Förderung durch a) zielgruppenorientierte Ansätze, die sich an den unterschiedlichen Anforderungen und Bedarfen von Frauen und Männern ausrichten und b) Maßnahmen zur Verbesserung der Genderkompetenz ergreifen (SM BW 2007, 92).

#### Wichtigste Ergebnisse für Ravensburg (RV)

Die Ergebnisse zur Struktur der Arbeitslosigkeit in Ravensburg wurden bereits im Abschnitt zu den spezifischen Zielen C 7.1 und C 7.2 interpretiert. Hierfür wurden die Daten aus dem Tabellenband der Jahre 2000-2006 verwendet (Tab. I.8.1a-b bis I.8.5.a-b). Im Folgenden werden daher überwiegend Daten aus dem Jahr 2007 herangezogen, die Ende März 2008 durch die Bundesagentur für Arbeit bereitgestellt wurden. Insgesamt sind im Jahr 2007 zwar Rückgänge in der Zahl der Arbeitslosen zu verzeichnen, dies verändert jedoch kaum die Struktur und soziale Zusammensetzung der Arbeitslosigkeit. Zudem haben sich Geschlechterungleichheiten sogar teilweise verfestigt, weswegen hier die neuen Zahlen interpretiert werden.

In Ravensburg liegt die Frauen-Arbeitslosenquote 2007 bei 4,4%, die Männer-Arbeitslosenquote liegt bei 3,8%. Insgesamt ist die Situation günstiger als in Baden-Württemberg. Allerdings sind Frauen in RV von Arbeitslosigkeit stärker betroffen als Männer (Frauenanteil: 52%).

Unter allen Arbeitslosen war 2007 ein Fünftel aller Männer und ein Viertel aller Frauen *über* 25 Jahre alt und langzeitarbeitslos, was sich immerhin im Vergleich zu 2006 geringfügig verbessert hat (Tab. I.8.2.b). Obwohl die Beschäftigung von Frauen von 2000 auf 2007 zugenommen hat, ist ein leichter Anstieg langzeitarbeitsloser Frauen zu verzeichnen.

In Ravensburg liegt die Jugendarbeitslosenquote 2007 bei 3,3%. Ein Zehntel aller arbeitslosen Frauen und Männer ist in Ravensburg *unter* 25 Jahre alt. Zu beachten ist eine Zunahme junger weiblicher (Langzeit-)Arbeitsloser zwischen 2000 und 2007.

Eine Benachteiligung ausländischer Jugendlicher zeigt sich in RV anhand folgender Problematik: Der AusländerInnenanteil an den BewerberInnen für Ausbildungsstellen entspricht mit rund 9% (Tab. I.10.2.b) dem AusländerInnenanteil an der 15- bis 24-jährigen Bevölkerung. Unter den nicht vermittelten BewerberInnen ist der AusländerInnenanteil mit ca. 16% (Tab. I.10.3.b) fast doppelt so hoch, unter den Auszubildenden mit ca. 5% dagegen deutlich niedriger (Tab. I.11.2.b). Ein Geschlechterunterschied zeigt sich dabei nicht.

Auch erwachsene AusländerInnen haben auf dem Ravensburger Arbeitsmarkt Probleme: In Ravensburg liegt die Arbeitslosenquote von AusländerInnen 2007 bei 9%. Auch wenn sich dies günstiger als in Baden-Württemberg insgesamt darstellt, sind AusländerInnen in RV wie in BW stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Deutsche. Von 2000 auf 2007 ist insbesondere die Anzahl arbeitsloser ausländischer Frauen gestiegen.

#### Handlungsbedarfe/-empfehlungen:

Bei der Formulierung der Handlungsbedarfe ist zunächst zu beachten, dass bei den spezifischen Zielen C 8.1 und C 8.2 auf die Unterscheidung der Zielgruppen geachtet werden muss. In C 8.1 sind Langzeitarbeitslose förderfähig, die aus verschiedenen Gründen, keinen Anspruch auf SGB II-Leistungen haben, z.B. infolge des Einkommens des/der Ehepartner/-in, in C 8.2 sind allein langzeitarbeitslose SGB II-BezieherInnen förderfähig. Alle geförderten Personen müssen multiple Vermittlungshemmnisse aufweisen. Entsprechend können die im Folgenden formulierten Empfehlungen auf beide Ziele angepasst werden, hängen aber im Einzelnen von der endgültigen Zuordnung zu einer der benannten Zielgruppen ab.

In den spezifischen Zielen C 8.1 und C 8.2 kommt der überproportionalen Förderung von Frauen entsprechend ihrem Anteil an Langzeitarbeitslosen eine besondere Bedeutung zu. Denn die längerfristige Entwicklung zeigt, dass sich trotz Entspannung auf dem Arbeitsmarkt die Situation für Langzeitarbeitslose noch wenig zum Positiven gewendet hat. Dies trifft stärker auf Frauen als auf Männer zu. Ein ähnlicher Handlungsbedarf zeigt sich bei den Langzeitarbeitslosen unter 25 Jahren. Auch wenn über die Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit von AusländerInnen keine Daten vorliegen, ist davon auszugehen, dass AusländerInnen größere Probleme haben, aus der Langzeitarbeitslosigkeit wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert zu werden.

Da in den beiden vorliegenden spezifischen Zielen besonders benachteiligte Personen mit mehreren Vermittlungshemmnissen gefördert werden sollen, die individuell sehr unterschiedlich gelagert sein können, ist zu überlegen, inwieweit Maßnahmen individuell ausgerichtet sein müssen. Hier ist an Beratungs-/Trainings-/Coachingprogramme zur Stabilisierung zu denken, an die sich möglichst auch Fort- und Weiterbildungsprojekte anschließen.

Ergänzende Bemerkungen: Sofern aus der vor Ort vorliegenden Sozialstatistik Handlungsbedarfe von Frauen und Männern in benachteiligten Lebensverhältnissen (z.B. Wohnungslose, Suchtkranke, ehemalige Strafgefangene) bekannt sind, sollte selbstverständlich sein, dass hier entsprechende Maßnahmen ergriffen werden. Dabei ist zu beachten, dass Frauen überproportional zur Höhe des entsprechenden Frauenanteils in dieser Gruppe gefördert werden. Darüber hinaus können soweit vorliegend die aktuellen Zahlen des Arbeitskreises ebenfalls genutzt werden.

#### Literatur

- Biersack, Wolfgang, Kettner, Anja & Schreyer, Franziska (2007): Engpässe. Aber noch kein allgemeiner Ingenieurmangel, IAB Kurzbericht 16/2007.
- Europäische Union (EU 2006): Allgemeine und berufliche Bildung: Allgemeiner Rahmen. Europäische Benchmarks für die allgemeine und berufliche Bildung (URL: http://europa.eu/scadplus/printversion/de/ cha/c11064.htm).
- Landesinstitut für Schulentwicklung & Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (LIS STALA BW 2008): Bildungsberichterstattung 2007. Bildung in Baden-Württemberg. Stuttgart. <a href="http://www.schule-bw.de/entwick-lung/bildungsbericht/d3-d6.pdf">http://www.schule-bw.de/entwick-lung/bildungsbericht/d3-d6.pdf</a>.
- Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg (SM BW 2007): Chancen fördern der Europäische Sozialfonds in Baden-Württemberg. Operationelles Programm des Landes Baden-Württemberg. Stuttgart (Stand: 31.10.2007).