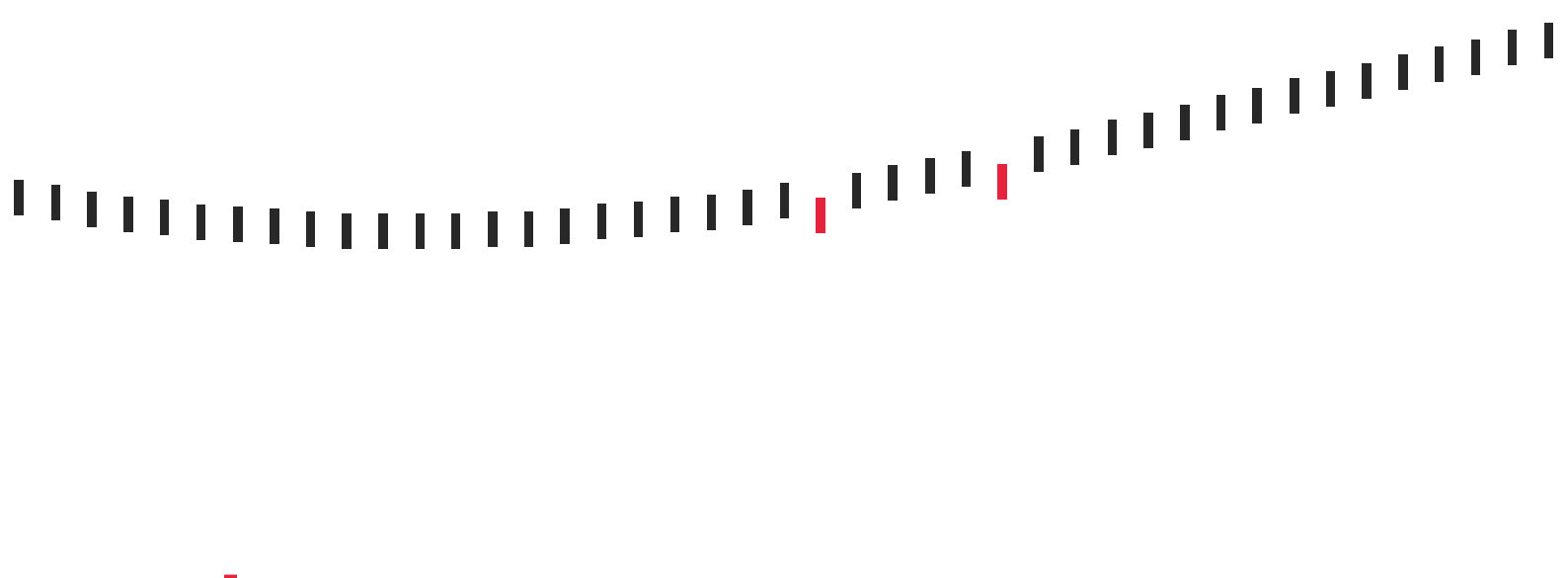


Schlussbericht

Geschlechter- gleichstellung im Bereich arbeitsmarktliche Massnahmen

Basel | 07.04.2022



Impressum

Geschlechtergleichstellung im Bereich arbeitsmarktliche Massnahmen

Schlussbericht

07.04.2022

Auftraggeberin: Selina Furgler, Bettina Dürr, SECO

Autorinnen/Autoren: Mirjam Suri, David Liechti, Thomas Möhr, Ines Hartmann, Nora Keller

Kooperationspartnerin: Kompetenzzentrum für Diversity und Inklusion, Universität St. Gallen

BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG

Aeschengraben 9

4051 Basel

T +41 61 262 05 55

contact@bss-basel.ch

www.bss-basel.ch

© 2022 BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG

Inhalt

Abbildungen	iii
Tabellen	iv
Abkürzungsverzeichnis	v
Zusammenfassung	vi
1. Einleitung	1
2. Ausgangslage	4
3. Übergeordnete Einschätzungen zur Gleichstellung im Bereich AMM	7
4. Strategie und Angebot	10
4.1 Strategie	10
4.2 Geschlechterspezifische Angebote	12
4.3 Vereinbarkeit Beruf und Familie	15
5. Zuweisungspraxis	19
5.1 Dauer bis zum AMM Beginn.....	19
5.2 Wahl der AMM.....	20
6. Nutzung und Wirkung von AMM	25
6.1 Übersicht Nutzung Gesamtschweiz.....	25
6.2 Kantonale Unterschiede	31
6.3 Wirkung der AMM.....	37
6.4 Auswirkungen auf die Gleichstellung im Arbeitsmarkt.....	38
7. Schlussfolgerungen und Empfehlungen	41
A. Literatur	46
B. Ergänzungen Methodik	48
C. Ergänzungen Datenanalyse	50
C.1 Median Dauer zwischen Verfügbarkeit für Stelle und Beginn der ersten AMM	50
C.2 AMM-Typ & Durchschnittsalter.....	50
C.3 AMM-Typ & Funktion.....	52
C.4 AMM-Typ & Ausbildung.....	53
C.5 Weitere kantonale Unterschiede	54

Abbildungen

Abbildung 1: Einschätzung des Ausmasses von Unterschieden Männer / Frauen	8
Abbildung 2: Argumentation pro/contra geschlechterspezifische Angebote.....	14
Abbildung 3: Median Dauer von Anmeldung beim RAV und Beginn der ersten AMM	20
Abbildung 4: AMM-Teilnahmen nach Geschlecht und AMM-Typ	26
Abbildung 5: Gewichtete AMM-Teilnahmen (propensity score weighting)	27
Abbildung 6: AMM-Teilnahmen nach Beschäftigungsgrad, Geschlecht und AMM-Typ	28
Abbildung 7: AMM-Teilnahmen nach Nationalität, Geschlecht und AMM-Typ	29
Abbildung 8: Anteil abgebrochener Kurse, nach Geschlecht.....	30
Abbildung 9: Anteil Frauen und Männer mit mind. einer AMM-Teilnahme, nach Kanton	31
Abbildung 10: Propensity Score gewichteter Anteil AMM-Teilnehmende nach Kanton	32
Abbildung 11: Anteil in persönlichkeitsorientierten Kursen, nach Kanton und Geschlecht	33
Abbildung 12: Anteil in persönlichkeitsorientierten Kurse nach Kanton, Propensity Score	34
Abbildung 13: Anteil in Fachkursen, nach Kanton und Geschlecht	35
Abbildung 14: Anteil in PvB, nach Kanton und Geschlecht	36
Abbildung 15: Anteil in Praxisfirmen, nach Kanton und Geschlecht.....	37
Abbildung 16: Median Dauer zwischen Verfügbarkeit für Stelle und Beginn der ersten AMM ...	50
Abbildung 17: Anteil der Stellensuchenden in Fachkursen nach Kanton, Propensity Score.....	54
Abbildung 18: Anteil der Stellensuchenden in PvB nach Kanton, Propensity Score	54
Abbildung 19: Anteil der Stellensuchenden in Praxisfirmen nach Kanton, Propensity Score	55
Abbildung 20: Anteil Stellensuchende in Ausbildungspraktika, nach Kanton und Geschl.....	55
Abbildung 21: Anteil der Stellensuchenden in Ausb.praktika nach Kanton, Prop.-Score	56
Abbildung 22: Anteil Stellensuchende in Berufspraktika, nach Kanton und Geschlecht	56
Abbildung 23: Anteil der Stellensuchenden in Berufspraktika nach Kanton, Prop.-Score.....	57
Abbildung 24: Anteil Stellensuchende in SEMO, nach Kanton und Geschlecht.....	57
Abbildung 25: Anteil der Stellensuchenden in SEMO nach Kanton, Propensity Score	58
Abbildung 26: Anteil Stellensuchende in spez. Massnahmen, nach Kanton und Geschlecht....	59
Abbildung 27: Anteil der Stellensuchenden in spez. Massn. nach Kanton, Prop.-Score.....	59

Tabellen

Tabelle 1: Übersicht kontaktierte Stellen und Rücklauf	3
Tabelle 2: Verteilung Anzahl AMM, nach Geschlecht	25
Tabelle 3: Durchschnittsalter nach AMM-Typ	50
Tabelle 4: Verteilung der Funktionsstufen nach Geschlecht und AMM	52
Tabelle 5: Verteilung der Ausbildungsstufen nach Geschlecht und AMM	53

Abkürzungsverzeichnis

ALE	Arbeitslosenentschädigung
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahmen
ASAL	Auszahlungssysteme der Arbeitslosenkassen
AVAM	Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik
AVG	Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (SR 823.11)
AVIG	Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (SR 837.0)
BFS	Bundesamt für Statistik
EAZ	Einarbeitungs- und Ausbildungszuschuss
EBG	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau
LAM	Logistikstellen für arbeitsmarktliche Massnahmen
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
PvB	Programme zur vorübergehenden Beschäftigung
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SEMO	Motivationssemester

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie untersucht die aktuelle Situation im Bereich der arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung. AMM sind ein wichtiges Instrument der öffentlichen Arbeitsvermittlung bei der (Wieder-)Eingliederung von Stellensuchenden.

Das Thema Geschlechtergleichstellung findet gemäss der Befragung bei den Arbeitsmarktbehörden grundsätzlich wenig Beachtung. Deshalb gibt es kaum entsprechende Analysen oder Strategien. Allerdings wird auch kein Bedarf an einer verstärkten Thematisierung gesehen, da alle Stellensuchenden entsprechend ihrer individuellen Kompetenzen und Lebenssituationen gleichbehandelt würden und seitens der Arbeitsmarktbehörden keine Benachteiligungen festgestellt wurden. Diskriminierungen können aber auch aufgrund von (unbewussten) Stereotypen erfolgen. Die Studie ergab, dass ein gewisser Spielraum für «unconscious biases» aufgrund der Zuweisungsprozesse vorhanden ist, der jedoch gemäss der Einschätzung der Fachpersonen keine problematischen Auswirkungen hat. Die Auswertungen der Daten zu den AMM-Teilnahmen bestätigen die Einschätzungen der Fachpersonen: So bestehen kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Männer und Frauen besuchen gleich häufig AMM und grundsätzlich auch dieselben AMM-Typen. Auch bei der Betrachtung kantonaler Unterschiede fallen lediglich wenige Geschlechterunterschiede auf, die sich häufig durch eine Gewichtung relevanter beobachtbarer Merkmale der Stellensuchenden noch reduzieren.

Es gibt zwar AMM, die ausschliesslich für ein Geschlecht offenstehen, es handelt sich dabei aber nur um einzelne Massnahmen. Insgesamt beurteilen die Fachpersonen den Einsatz von geschlechterspezifischen AMM als eher negativ. Solche AMM werden höchstens für spezifische Teilgruppen als angemessen erachtet (insb. Frauen mit Migrationshintergrund). Unterschiedliche Bedürfnisse je nach Geschlecht werden mehrheitlich verneint. Lediglich die Frage der Vereinbarkeit der Teilnahme an AMM mit Haus- und Familienarbeit stellt sich immer wieder und betrifft überproportional häufig Frauen. Auch wenn z.B. Teilzeitbeschäftigte ähnlich häufig AMM besuchen wie Vollzeitbeschäftigte, wiesen einige Fachpersonen darauf hin, dass die Möglichkeiten für Teilzeiteilnahmen nicht bei allen AMM gleich gegeben seien. Besondere Bedürfnisse der Stellensuchenden ergeben sich zudem beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einem längeren (häufig familienbedingten) Erwerbsunterbruch. Eine aktive Förderung der Geschlechtergleichstellung im Arbeitsmarkt entspricht gegenwärtig nicht dem Auftrag der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Grundsätzlich sind die Einflussmöglichkeiten der öffentlichen Arbeitsvermittlung in diesem Bereich als begrenzt einzustufen.

Die Studie ermittelt keinen dringenden Handlungsbedarf. Dennoch können Empfehlungen formuliert werden, mit denen die Geschlechtergleichstellung gefördert werden könnte: Ausreichende Flexibilität beim AMM-Angebot (z.B. in Teilzeit); Überprüfung der Notwendigkeit geschlechterspezifischer Angebote; geschlechterspezifische Auswertungen der AMM-Nutzung seitens der Arbeitsmarktbehörden sowie eine Verringerung des Effekts von unbewussten Ungleichbehandlungen durch Prozessanalysen, -anpassungen und Sensibilisierung. Über das aktuelle System hinaus möchten wir einen politischen Diskurs anregen, zur Frage der Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie zur Frage, inwiefern die Arbeitslosenversicherung einen Beitrag zur aktiven Gleichstellungspolitik mit spezifischen fördernden Massnahmen leisten kann und soll.

Résumé

La présente étude se penche sur la situation actuelle dans le domaine des mesures du marché du travail (MMT) en termes d'égalité des sexes. Les MMT sont un instrument de premier ordre du service public de l'emploi pour l'intégration et la réinsertion des demandeurs d'emploi.

L'enquête a révélé qu'en général, les autorités du marché du travail ne faisaient pas grand cas du thème de l'égalité des sexes. Par conséquent les analyses effectuées ou stratégies élaborées sont rares dans ce domaine. Lesdites autorités ne voient pas non plus la nécessité d'une thématisation accrue, puisque tous les demandeurs d'emploi seraient traités de manière égale en fonction de leurs compétences individuelles ou situations biographiques, et qu'aucune inégalité n'a été observée du côté des autorités du marché du travail. Toutefois, les discriminations peuvent aussi se baser sur des stéréotypes (inconscients). L'étude a révélé un certain potentiel pour les « biais inconscients » dans les processus d'assignation – mais qui, de l'avis des spécialistes, n'aurait pas d'effets problématiques. Les données analysées relatives aux participations aux MMT viennent confirmer les appréciations des spécialistes : les différences entre les sexes sont effectivement rares. Femmes et hommes participent aux MMT avec la même fréquence et, en principe, aux mêmes types de MMT. Un coup d'œil aux différences cantonales révèle également peu de différences dues au sexe – et ces différences se réduisent dans bien des cas si l'on pondère différemment les caractéristiques observables pertinentes des demandeurs d'emploi.

S'il existe des MMT destinées seulement à un sexe, il s'agit de mesures isolées. Globalement les spécialistes portent un jugement plutôt négatif sur les MMT spécifiquement destinées à un sexe. De telles MMT sont considérées comme indiquées à la rigueur pour des groupes cibles particuliers (par exemple les femmes issues de la migration). Des besoins différents selon le sexe sont la plupart du temps niés. Seule la question de la conciliation d'une participation à une MMT et d'un travail familial et domestique se pose avec une fréquence accrue et concerne le plus souvent des femmes. Même si les employés à temps partiel participent à des MMT avec une fréquence comparable à celle des employés à temps complet, certains spécialistes notent que des possibilités de participation à temps partiel n'existent pas dans la même mesure pour toutes les MMT. En outre, des besoins particuliers apparaissent pour la réinsertion dans le marché du travail des demandeurs d'emploi après une interruption prolongée – souvent pour des raisons familiales – de l'activité professionnelle. Actuellement, une promotion active de l'égalité des sexes dans le marché du travail ne relève pas d'un mandat du service public de l'emploi. Fondamentalement, les possibilités d'influence du service public de l'emploi dans ce domaine sont à considérer comme limitées.

L'étude n'a révélé aucun besoin d'agir immédiat. Des recommandations pourraient néanmoins être émises visant à améliorer l'égalité des sexes : flexibilité suffisante dans les MMT offertes (p. ex. MMT à temps partiel), évaluation de la nécessité d'offres spécifiques pour l'un ou l'autre sexe, études spécifiques selon les sexes de l'utilisation des MMT à réaliser par les autorités du marché du travail, et diminution des effets des inégalités inconscientes par le biais d'analyses ou d'adaptations des processus et par la sensibilisation. Par-delà le système actuel, nous aimerions entamer un débat politique sur le soutien en matière d'accueil extra-familial des enfants et sur la question de savoir quelle contribution des mesures de soutien spécifiques de l'assurance-chômage peuvent et doivent apporter à une politique active de l'égalité des sexes.

Riassunto

Il presente studio analizza la situazione della parità di genere nel contesto dei provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML), un importante strumento del servizio pubblico di collocamento che aiuta le persone in cerca d'impiego a (re)inserirsi nel mondo professionale.

Secondo il sondaggio svolto presso le autorità del mercato del lavoro, il tema della parità di genere è scarsamente considerato, motivo per cui non vi sono studi o strategie al riguardo. Non si riscontra nemmeno l'esigenza di un approfondimento in quanto, sempre secondo il sondaggio, tutte le persone in cerca d'impiego sarebbero trattate allo stesso modo, nel rispetto delle loro competenze e del loro background, e non sono state riscontrate discriminazioni da parte delle autorità competenti. Tuttavia, le discriminazioni possono manifestarsi anche sotto forma di stereotipi di cui non si è consapevoli. Lo studio dimostra infatti che le procedure di assegnazione lasciano un certo margine per i cosiddetti «bias cognitivi inconsci», anche se secondo gli esperti le conseguenze non sarebbero problematiche. Le stime sono confermate dalla valutazione dei dati riguardanti la partecipazione ai PML, in cui non prevalgono né gli uomini né le donne. In linea di massima le persone dei due sessi seguono i PML con la stessa frequenza e spesso scelgono addirittura le stesse tipologie. Pur tenendo conto delle differenze a livello cantonale, sono emersi pochi casi di discriminazione di genere, che spesso si riducono ponderando bene le caratteristiche principali delle persone in cerca d'impiego.

Se è vero che esistono dei PML riservati esclusivamente a un genere si tratta però di casi isolati. In generale gli esperti valutano negativamente il ricorso ai PML di questo tipo, ritenendoli adeguati soltanto per alcune categorie, come per esempio le donne con un passato migratorio. Alla domanda se vi siano esigenze diverse a seconda del sesso le risposte sono perlopiù negative. Una questione che ritorna costantemente è quella della conciliabilità tra la partecipazione ai PML e lo svolgimento delle attività domestiche e familiari, una questione che riguarda in massima parte le donne. Benché le persone che lavorano a tempo parziale attestino una partecipazione simile rispetto a quelle che lavorano a tempo pieno, alcuni esperti fanno notare che non tutti i PML offrono la possibilità di essere frequentati a tempo parziale. Le persone in cerca d'impiego manifestano inoltre esigenze particolari in caso di reinserimento nel mercato del lavoro dopo una lunga interruzione, spesso dovuta a motivi familiari. Attualmente la promozione attiva della parità di genere non rientra nel mandato del servizio pubblico di collocamento, che ritiene di avere un margine d'intervento limitato in questo settore.

Sebbene non reputino necessaria un'azione immediata, gli autori dello studio formulano alcune raccomandazioni utili per promuovere la parità di genere: garantire una certa flessibilità nell'offerta di PML (p. es. a tempo parziale), valutare l'effettiva necessità di PML specifici, chiedere alle autorità del mercato del lavoro di esaminare la fruizione dei PML in un'ottica di genere e ridurre l'effetto delle discriminazioni inconsce analizzando e adeguando le procedure, nonché sensibilizzando i soggetti interessati. Gettando lo sguardo un po' più in là, l'obiettivo è suscitare un dibattito sulla questione del sostegno alla custodia di bambini e chiederci se e in che misura l'assicurazione contro la disoccupazione possa e debba contribuire attivamente alla politica in materia di parità di genere con specifiche misure incentivanti.

1. Einleitung

Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) sind ein wichtiges Instrument der öffentlichen Arbeitsvermittlung bei der (Wieder-)Eingliederung von stellensuchenden Personen. So werden jährlich etwas über 600 Mio. Franken für dieses Instrument ausgegeben. AMM umfassen verschiedenste Arten von zielgerichteten Angeboten: Vom Praktikum, über einen Sprachkurs bis hin zu Beschäftigungsprogrammen. Art. 59a Abs. a AVIG hält fest, dass der Bedarf an AMM insbesondere in Bezug auf ihre geschlechterspezifischen Auswirkungen analysiert werden soll. Vor diesem Hintergrund beauftragte die Ausgleichsstelle (SECO-TC) die vorliegende Studie, die die aktuelle Situation im Bereich AMM hinsichtlich Fragestellungen im Zusammenhang mit der Geschlechtergleichstellung aufzeigt. Es soll dargelegt werden, ob und wenn ja inwiefern ein Handlungsbedarf besteht, um die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern¹ im Bereich der AMM sicherzustellen resp. zu fördern. Dabei gehen wir der Frage nach, ob aktuell geschlechterspezifische Strategien zum Einsatz von AMM oder geschlechterspezifische Angebote bestehen. Zudem analysieren wir die aktuelle Nutzung der AMM auf allfällige Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Wir fragen weiter, ob es unterschiedliche Bedürfnisse hinsichtlich der AMM gibt und ob ein Optimierungspotential besteht. So sollen auch Mechanismen identifiziert werden, mit welchen im Bereich der AMM geschlechterspezifische Unterschiede verstärkt oder ausgeglichen werden.

Für die Beantwortung dieser Fragestellungen müssen verschiedene Ebenen berücksichtigt werden. Auf der strategischen Ebene werden Leitlinien festgelegt und über die Ausgestaltung des Angebots an kantonalen und nationalen AMM entschieden. Innerhalb der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) können Umsetzungsvorgaben oder gelebte Praktiken bestehen. In diesem Zusammenhang ist z.B. auch an Schulungen für die Personalberatenden zu denken. Auf der dritten Ebene findet sich der Entscheid für oder gegen eine AMM in einem konkreten Fall, der – beeinflusst von den Stellensuchenden – häufig von den Personalberatenden getroffen wird.

Doch was ist überhaupt unter Geschlechtergleichstellung zu verstehen? Das Gleichstellungsgesetz hält fest, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden dürfen.² Als direkte Diskriminierung gilt eine Benachteiligung, welche aufgrund des Geschlechts oder eines geschlechtsspezifischen Kriteriums erfolgt. Solche Diskriminierungen können auch aus Stereotypen entstehen. Diese schreiben Menschen aufgrund ihres Geschlechts (oder auch anderen Merkmalen) bestimmte Eigenschaften oder Verhaltensweisen zu. Beispielsweise könnte ein Mann als weniger kompetent für eine Tätigkeit im Bereich der Kinderbetreuung wahrgenommen werden, da dieser Bereich eher «weiblich» wahrgenommen wird. Indirekt diskriminierend sind dagegen Vorgaben oder Handlungen, die zwar formell alle Geschlechter gleich betreffen, aber sich ungleich auswirken. Ein Beispiel ist hierbei ein Angebot, dass nur Vollzeitbeschäftigten zur Verfügung steht, nicht aber Teilzeitkräften. Da letztere überwiegend Frauen sind, werden Frauen indirekt diskriminiert. Eine dritte Form der

¹ Der Auftrag fokussiert (wie auch die nationale Gleichstellungsstrategie) auf die Gleichstellung zwischen Mann und Frau. Gerne möchten wir jedoch darauf hinweisen, dass sich nicht alle Personen mit einer dieser beiden Geschlechterkategorien identifizieren, sondern weitere bestehen.

² Siehe auch die Definitionen gemäss der Datenbank «Entscheide nach Gleichstellungsgesetz» <https://www.gleichstellungsgesetz.ch/d110.html>.

Diskriminierung ist die «positive Diskriminierung». Art. 3 Abs. 3 des Gleichstellungsgesetzes sieht vor, dass angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung nicht diskriminierend sind, selbst wenn dadurch ein Geschlecht dem anderen vorgezogen wird.

Die Studie beschränkt sich auf Fragestellungen im Zusammenhang mit AMM und grenzt damit andere Bereiche der Arbeitslosenversicherung aus. Ausgeschlossen werden entsprechend z.B. Fragestellungen zu Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosenentschädigung. Diese wurden ebenfalls bereits mit Blick auf die Geschlechtergleichstellung untersucht, wobei die Frage des Nachweises der Kinderbetreuung im Vordergrund stand (SECO 2006). Ein eingeschränkter Zugang zu Arbeitslosenentschädigungen geht i.d.R. mit einem eingeschränkten Zugang zu AMM einher. Dennoch steht diese Frage nicht im Fokus der vorliegenden Studie, sondern vielmehr die Nutzung der AMM durch die (anspruchsberechtigten) Stellensuchenden.

Methodik

Datenanalysen

Um die aktuelle Situation bezüglich Nutzung von AMM aufzuzeigen, wurde eine Datenanalyse basierend auf AVAM/ASAL-Daten durchgeführt. Die Daten ermöglichen eine Charakterisierung aller beim RAV registrierten Stellensuchenden, zudem enthalten sie Angaben zu den besuchten AMM. Die Datenanalyse bezieht sich auf diejenigen Stellensuchenden, welche sich in den Jahren 2018 oder 2019 beim RAV angemeldet haben – das sind 564'603 Stellensuchperioden. Von diesen stellensuchenden Personen waren 44.7% Frauen. In der Analyse berücksichtigt werden AMM-Teilnahmen ab Anmeldung bis August 2021.

In Absprache mit dem SECO wurden die AMM kategorisiert. Im Anschluss wurden die Teilnehmenden dieser AMM-Kategorien anhand des Geschlechts und weiterer Merkmale charakterisiert. Darüber hinaus wurde die Datenanalyse mit einem «Propensity Score Weighting» ergänzt. Dabei werden Propensity Score Gewichte so geschätzt, dass die beobachtbaren Eigenschaften (z.B. Alter, Ausbildungsniveau, Beruf³) bei Frauen und Männern im Durchschnitt genau gleich sind. So lassen sich Aussagen dazu treffen, ob sich die AMM Teilnahmen zwischen Frauen und Männern, die *vergleichbare beobachtbare Merkmale* aufweisen, unterscheiden.

Online-Befragung

Zur Ermittlung von Strategien und Vorgaben im Zusammenhang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern wurden die Amtsleiterinnen und Amtsleiter der kantonalen Arbeitsmarktbehörden sowie RAV-Leiterinnen und RAV-Leiter (i.d.R. zwei pro Kanton) online befragt. Letztere erhielten einen verkürzten Fragebogen. Nach Versand der Umfrage wurde ein Reminder verschickt, wenn die Befragung nicht in der angegebenen Frist ausgefüllt wurde. Bei den Amtsleitungen wurde darüber hinaus schriftlich und telefonisch nachgehakt. Der daraus resultierende Rücklauf pro Befragung wird in Tabelle 1 dargestellt.

³ Anhang B enthält eine Liste aller verwendeter Variablen und ihren Ausprägungen.

Tabelle 1: Übersicht kontaktierte Stellen und Rücklauf

	Anzahl Einladungen	Anzahl Antworten (inkl. unvollständig)	Rücklauf	Abdeckung
Amtsleitung Arbeitsmarktbehörde	26	22	85%	22 Kantone ⁴
Leitung RAV	42	23	55%	16 Kantone ⁵

Insbesondere bei den Amtsleitungen ist zu vermerken, dass die Befragung teilweise innerhalb der kantonalen Stelle weitergeleitet wurde, so dass neben Rückmeldungen der Amtsleitungen auch Antworten von Vertreterinnen und Vertretern der Logistik Arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM) vorliegen. Diese werden im Weiteren als Antworten der Amtsleitungen zusammengefasst.

Fachgespräche

In den Fachgesprächen wurden erste Ergebnisse diskutiert und weitere Fragestellungen vertieft. Für eine Auswahl von acht Kantonen (BS, GR, SG, SO, SZ, VD, VS, ZH)⁶ wurde jeweils ein Gespräch mit der Leitung der LAM sowie mit der Leitung eines RAV geführt. Ergänzend wurden sieben Gespräche mit Anbietenden von AMM geführt (eines davon mit dem Dachverband Arbeitsintegration Schweiz) und ein weiteres mit einem kantonalen Gleichstellungsbüro, das sich mit der Thematik auseinandersetzte.

Weitere Gespräche fanden zudem mit einer Vertreterin des SECO hinsichtlich der nationalen AMM sowie mit dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) statt. Die Ergebnisse der Fachgespräche fliessen an verschiedenen Stellen in den Bericht ein.

Workshop

Gegen Ende des Mandats wurde ein digital durchgeführter Workshop mit sieben Führungspersonen (v.a. Teamleiterinnen und Teamleitern der RAV) verschiedener Kantone (AG, BE, FR, GE, NE, NW, ZG) durchgeführt. Ziel des Workshops war der Austausch von praxisnahen Fachpersonen zur Thematik und insbesondere zum potentiellen Einfluss von Rollenbildern bei der Zuweisung zu AMM.

⁴ Antworten (teilweise jedoch unvollständig) liegen vor aus: BE, BL, BS, FR, GE, GL, GR, JU, NE, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, VD, VS, ZG, ZH.

⁵ Antworten (teilweise jedoch unvollständig) liegen vor aus: AR, BE, FR, GL, GR, NE, NW / OW, SG, SH, SO, SZ, TG, UR, VS, ZG, ZH. Während bei 15 dieser Kantone auch eine Rückmeldung seitens Amtsleitung vorliegt, besteht für einen weiteren Kanton nur eine Antwort der RAV-Leitung. Für insgesamt 23 Kantone besteht somit mind. eine Rückmeldung.

⁶ Die Auswahl der Kantone orientierte sich an den bisherigen Ergebnissen der Datenauswertungen. So wurden einerseits Kantone mit geschlechterspezifischen Angeboten berücksichtigt und für die weiteren andererseits auf eine möglichst grosse Heterogenität geachtet.

2. Ausgangslage

In der Schweiz hat die Erwerbsbeteiligung der Frauen in den letzten Jahren zugenommen – trotzdem bleibt sie weiterhin tiefer als jene der Männer. Die Erwerbsquote der 15- bis 64-jährigen Frauen betrug 2020 60% (in Vollzeitäquivalenten) im Vergleich zu 85% bei den Männern (BFS 2021a). Insbesondere die Teilzeitarbeit ist unter Frauen deutlich weiter verbreitet als bei Männern: 2020 waren 59% teilzeitbeschäftigt (Pensum unter 90%), bei den Männern waren dies lediglich 18% (BFS 2021b). 12% der weiblichen Erwerbspersonen würden jedoch gerne mehr Erwerbsarbeit leisten und wären innerhalb kurzer Zeit verfügbar (BFS 2021c).⁷ Neben der Unterbeschäftigung gibt auch die Erwerbslosenquote Hinweise auf Arbeitsmangel: Diese lag 2020 (wie in den vorangehenden Jahren auch) bei den weiblichen Erwerbspersonen mit 5.0% leicht höher als bei den männlichen Erwerbspersonen (4.7%) (BFS 2021d). In der Schweiz gibt es zudem nach wie vor grosse Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. Eine aktuelle Studie (Kaiser & Möhr, 2021) kommt zum Schluss, dass auf Vollzeit standardisierte Bruttolöhne (basierend auf der Lohnstrukturerhebung 2018) bei Frauen durchschnittlich 19% geringer ausfallen als bei Männern. Ein Teil dieser Lohn Differenz lässt sich durch verschiedene Faktoren erklären: So tragen beispielsweise Unterschiede in den Löhnen zwischen Branchen und Berufen oder Unterschiede im Ausbildungsniveau zur Lohn Differenz zwischen den Geschlechtern bei. Knapp die Hälfte (45%) des Lohnunterschieds kann jedoch nicht durch beobachtbare Merkmale erklärt werden. Es ist davon auszugehen, dass diese unerklärte Lohn Differenz teilweise auf Lohndiskriminierung gegenüber Frauen zurückzuführen ist. Gleichzeitig machen die Autoren darauf aufmerksam, dass sich die Lohn Differenz durch den Einbezug weiterer in den Daten nicht enthaltener Faktoren (wie beispielsweise der effektiven Arbeitserfahrung) möglicherweise noch weiter erklären lassen könnte. Die mangelnde Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt zeigt sich ferner im Umstand, dass Frauen in Niedriglohnberufen überrepräsentiert sind, während Männer überdurchschnittlich oft in hohen Lohnkategorien vertreten sind (Bundesrat 2021). Frauen sind zudem häufiger Arbeitnehmerinnen ohne leitende Funktion, haben also eine niedrigere berufliche Stellung inne als Männer.

All diese Zahlen zeigen auf, dass auf dem Arbeitsmarkt deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf ihre Erwerbsbeteiligung, die Entlohnung und die berufliche Stellung bestehen. Sie verdeutlichen zudem, dass besonders bei den Frauen Spielraum besteht, das vorhandene Arbeitskräftepotenzial noch besser zu nutzen. Dies ist zum einen aus Sicht der betroffenen Frauen, insbesondere auch im Hinblick auf ihre finanzielle Absicherung im Alter, wichtig. Zum anderen ist dieses Potential jedoch auch vor dem Hintergrund der angespannten Fachkräftesituation als Chance zu betrachten.

Im April 2021 wurde die Gleichstellungsstrategie 2030 vom Bundesrat mit dem Ziel verabschiedet, noch bestehende Lücken bei der Gleichstellung zu schliessen (Bundesrat 2021). Für die vorliegende Studie steht insbesondere das Handlungsfeld «Berufliches und öffentliches Leben» im Vordergrund. Prioritäre Massnahmen in diesem Handlungsfeld betreffen die Beseitigung der Lohndiskriminierung und eine ausgewogenere Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern. Zu-

⁷ Bei den Männern liegt diese sogenannte Unterbeschäftigungsquote mit 4% merklich tiefer, was jedoch insbesondere darauf zurückzuführen ist, dass Männer weniger in Teilzeit tätig sind und damit weniger «Potential» für eine Unterbeschäftigung aufweisen.

dem wird eine ausgewogenere Geschlechterverteilung in der Ausbildung, den Berufsgruppen sowie den Verantwortungsebenen angestrebt. So soll beispielsweise eine stärkere Vertretung von Frauen in MINT-Berufen sowie von Männern in den Gesundheits- und Bildungsberufen gefördert werden.⁸ Ein weiteres Handlungsfeld, das im vorliegenden Kontext hervorzuheben ist, ist die Stärkung der Instrumente für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Doch welche Rolle hat das Thema Geschlechtergleichstellung in der öffentlichen Arbeitsvermittlung? Wie bereits erläutert, konzentriert sich die vorliegende Studie auf AMM, diese sind ein zentrales Instrument der öffentlichen Arbeitsvermittlung zur Wiedereingliederung der Stellensuchenden. Art. 59 AVIG führt aus, dass mit AMM die Eingliederung von Versicherten, die aus Gründen des Arbeitsmarktes erschwert vermittelbar sind, gefördert werden sollen. Dafür sollen sie insbesondere die Vermittlungsfähigkeit der Versicherten verbessern und die beruflichen Qualifikationen entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes fördern. Während die Beratung allen interessierten Stellensuchenden offensteht, ist der Zugang zu AMM für Personen ohne Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung oft nur eingeschränkt möglich (gemäss AVG). Im Handbuch der AVIG-Praxis wird Gender Mainstreaming als Sonderthema angesprochen (AVIG-Praxis ALE E107-E111). E110 spricht den gendergerechten Vollzug des AVIG an, dabei heisst es u.a. «der Zugang zu den arbeitsmarktlichen Massnahmen [...] wird allen Versicherten gleichermassen – im Umfange ihrer Vermittlungsfähigkeit und in Beachtung ihrer persönlichen Verhältnisse (z.B. Betreuungspflichten) – ermöglicht.».

Verschiedene Studien thematisierten bereits die Umsetzung der Gleichbehandlungsnorm im Bereich der Arbeitslosenversicherung und der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Fuchs et al. (2019) untersuchten einerseits, wie die Geschlechtergleichbehandlung in der Arbeitslosenversicherung dokumentiert und umgesetzt wird und andererseits, welche Konsequenzen daraus resultieren. Die Studie kommt zum Schluss, dass die postulierte Gleichbehandlungsnorm in Kombination mit der geschlechterspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes (siehe dazu z.B. Wehner et al. 2015) nicht zur Förderung der Gleichstellung beiträgt, sondern bestehende Ungleichheit verstärkt. Dies erfolgt, da sich das System der Arbeitslosenversicherung an einem Bild der Arbeitsnehmenden orientiert, welches eher männlichen Erwerbsverläufen entspricht. Die Haus- und Familienarbeit (insb. die Betreuung von Kindern oder Angehörigen), die v.a. von Frauen geleistet wird, wird gemäss Fuchs et al. (2019) zwar als Hindernis bei der Reintegration in die Erwerbsarbeit gesehen, aber nicht als Handlungsthema der Arbeitslosenversicherung betrachtet. Die Studie ruft dazu auf, die Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu thematisieren, damit keine Reproduktion der bestehenden Ungleichheiten stattfindet.

Auch Nadai et al. (2014) halten bei einer Analyse von Fallstudien fest, dass bei der Unterstützung von Erwerbslosen in der Schweiz bestehende geschlechterspezifische Ungleichheiten reproduziert werden. Ziel der öffentlichen Arbeitsvermittlung sei das Erreichen einer guten Beschäftigungsfähigkeit gemäss der Perspektive der Arbeitgebenden, die sich an sechs Dimensionen orientiert: formale Qualifikation, Berufserfahrung, Schlüsselkompetenzen, Sozialkapital, Selbstmarketingtechniken und Flexibilität. AMM zielen darauf ab, Defizite in diesen Bereichen auszugleichen, wobei dafür Annahmen zu den Erwartungen der Arbeitgebenden getroffen werden. Die Massnahmen beziehen sich dabei prioritär auf den zuletzt ausgeübten Beruf. Durch diese Fokus-

⁸ Massnahmen des Bundes 1.2.6., 1.2.7 und 1.2.9 des Aktionsplans Gleichstellungsstrategie 2030 (Bund 2021).

sierung spiegeln die Bemühungen die geschlechterdifferenzierende Segregation des Arbeitsmarktes wider (Nadai et al. 2014). Nadai et al. (2014) rücken weiter die Bedeutung von Kindern und der damit verbundenen Haus- und Familienarbeit in den Vordergrund.⁹ Nichtlineare Erwerbsverläufe erschweren Frauen den Zugang zu Leistungen der Arbeitslosenversicherung und damit auch zu AMM. Gemäss den Stereotypen wird die Familiensituation bei Frauen als «Klotz am Beim» betrachtet, Väter gelten dagegen als «Arbeitstier». So würden Frauen als «sekundäre Investitionsobjekte» wahrgenommen (Nadai et al. 2014).

Die Reproduktion der Ungleichheiten findet unter anderem über Geschlechterstereotypen resp. unbewusste Vorurteile («unconscious bias») statt, welche Entscheidungen - u.a. der Personalberatenden - beeinflussen können (siehe auch Sander et al. 2020). Ausführlich mit den Auswirkungen eines Geschlechter-Bias von Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern der öffentlichen Verwaltung gegenüber Bürgerinnen und Bürgern hat sich eine Studie in Dänemark befasst (wenn auch in familienrechtlichen Bereichen, Pedersen & Nielsen 2020). U.a. in einer experimentellen Untersuchung mit Fall-Vignetten wird aufgezeigt, dass die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter einerseits dazu tendieren, Personen ihres eigenen Geschlechts bevorzugt zu behandeln («similarity bias») und dass sie sich andererseits von stereotypischen Zuschreibungen, welche Frauen und Männern gegenüber vorgenommen werden, leiten lassen («gender stereotypes bias»). Der zweite Effekt dominierte dabei.

In einer Meta-Evaluation zur Wirkung von AMM konnte BSS aufzeigen, dass vier Studien bei Frauen eine höhere Wirkung nachwiesen als bei Männern (BSS 2018). Der umgekehrte Fall, dass AMM bei Männern besser wirken, kommt nicht vor. Allerdings musste bisher offen bleiben, ob sich diese Geschlechterunterschiede aufgrund unterschiedlicher Eigenschaften (z.B. höhere Flexibilität), der besseren Abdeckung der Bedürfnisse von Frauen durch die AMM, einer unterschiedlichen Zuweisungspraxis und daraus resultierenden Selektionseffekten (z.B. wenn weniger Frauen an AMM teilnehmen, diese jedoch besonders motiviert sind) oder aber weiteren korrelierten Faktoren (z.B. ungleiche Geschlechterverteilung auf Berufsfelder oder Alter) ergeben. Im Rahmen dieser Studie wurde die Frage der unterschiedlichen Wirkung von AMM mit Fachpersonen diskutiert (siehe Kapitel 6.3).

Eine Untersuchung der Europäischen Kommission (2020) widmete sich der Frage der Geschlechtergleichstellungen in den öffentlichen Arbeitsvermittlungen auf europäischer Ebene. Unter anderem enthält der Bericht verschiedene Good-Practice-Beispiele, wie Geschlechtergleichstellung in der öffentlichen Arbeitsvermittlung aktiv gefördert werden kann. Diese betreffen folgende Aspekte: Reduktion von Geschlechterstereotypen, Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Unterstützung von Frauen in vulnerablen Situationen und von Frauen, die nach einem familienbedingten Erwerbsunterbruch wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen möchten. Ein Beispiel ist das Angebot «FiT – Frauen in Handwerk und Technik» aus Österreich.¹⁰ Dieses Programm zielt darauf ab, Frauen umzuschulen in Berufe, die eher männertypisch sind. Dies insbesondere mit der Argumentation, dass in diesen Bereichen ausgebildete Fachkräfte gefragt sind als in den

⁹ Spezifisch der Frage des Zusammenspiels von Haus- und Familienarbeit und Arbeitslosenversicherung widmen sich Stutz und Knupfer (2012), wobei v.a. der Zugang thematisiert wird, weniger aber die Nutzung und Ausgestaltung der Instrumente der Arbeitslosenversicherung.

¹⁰ <https://www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/fit-frauen-in-handwerk-und-technik>

typischen Frauenberufen und zudem das Lohnniveau i.d.R. höher ist. So regt auch die Europäische Kommission (2020) an zu überlegen, ob nicht Frauen häufig in den typischen Frauenberufen für den Arbeitsmarkt trainiert werden, obwohl die Jobchancen in diesen Bereichen teilweise eher schlecht sind und mit geringeren Löhnen sowie tieferer Stabilität zu rechnen sei. In diesem Zusammenhang ist auch auf eine Studie hinzuweisen, die überraschenderweise einen negativen Zusammenhang zwischen der Gleichstellung von Frauen und Männern und dem Anteil der Tätigkeit von Frauen in technischen Berufen (bzw. MINT-Berufen, also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) feststellt (Stoet & Geary 2018). Die Autoren kommen zum Schluss, dass Frauen in Ländern mit geringerem Wohlstand eher die Sicherheit eines tendenziell gut entlohnten Berufs im MINT-Bereich anstreben und dadurch die Geschlechterungleichheit reduziert wird.

3. Übergeordnete Einschätzungen zur Gleichstellung im Bereich AMM

Das vorliegende Kapitel widmet sich zunächst einer übergeordneten Einschätzung der Geschlechtergleichstellung im Bereich der AMM aus der Perspektive der Fachpersonen. Dazu gehört auch eine übergeordnete Einschätzung zu möglichen Unterschieden zwischen Männern und Frauen in Bezug auf den Unterstützungsbedarf und die Chancen für die Arbeitsintegration sowie ihre Bedürfnisse hinsichtlich AMM. In den nachfolgenden Kapiteln werden einige dieser Aspekte weiter vertieft.

Allgemeine Einschätzung der Gleichstellung im Bereich AMM

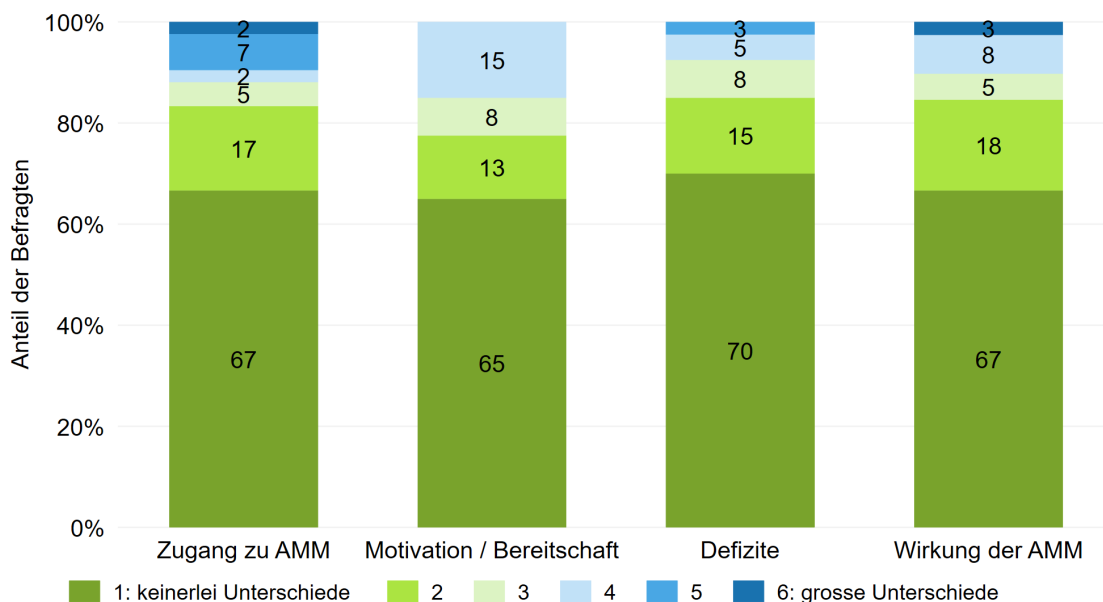
In den Fachgesprächen mit den Arbeitsmarktbehörden wurde durchgängig erläutert, dass die Gleichbehandlung der Geschlechter – und die Geschlechtergleichstellung – im Zusammenhang mit Angebot, Zugang und Nutzung der AMM als umgesetzt erachtet wird. So sah keine der befragten Personen spontan nennenswerten Handlungsbedarf. Ebenso wurde deutlich, dass die Geschlechtergleichstellung im Bereich der AMM – und auch insgesamt in der öffentlichen Arbeitsvermittlung – bisher kaum thematisiert wurde. Mehrere Personen merkten an, dass sie sich mit solchen Fragestellungen noch nie auseinandergesetzt hätten. So wurde auch darauf hingewiesen, dass andere Themen wichtiger seien, resp. anderswo mehr Handlungsbedarf bestehe. Auch im Workshop dominierte die Aussage, dass Geschlechtergleichstellung im Zusammenhang mit AMM bisher kaum je thematisiert wurde, aber auch kein Handlungsbedarf diesbezüglich gesehen wird.

Um die Geschlechtergleichstellung im Bereich der AMM beurteilen zu können, müssen verschiedene Aspekte berücksichtigt werden. Zunächst gilt es, sich einen Überblick über allfällige Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu verschaffen, die zu berücksichtigen sind. Gemäss den mehrheitlichen Rückmeldungen der Arbeitsmarktbehörden (Amtsleitung und RAV-Leitung) in der Online-Befragung bestehen bei nachfolgenden Aspekten keinerlei Unterschiede zwischen Männern und Frauen:

- Zugang zu AMM,
- Bereitschaft/Motivation, AMM zu besuchen,
- Aspekte, die für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration im Rahmen einer AMM verbessert werden sollen sowie
- Wirkung von AMM.

Jene Personen, welche beim Zugang zu AMM einen hohen Wert (5 oder 6 = es bestehen grössere Unterschiede) wählten, begründeten dies mit unterschiedlichen beruflichen Interessen, Unterschieden in der Belastbarkeit bei körperlich schwerer Arbeit, dem Zugang zu geschlechterspezifischen Angeboten sowie in einem Fall mit dem Beschäftigungsgrad. Darüber hinaus vermuteten vier Befragte eine (leicht) höhere Wirkung von AMM bei Frauen. Auf der anderen Seite äusserte niemand die Vermutung einer besseren Wirkung bei Männern.

Abbildung 1: Einschätzung des Ausmasses von Unterschieden Männer / Frauen



Quelle: Online- Befragung Amtsleitung und RAV-Leitung. Anzahl Antworten (nach Unterfrage, von Zugang AMM bis Wirkung AMM): 42, 40, 40 und 39.

Zugang

Vertiefen wir zunächst die Frage, ob Unterschiede beim Zugang zu AMM bestehen. Rund ein Viertel der Befragten in der Online-Befragung (9 von 34) gaben an, dass geschlechterspezifische Hindernisse beim Besuch von AMM bestehen. Die am häufigsten angesprochenen Erläuterungen (je drei Nennungen) bezogen sich dabei auf eingeschränkte Möglichkeiten der Frauen bei körperlich schweren Arbeiten sowie durch die Haus- und Familienarbeit und die oft damit verbundene Teilzeitarbeit.

In den Fachgesprächen wurden hinsichtlich des Zugangs zu AMM ebenfalls in erster Linie Aspekte der Vereinbarkeit mit Haus- und Familienarbeit angesprochen. So könne der Zugang u.U. durch ein limitiertes Teilzeit-Angebot der AMM eingeschränkt sein – ein Umstand, von dem mehr Frauen als Männer betroffen sind. Die Ausgestaltung der AMM hinsichtlich der Vereinbarkeit von

Familie und Beruf sowie die daraus resultierenden Auswirkungen werden in Kapitel 4.3 weiter diskutiert.

Vereinzelt wurde auch angemerkt, dass der Zugang zu bestimmten Massnahmen durch einen nicht linearen Lebenslauf, wie er typischerweise bei Frauen vorkommt, eingeschränkt sein kann. So könne es u.U. schwieriger sein, in Angebote für Hochqualifizierte aufgenommen zu werden, wenn grössere Lücken im Lebenslauf bestünden. Eine Person wies zudem darauf hin, dass Frauen häufiger in Assistenzfunktionen tätig sind, dabei aber eigentlich zentrale Aufgaben ihrer (häufig männlichen) Vorgesetzten übernehmen. Die Kompetenzen werden durch die Funktionsbezeichnung jedoch verschleiert, was sich auch in einem unterschiedlichen Zugang zu AMM widerspiegeln könne.

Bedürfnisse

Des Weiteren wird der Frage nachgegangen, ob geschlechterspezifische Unterschiede hinsichtlich der Bedürfnisse bei AMM bestehen. In den Fachgesprächen und im Workshop wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass dies bisher nie spezifisch analysiert oder thematisiert wurde. Die Mehrheit der Befragten äusserte sich klar dahingehend, dass Männer und Frauen denselben Bedarf an Angeboten und dieselben inhaltlichen Bedürfnisse bei AMM hätten und keine Unterschiede beobachtet wurden. Der Bedarf orientiert sich dabei unabhängig vom Geschlecht an den individuellen Kompetenzen und Defiziten. So müsse auf jede Person individuell eingegangen werden – egal ob Frau oder Mann. Hingegen seien unterschiedliche berufliche Profile und unterschiedliche Tätigkeitsfelder mit unterschiedlichen Bedürfnissen verbunden. Sofern nach Beruf oder Tätigkeitsfeld eine ungleiche Verteilung der Geschlechter besteht, führt das auch zu einer ungleichen Verteilung bei gewissen Massnahmen. Dies allerdings nicht aufgrund des Geschlechts an sich, sondern aufgrund des unterschiedlichen beruflichen Rucksacks. Eine ähnliche Situation besteht im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit mit Haus- und Familienarbeit, die mehr Frauen als Männer betrifft (siehe dazu vertiefend Kapitel 4.3). Vereinzelt wurde zudem auf spezielle Bedürfnisse von einzelnen Gruppen hingewiesen, wobei in erster Linie die Gruppe der Frauen mit Migrationshintergrund genannt wurde (siehe dazu vertiefend Kapitel 4.2).

Auch wenn insgesamt unterschiedliche Bedürfnisse verneint wurden, wurde in den Fachgesprächen und im Workshop verschiedentlich auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern hingewiesen, die sich bei der Durchführung von AMM zeigen können. Es handelte sich dabei jedoch jeweils lediglich um die Nennungen weniger Personen (d.h. einer Minderheit der Beteiligten):

- Frauen müssten bei Bewerbungskursen (Lebenslauf, Vorstellungsgespräche) mehr darauf trainiert werden, wie sie allfällige diskriminierende Annahmen des potentiellen Arbeitgebers antizipieren und diesen begegnen können.
- Männer stünden unter einem höheren Druck (teilweise selbst auferlegt), rasch wieder eine Arbeit zu finden. Dies könne sehr belastend sein.
- Frauen hätten (auch aufgrund der effektiven Herausforderungen im Arbeitsmarkt) ein geringeres Selbstvertrauen in Bezug auf die Erwerbstätigkeit.
- Männer könnten ihre eigenen Kompetenzen besser formulieren während Frauen sich oftmals schlechter verkaufen würden.
- Frauen hätten mehr Hemmungen beispielsweise in Bildungsangeboten «etwas Falsches» zu sagen und drücken sich davor, Tätigkeiten mit viel Verantwortung zu übernehmen.

- Männer hätten ein höheres Aggressionspotential, was sich negativ auf die Zusammenarbeit mit einer/einem Coach oder innerhalb einer Gruppe auswirken kann.
- Frauen bewerben sich weniger auf Führungspositionen.

Natürlich beziehen sich diese Äusserungen jeweils nur auf eine Tendenz und für einzelne Männer oder Frauen kann genau das Gegenteil zutreffen. Einige Fachpersonen betonten auch, dass bei solchen Zuschreibungen darauf geachtet werden müsse, nicht beispielsweise Männer mit geringem Selbstvertrauen von einer entsprechenden Förderung auszuschliessen. Mögliche Auswirkungen von stereotypen Zuschreibungen werden in Kapitel 5.2 diskutiert.

Fälle von Diskriminierung

Die stärkste Ausprägung von Geschlechterungleichbehandlung stellt die (negative) Diskriminierung dar. Der überwiegenden Mehrheit der befragten Personen der Arbeitsmarktbehörden (Fachgespräche und Workshop) war kein einziger Fall von Beschwerden hinsichtlich geschlechterspezifischer Aspekte bekannt. In einem Kanton kam es vor Jahren in einem einzigen Fall zu Diskussionen, da ein Mann nicht zu einem Nähatelier zugelassen wurde, das ausschliesslich Frauen vorbehalten war (zu geschlechterspezifischen Angeboten siehe Kapitel 4.2). Vertreterinnen und Vertreter zweier weiterer Kantone berichteten ebenfalls von sehr selten auftretenden Diskussionen, wenn entweder eine Frau eine Massnahme nicht besuchen möchte, da sie mehrheitlich von Männern besucht wird oder ein Mann eine Massnahme nicht besuchen möchte, die von einer Frau geleitet wird. Es handle sich dabei aber um Ausnahmefälle, die weniger als einmal im Jahr auftreten würden und dann individuell gelöst werden könnten. Es stellt sich jedoch die Frage, ob für allfällige Beschwerden überhaupt eine geeignete Anlaufstelle bestehen würde. Die befragten Fachpersonen seitens der RAV erklärten, dass Beschwerden (unabhängig vom Grund) grundsätzlich an die RAV-Leitung gerichtet werden können. Damit wäre eine Beschwerdemöglichkeit grundsätzlich gegeben (und wird auch aus anderen Gründen genutzt). Allerdings handelt es sich weiterhin um eine Anlaufstelle innerhalb der RAV, was theoretisch aufgrund von befürchteten negativen Auswirkungen beispielsweise auf den Taggeldanspruch die Bereitschaft für Beschwerden hemmen könnte.

4. Strategie und Angebot

In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen, ob geschlechterspezifische Strategien zu Wiedereingliederung von Stellensuchenden bestehen und inwiefern die Geschlechtergleichstellung einen Einfluss auf die Ausgestaltung des AMM-Angebots hat.

4.1 Strategie

Die Amtsleitungen wurden in der Online-Befragung gefragt, ob einerseits kantonale Vorgaben oder Richtlinien hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung oder übergeordnete Strategien zur (Re-)Integration bestehen, die sich ausschliesslich oder

mehrheitlich an Männer oder Frauen richten. Aktuell kennt keiner der 21 antwortenden Kantone eine solche Strategie. Einzig im Kanton Tessin wird gegenwärtig ein Projekt zur Entwicklung einer spezifischen Strategie für die weibliche Klientel der RAV durchgeführt. Dabei wird die aktuelle Situation analysiert, Instrumente werden überprüft und bei Bedarf Massnahmen zur Verbesserung getroffen. Kantonale Vorgaben oder Richtlinien werden von sieben Kantonen erwähnt. Sie beziehen sich dabei eher auf allgemeine Grundsätze der Gleichbehandlung, die sich in erster Linie an die Gleichstellung der Mitarbeitenden in der kantonalen Verwaltung richten.¹¹ Die Begründungen weshalb keine Vorgaben oder Richtlinien hinsichtlich der Gleichstellung existieren, beziehen sich in erster Linie auf den fehlenden Bedarf. Da der Unterstützungsbedarf jeweils individuell betrachtet würde, brauche es keine allgemeinen Vorgaben.¹² Weiter wurde erwähnt, Geschlechtergleichstellung sei eine Selbstverständlichkeit resp. es gäbe keine Hinweise auf Diskriminierung, und somit auch keinen Bedarf an Vorgaben. Bei keinem einzigen Kanton, der die entsprechende Frage beantwortete, bestand ein Austausch mit der kantonalen Fachstelle für Gleichstellung.

Bei der überwiegenden Mehrheit der 21 antwortenden Amtsleitungen der Arbeitsmarktbehörden (Online-Befragung) bestehen auch keinerlei Analysen zur geschlechterspezifischen Nutzung oder Aspekten der Geschlechtergleichstellung im Bereich der AMM. Dies deckt sich auch mit diversen weiteren Hinweisen innerhalb der Befragung: beispielsweise konnten gewisse Fragen zur geschlechterspezifischen Nutzung und den Bedürfnissen nicht beantwortet werden, weil solche Aspekte nie untersucht und keine entsprechenden Datenauswertungen vorgenommen wurden. Eine Ausnahme bildet hier wiederum der Kanton Tessin, der im Rahmen des Projekts zur Entwicklung einer Strategie für RAV-Klientinnen die Nutzung der AMM geschlechterspezifisch analysiert.

Eine Befragung unter 25 europäischen öffentlichen Arbeitsvermittlungen zeigte ähnliche Ergebnisse: Nur sehr wenige Länder kennen spezifische Strategien in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung (Europäische Kommission 2020). Mit 96% gibt die überwiegende Mehrheit jedoch an, Geschlechterneutralität in allen Prozessen und Verfahren anzuwenden.

Damit widerspiegeln unsere Erkenntnisse in diesem Aspekt die Ergebnisse von Fuchs et al. (2019), die in ihren Untersuchungen zur Arbeitslosenversicherung im Allgemeinen eine «bewusste Geschlechterblindheit» konstatierten. Es stellt sich die Frage, ob durch die explizite Gleichbehandlung aller in Kombination mit dem Verzicht auf geschlechterspezifische Auswertungen allfällige Ungleichbehandlungen unentdeckt bleiben.

¹¹ Möglicherweise bestehen solche Grundsätze auch in anderen Kantonen, wurden jedoch nicht genannt, da sie nicht ausschliesslich für den Bereich der öffentlichen Arbeitsvermittlung gelten.

¹² Auch auf europäischer Ebene wurden ähnliche Einschätzungen geäussert. So hält der entsprechende Bericht der Europäischen Kommission fest, dass drei Viertel der befragten europäischen öffentlichen Arbeitsvermittlungen angaben, dass mit einem individuellen und geschlechterneutralen Ansatz die Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten – auch hinsichtlich der Ziele bei der Geschlechtergleichstellung – ausreichend abgedeckt werden können (Europäische Kommission 2020).

4.2 Geschlechterspezifische Angebote

Gemäss der Online-Befragung kennen 4 von 22 antwortenden Kantonen AMM, welche sich ausschliesslich an ein Geschlecht richten, also nur für Männer oder für Frauen offenstehen. Die Informationen zu diesen Angeboten wurden in den Fachgesprächen weiter ausgeführt. Die Erhebung ergab folgende geschlechterspezifische Angebote:

- BL: Beschäftigungsprogramm für Frauen (Nähatelier)
- BS:
 - Deutschkurs für Frauen inkl. Modul «Frau und Beruf»
 - Interkulturelles Foyer für junge Frauen (Tagesstruktur mit Bildungselementen)
 - Beschäftigungsprogramm sahara für Frauen (Administration, Textilatelier, Reinigung)
 - AMIE für junge Mütter (zur Vorbereitung von Ausbildung/Berufsleben inkl. Bildungselemente)
- SG: Beschäftigungsprogramm kleika für Frauen (Textilverarbeitung, Detailhandel)¹³
- ZH:
 - Cucina SalsAH für Migrantinnen (Sprachkompetenz- und Arbeitstraining in den Bereichen Gastronomie, Reinigung und Hauswirtschaft)
 - Motivationssemester Hotel Marta für junge Frauen ohne berufliche Grundbildung

Aufgrund von Hinweisen konnten in zwei weiteren Kantonen (jedoch ohne Anspruch auf Vollständigkeit) geschlechterspezifische Angebote identifiziert werden: Im Kanton Aargau besteht ein SEMO «Autonauten» für junge Männer mit Migrationshintergrund und das Pendant «Beautyfaires» für junge Frauen mit Migrationshintergrund. Im Kanton Luzern besteht mit «Atelier» ein Beschäftigungsprogramm mit Bildungsteil für Frauen. Zudem gibt es das Programm «FIT» für Männer, das ebenfalls einen Beschäftigungs- und einen Bildungsteil beinhaltet und insbesondere Sportmodule umfasst.¹⁴

Die allermeisten der identifizierten geschlechterspezifischen Angebote richten sich somit an Frauen. In Bezug auf mehrere dieser Angebote wurde in den Fachgesprächen (auch mit den Anbietenden) erläutert, dass die geschlechterspezifische Ausgestaltung nicht seitens der Arbeitsmarktbehörden initiiert wurde. Vielmehr handelte es sich um Angebote, die sich z.B. aus Vereinen von Grund auf frauenspezifisch entwickelt hätten und irgendwann Eingang in die AMM-Palette fanden. Mehrere Äusserungen stellten denn auch klar, dass hinter dem geschlechterspezifischen Angebot eigentlich kein bewusster Entscheid stand, sondern dass man das Angebot an sich als Mehrwert empfand und der Aspekt der Geschlechterexklusivität eigentlich nie gross in Frage gestellt wurde.

Abgesehen von den Beschäftigungsprogrammen mit Fokus auf die Textilverarbeitung stehen zwei spezifische Teilgruppen im Vordergrund: Frauen mit Migrationshintergrund sowie junge Frauen. In den Fachgesprächen fanden denn auch geschlechterspezifische Angebote nur für bestimmte

¹³ Dieses Angebot steht ab 2022 auch Männern offen, zum Zeitpunkt der Befragung war dies noch nicht der Fall.

¹⁴ Interessant ist hierbei auch der Blick auf die möglichen Beschäftigungsgrade: Das Angebot für Männer steht für ein Pensum von 70 bis 100% zur Verfügung, dasjenige für Frauen ist flexibler für Einsätze von 20 bis 100%.

Teilgruppen zumindest eine teilweise Zustimmung. Eine dieser Gruppen stellen Frauen in speziellen psychisch belasteten Situationen, beispielsweise mit Traumata, dar. Am häufigsten genannt wurden hingegen Frauen mit Migrationshintergrund, die entweder noch nicht lange in der Schweiz leben oder aber wenig integriert sind. Gerade für Frauen aus Kulturen, die von stärkeren Geschlechterungleichheiten geprägt sind, bietet eine Massnahme unter Frauen die Möglichkeit, sich in einem geschützten Rahmen zu öffnen und Neues zu lernen. So wurde beispielsweise im Zusammenhang mit einem geschlechterspezifischen Sprachkursangebot erwähnt, dass Frauen unter sich eine deutliche geringere Hemmschwelle hätten die neue Sprache zu sprechen als im Beisein von Männern. Zudem könne in der geschützten Atmosphäre das Selbstbewusstsein der Frauen gestärkt werden und auch offen über frauenspezifische Themen wie Unterdrückung, die Aufgabenverteilung in der Familie, Gesundheitsthemen sowie Familienplanung gesprochen werden. Gerade bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund ginge es oftmals auch darum aufzuzeigen, welchen Platz das Erwerbsleben neben dem Familienleben haben kann resp. die Reflektion über mögliche Lebensentwürfe anzuregen. Die grosse Nachfrage nach diesen Programmen zeige auf, dass sie einem Bedürfnis entsprechen würden. Kritisch wurde in den Fachgesprächen angemerkt, dass geschlechtergetrennte Kurse die Integration von Frauen mit Migrationshintergrund in den geschlechterdurchmischten Schweizer Arbeitsmarkt gar verzögern könnten. Wenn überhaupt, seien solche geschlechterspezifische Massnahmen als sanfter Einstieg für arbeitsmarktferne Personen einzusetzen.

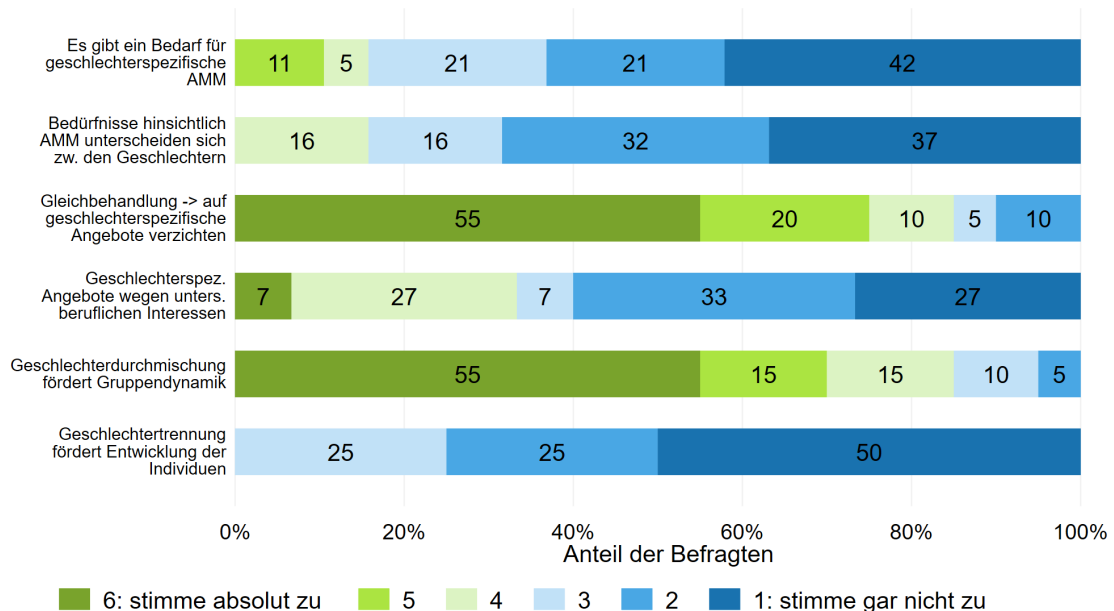
Nicht nur mit Bezug auf Frauen mit Migrationshintergrund wurden in den Fachgesprächen mögliche Auswirkungen auf die Gruppendynamik angesprochen. So bestünde bei gemischten Kursen die Gefahr, dass Männer mehr Raum einnehmen, während Frauen sich tendenziell weniger einbringen. Ein AMM-Anbieter schilderte, dass bei Gruppenaktivitäten, bei welchen eine Gruppenleitung bestimmt werden müssten, sich nahezu immer Männer melden, aber kaum je Frauen. Der Anbieter führt dies darauf zurück, dass Frauen die Tendenz haben, die Verantwortung lieber den Männern zu überlassen. Gemäss diesem Anbieter braucht es eine sehr kompetente Kursleitung, um entsprechende Dynamiken zu erkennen und zu durchbrechen. Dennoch wurde auch vielfach erwähnt, dass gerade in gemischten AMM der Umgang mit dem anderen Geschlecht gefördert werden könne. So könnten Frauen dazu ermutigt werden zu lernen, sich auch in der Gegenwart von Männern durchzusetzen. Schliesslich entspräche es auch der Realität auf dem Arbeitsmarkt, dass Männer und Frauen nicht getrennt sind. Einige Personen sehen sogar positive Auswirkungen einer Durchmischung auf die Gruppendynamik: So könnten Personen unterschiedlicher Merkmale grundsätzlich vom Austausch miteinander profitieren. Mehrere Fachpersonen merkten zudem an, dass die Dynamik in einer reinen Männergruppe oftmals unruhig und konflikthanfälliger sei. Sobald nur schon eine einzige Frau in der Gruppe sei, wirke sich das positiv auf die Gruppendynamik aus. Ein AMM-Anbieter achtet aus diesem Grund nach Möglichkeit darauf, jeweils mind. eine Frau im Kurs zu haben (aufgrund der Ausrichtung dieses Kurses sind typischerweise mehr Männer vertreten).

Abgesehen von AMM für die oben genannten spezifischen Teilgruppen, die zumindest teilweise Zustimmung erhalten, werden geschlechterspezifische AMM in den Fachgesprächen und im Workshop insgesamt als unnötig bis negativ beurteilt. Differenzierte Angebote seien ein Rückschritt, würden nur zu einer Ungleichbehandlung führen und könnten auch stigmatisierend wirken. Vereinzelt wurde auch angemerkt, dass wenn dann auch mehr spezifische Angebote für Männer angedacht werden müssten. Abgesehen von inhaltlichen Argumenten wiesen die Arbeits-

marktbehörden zudem darauf hin, dass es für die Durchführung einer AMM stets eine Mindestzahl an Teilnehmenden braucht. Da die Massnahmen regelmässig starten sollen, um lange Wartezeiten zu vermeiden, ist daher eine zu starke Segmentierung hinderlich. Zudem sei es wichtiger, nach Tätigkeitsfeldern und Qualifikationen zu segmentieren. Diese Merkmale würden zu grösseren Unterschieden bei den Bedürfnissen in Bezug auf AMM führen als das Geschlecht.

In der Online-Befragung wurden die teilnehmenden Amtsleiterinnen und Amtsleiter gebeten, den Grad ihrer Zustimmung zu verschiedenen Aussagen hinsichtlich geschlechterspezifischen Angeboten anzugeben. Insgesamt überwiegen die Voten gegen geschlechterspezifische Angebote deutlich. Am meisten Stimmen für geschlechterspezifische Angebote erhält mit rund einem Drittel die Aussage, dass solche Angebote aufgrund unterschiedlicher beruflicher Interessen gefragt seien. Gleichzeitig haben drei Viertel der Aussage deutlich zugestimmt, dass aufgrund des Gebots der Gleichbehandlung auf geschlechterspezifische Massnahmen zu verzichten sei.

Abbildung 2: Argumentation pro/contra geschlechterspezifische Angebote



Quelle: Online- Befragung Amtsleitung. Anzahl Antworten (nach Unterfrage, von oben nach unten): 19, 19, 20, 15, 20 und 20. Vollständige Aussagen: Es gibt einen Bedarf an geschlechterspezifischen AMM. / Die Bedürfnisse hinsichtlich AMM unterscheiden sich je nach Geschlecht. / Frauen und Männer sollen immer gleichbehandelt werden – auf geschlechterspezifische Angebote ist daher zu verzichten. / Geschlechterspezifische Angebote sind gefragt aufgrund der unterschiedlichen beruflichen Interessen. / Eine Geschlechterdurchmischung ist besser für die Gruppendynamik. / Geschlechtergetrennte Gruppen sind für die Entwicklung der Individuen förderlich.

Neben explizit geschlechterspezifischen Angeboten, können auch AMM bestehen, welche zwar theoretisch allen Geschlechtern offenstehen, aber praktisch nur von einem Geschlecht genutzt werden. Gemäss Online-Befragung kennen elf von 21 Antwortenden kollektive AMM oder einzelne Programme innerhalb einer AMM, welche zwar nicht geschlechterspezifisch definiert sind, aber (nahezu) ausschliesslich von Männern resp. Frauen genutzt werden. Diese Erfahrung wurde auch in den Fachgesprächen durchwegs bestätigt. Der Grund für die einseitige Nutzung wird vollumfänglich in den unterschiedlichen beruflichen Interessen resp. dem beruflichen Profil gesehen.

Damit spiegeln diese Massnahmen die geringe Geschlechterdiversität in gewissen Bereichen des Arbeitsmarktes wider. Beispiele für einseitig besuchte Angebote sind:

- Männer:
 - Mechanik / Auto- und Velowerkstatt
 - Baugewerbe
 - Gemeinde- und Forsteinsätze
- Frauen:
 - Gesundheitswesen
 - Reinigung
 - Näherei / Textilatelier
 - Detailhandel
 - Hauswirtschaft

In den Fachgesprächen wurde häufig betont, dass die Durchlässigkeit der Angebote jedoch gegeben sei: Wüsche eine Frau, in einem typischen Männerbereich zu arbeiten, würde dies auch ermöglicht – und ebenso umgekehrt. Ausnahmen bestehen lediglich bei den zuvor genannten wenigen geschlechterspezifischen Angeboten. Es wurde jedoch auch angemerkt, dass sich die Auswahl der AMM stets am beruflichen Profil resp. der zuletzt ausgeübten Tätigkeit orientiert und damit u.U. schon eine Fokussierung auf bestimmte Tätigkeitsfelder vorhanden ist. Die AMM-Anbietenden wiesen teilweise darauf hin, dass es für die Teilnehmenden abschreckend sein kann, wenn sie erfahren, dass sie als einzige Frau unter Männern oder als einziger Mann unter Frauen sind.

Nationale AMM

Neben den kantonal organisierten AMM bestehen zusätzlich wenige Angebote, die national organisiert werden. Die Einführung solche Massnahmen geht jeweils auf Anregungen seitens der Kantone zurück und soll i.d.R. Bedürfnisse spezifischer Teilgruppen abdecken, für die eine kantonale Umsetzung aufgrund der geringen Anzahl Betroffenen nicht möglich ist. In den meisten Fällen handelt es sich um Massnahmen für Hochqualifizierte und / oder Führungskräfte.

Geschlechterspezifische Angebote bestehen bei den nationalen AMM nicht. Gemäss der zuständigen Person seitens SECO war eine Einführung geschlechterspezifischer AMM bisher auch noch nie Thema. Es wurde darauf verwiesen, dass die Initiative für nationale AMM jeweils von den Kantonen aus kommen müsse, die spezifische Bedürfnisse identifizieren, welche mit dem kantonalen Angebot nicht gedeckt werden können. Bisher sei noch keine Anfrage mit Bezug zu geschlechterspezifischen Themen erfolgt.

4.3 Vereinbarkeit Beruf und Familie

Eine mögliche indirekte Diskriminierung könnte sich durch eingeschränkte Möglichkeiten bei der Kombination von AMM und Haus- und Familienarbeit ergeben. Dabei ist neben der Kinderbe-

treuung auch die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zu bedenken. Da Frauen weiterhin deutlich mehr Haus- und Familienarbeit leisten als Männer¹⁵, wären Frauen bei allfälligen Einschränkungen beim AMM-Teilnahme durch die Haus- und Familienarbeit deutlich stärker betroffen und damit potentiell indirekt diskriminiert.

Teilzeit-AMM

Ein gewisses Angebot an Massnahmen, welche nicht in einem 100%-Pensum besucht werden müssen, besteht in allen Kantonen. Jedoch unterscheidet sich der Umfang des Teilzeitangebotes je nach Kanton und nach Typ der AMM gemäss den Aussagen aus den Fachgesprächen merklich. Tendenziell flexibel sind Beschäftigungsprogramme sowie Standortbestimmungskurse. Schwieriger wird es dagegen mit qualifizierenden Angeboten. Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Auswahl bei einem Pensum unter 50% stark eingeschränkt zu sein scheint. In einigen Programmen ist die Teilnahme jedoch schon ab einem 20%-Pensum möglich. Mehrfach wurde betont, dass das Pensum der AMM dem gesuchten Beschäftigungsgrad entsprechen muss.

Allgemein wurde in den Fachgesprächen und im Workshop betont, dass versucht wird, die Beschäftigungsgrade der AMM möglichst an die Realität auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt anzupassen. So seien beispielsweise Programme im Bereich der Reinigung auch mit geringem Beschäftigungsgrad möglich oder bei Arbeitseinsätzen im Bereich der Gastronomie gelten die in dieser Branche üblichen Arbeitsmodelle. Für Hochqualifizierte sei das Angebot an AMM unter 80% oft limitiert – auch das widerspiegeln die eingeschränkten Optionen mit reduzierten Pensen in diesen Tätigkeiten. AMM am Abend oder am Wochenende gibt es kaum. Drei Kantone berichten, dass sie ein solches Angebot versucht hätten, es aber mangels Nachfrage wieder eingestellt wurde. Vielfach betonten die Befragten, dass dank den individuellen AMM die Möglichkeit der Flexibilität gegeben sei, selbst wenn die Palette der kollektiven AMM mal nicht das passende Angebot bereithalte. Drei Kantone verweisen zudem auf Online-Angebote (E-Learnings), die orts- und zeitunabhängig genutzt werden können.

Mehrere Befragte betonen, dass es – zumindest im kollektiven AMM Angebot – nur bedingt möglich sei, alle Beschäftigungsgrade abzudecken, da in jedem Kurs die Anzahl der Teilnehmenden für eine regelmässige Durchführung gewährleistet sein muss.

Die Mehrheit der Befragten sieht kein Optimierungspotential hinsichtlich des Pensums der Teilnahme bei AMM. Das Angebot wird – zumindest in der Kombination mit individuellen Massnahmen – als ausreichend erachtet. Lediglich wenige Befragte brachten Verbesserungsvorschläge auf:

- Mehr qualifizierende AMM in Teilzeit,
- Mehr digitale oder hybride Angebote (E-Learning),
- Einzelne Angebote am Abend oder Wochenende.

¹⁵ In 60% der Paarhaushalte wird die Hausarbeit hauptsächlich von der Frau erledigt. Lediglich bei 6% ist hauptsächlich der Mann zuständig (BFS 2019a). Bei zwei Drittel der Paarhaushalten mit Kindern unter 13 Jahren ist beispielsweise das Ankleiden der Kinder hauptsächlich die Aufgabe der Mütter (BFS 2019b).

Organisation und Finanzierung der Kinderbetreuung

Die Organisation und Finanzierung der Kinderbetreuung während der Teilnahme an einer AMM wird unseres Wissens in keinem Kanton unterstützt. Dies ist auch absolut kongruent mit dem Auftrag und den Bedingungen der Arbeitslosenversicherung:

Die «Vermittlungsfähigkeit» der stellensuchenden Person umfasst gemäss Art. 15 AVIG, dass die Person in der Lage dazu ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Darunter wird auch verstanden, dass die Kinderbetreuung geregelt ist. Stellt sich heraus, dass dies nicht gewährleistet ist, kann dies dazu führen, dass aufgrund der fehlenden Vermittlungsfähigkeit die Leistungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung sowie der Arbeitslosenversicherung eingestellt werden. Dass sich nach der Zuweisung zu einer AMM herausstellt, dass die Kinderbetreuung doch nicht (entsprechend dem gesuchten Beschäftigungsgrad) gewährleistet ist, kommt gemäss den Fachpersonen immer wieder vor.

In den Fachgesprächen und im Workshop wiesen mehrere Personen darauf hin, dass die Organisation und die Finanzierung der Fremdbetreuung der Kinder immer wieder mit Herausforderungen verbunden ist. Für Personen mit geringem versichertem Verdienst sowie Personen ohne Taggeldanspruch kann die finanzielle Belastung der Kinderbetreuung gross sein. Damit kann sich ein Teufelskreis ergeben: Ohne Kinderbetreuung keine intensive Unterstützung bei der Stellensuche, aber ohne Stelle kein Geld für die Kinderbetreuung. So erwähnten mehrere Personen, dass sie hinsichtlich der Finanzierung von Kinderbetreuungsangeboten ein Optimierungspotential sehen – das allerdings nicht als Aufgabe der Arbeitslosenversicherung. Eine Person jedoch regte an, eine Art Vorschuss für die Kinderbetreuung zu prüfen. Eine weitere Person brachte den Vorschlag ein, dass zumindest grössere Anbietende von AMM jeweils einige Kinderbetreuungsplätze bereitstellen sollten.

Manche Stellensuchende nehmen ihre Kinder mit Beginn der Arbeitslosigkeit aus der Fremdbetreuung (z.B. aufgrund des finanziellen Drucks). Wenn dann (z.B. für die Teilnahme an einer AMM) wieder Betreuungsplatz benötigt wird, kann es schwierig sein, einen solchen zu finden. Besonders gross ist die Herausforderung in Kantonen, wo der Mangel an Betreuungsplätzen besonders gross ist und (subventionierte) Betreuungsplätze daher erwerbstätigen Personen vorbehalten sind. Wiederum ergibt sich hier ein Teufelskreis, der schwierig zu durchbrechen ist.

Eine besondere Herausforderung ergibt sich, da oftmals der Arbeitstag länger ist als die Betreuungszeiten der Kinderbetreuungsinstitution (z.B. auch durch zusätzliche Reisezeit zwischen Betreuungsinstitution und AMM). Natürlich stellt sich diese Herausforderung auch im Arbeitsalltag – dort können jedoch eher Zeiten langfristig aufeinander abgestimmt werden als bei einem kurzfristigen AMM-Besuch. Möglicherweise wurde auch die Reisezeit zwischen Kita und Arbeitsplatz minimiert, was sich mit der Lokalität der AMM verändert. Hier stellt sich die Frage, ob auch eine Teilnahme an einer AMM mit etwas reduzierter Stundenzahl pro Tag möglich ist. Im Workshop wurde zu dieser Thematik angemerkt, dass versucht wird, individuell passende Lösungen zu finden. So wurde erwähnt, dass in einem Kanton nach Möglichkeit dieselben Zeiten für die AMM-Teilnahme vorgesehen werden, welche dem Einsatz der letzten Erwerbstätigkeit entsprechen. So kann die Flexibilität des Arbeitsmarktes widerspiegelt werden. Dabei können Eltern ihr Kind zur gewohnten Zeit zur Betreuungsstätte bringen oder abholen. Diese Flexibilität ist jedoch nicht bei allen Angeboten (z.B. bei qualifizierenden Kursen oder Basisprogrammen, welche an bestimmten Tagen und Zeiten stattfinden) umsetzbar.

Spezielle Herausforderungen für Wiedereinsteigende

In keinem Kanton bestehen gemäss der Online-Befragung und den Fachgesprächen spezifische AMM für Personen, die nach einem längeren familienbedingten Erwerbsunterbruch wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen möchten. In solchen Situationen befinden sich weiterhin deutlich mehr Frauen als Männer. Ein Teil der Antwortenden in den Fachgesprächen verwies auf spezifische Angebote ausserhalb der öffentlichen Arbeitsvermittlung, einerseits aus dem Bereich der Berufs- und Laufbahnberatung, andererseits aus dem Bereich der Sozialhilfe. Innerhalb der AMM-Palette wurden insbesondere Praxisfirmen als geeignet für diese Gruppe erachtet, da sie es Wiedereinsteigenden ermöglichen, ihre Arbeitserfahrung aufzufrischen. In einem Kanton wird für Wiedereinsteigende gerne ein Mentoring mit Freiwilligen genutzt (das aber auch für andere Personengruppen zugänglich ist).

Während ein Teil der Teilnehmenden der Fachgespräche auch für diese Gruppe keine speziellen Bedürfnisse identifizierten, sehen andere hierbei besondere Herausforderungen. Nach einer langen Abwesenheit muss zunächst das Selbstvertrauen gestärkt werden. Zudem fehlt es an Kenntnissen des Arbeitsmarkts und damit verbunden an der Orientierung über die eigenen Möglichkeiten. Zudem müssen sich Wiedereinsteigende über die eigenen Kompetenzen klarwerden und dabei insbesondere auch Kompetenzen valorisieren, die sie auch ausserhalb des Erwerbslebens erlangt haben. Auch in der Literatur wird auf ebendiese Hürden beim Wiedereinstieg verwiesen (z.B. Diener et al. 2015).

Personen die keine besonderen Herausforderungen für Wiedereinsteigende sahen, bezogen sich dabei teilweise explizit auf Personen mit Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Bei Vorhandensein eines Anspruchs liegt in der Regel die letzte Erwerbstätigkeit noch nicht so lange zurück, somit ist damit zu rechnen, dass noch eine gewisse Arbeitsmarktnähe besteht. Die oben erwähnten Herausforderungen beziehen sich hingegen auf Personen, die längere Zeit nicht am Arbeitsmarkt teilnahmen. Da solche Nichtleistungsbeziehende oftmals einen sehr eingeschränkten Zugang zu AMM haben, werden ihre Bedürfnisse hinsichtlich AMM wohl vielfach auch gar nicht erst ermittelt oder thematisiert. Die Verantwortung für die Begleitung dieser Personen wird gemäss einigen Fachgesprächen eher ausserhalb der öffentlichen Arbeitsvermittlung gesehen. Mehrfach wurde auch die Vermutung geäussert, dass Ratsuchende sich durch die teils administrativ anmutenden Prozesse der RAV eher abgeschreckt fühlen und die RAV dadurch weniger als Möglichkeit der Unterstützung wahrgenommen werden. Diese Einschränkungen betreffen hingegen nicht nur Wiedereinsteigende, sondern Nichtleistungsbeziehende im Allgemeinen (siehe auch BSS 2020).¹⁶

Auf die Frage nach Handlungsbedarf in Bezug auf Geschlechtergleichstellung im Workshop wurde die Gruppe der Wiedereinsteigenden am häufigsten genannt. Insbesondere mit der zunehmenden Digitalisierung entwickelt sich der Arbeitsmarkt sehr schnelllebig, so dass bei einem Unterbruch schnell der Anschluss fehlt. In solchen Situationen sei es in der Realität oft so, dass die

¹⁶ Zudem ist zu erwähnen, dass ein Wiedereinstieg auch nach einem nicht familienbedingten Erwerbsunterbruch stattfinden kann. Erwähnt wurden insbesondere längere Krankheiten. In einem Kanton wurde auf ein spezifisches Angebot für Personen nach einem Burn-Out hingewiesen. Während bestimmte Herausforderungen unabhängig vom Grund des Unterbruchs gleichbleibend sind, werden sich andere wohl unterscheiden.

Person eine Stelle antritt, die nicht den Qualifikationen entspricht, die sie vor dem Unterbruch hatte.¹⁷

5. Zuweisungspraxis

Neben der strategischen Ebene und dem damit verbundenen Angebot an AMM, stellt sich auch die Frage, wer wie schnell zu welcher AMM zugewiesen wird. So wäre es auch bei einem idealen Angebot denkbar, dass Personalberatende – bewusst oder unbewusst – ein Geschlecht benachteiligen. Daher widmen wir uns in diesem Kapitel der Zuweisungspraxis.

5.1 Dauer bis zum AMM Beginn

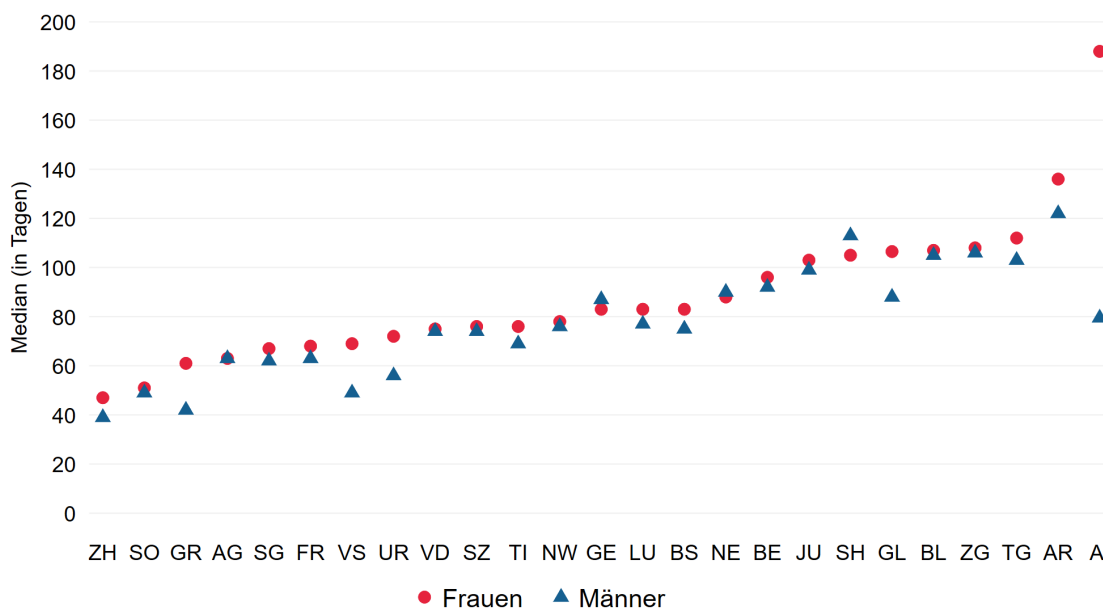
Ob Unterschiede dabei bestehen, wie schnell jemand zu einer AMM zugewiesen wird, wird anhand einer Datenauswertung in Bezug auf jene Personen, welche sich 2018 oder 2019 beim RAV angemeldet hatten, untersucht.

Im Median beträgt die Dauer zwischen der Anmeldung beim RAV und dem Beginn der ersten AMM 67 Tage bei den Männern und 73 Tage bei den Frauen. In erster Linie zeigen sich grosse Differenzen zwischen den Kantonen (vgl. Abbildung 3). Während der Median im Kanton Zürich lediglich 42 Tagen beträgt, liegt er in den Kantonen Basel-Landschaft, Zug, Thurgau, Aargau und Appenzell-Innerrhoden bei über 100 Tagen.

Auch der Unterschied zwischen den Geschlechtern variiert je nach Kanton. Interessanterweise gibt es jedoch nur drei Kantone, bei denen Männer im Median eine längere Dauer aufweisen (GE, NE und SH). Im Kanton Aargau weisen Frauen und Männer denselben Median Wert auf, in den restlichen Kantonen weisen die Frauen im Median mehr Tage zwischen der Anmeldung beim RAV und dem Beginn der ersten AMM auf. Vereinzelt sind die Unterschiede sehr deutlich (z.B. AI: 109 Tage, VS: 20 Tage, GL und GR: je 19 Tage).

¹⁷ Wiederum wurde angemerkt, dass dies Unterbrüche aller Art betrifft und ebenso Personen, die langjährig in derselben Position tätig waren, sich aber nicht weiterentwickelt haben und dann die Stelle verlieren.

Abbildung 3: Median Dauer von Anmeldung beim RAV und Beginn der ersten AMM



Quelle: AVAM/ASAL-Daten. Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Median der Anzahl Tage von Anmeldung RAV bis zum Beginn der ersten AMM. Sämtliche Werte basieren auf über 50 Beobachtungen (Mindestwert: 66 Männer und 54 Frauen im Kanton AI). NW= NW und OW.

Es kann sein, dass sich Personen, die noch nicht für eine AMM-Teilnahme verfügbar sind, beim RAV anmelden. Die Unterschiede zwischen den Kantonen und auch die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bleiben jedoch bestehen, wenn die Dauer bis zur ersten AMM-Teilnahme nicht ab der Anmeldung beim RAV, sondern ab dem Datum der *Verfügbarkeit für einen Stellenantritt* berechnet wird (vgl. Anhang C.1).

Die möglichen Gründe für die Unterschiede hinsichtlich der Dauer von der Anmeldung beim RAV bis zum Beginn der ersten AMM wurden in den Fachgesprächen diskutiert. Fünf Personen erwähnten, dass dies möglicherweise auf familiäre Verpflichtungen der Frauen zurück zu führen sei, einerseits, weil weniger Massnahmen in Teilzeit bestehen und sich daher u.U. die Wartezeit verlängert und andererseits, weil die Personalberatenden eher Rücksicht nehmen würden und weiblichen Stellensuchenden zunächst Zeit einräumen, die Kinderbetreuung zu organisieren. Vier weitere Befragte erwähnten, dass Personen aus der Baubranche i.d.R. sehr rasch aktiviert würden, dies auch um abzuklären, dass keine Schwarzarbeit geleistet wird und die Person damit vermittlungsfähig ist. Dies betreffe branchenbedingt mehrheitlich Männer. Aufgrund der starken Saisonalität in dieser Branche betrifft dies zudem phasenweise viele Stellensuchende.

5.2 Wahl der AMM

Diskriminierende Ungleichbehandlung können auch eine Folge stereotyper oder vorurteilbehafteter Vorstellungen sein – dies wird auch als «unconscious biases» oder «unbewusste Vorurteile» bezeichnet. «unconscious biases» bezeichnen unbewusste Vorurteile, die sich auf Fähigkeiten und Kompetenzen unterschiedlicher Personen bzw. Gruppen beziehen. Sie entstehen durch Vereinfachungen resp. Schubladisierungen, die unser Gehirn automatisch erzeugt, um die eigentliche Komplexität zu reduzieren. Die Vereinfachungen oder Stereotypen werden geprägt durch eigene

Erfahrungen, der Erzählungen anderer Personen, Darstellungen in den Medien sowie kulturelle Prägungen. Ein Beispiel dafür wäre, dass bei Männern weniger vermutet wird, dass sie in der Kinderbetreuung arbeiten (da sie in diesem Bereich auch effektiv untervertreten sind). Damit geht jedoch häufig einher, dass auch die Kompetenz der Person in diesem Bereich eher hinterfragt wird als bei «typischen» Rollenbildern. Ein weiteres Beispiel eines klassischen Stereotyps ist die Annahme, dass Männer – und dabei insbesondere Familienväter – mehr Einsatz bei der Arbeit leisten als Frauen (z.B. höhere Bereitschaft, Überstunden zu leisten). Natürlich beziehen sich mögliche Vorurteile nicht ausschliesslich auf das Geschlecht. Andere Merkmale sind ebenso betroffen wie beispielsweise der kulturelle Hintergrund, das Alter oder körperliche Eigenschaften. Zudem ist wichtig darauf hinzuweisen, dass auch «conscious biases» bestehen, also Vorurteile, deren sich die Leute bewusst sind.

Im Fall der AMM ist der Spielraum für «unconscious biases» in erster Linie bei der Wahl und der Zuweisung zu einer AMM im konkreten Fall zu verorten. Wird ein Vorurteil nicht reflektiert und führt dadurch dazu, dass einer Person beispielsweise die Teilnahme einer bestimmten AMM nicht vorgeschlagen wird – und der Person somit nicht die gleichen Möglichkeiten geboten werden wie jemand anderem – wird das Vorurteil zur Diskriminierung. So wäre es beispielsweise denkbar, dass kaum Massnahmen in geschlechteruntypischen Tätigkeitsfeldern vorgeschlagen würden. Die Untersuchungen von Nadai et al. (2014) zeigten, dass in den Beratungsgesprächen kaum auf die Möglichkeit geschlechtsuntypischer Tätigkeiten eingegangen wird. Ebenso könnte es sein, dass Frauen weniger in Angebote für Führungskräfte zugewiesen werden, da ihnen die entsprechenden Kompetenzen weniger zugeschrieben werden. Auf der anderen Seite wäre z.B. denkbar, dass Männern, die aufgrund von Haus- und Familienarbeit nur Teilzeit erwerbstätig sein möchten, eher mangelndes Engagement unterstellt wird als Frauen.

Reduziert werden können «unconscious biases» einerseits durch eine Sensibilisierung und damit ein bewusstes Hinterfragen der eigenen Annahmen und Verallgemeinerungen. Gleichzeitig können Prozessanpassungen dabei unterstützen, den Handlungsspielraum möglicher «unconscious biases» zu schmälern. So erleichtern insbesondere klare Kriterien eine faktenbasierte Entscheidung, bei welcher immer dieselben Massstäbe gelten (z.B. Moss-Racusin et al., 2012).

Einschätzung des Effekts unbewusster Vorurteile

Sowohl in den Fachgesprächen wie auch im Workshop wurde eingeräumt, dass ein gewisser Spielraum für allfällige Benachteiligungen aufgrund stereotyper Vorstellungen gegeben sei. Jedoch waren sich die Befragten mehrheitlich einig, dass es Benachteiligungen aufgrund von Geschlechterstereotypen maximal in seltenen Einzelfällen gäbe. Dabei ist festzuhalten, dass «unconscious biases» ja unser Handeln oft ohne unser Wissen beeinflussen und damit allfällige Fälle den Fachpersonen u.U. auch einfach nicht bewusst waren. Den Fachpersonen war jedoch kein einziges Vorkommnis eines problematischen Falls bekannt. Weiter wurde erläutert, dass Benachteiligungen durch die Fokussierung auf das Individuum unwahrscheinlich seien. Es werde nicht geprüft, welche Bedürfnisse die Teilgruppe X hat, sondern ganz konkret, welche Kompetenzen und Defizite Frau Y oder Herr Z mitbringen. Eine Ausnahme bildet der Nachweis über die Kinderbetreuung, der von mehreren Personen angesprochen wurde im Zusammenhang mit Geschlechterstereotypen. 2006 hielt das SECO fest, dass eine Diskriminierung von Frauen zumindest teilweise stattfindet, da Frauen mehrheitlich Kinder betreuen, respektive das Vollzugspersonal davon ausgeht. Von Vätern würde nur selten ein Nachweis der Kinderbetreuung verlangt (SECO 2006). Im Nachgang wurden entsprechende Weisungen angepasst und es ist davon auszugehen, dass sich

die Praxis seit 2006 verändert hat. Dennoch wurde aus verschiedenen Fachgesprächen weiterhin deutlich, dass sich die kantonale Praxis diesbezüglich unterscheidet und es durchaus weiterhin vorkommen kann, dass Mütter eher in ein Beschäftigungsprogramm zur Abklärung der Vermittlungsfähigkeit aufgrund des Verdachts fehlender Kinderbetreuung zugewiesen werden als Väter. Des Weiteren wurde vereinzelt angemerkt, dass dies der einzige Aspekt mit Bezug zur Geschlechtergleichstellung sei, der gelegentlich innerhalb des RAV-Teams diskutiert würde und potentiell heikel sei in Bezug auf die Wirkung von Vorurteilen.

Im Workshop wurde betont, dass sich die Selektion der AMM aufgrund des beruflichen Profils ergebe und damit der Handlungsspielraum dennoch etwas limitiert ist. So sei beispielsweise auch eine Zuweisung in geschlechteruntypische Tätigkeitsfelder oftmals gar nicht möglich, da die bisherigen Fähigkeiten der stellensuchenden Person weiter gestärkt werden sollen. Zwei Personen berichteten, dass sie sich schon selber dabei ertappten, anhand der erhaltenen Unterlagen ein Bild über eine Person zu machen. Dass diese Annahmen nicht unbedingt mit der Realität übereinstimmen, würde sich jedoch beim Erstgespräch rasch zeigen, wenn ein persönlicher Kontakt zu der stellensuchenden Person besteht.

Mehrfach wurde darauf verwiesen, dass der Effekt von Vorurteilen gegenüber ausländischen Stellensuchenden als problematischer eingeschätzt wird als jener in Bezug auf das Geschlecht. Zudem wurde sowohl in den Fachgesprächen wie auch im Workshop angemerkt, dass stereotype Denkweisen seitens der potentiellen Arbeitgebenden deutlich grössere Auswirkungen haben. So käme es regelmässig vor, dass Unternehmen ein spezifisches Profil suchten und dabei wenig Bereitschaft zeigen, Personen mit anderen Merkmalen in Betracht zu ziehen.

Zuweisungsprozess

Je offener der Prozess der Zuweisung zu AMM ist, desto mehr entsteht überhaupt ein Spielraum für den Einfluss möglicher Stereotypen auf den Prozess. Bei der Auswahl einer kollektiven AMM für eine stellensuchende Person ist der Ermessensspielraum der Personalberatenden gross. Das bestätigte auch die Online-Befragung, bei welcher der Ermessensspielraum auf einer Skala von 1 «sehr eng begrenzt» bis 6 «sehr gross» im Durchschnitt mit 5.1 bewertet wurde (42 Antworten Amtsleitung und RAV-Leitung). Auch in den Fachgesprächen wurde dies bestätigt. Dieser Ermessensspielraum führt natürlich nicht per se zu Benachteiligungen, bietet aber doch einen gewissen Raum, in welchem unbewusste Vorteile eine Rolle spielen können. Auch wenn die Entscheidung über die Zuweisung i.d.R. bei den Personalberatenden liegt, können auch die Stellensuchenden selber in manchen Fällen einen Einfluss darauf nehmen, an welchen AMM sie teilnehmen. In diesen Fällen kann auch das eigene Rollenverständnis der Stellensuchenden die Auswahl beeinflussen.

In den Fachgesprächen wurde mehrfach betont, dass sich Kriterien zur Wahl der AMM vollständig nach der Bedarfsanalyse richten. Es wird analysiert, wo die stellensuchende Person ein Defizit hat, danach wird eine entsprechende AMM zur Förderung ausgewählt. Wie konkret die Kriterien oder die Bedarfsdimensionen dabei sind, ist je nach Kanton unterschiedlich. Ein Vieraugenprinzip besteht zumindest bei kollektiven Massnahmen nur selten – ein solches könnte den Einfluss von «unconscious biases» gemäss der Literatur schmälern (Bohnet 2016). Dennoch gibt es einige Ansätze, welche die Zuweisungsprozesse stärker strukturieren könnten:

- Stichprobenkontrollen der Dossiers inkl. der Zuweisung der AMM

- Vieraugenprinzip: Personalberatende schlagen eine AMM vor, die Team-Leitung kontrolliert diesen Entscheid
- Dokumentation der Wiedereingliederungsstrategie anhand eines vorgegebenen Kompetenzrasters
- Einzelne Fälle werden im Team besprochen
- Auswertungen auf Ebene der Personalberatenden, zu welchen AMM zugewiesen wird (Auffälligkeiten werden so entdeckt)
- Gelegentlicher Beisitz bei Gesprächen

Ist eine stellensuchende Person nicht einverstanden mit der Zuweisung, könnte sie sich mit einer Beschwerde an die Team-Leitung oder die RAV-Leitung wenden. Es wurde in den Fachgesprächen einstimmig berichtet, dass eine Beschwerde im Zusammenhang mit geschlechterspezifischen Anliegen noch nie vorgekommen war.

Bei den individuellen Massnahmen ist i.d.R. die Eigeninitiative der Stellensuchenden wichtiger. Vielfach werden solche Massnahmen eher weniger von Seiten der Personalberatenden initiiert. In mehreren Kantonen ist das Vieraugenprinzip bei den individuellen Massnahmen stärker: So können die Anträge der Stellensuchenden vielfach auch ohne Zustimmung der Personalberatenden eingereicht werden und die Entscheidung obliegt der LAM-Stelle. Die Befragten sehen dabei keine Geschlechterunterschiede in der Häufigkeit der Beantragung von individuellen Massnahmen. Erwähnt wurde, dass Gutqualifizierte i.d.R. eher eine Vorstellung davon haben, welches Angebot sie nutzen möchten und entsprechend eine individuelle Massnahme beantragen.

Auf eine Besonderheit wies ein befragter AMM-Anbieter hin: Bei einem dieser Person bekannten RAV wird eine erste Zuteilung der Dossiers in verschiedene Abteilungen durch die administrativen Kräfte am Empfang vorgenommen. Die verschiedenen Abteilungen haben dabei unterschiedliche Ausrichtungen, was auch einen Einfluss auf die zur Verfügung gestellten AMM haben kann. Die befragte Person hatte den Eindruck, dass dieses Personal weniger geschult war als die Personalberatenden und sah dort ein grösseres Risiko benachteiligender Zuteilungen im Rahmen dieser Vorselektion.

Insgesamt sehen die Befragten kaum Optimierungsbedarf hinsichtlich des Zuweisungsprozesses.

Sensibilisierung

Neben den Prozessen kann auch eine Sensibilisierung zur Verringerung der Auswirkungen von «unconscious biases» beitragen (vgl. z.B. Moss-Racusin et al. 2014 sowie Hausmann et al. 2014). Deshalb haben wir uns der Frage gewidmet, ob mit den Personalberatenden Informationsveranstaltungen oder Schulungen zum Thema Geschlechtergleichstellung durchgeführt werden oder ob eine Sensibilisierung beispielsweise innerhalb der Teams stattfindet.

Lediglich in zwei der antwortenden Kantone werden gemäss Online-Befragung Informationsveranstaltungen / Schulungen zum Thema Geschlechtergleichstellung für Personalberatende durchgeführt oder sind zumindest angedacht: Im Kanton Waadt wurde auf ein interkantonales Weiterbildungsangebot zur kulturellen Diversität und Gleichstellung hingewiesen. Im Kanton Tessin ist die Sensibilisierung und Schulung der Personalberatenden ein Schwerpunkt bei der Entwicklung der gezielten Strategie für RAV-Klientinnen. Der genaue Inhalt sowie die Modalitäten sind aktuell noch offen. Thematisiert werden sollen auf jeden Fall die Herausforderungen, mit denen Frauen

in der Arbeitswelt konfrontiert sind sowie Überlegungen zu möglichen Hindernissen bei der Arbeitsmarktintegration. Auch in den Fachgesprächen und im Workshop wurde deutlich, dass kaum Schulungen oder ähnliches bestehen. Teilweise erwähnt wurden Angebote, die sich an alle Kantonsangestellten richteten und sich thematisch aus einem anderen Blickwinkel annäherten, aber dabei auch geschlechterspezifische Themen umfassten. Ein Beispiel ist eine Schulung zu Fragestellungen der Integration von Personen mit Migrationshintergrund, die auch geschlechterspezifische Aspekte behandelte. Ein weiteres Beispiel ist eine Schulung zu missbräuchlichem Verhalten wie Mobbing. Auch innerhalb der Teams in den RAV kommt es gemäss verschiedener Aussagen nur selten dazu, dass geschlechterspezifische Themen diskutiert werden – sei es informell oder institutionalisiert in Sitzungen.

In einer Befragung im Jahr 2005 gaben drei kantonale Arbeitsmarktbehörden an, regelmässig das Vollzugpersonal zum Thema Geschlechterdiskriminierung zu sensibilisieren, weitere fünf Kantone kannten spezifische Weiterbildungen (SECO 2006). In neun Kantonen wurde zudem spezielles Informationsmaterial zum Thema Gender verteilt, während die übrigen Kantone dem Vollzugpersonal keine weiteren Unterlagen boten. Das SECO hielt damals fest, dass es wünschenswert wäre, wenn noch mehr Informationsveranstaltungen, Sensibilisierungsmassnahmen und Weiterbildungen zum Thema (unbewusste) Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durchgeführt würden. Diese Anregung wurde offensichtlich seitens der Kantone nicht wirklich angenommen. Auch die Studie von Fuchs et al. (2019) zeigt auf, dass im untersuchten Kanton die Thematik der Gleichstellung innerhalb der Organisation der RAV (z.B. in Teamsitzungen oder Weiterbildungen) nicht diskutiert wird. Als Fazit regt die Studie denn auch dazu an, dass eine Sensibilisierung zu Geschlechterungleichheiten in Bezug auf die Beratungen dazu beitragen könnte, geschlechterspezifische Ungleichheiten zu verringern. Auch auf internationaler Ebene scheinen Sensibilisierungskurse wenig verbreitet zu sein: Nur sehr wenige der in einer Studie befragten europäischen öffentlichen Arbeitsvermittlungen kennen sogenannte «gender awareness courses» (Europäische Kommission 2020).

Während die Mehrheit der Teilnehmenden in den Fachgesprächen und im Workshop keinen Handlungsbedarf hinsichtlich weiterer Sensibilisierung sehen, sprachen sich einige wenige für eine verstärkte Sensibilisierung aus. In Bezug auf die Sensibilisierung wurde zudem einige Male auf Transmenschen, Intersexuelle sowie Personen mit verschiedenen sexuellen Orientierungen hingewiesen. In diesen Bereichen wird teilweise ein grösserer Bedarf an Sensibilisierung gesehen als hinsichtlich Frauen und Männern.

Allerdings ist an dieser Stelle zu erwähnen, dass der Effekt von Sensibilisierungskursen in der Literatur nicht nur positiv bewertet wird. Für Kurse innerhalb von Unternehmen zeigten Studien aus den Vereinigten Staaten teilweise fehlende oder vereinzelt gar kontraproduktive Wirkungen (Anand & Winters 2008; Bohnet 2016). Dies einerseits, da es schwierig sei, Stereotypen langfristig zu verändern und andererseits die Sensibilisierungskurse nicht immer richtig ausgestaltet seien (Dobbin & Kalev 2018). Als negativ erachten die Studien Kurse, die nicht von entsprechenden Fachpersonen entwickelt wurden, keine Lösungsansätze aufzeigten, einmalig sind oder als lästige Pflichtübung empfunden wurden. Zudem könnte die verpflichtende Teilnahme einen negativen Effekt haben. Eine gut durchdachte Ausgestaltung von Sensibilisierungsmassnahmen ist daher entscheidend. Insbesondere müssen auch Hilfestellungen für ein angepasstes Verhalten gegeben werden.

6. Nutzung und Wirkung von AMM

In diesem Kapitel analysieren wir auf Basis der Teilnehmendendaten allfällige geschlechterspezifische Unterschiede bei der Nutzung von AMM¹⁸ und diskutieren mögliche Einflussfaktoren. Zudem wird erörtert, ob Unterschiede hinsichtlich der Wirkung der AMM bestehen.

6.1 Übersicht Nutzung Gesamtschweiz

Die nachfolgenden Auswertungen beziehen sich auf diejenigen Personen, welche sich 2018 oder 2019 bei einem RAV angemeldet haben (564'600 Stellensuchperioden). Von dieser Kohorte haben 37% der Männer und 39% der Frauen im Zeitraum zwischen ihrer Anmeldung und Ende 2021 mindestens eine AMM besucht.¹⁹ Tabelle 2 zeigt, wie sich die Anzahl besuchter AMM nach Geschlecht verteilen. In dieser Betrachtung lassen sich nur sehr geringe Geschlechterunterschiede feststellen.

Tabelle 2: Verteilung Anzahl AMM, nach Geschlecht

Anzahl AMM	Männer	Frauen
Keine AMM	62.8%	60.6%
1 AMM	19.7%	20.1%
2 AMM	9.3%	9.6%
3+ AMM	8.2%	9.7%
Total	100%	100%

Quelle: AVAM/ASAL-Daten. Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019.

Zentral ist somit festzuhalten, dass bei der Frage, ob eine AMM besucht wird, kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen. Frauen haben zwar eine leicht höhere Teilnahmequote als Männer, der Unterschied ist jedoch geringfügig, so dass u.E. von einer Gleichbehandlung gesprochen werden kann.

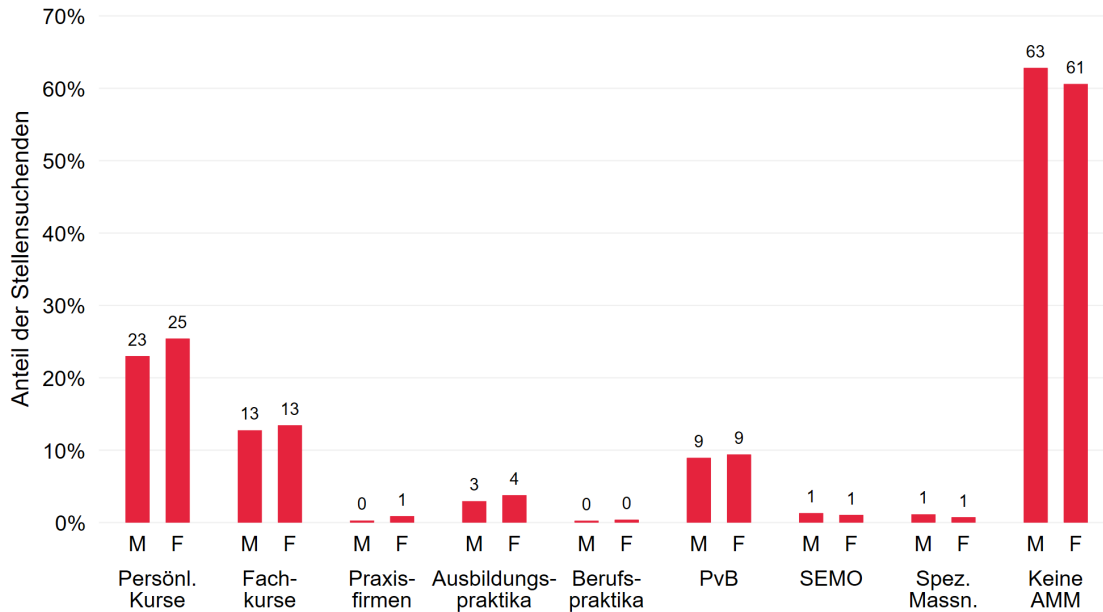
¹⁸ Wir unterscheiden dabei folgende Kategorien von AMM: Persönlichkeitsorientierte Kurse (inkl. Basisprogramme), Fachkurse, Praxisfirmen, Ausbildungspraktika, Berufspraktika, Programme zur vorübergehenden Beschäftigung, Motivationssemester SEMO sowie spezielle Massnahmen (z.B. Ausbildungszuschüsse, Einarbeitungszuschüsse).

¹⁹ In der grossen Mehrheit entspricht dies der gesamten Anmeldedauer beim RAV. Nur gerade 5.9% der Stellensuchenden der beiden Jahreskohorten waren im August 2021 noch beim RAV angemeldet und hätten potentiell noch weitere AMM besuchen können (wobei bei vielen die Anspruchsberechtigung aufgebraucht sein dürfte, was die Wahrscheinlichkeit von AMM Teilnahmen nochmals reduziert).

6.1.1 Verteilung nach AMM-Typen

Wir wissen nun, dass Frauen und Männer (fast) gleich häufig AMM besuchen. Aber besuchen sie auch dieselben Typen von AMM? Abbildung 4 zeigt, wie sich die Teilnahmen auf die verschiedenen AMM-Typen verteilen. Pro AMM-Typ wird angegeben, wie hoch der Anteil der Männer bzw. Frauen ausfällt, der mindestens einen Kurs des jeweiligen Typs besucht hat.

Abbildung 4: AMM-Teilnahmen nach Geschlecht und AMM-Typ



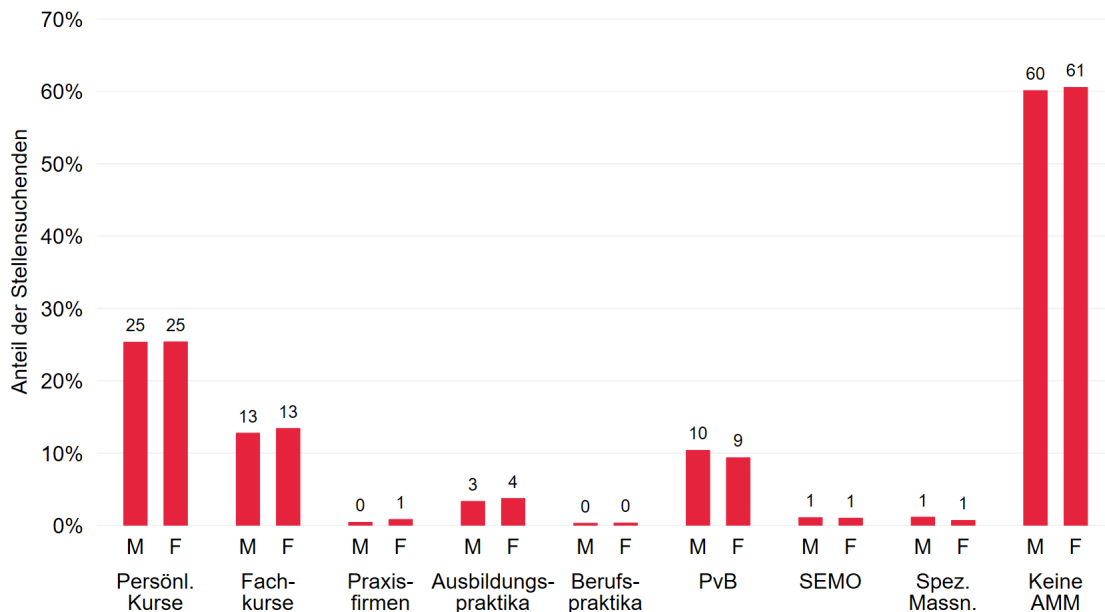
Quelle: AVAM/ASAL-Daten. Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Lesebeispiel: 23% aller stellensuchend gemeldeten Männer innerhalb der Kohorte haben einen persönlichkeitsorientierten Kurs besucht, bei den Frauen waren dies 25%.

Wiederum lassen sich nur geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern beobachten. Der grösste Unterschied zeigt sich bei den persönlichkeitsorientierten Kursen: 23,0% der Männer haben mindestens einen persönlichkeitsorientierten Kurs besucht, bei den Frauen liegt der Anteil bei 25,4%.

In Abbildung 4 werden sämtliche Stellensuchenden unabhängig ihrer Ausbildung, Nationalität und anderer Charakteristiken berücksichtigt. Es stellt sich daher die Frage, ob sich die AMM-Teilnahmen von Frauen und Männern *mit vergleichbaren beobachtbaren Merkmalen* unterscheiden. Möglich wäre beispielsweise, dass Stellensuchende ohne nachobligatorische Ausbildung besonders viele Fachkurse besuchen. Wenn die Stellensuchenden ohne nachobligatorische Ausbildung vorwiegend männlich sind, würde das dazu führen, dass besonders viele Männer in den Fachkursen teilnehmen – nicht wegen ihrem Geschlecht, sondern wegen ihrem Ausbildungsniveau. Es ist daher interessant, Frauen mit Männern zu vergleichen, die in ihren beobachtbaren Merkmalen im Durchschnitt gleich sind. Diese «Umgewichtung» der Männer wurde mit der Methode des «propensity score weighting» vorgenommen (vgl. Absatz Methodik in Kapitel 1). Vergleicht man Frauen und Männer *mit vergleichbaren beobachtbaren Merkmalen* verschwinden

die geringen Unterschiede bei der Teilnahme von persönlichkeitsorientierten Kursen (vgl. Abbildung 5). Zudem steigt der Anteil der Männer, die ein PvB besuchen, leicht über den Anteil der Frauen. Die Teilnahmequoten bei den restlichen AMM bleiben weitgehend unverändert.

Abbildung 5: Gewichtete AMM-Teilnahmen (propensity score weighting)



Quelle: AVAM/ASAL-Daten. Gewichtet.

Auch hinsichtlich der Verteilung der AMM-Teilnahmen auf verschiedene AMM-Typen zeigen sich somit keine substanziellen Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Einschränkend muss angemerkt werden, dass es sich dabei um eher grobe Kategorien handelt. So ist nicht auszuschliessen, das beispielsweise innerhalb der Fachkurse ein gewisses Angebot mehr von Männern oder Frauen genutzt wird. Gerade bei jenen AMM, die insgesamt nur von einem geringen Teil der Stellensuchenden besucht werden, können die vorhandenen Unterschiede bei genauer Betrachtung doch merklich sein. In Kapitel 6.2 gehen wir – auch differenziert nach Kantonen – daher nochmals detaillierter auf einzelne AMM ein.

Auch in den Fachgesprächen wurde kaum über Unterschiede bei der Nutzung berichtet. Wiederrum wurde betont, dass zwar durchaus einzelne AMM je nach Tätigkeitsfeld überwiegend von einem Geschlecht genutzt werden, dies aber keinesfalls das Ergebnis einer Lenkung sei. Der einzige AMM-Typ, bei welchem mehrere Fachpersonen spontan geschlechterspezifische Unterschiede in der Nutzung vermuteten, sind die Praxisfirmen. Diese würden eher von Frauen besucht. Gemäss den Fachgesprächen einerseits da sie sich besonders für Wiedereinsteigerinnen nach einem Erwerbsunterbruch eignen, um wieder Erfahrungen zu sammeln, und andererseits, da sie oft im KV-Bereich angesiedelt sind und damit in einem Bereich, in dem mehr Frauen arbeiten oder arbeiten möchten, da sie die Vereinbarkeit mit Haus- und Familienarbeit in einer administrativen Tätigkeit als am einfachsten erachten.

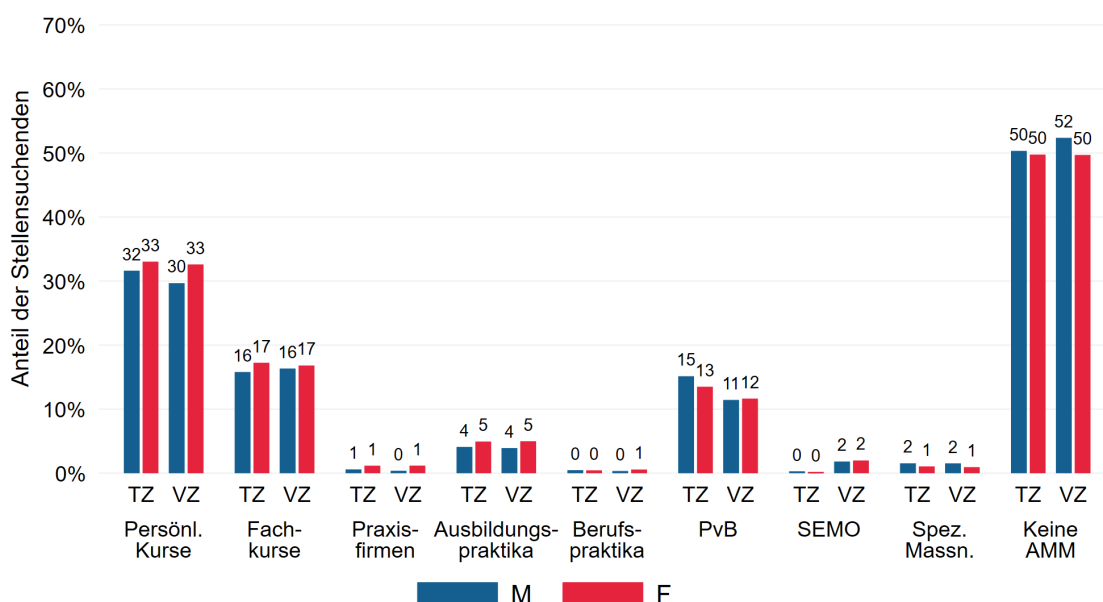
Nationale AMM

Bei den national organisierten AMM handelt es sich vielfach um Massnahmen für Hochqualifizierte und / oder Führungskräfte. Eine Auswertung des SECO für das Jahr 2019 zeigte, dass 42% der knapp 5000 Teilnehmenden Frauen waren. Somit liegt der Frauenanteil etwas unter dem Frauenanteil der Kohorte 2018-2019 (44.7%). Auffällig ist, dass der Frauenanteil je nach AMM deutlich schwankt, nämlich mit einer Spannweite von 17% bis 72%. So besuchen beispielsweise weniger Frauen einen Sprachkurs im Ausland – möglicherweise da sie durch Familienverantwortungen stärker eingebunden sind. Einige Massnahmen richten sich zudem an hochrangiges Kader – da in diesem Bereich Frauen grundsätzlich unterrepräsentiert sind, erstaunt es nicht, dass sich dies auch bei den AMM widerspiegelt.

6.1.2 Verteilung nach Geschlecht und Beschäftigungsgrad

Weiter haben wir den Beschäftigungsgrad der letzten Stelle analysiert, der bei den meisten Stellensuchenden in den Daten verfügbar ist. 15% der Stellensuchenden arbeiteten in der letzten Stelle Teilzeit (bis und mit 80%), 59% arbeiteten Vollzeit – bei den restlichen 26% fehlte die Angabe des letztmaligen Beschäftigungsgrads (dies könnten Neueinsteigende oder Wiedereinsteigende bzw. Personen, die im Stundenlohn und auf Abruf tätig waren, sein). Die Vermutung liegt nahe, dass jemand, der in der Vergangenheit Teilzeit arbeitete eher auch auf der Suche nach einer erneuten Teilzeitstelle ist und analog für frühere Vollzeitbeschäftigte. Abbildung 6 zeigt den Anteil der AMM-Teilnehmenden nach AMM-Typ, Geschlecht und Beschäftigungsgrad der letzten Stelle. Interessanterweise zeigen sich nur geringe Unterschiede: Teilzeitbeschäftigte besuchen in ähnlichem Ausmass AMM wie Vollzeitbeschäftigte – und dabei zeigen sich auch keine geschlechterspezifischen Auffälligkeiten.

Abbildung 6: AMM-Teilnahmen nach Beschäftigungsgrad, Geschlecht und AMM-Typ



Quelle: AVAM/ASAL-Daten. Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Sämtliche Werte basieren auf über 50 Beobachtungen (Mindestwert: 52 Männer bei SEMO, Teilzeit).

Damit bestätigt sich die Einschätzung der Fachpersonen, dass das AMM-Angebot auch in Teilzeit ausreichend verfügbar ist (siehe Kapitel 4.3).

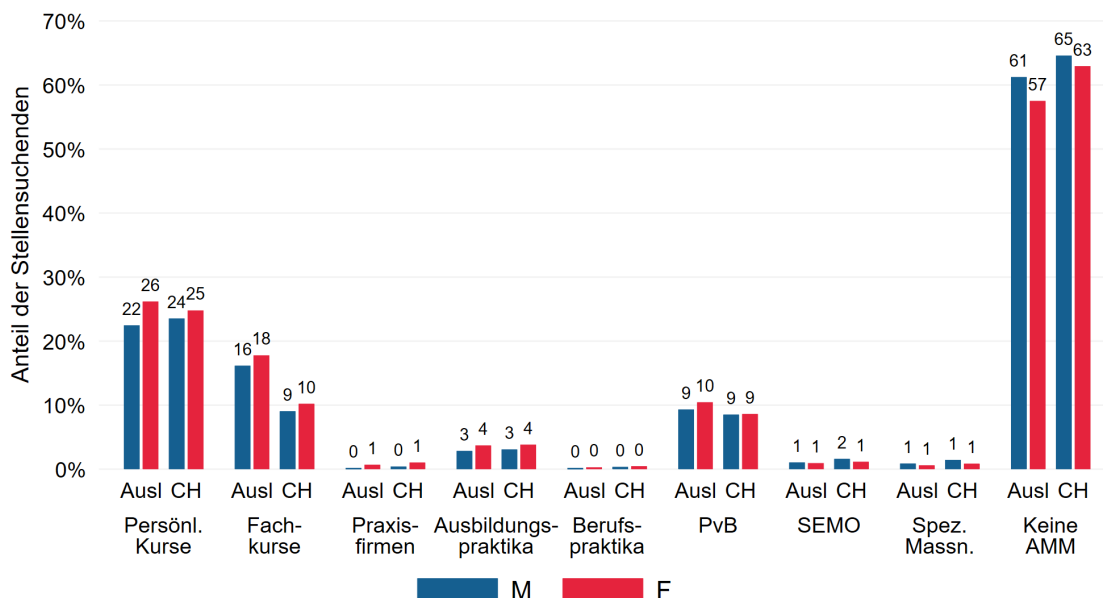
6.1.3 Verteilung nach Geschlecht und Nationalität

Die Datenauswertungen erfolgten auch mit Blick auf verschiedene Merkmale. So betrachteten wir Geschlechterunterschiede bei den AMM-Teilnahmen nach Durchschnittsalter, Funktion und Ausbildungsgrad. Die Ergebnisse sind im Anhang (C.2, C.3, C.4) aufgeführt, es ergeben sich jedoch keine nennenswerten Erkenntnisse in Bezug auf geschlechterspezifische Unterschiede.

Ein besonderes Augenmerk möchten wir nun auf die Nationalität legen, da sich in Bezug auf die geschlechterspezifischen Angebote die Frage stellt, ob insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund besondere Bedürfnisse haben.

Der Anteil der Stellensuchenden, der eine AMM besucht, ist bei Stellensuchenden aus dem Ausland etwas höher als bei den Schweizer Stellensuchenden (vgl. Abbildung 7). Dieser Unterschied ist bei Frauen etwas ausgeprägter als bei Männern. Dies könnte möglicherweise ein Indiz für die in Kapitel 4.2 angesprochene Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund sein. Besonders die Fachkurse werden von den ausländischen Stellensuchenden aller Geschlechter überproportional oft besucht. Die Vermutung liegt nahe, dass es sich hierbei vor allem um Sprachkurse handelt. Bei den persönlichkeitsorientierten Kursen nehmen Frauen anderer Nationalitäten zudem etwas häufiger teil als Männer anderer Nationalitäten. Insgesamt bleiben die Unterschiede allerdings sowohl zwischen den Geschlechtern als auch im Vergleich von Schweizerinnen und Schweizern zu Stellensuchenden ausländischer Nationalität eher gering.

Abbildung 7: AMM-Teilnahmen nach Nationalität, Geschlecht und AMM-Typ

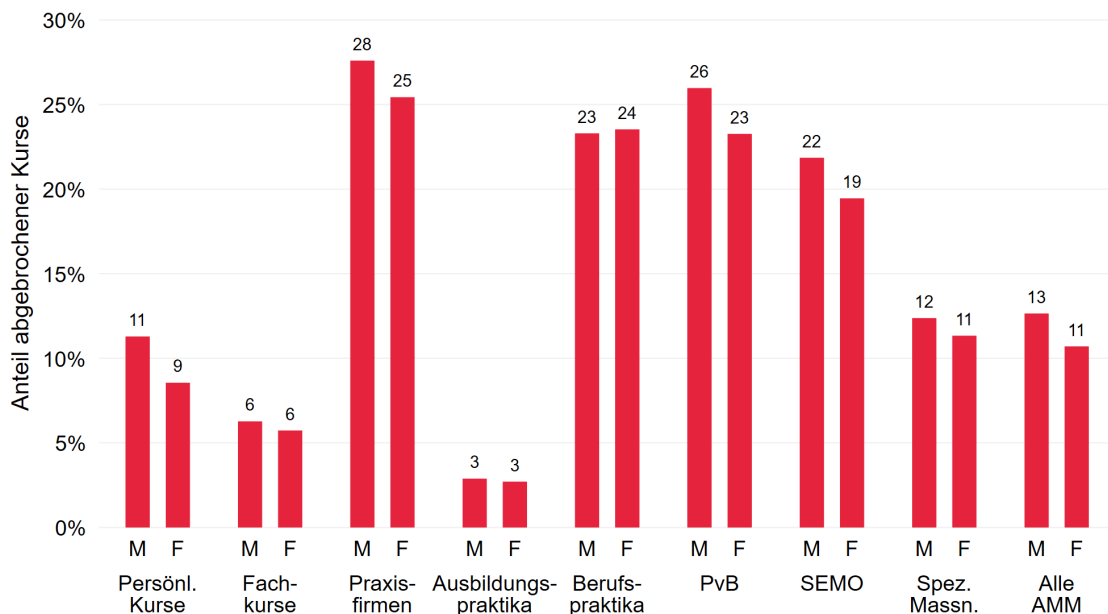


Quelle: AVAM/ASAL-Daten.

6.1.4 Abbruch der AMM

Es kommt immer wieder vor, dass AMM von den Teilnehmenden abgebrochen werden. Allerdings wird in der Statistik nicht erfasst, weshalb ein solcher Abbruch erfolgt. Dies kann somit z.B. sowohl aufgrund eines Stellenantritts als auch aufgrund der Weigerung, die Massnahme zu besuchen, geschehen. Bei den Männern beträgt die Abbruchquote über alle AMM 13%, bei den Frauen liegt sie mit 11% leicht darunter. Abbildung 8 zeigt, wie sich die Abbruchquote zwischen den AMM-Typen unterscheiden.

Abbildung 8: Anteil abgebrochener Kurse, nach Geschlecht



Quelle: AVAM/ASAL-Daten. Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Sämtliche Werte basieren auf über 50 Beobachtungen (Mindestwert: Die Männer weisen bei den Berufspraktika 194 Abbrüche und 833 Teilnahmen auf).

In den Fachgesprächen wurden mögliche Gründe für geschlechterspezifische Abbruchgründe diskutiert. So wurde die Vermutung geäußert, dass Männer rascher eine neue Stelle finden, wenn sie dies – u.U. auch ausgelöst durch eine Aktivierung – denn auch wirklich wollen. Dies wurde in erster Linie mit der unterschiedlichen Branchenverteilung begründet (Handwerk). Zudem wurde verschiedentlich angesprochen, dass Männer möglicherweise eher der Überzeugung sind, die Massnahme bringe ihnen ohnehin nichts und auch mehr Mühe mit dem Einhalten von Regeln hätten. Ein besonders rascher Abbruch kann auch dann erfolgen, wenn sich zeigt, dass jemand zeitlich gar nicht für eine AMM verfügbar ist und damit die Vermittlungsfähigkeit gar nicht gegeben ist. Das betrifft alle Geschlechter in unterschiedlichen Konstellationen überdurchschnittlich häufig: Bei Männern aufgrund von Schwarzarbeit in der Baubranche, bei Frauen aufgrund der nicht geregelten Kinderbetreuung. Eine weitere Besonderheit der männerdominierten Baubranche ist der plötzliche Saisonstart je nach Witterung, der ebenfalls einen kurzfristigen Abbruch der Massnahme mit sich bringen kann.

6.2 Kantonale Unterschiede

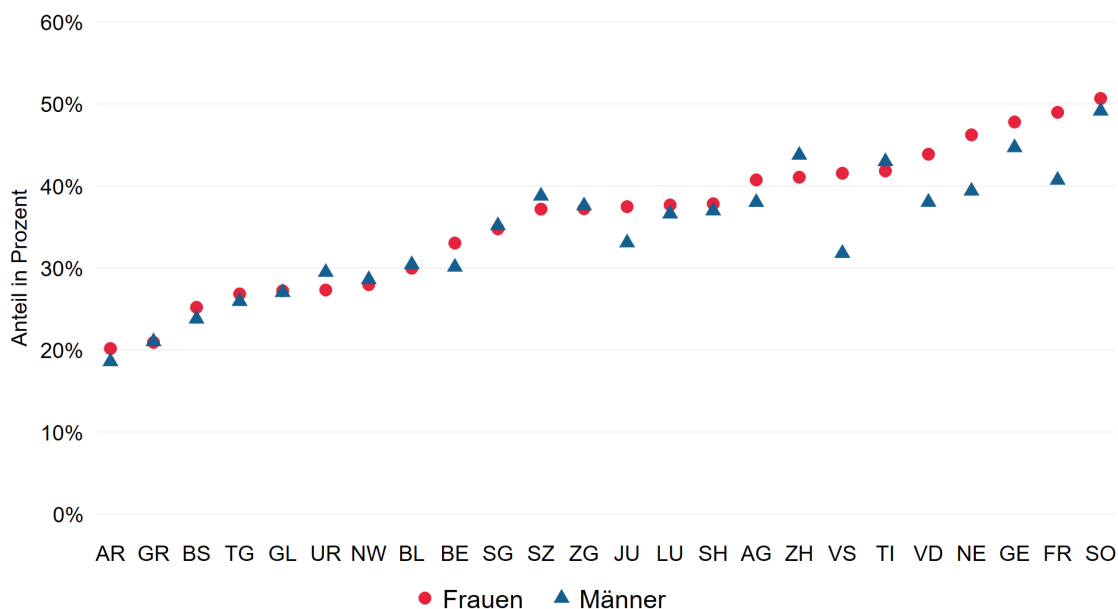
Auch wenn gesamtschweizerisch gesehen kaum Unterschiede in den Auswertungen der AMM-Teilnahmen ersichtlich sind, bedeutet dies noch nicht, dass auf kantonaler Ebene nicht doch Unterschiede bestehen. Daher möchten wir nachfolgend einige Auswertungen auf kantonaler Ebene betrachten. Zudem fokussieren wir stärker auf ausgewählte AMM-Typen. Im Haupttext wurden hierfür einerseits die am häufigsten besuchten Typen ausgewählt sowie zusätzlich die Praxisfirmen, da wir aufgrund von Äusserungen in den Fachgesprächen bei Praxisfirmen von Unterschieden ausgehen.

Die Auswertungen für die weiteren, vergleichsweise weniger genutzten, AMM-Typen finden sich im Anhang (C.5). An dieser Stelle sollen dennoch einige Besonderheiten hervorgehoben werden: SEMO werden leicht häufiger von Männern als von Frauen besucht, während umgekehrt Ausbildungspraktika in einigen Kantonen häufiger von Frauen genutzt werden. Die Unterschiede reduzierten sich aber bei beiden AMM-Typen merklich, wenn mit Propensity Score Gewichten verschiedene Merkmale berücksichtigt werden. Anders bei den speziellen Massnahmen wie z.B. Einarbeitungszuschüssen: Hier bleibt die Untervertretung der Frauen auch nach der Gewichtung bestehen.

6.2.1 Frauen / Männer mit mindestens einer AMM-Teilnahme

Im Anteil der Stellensuchenden, der mindestens eine AMM besucht, zeigen sich grosse kantonale Unterschiede unabhängig vom Geschlecht: Der Anteil liegt zwischen rund 20% im Kanton Appenzell Ausserrhoden und rund 50% im Kanton Solothurn (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Anteil Frauen und Männer mit mind. einer AMM-Teilnahme, nach Kanton

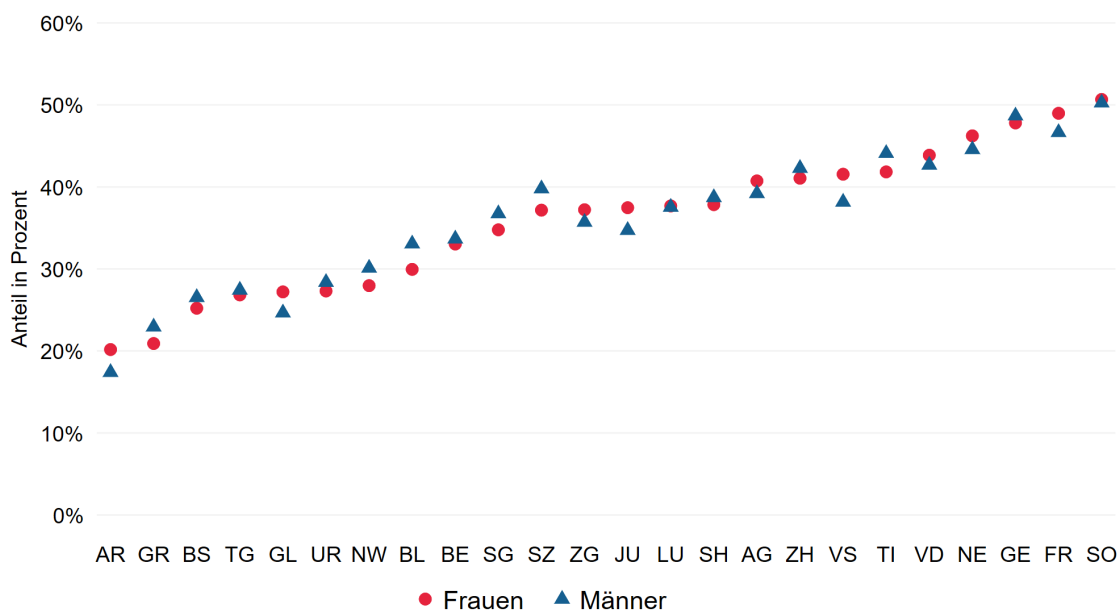


Quelle: AVAM/ASAL-Daten. Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Die ausgewiesenen Werte basieren auf über 50 Beobachtungen pro Geschlecht, die restlichen Kantone (hier: AI) werden nicht ausgewiesen. NW= NW und OW.

Innerhalb der Kantone lassen sich meist nur geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern feststellen. Es gibt jedoch einige Ausnahmen, in denen der Anteil der Frauen mit AMM-Teilnahme deutlich über jenem der Männer liegt (besonders ausgeprägt in den Kantonen VS, VD, NE & FR).

Um zu untersuchen, inwieweit sich die geschlechterspezifischen Unterschiede innerhalb der Kantone auf weitere Faktoren wie beispielsweise Arbeitspensum oder Branche der letzten Stelle zurückzuführen sind, wurde die gleiche Auswertung erneut mit den Propensity Score Gewichten vorgenommen (vgl. Absatz Methodik in Kapitel 1). Tatsächlich verschwinden die Unterschiede zwischen den Geschlechtern grösstenteils, wenn man eine Gewichtung anhand der beobachtbaren Merkmale vornimmt. Diese gewichtete Auswertung wird in Abbildung 10 dargestellt.

Abbildung 10: Propensity Score gewichteter Anteil AMM-Teilnehmende nach Kanton



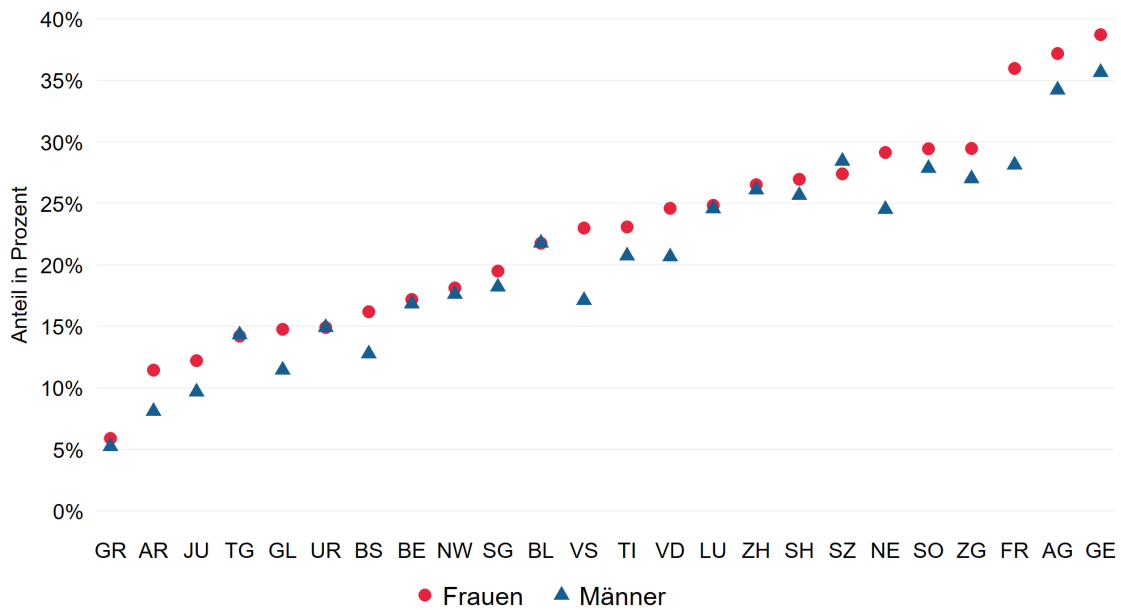
Quelle: AVAM/ASAL-Daten. Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Die ausgewiesenen Werte basieren auf über 50 Beobachtungen pro Geschlecht, die restlichen Kantone (hier: AI) werden nicht ausgewiesen. NW= NW und OW.

Wir halten somit fest, dass zwar zwischen den Kantonen grundsätzlich grosse Unterschiede hinsichtlich des Anteils der Stellensuchenden mit AMM-Teilnahme bestehen, aber zwischen den Geschlechtern die Unterschiede zumindest unter Berücksichtigung der Eigenschaften der Stellensuchenden nur minimal sind.

6.2.2 Persönlichkeitsorientierte Kurse

In den meisten Kantonen liegt der Anteil der Frauen, die einen persönlichkeitsorientierten Kurs besuchen, über dem Anteil der Männer (vgl. Abbildung 11). Erneut zeigen sich unabhängig vom Geschlecht grosse kantonale Unterschiede: Während im Kanton Graubünden etwas über 5% der Stellensuchenden einen persönlichkeitsorientierten Kurs besuchen, sind es im Kanton Genf über 35%.

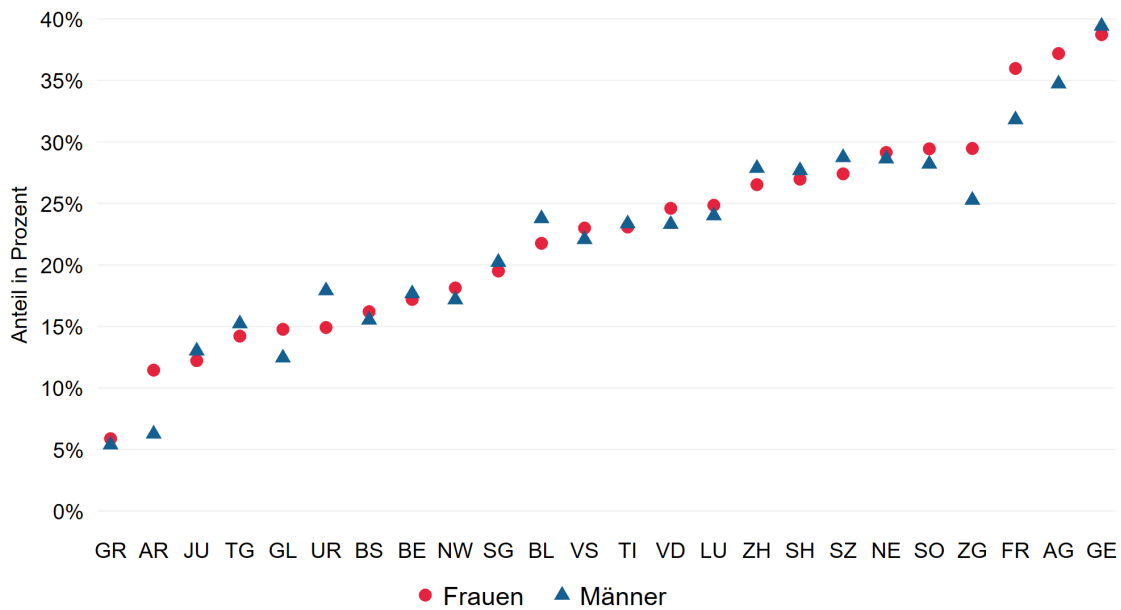
Abbildung 11: Anteil in persönlichkeitsorientierten Kursen, nach Kanton und Geschlecht



Quelle: AVAM/ASAL-Daten. Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Die ausgewiesenen Werte basieren auf über 50 Beobachtungen pro Geschlecht, die restlichen Kantone (hier: AI) werden nicht ausgewiesen. NW= NW und OW.

Die Propensity Score Gewichtung kann die geschlechterspezifischen Unterschiede nur teilweise erklären: Die Unterschiede reduzieren sich insbesondere in den Westschweizer Kantonen (JU, VS, VD, NE, FR & GE), im Tessin und in Basel-Stadt. In vier Deutschschweizer Kantonen (AR, UR, BL & ZG) vergrössern sich die geschlechterspezifischen Unterschiede hingegen, wenn man Frauen und Männern mit vergleichbaren beobachtbaren Merkmalen vergleicht: In den Kantonen Basel-Landschaft und Uri liegt der gewichtete Anteil der Männer über dem Anteil der Frauen, in den Kantonen Zug und Appenzell-Ausserrhoden ist es umgekehrt. Insgesamt reduziert sich mit der Gewichtung jedoch die überdurchschnittlich häufige Nutzung durch Frauen. Wie schon bei den vorherigen Auswertungen sind die Geschlechterunterschiede zudem eher gering.

Abbildung 12: Anteil in persönlichkeitsorientierten Kurse nach Kanton, Propensity Score

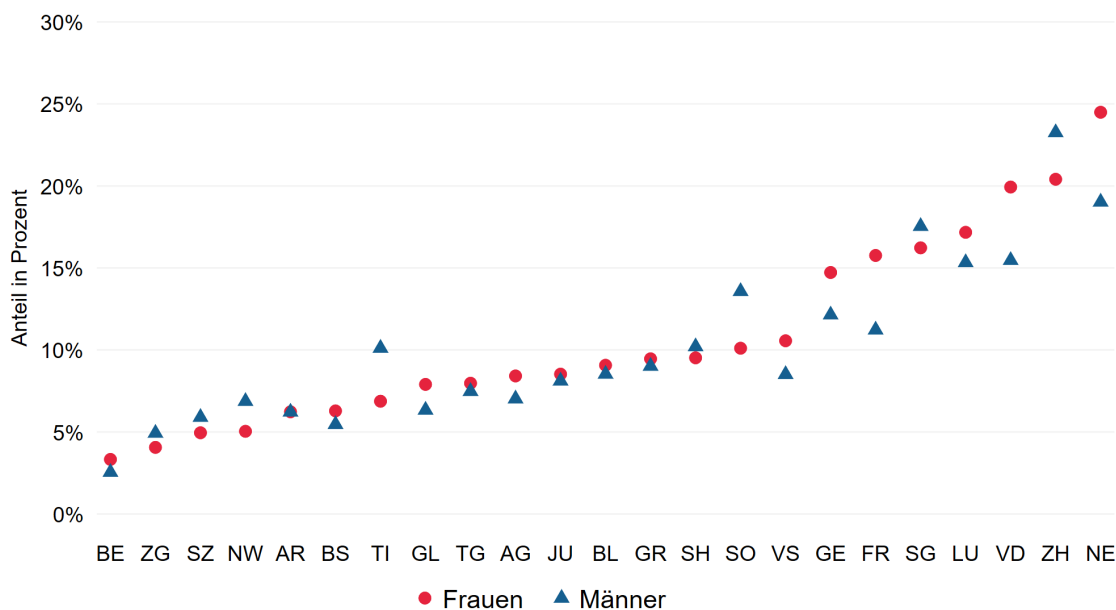


Quelle: AVAM/ASAL-Daten. Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Die ausgewiesenen Werte basieren auf über 50 Beobachtungen pro Geschlecht, die restlichen Kantone (hier: AI) werden nicht ausgewiesen. NW= NW und OW.

6.2.3 Fachkurse

Auch bei den Teilnahmen an den Fachkursen lassen sich kantonale Unterschiede beobachten – diese sind jedoch nicht mehr ganz so ausgeprägt wie bei den persönlichkeitsorientierten Kursen. Bei den geschlechterspezifischen Unterschieden ist keine klare Systematik zu erkennen: In rund einem Drittel der Kantone weisen Frauen eine höhere Teilnahmequote auf, in rund einem Drittel liegt der Anteil der Männer höher, und im restlichen Drittel bestehen keine geschlechterspezifischen Unterschiede.

Abbildung 13: Anteil in Fachkursen, nach Kanton und Geschlecht



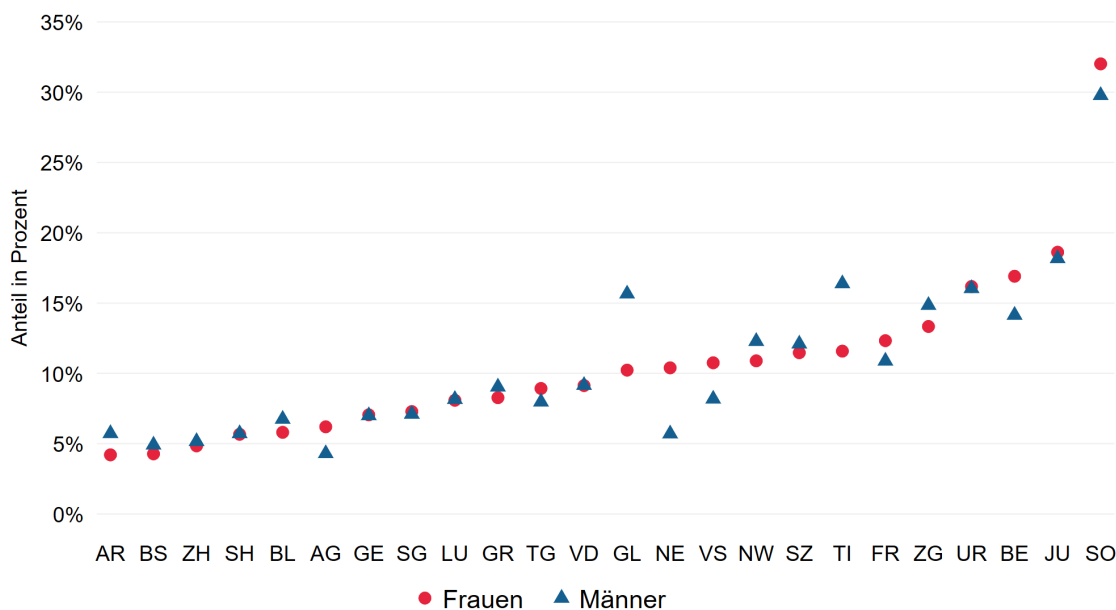
Quelle: AVAM/ASAL-Daten. Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Die ausgewiesenen Werte basieren auf über 50 Beobachtungen pro Geschlecht, die restlichen Kantone (hier: AI und UR) werden nicht ausgewiesen. NW= NW und OW.

Vergleicht man Frauen und Männer mit vergleichbaren beobachtbaren Merkmalen, verringern sich die geschlechterspezifischen Unterschiede grösstenteils (vgl. Anhang C.5.1).

6.2.4 Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB)

Bei den PvB fällt die hohe Teilnahmequote im Kanton Solothurn auf (vgl. Abbildung 14). Die geschlechterspezifischen Unterschiede sind in den meisten Kantonen gering. Auffällig sind die Unterschiede in den Kantonen Glarus und Tessin (höhere Teilnahme unter den Männern) sowie im Kanton Neuenburg (höhere Teilnahme bei den Frauen). Interessanterweise erhöht sich der Unterschied im Tessin sogar noch weiter, wenn man anhand der Propensity-Score Methode beobachtbaren Eigenschaften von Frauen und Männern im Durchschnitt vergleichbar macht (vgl. Anhang C.5.2). In den beiden anderen Kantonen verringern sich die Unterschiede.

Abbildung 14: Anteil in PvB, nach Kanton und Geschlecht



Quelle: AVAM/ASAL-Daten. Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Die ausgewiesenen Werte basieren auf über 50 Beobachtungen pro Geschlecht, die restlichen Kantone (hier: AI) werden nicht ausgewiesen. NW= NW und OW.

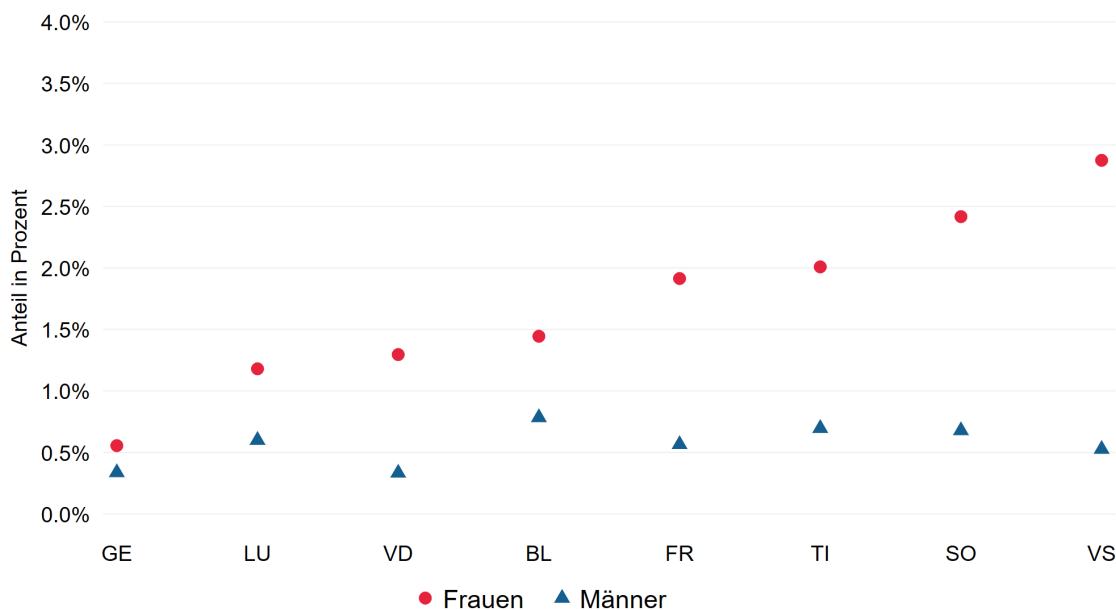
6.2.5 Praxisfirmen

Es gibt nur wenige Stellensuchende, die eine AMM in einer Praxisfirma absolvieren. Analog zu den vorherigen Auswertungen werden nur Kantone analysiert, bei denen mind. 50 Frauen und mind. 50 Männer an der AMM teilgenommen haben. Das stärkt die Aussagekraft der Analysen – führt im Fall der Praxisfirmen aber dazu, dass nur acht Kantone in den Vergleich aufgenommen werden können.

In allen acht Kantonen liegt der Anteil der Frauen über dem Anteil der Männer, wobei der Unterschied im Kanton Genf sehr gering ist. Dies ist wohl auf die bereits erläuterten Gründe zurückzuführen: Praxisfirmen werden besonders oft für Mütter eingesetzt, die nach einem familienbedingten Erwerbsunterbruch wieder Arbeitserfahrungen sammeln müssen / wollen. Zudem sind Praxisfirmen häufig im KV-Bereich angesiedelt, wodurch Frauen nochmals überrepräsentiert sind.

In allen Kantonen verringert sich der geschlechterspezifische Unterschied, wenn durch die Propensity Score Methode Frauen und Männer mit vergleichbaren beobachtbaren Merkmalen betrachtet werden (Anhang C.5.3). Dennoch bleiben zumindest in fünf der acht Kantone substantielle Unterschiede bestehen.

Abbildung 15: Anteil in Praxisfirmen, nach Kanton und Geschlecht



Quelle: AVAM/ASAL-Daten. Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Die ausgewiesenen Werte basieren auf über 50 Beobachtungen pro Geschlecht, die restlichen Kantone (hier: AG, AI, AR, BE, BS, GL, GR, JU, NE, NW, SG, SH, SZ, TG, UR, ZG, ZH) werden nicht ausgewiesen.

6.3 Wirkung der AMM

Verschiedene Studien, die im Rahmen einer Meta-Evaluation untersucht wurden, zeigten in Bezug auf die Schweiz eine höhere Wirkung von AMM bei Frauen als bei Männern auf (BSS 2018).²⁰ Der umgekehrte Fall, dass AMM bei Männern besser wirken, kommt gemäss aktuellem Kenntnisstand nicht vor. Allerdings musste bisher offen bleiben, ob sich diese Geschlechterunterschiede aufgrund unterschiedlicher Eigenschaften (z.B. höhere Flexibilität), der besseren Abdeckung der Bedürfnisse von Frauen durch die AMM, einer unterschiedlichen Zuweisungspraxis und daraus resultierenden Selektionseffekten (z.B. wenn weniger Frauen an AMM teilnehmen, diese jedoch besonders motiviert sind) oder aber weiteren korrelierten Faktoren (z.B. ungleiche Geschlechterverteilung auf Berufsfelder oder Alter) ergeben. Eine der dabei untersuchten Studien (BSS 2014) zeigt, dass die absolute Wirkung der AMM bei Männern kleiner ist, obwohl sie ungefähr gleich grosse Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben wie Frauen (gemessen an der Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat vor der AMM-Teilnahme). Über die Gründe dieses Unterschieds kann wiederum lediglich spekuliert werden. In der Literatur wird die These diskutiert, dass Frauen eine höhere Flexibilität, mehr Wille zur Veränderung und eine bessere Aufnahmebereitschaft haben, was sich positiv auf die AMM-Teilnahme auswirkt (BSS 2018).

Ein Kanton konnte uns exemplarisch eine Auswertung über die geschlechterspezifische Wirkung der Programme im Jahr 2021 erstellen. Als Erfolg gilt dabei der Antritt einer befristeten oder

²⁰ Auch auf internationaler Ebene zeigten Studien bereits eine bessere Wirkung von arbeitsmarktlichen Massnahmen bei Frauen auf (z.B. Bergemann & van den Berg 2008). Beispielweise wurden in einem experimentellen Setting Unterschiede in den Effekten von öffentlichen und privaten Beratungsprogrammen für Stellensuchende untersucht. Dabei zeigte sich, dass Frauen eher an Beratungsprogrammen teilnehmen und durch die Beratung einen erfolgreichereren Einstieg in den Arbeitsmarkt finden (Behaghel et al. 2014).

unbefristeten Stelle oder eine andere Lösung, die zu einer mind. mittelfristigen Reduktion des Taggeldbezugs führt. Dabei zeigen sich für einzelne Angebote kleinere Unterschiede in der Erfolgsquote zwischen den Geschlechtern in beide Richtungen. Über alle Programme zusammen gesehen, verschwinden diese jedoch nahezu.

In der Online-Befragung sahen 85% der antwortenden Arbeitsmarktbehörden keinerlei oder nur sehr geringfügige Geschlechterunterschiede bei der Wirkung von AMM (siehe Abbildung 1, Kapitel 3). Auch in den Fachgesprächen wurde mehrheitlich berichtet, dass keine Unterschiede beobachtet werden. Teilweise allerdings auch mit dem Verweis, dass entsprechende Analysen noch nie gemacht wurden. Bei jenen Personen (Online-Befragung und Fachgespräche), die Anzeichen für Unterschiede sehen, wird die bessere Wirkung immer bei den Frauen gesehen. Auch im Hinblick auf die Ergebnisse aus der Literatur haben wir mögliche Erklärungsansätze für eine allfällige bessere Wirkung bei Frauen in den Fachgesprächen thematisiert. Mehrfach wurde die Vermutung geäußert, dass Frauen tendenziell eine höhere Bereitschaft hätten, sich auf etwas Neues einzulassen, selbstkritischer seien und mehr Geduld mitbrächten, sich mit sich selber auseinanderzusetzen. So seien Frauen – auch ausserhalb der Arbeitslosenversicherung – eher bereit Hilfe und Ratschläge anzunehmen. Bei Männern hingegen dominiere bisweilen das Gefühl, selber am besten zu wissen, was man braucht und damit beratungsresistenter zu sein. Dieses Bild wird auch durch die Statistik der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung 2020 (KBSB 2021) etwas bestätigt: 55% der Beratungen, die ja auf Eigeninitiative der Personen in Anspruch genommen werden, entfielen auf Frauen. Besonders deutlich ist die ungleiche Verteilung bei Personen über 40 Jahren: In dieser Altersgruppe entfallen rund 65% der Beratungen auf Frauen.

6.4 Auswirkungen auf die Gleichstellung im Arbeitsmarkt

Grundsätzlich bestünde die Möglichkeit, dass AMM die Gleichstellung im Arbeitsmarkt fördern. Mit der aktuellen AMM-Praxis wird jedoch gemäss übereinstimmender Ansicht in den Fachgesprächen kein aktiver Einfluss auf die Geschlechtergleichstellung im Arbeitsmarkt ausgeübt. Die meisten bezogen sich dabei auch nicht nur auf den Bereich der AMM, sondern sahen insgesamt den Einfluss der öffentlichen Arbeitsvermittlung auf die Geschlechtergleichstellung im Arbeitsmarkt als sehr gering an. Dafür wurden verschiedene Gründe genannt:

- Es sei nicht die Aufgabe der öffentlichen Arbeitsvermittlung, die Geschlechtergleichstellung zu fördern.
- Die verfügbare Zeit für die Unterstützung der Stellensuchenden sei zu gering, um solche Effekte zu erzielen.
- Ohnehin umfasse die Klientel der RAV ja nur einen kleinen Teil aller Erwerbspersonen.
- Neuorientierungen / Umschulungen seien grundsätzlich nicht im Auftrag der Arbeitslosenversicherung enthalten.
- Die Stellensuchenden würden genau in jenem Beruf gefördert, den sie zuvor innehatten.
- Ungleichheiten bei Löhnen oder Beförderungen könnten nicht beeinflusst werden.
- Ziel der Arbeitsintegration sei die möglichst rasche Integration. AMM seien daher nicht darauf ausgelegt, Mängel früherer Ausbildungen zu kompensieren.
- Die öffentliche Arbeitsvermittlung orientiere sich an dem, was der Arbeitsmarkt verlangt. Insofern beeinflusse der Arbeitsmarkt die öffentliche Arbeitsvermittlung, eine Lenkung in die andere Richtung sei dagegen nicht möglich.

Die Möglichkeit der Einflussnahme auf die Geschlechtergleichstellung im Arbeitsmarkt wird denn auch eher in anderen Bereichen gesehen. So beispielsweise im Bereich der Bildung, wenn es um die Förderungen der geschlechteruntypischen Ausbildungen geht. Auch eine verstärkte Förderung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten wird von Seiten der Politik eingefordert. Als in Bezug auf den Arbeitsmarkt am wichtigsten werden aber die Arbeitgebenden gesehen. Nur wenn diese das Potential der Frauen erkennen und beispielsweise flexiblere Arbeitszeitmodelle für alle Geschlechter anbieten und auch ansonsten auf geschlechterspezifische Stereotypen sensibilisiert sind, könne sich etwas an der Gleichstellung im Arbeitsmarkt ändern. Ein kleiner Beitrag der Arbeitslosenversicherung sei, wenn man mit guten Beispiel vorangeht und vorlebt, dass man nicht zwischen den Geschlechtern unterscheidet.

Potential positiver Diskriminierung

Der Bericht der Europäischen Kommission (2020) hält fest, dass die in der damaligen Studie Befragten «Geschlechterneutralität» in den Verfahren im Sinne einer Nicht-Diskriminierung vermischt resp. verwechselt hätten mit «gender equality policies». Um Geschlechtergleichstellung wirklich umzusetzen, brauche es Geschlechtersensitivität, so dass geschlechterspezifische Perspektiven analysiert werden und Massnahmen ergriffen werden, um bestehende Ungleichheiten zu beseitigen. So kommt der Bericht denn auch zum Schluss, dass nahezu alle öffentlichen Arbeitsvermittlungen in diesem Bereich zukünftig mehr leisten sollten. Der Bericht der Europäischen Kommission (2020) enthält verschiedene Good-Practice-Beispiele, wie Geschlechtergleichstellung in der öffentlichen Arbeitsvermittlung aktiv gefördert werden kann. Dabei werden verschiedene Aspekte angesprochen: Die Reduktion von Geschlechterstereotypen, die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Unterstützung von Frauen in vulnerablen Situationen und von Frauen, die nach einem familienbedingten Erwerbsunterbruch wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen möchten.

Ob und in welchem Umfang eine solche positive Diskriminierung im Bereich der AMM gewollt ist, ist u.E. eine politische Frage. Festzuhalten ist, dass im AVIG bereits eine entsprechende Andeutung vorhanden ist: So führt Art. 59a lit. c AVIG aus, dass bei Evaluationen und der Sammlung von Erfahrungen u.a. «Massnahmen zur Förderung von [...] weiblichen Arbeitslosen» im Vordergrund stehen.²¹ Art. 3 Abs. 3 GIG hält fest, dass angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung keine Diskriminierung darstellen. Sofern sie die Gleichstellung von Frau und Mann zum Ziel haben, können Massnahmen somit unter Umständen auch so ausgestaltet sein, dass sie ein Geschlecht dem anderen vorziehen.²²

Lanfranconi (2019) beispielweise regt an, dass erwerbslosen Personen geschlechteruntypische Berufswege aufgezeigt werden und beispielsweise Mütter darin ermutigt werden, einer Karriere nachzugehen und Väter darin eine Stelle zu finden, die es ihnen erlaubt nebenher Haus- und Familienarbeit wahrzunehmen. Im Aktionsplan zur Geschlechtergleichstellung 2030 wird die Förderung von Personen in geschlechteruntypischen Berufen explizit angesprochen. Zudem ist der Bundesrat mit der Erarbeitung einer Gesamtstrategie und einem Massnahmenplan für den Wiedereinstieg von Frauen auf dem Arbeitsmarkt beauftragt (Bund 2021).

²¹ Weiter explizit erwähnt sind jugendliche Arbeitslose, Versicherte, die aufgrund ihres Migrationshintergrunds, ihrer Berufsbildung, ihres Alters oder anderer Merkmale ein hohes Risiko tragen, langzeitarbeitslos zu werden sowie Versicherte, die schon lange arbeitslos sind.

²² <https://www.gleichstellungsgesetz.ch/d110.html>

Wir haben in den Fachgesprächen die Möglichkeit solcher aktiv fördernden Massnahmen gespiegelt. Eine Mehrheit der Befragten sieht aufgrund der oben genannten Einschränkungen auch bei einer Ausweitung des Auftrags der öffentlichen Arbeitsvermittlung nur wenig Einflussmöglichkeiten auf die Geschlechtergleichstellung im Arbeitsmarkt. Es muss sicher festgehalten werden, dass hier andere Einflussfaktoren dominieren und die öffentliche Arbeitsvermittlung auch unter anderen Rahmenbedingungen maximal einen kleinen Beitrag leisten könnte. Daher ist unseres Erachtens jeweils auch zu thematisieren, ob allfällige Investitionen in diesem Bereich sinnvoll eingesetzt sind, oder ob es nicht Wege gäbe, mit welchen die Geschlechtergleichstellung im Arbeitsmarkt effektiver und/oder effizienter gefördert werden könnte, dies vor allem auch vor dem Hintergrund, dass die Arbeitsvermittlung nur einen sehr geringen Teil der Arbeitnehmenden erreichen kann.

Angesprochen wurden in den Fachgesprächen drei mögliche Formen der positiven Diskriminierung (die teilweise heute schon umsetzbar wären, teilweise aber auch eine Ausweitung des Auftrags der öffentlichen Arbeitsvermittlung bedingen würden):

- Umschulungen in untypische Berufe: Wie in Österreich könnten Umschulungen in geschlechtsuntypische Berufe gefördert werden. Dazu merkte eine Fachperson an, dass etwas ältere Personen vielleicht offener wären gegenüber einer untypischen Tätigkeit als junge Mädchen und Knaben bei der Wahl ihrer Erstausbildung. In diesem konkreten Fall wurden zudem geschlechterspezifische Kurse begrüsst, um den Einstieg in das neue Tätigkeitsfeld zu erleichtern. Auch wenn in Österreich das Angebot nur für Frauen besteht, wäre natürlich auch ein entsprechendes Angebot auch für Männer denkbar. Allerdings müsste sich erst zeigen, ob eine Nachfrage an entsprechenden Angeboten in der Schweiz besteht.
- Verstärkte Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen: Wie in Kapitel 4.3 erläutert, begegnen Personen, die nach einem familienbedingten Erwerbsunterbruch in den Arbeitsmarkt zurückkehren möchten oder ihr Pensum erhöhen möchten, besonderen Herausforderungen. Davon sind nicht nur, aber deutlich häufiger Frauen betroffen. Für diese Personengruppe könnte eine spezifische Förderung zur Realisierung der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Insbesondere könnten die Frauen dabei unterstützt werden, nicht nur möglichst rasch einen Einstieg zu finden, sondern auch eine ihren Qualifikationen entsprechende neue Stelle.
- Stärkung von Frauen als Führungskräfte: Weiterhin gibt es weniger Frauen in Führungspositionen. Mehrere RAV berichteten in diesem Zusammenhang auch von eigenen negativen Erfahrungen, nämlich, dass sich für Stellen mit Führungsfunktion fast ausschliesslich Männer bewerben. Zugleich wurde mehrfach geäussert, dass Frauen tendenziell ein geringeres Selbstvertrauen hätten und ihre Kompetenzen weniger gut verkaufen könnten. Eine spezifische Förderung dieser Aspekte in einem Bewerbungstraining könnte einen kleinen Beitrag dazu leisten, dass Frauen in Führungspositionen gestärkt werden.
- Arbeitgeber sensibilisieren: Bei den Kontakten mit Arbeitgebenden kann darauf geachtet werden, dass stereotype Vorstellungen reduziert werden und beispielweise die Vorzüge einer geschlechteruntypischen Bewerbung aktiv angesprochen werden. Allerdings sind auch hier die Einflussmöglichkeiten stark limitiert.

Eine weitere Option zur aktiven Förderung der Gleichstellung regte eine Fachperson an: Die Person wies auf die Bedeutung der Sensibilisierung von Frauen – insb. Mütter – hinsichtlich ihres Erwerbsverlaufs hin. Frauen sollten verstärkt über die Risiken einer eingestellten oder stark reduzierten Erwerbstätigkeit hinsichtlich der Auswirkungen auf ihre Laufbahn und der finanziellen Absicherung im Trennungsfall sowie im Alter aufgeklärt werden. So sollen (werdende) Mütter

dazu angeregt werden, verschiedene Konstellationen in Bezug auf die Familienarbeit zu überdenken und sich ihrer Risiken bewusst sein. Auch wenn eine solche Sensibilisierung sicherlich auch über andere Institutionen erfolgen muss, können doch auch die Arbeitsmarktbehörden einen Beitrag zur Aufklärung in diesem Bereich leisten. Dabei handelt es sich nicht direkt um eine positive Diskriminierung, da Männer nicht benachteiligt werden. Der angesprochene Vorschlag betrifft zudem mehr die Beratung durch die Personalberatenden und nicht AMM.

7. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

In diesem Kapitel werden die Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen der Studie festgehalten und Empfehlungen formuliert.

Zunächst ist festzuhalten, dass das Thema Geschlechtergleichstellung bei den Arbeitsmarktbehörden weder auf positive noch auf negative Weise spezielle Beachtung findet. So gibt es kaum entsprechende Analysen oder Strategien. Allerdings wird seitens der befragten Fachpersonen auch kein Bedarf an einer verstärkten Thematisierung gesehen, da alle Stellensuchenden gleichbehandelt würden und keine Benachteiligungen festgestellt oder gemeldet wurden. Die Wiedereingliederungsstrategie und damit die AMM werden jeweils individuell auf die stellensuchende Person ausgerichtet und beziehen daher unabhängig vom Geschlecht die Kompetenzen und Lebenssituationen des Individuums mit ein.

Eine direkte Benachteiligung aufgrund des Geschlechts im Bereich der AMM ist grundsätzlich nicht gegeben. Zwar gibt es einzelne Massnahmen, die sich ausschliesslich an Frauen richten und damit Männer ausschliessen. Allerdings handelt es sich dabei nur um einen sehr kleinen Teil des gesamten AMM-Angebots und in den meisten Fällen bestehen Programme ähnlicher Ausrichtungen, die auch für Männer offenstehen. Eine Ausnahme bilden hierbei AMM in Bereichen wie der Textilverarbeitung, sofern kein anderes Angebot für Männer in diesem Tätigkeitsfeld besteht. In diesem Fall wäre von einer Benachteiligung der Männer aufgrund ihres Geschlechts zu sprechen. Abgesehen davon stellt sich die Frage, ob auch Männer vermehrt Zugang zu geschlechterspezifischen Angeboten haben sollten. Aufgrund der generellen Rückmeldungen hinsichtlich der geschlechterspezifischen AMM und der geringen Bedeutung solcher Angebote bei Frauen, würden wir dies eher zurückhaltend empfehlen. Auch für Frauen werden geschlechterspezifische AMM von den befragten Fachpersonen insgesamt eher negativ beurteilt. Ausnahmen hiervon können einerseits Angebote in sehr spezifischen Settings (Traumatisierung, Opfer von Missbrauch) oder aber Angebote für Frauen mit Migrationshintergrund sein.

Als direkte Diskriminierung gilt auch jegliche Ungleichbehandlung, welche aufgrund von (unbewussten) Stereotypen oder vorurteilhaften Vorstellungen erfolgt.²³ Die vorliegende Studie ergab, dass bei den Zuweisungsprozessen ein gewisser Spielraum für «unconscious biases» vorhanden ist. Gemäss der Einschätzung der Fachpersonen komme es aufgrund des Geschlechts kaum zu

²³ <https://www.gleichstellungsgesetz.ch/d164.html>

vorurteilsbehafteten Entscheiden bezüglich der AMM – ist man sich der Vorurteile jedoch nicht bewusst, ist es auch möglich, dass solche Entscheide zwar passieren, jedoch nicht als solche erkannt werden. Entsprechende Sensibilisierungsmassnahmen mit den Personalberatenden werden nur sehr selten durchgeführt.

Die Auswertungen der Daten zu den AMM-Teilnahmen bestätigen die Einschätzungen der Fachpersonen: So bestehen kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Männer und Frauen besuchen gleich häufig AMM und grundsätzlich auch dieselben AMM-Typen. Einzig bei wenigen AMM-Typen, insbesondere den Praxisfirmen, sind gewisse Geschlechterunterschiede sichtbar. Diese machen jedoch mengenmässig nur einen kleinen Teil der AMM aus und die Übervertretung der Frauen konnte in den Gesprächen begründet werden. Insgesamt zeigen die Daten somit eine Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Ob es innerhalb der einzelnen AMM-Typen dennoch Unterschiede in der Nutzung gibt, könnten die Arbeitsmarktbehörden für sich genauer analysieren. Zumindest bei den nationalen AMM wurden deutliche Unterschiede bei der Geschlechterverteilung einzelner AMM sichtbar. Zeigen sich unterschiedliche Nutzungen, sollten die Gründe dafür ermittelt werden. Ein häufiger Grund mag das Tätigkeitsfeld der AMM sein: Je nach Tätigkeitsfeld kann die Geschlechterverteilung – wie auf dem Arbeitsmarkt auch – sehr unterschiedlich ausfallen. Auch bei der Betrachtung kantonaler Unterschiede fallen lediglich wenige Geschlechterunterschiede auf, die sich häufig durch eine Gewichtung relevanter Merkmale der Stellensuchenden noch reduzieren. Die Geschlechterunterschiede sind damit deutlich geringer als die Unterschiede zwischen den Kantonen im Allgemeinen.

Als indirekt diskriminierend gelten Situationen, in denen zwar explizit alle Geschlechter gleichbehandelt werden, aber aufgrund bestehender Unterschiede zwischen den Geschlechtern ungleiche Auswirkungen entstehen. Gemäss den Einschätzungen der Fachpersonen sind die Geschlechterunterschiede im Bereich der AMM eher gering und damit auch das Risiko einer indirekten Diskriminierung. Lediglich die Frage der Vereinbarkeit der Teilnahme an AMM mit Haus- und Familienarbeit stellt sich immer wieder und betrifft zwar nicht nur, aber doch überproportional häufig Frauen. Eine indirekte Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten ist in den Daten nicht ersichtlich: Teilzeitbeschäftigte besuchen ähnlich häufig AMM wie Vollzeitbeschäftigte (zumindest bezogen auf den zuletzt gearbeiteten Beschäftigungsgrad). Auch für Teilzeitbeschäftigte besteht somit kein Indiz für eine Benachteiligung. Allerdings wiesen einige Fachpersonen darauf hin, dass die Möglichkeiten für Teilzeiteilnahmen nicht bei allen AMM gleich gegeben seien. Es würde sich anbieten, die kantonalen AMM-Paletten unter dem Blickwinkel des Zugangs für Teilzeitarbeitskräfte zu prüfen und so sicherzustellen, dass passende Angebote bestehen. Insbesondere kann die Förderung von digitalen Angeboten die Vereinbarkeit von Familie und AMM-Teilnahme erleichtern. Nicht zu vernachlässigen sind auch die Herausforderungen bezüglich der Organisation und Finanzierung der Kinderbetreuung während der AMM-Teilnahme. Von solchen Herausforderungen sind Geringverdienende sowie Personen ohne Anspruch auf Arbeitslosentagelohn besonders betroffen. Wie in Kapitel 4.3 erläutert, können sich weiter für Personen, die nach einem längeren Erwerbsunterbruch wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen möchten, besondere Herausforderungen ergeben. Oftmals haben diese Personen keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und damit auch eingeschränkten Zugang zu AMM. Spezifische Massnahmen für diese Gruppe bestehen nicht. Es stellt sich die Frage, ob dieser eingeschränkte Zugang eine indirekte Diskriminierung darstellt. Auch dabei handelt es sich schlussendlich um die Frage des politischen Willens, ob diese Zielgruppe im Rahmen der Arbeitslosenversicherung zukünftig stär-

ker gefördert und dafür der finanzielle Rahmen gelockert werden soll. Denkbar wäre beispielsweise eine nationale AMM, die sich auf diese Zielgruppe ausrichtet. Unabhängig von einer allfälligen Finanzierung über die Arbeitslosenversicherung stünde es den Kantonen - den entsprechenden politischen Willen vorausgesetzt – natürlich bereits aktuell offen, eigene spezifische Massnahmen für diese Gruppe zu finanzieren.

Die Befragten waren sich einig, dass mit der AMM-Praxis (wie auch insgesamt durch die öffentliche Arbeitsvermittlung) kein Einfluss auf die Geschlechtergleichstellung im Arbeitsmarkt ausgeübt wird – ein solcher Einfluss werde allerdings auch gar nicht angestrebt. Auch der potentielle Einfluss wird als sehr gering eingeschätzt. Dies in erster Linie aufgrund der Grössenordnung und der Tatsache, dass sich die öffentliche Arbeitsvermittlung an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientiert. Durch diese Orientierung auf den Arbeitsmarkt widerspiegelt die öffentliche Arbeitsvermittlung die dort bestehenden Geschlechterungleichheiten. Die Gleichstellungsstrategie 2030 spricht sich einerseits für eine Förderung der Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen aus und andererseits auch für eine bessere Durchmischung der Geschlechter in verschiedenen Berufsgruppen und Verantwortungsebenen. U.E. braucht es einen politischen Diskurs darüber, inwiefern die öffentliche Arbeitsvermittlung – und damit die AMM – hinsichtlich dieser Ziele eine aktive Rolle übernehmen soll oder nicht. Eine aktive Karriereförderung oder Umschulungen entsprechen aktuell nicht dem Auftrag der Arbeitslosenversicherung. Stand heute wäre eine aktive Förderung der Geschlechtergleichstellung im Arbeitsmarkt für die Arbeitslosenversicherung somit kaum möglich. Allerdings sollte die Rolle der Arbeitslosenversicherung in diesem Zusammenhang politisch diskutiert werden. Bei entsprechendem politischen Wille könnten fördernde Massnahmen – beispielsweise auch als nationale AMM – umgesetzt werden. Allerdings ist weiter zu berücksichtigen, dass damit nur ein überschaubarer Beitrag zur effektiven Geschlechtergleichstellung geleistet werden könnte. Dennoch bleibt es ein möglicher Beitrag zu Förderung der Gleichstellung und damit zur verstärkten Aktivierung des brachliegenden Arbeitskräftepotentials der Frauen.

Abschliessend ist festzuhalten, dass eine gewisse Flexibilität bei der Angebotsgestaltung und der Zuweisung als der wichtigste Faktor der Geschlechtergleichstellung im Bereich der AMM erscheint. Die Flexibilität erlaubt es, auf die individuellen Bedürfnisse einzugehen und fördert auch die Vereinbarkeit einer AMM-Teilnahme mit Familien- und Hausarbeit. Mit Flexibilität ist darüber hinaus eine zu starre Ausrichtung auf das Geschlecht zu vermeiden. Auch wenn beispielsweise Frauen häufiger in der Situation eines Wiedereinstiegs nach einem familienbedingten Unterbruch und Männer tendenziell selbstbewusster und sicherer im Beschreiben ihrer Stärken sind, gilt dies nicht für alle Frauen bzw. Männer. Anstatt sich auf die geschlechterspezifischen Zuschreibungen zu fokussieren, scheint es daher wichtiger, sich auf individuelle Situationen und Bedürfnisse zu konzentrieren. Dadurch können beispielsweise auch Männer nach einem familienbedingten Erwerbsunterbruch adäquat unterstützt werden. Hinzu kommt, dass nicht alle Menschen sich mit einem binären Geschlecht, d.h. «Frau» oder «Mann», identifizieren können. Bei der zukünftigen Thematisierung von Geschlechtergleichstellung im Bereich der öffentlichen Arbeitsvermittlung sollten u.E. alle Gruppen berücksichtigt und nicht nur auf die Gleichstellung von Frau und Mann fokussiert werden. Auch in diesem Bereich leistet die flexible Ausrichtung auf die individuellen Bedürfnisse ohne starre Geschlechterkategorien einen Beitrag.

Empfehlungen

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen grundsätzlich eine Gleichbehandlung zwischen den Geschlechtern im Bereich der AMM auf. Damit resultiert kein grosser Handlungsbedarf. Dennoch formulieren wir nachfolgend einige Empfehlungen, mit denen zukünftig die Geschlechtergleichstellung potentiell noch gefördert werden könnte.

Ein Teil der Empfehlungen bezieht sich auf das Angebot und die Umsetzung der AMM im Einklang mit den heutigen Rahmenbedingungen. Im Anschluss werden noch zwei weitere Empfehlungen aufgezeigt, die darüber hinaus gehen und in erster Linie politisch diskutiert werden müssten. Im Rahmen des Diskurses über eine allfällige aktive Förderung der Geschlechtergleichstellung durch die Arbeitslosenversicherung sollte auch immer eine Kosten-Nutzen-Abwägung stattfinden: Lohnen sich entsprechende Investitionen oder wären andere Wege zur Förderung der Geschlechtergleichstellung möglicherweise effektiver oder effizienter?

AMM-Angebot

- Ausreichende Flexibilität beim AMM-Angebot (z.B. in Teilzeit): Auch wenn die Daten insgesamt nicht auf substantielle Benachteiligungen hinweisen, empfehlen wir auf Ebene Kanton und einzelner Massnahmen zu prüfen, ob bei der Vereinbarkeit der AMM-Teilnahme mit Haus- und Familienarbeit noch Optimierungspotential besteht.
- Geschlechterspezifische Angebote: U.E. ist bei geschlechterspezifischen Angeboten genau zu prüfen, ob im konkreten Fall effektiv unterschiedliche Bedürfnisse bestehen, welche so abgedeckt werden können. Unter Umständen können geschlechterspezifische Angebote für gewisse Teilgruppen sinnvoll sein. Sie sind jedoch eher zurückhaltend einzusetzen und es ist darauf zu achten, dass alle Geschlechter Zugang zu vergleichbaren Angeboten haben (sofern ein Bedürfnis dafür gegeben ist).

Umsetzung / Vollzugspraxis

- Analysen: Auch wenn die Auswertungen auf aggregierter Ebene kaum geschlechterspezifische Unterschiede aufzeigten, könnten zukünftig gelegentliche geschlechterspezifische Auswertungen zur Nutzung der AMM seitens der Arbeitsmarktbehörden mehr Erkenntnisse bringen. So kann ein bewusster Umgang mit der Thematik stattfinden. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf das Zusammenspiel von Geschlecht und Migration zu legen.
- Unbewusste Ungleichbehandlungen: Arbeitsmarktbehörden sollten sich des Risikos von «unconscious biases» bewusst sein und gegebenenfalls Massnahmen zu deren Reduktion ergreifen. Mit einer Analyse der Zuweisungsprozesse kann aufgezeigt werden, in welchen Entscheidungsmomenten die Prozesse den Einfluss von (unbewussten) Vorurteilen zulassen. Konkret für die Zuweisung zu AMM wäre auch ein Experiment mit Fall-Vignetten denkbar, bei welchem geprüft wird, inwiefern der Wechsel eines Merkmals die Wahl der AMM beeinflusst.²⁴ Um den «unconscious biases» zu reduzieren, sollten zwei Ansätze berücksichtigt werden (die ihre Wirkung v.a. kombiniert entfalten können):
 - Anpassungen der Prozesse, die den Raum möglicher unbewusster Vorurteile verringern (z.B. standardisierte Kriterien, Vieraugenprinzip, regelmässige Fallbesprechungen).

²⁴ Dabei würden im konkreten Fall verschiedenen Personalberatenden dieselben Angaben zu einer Person zur Verfügung gestellt, wobei das Geschlecht variiert wird. So kann untersucht werden, ob es zu systematischen Unterschieden der Beurteilung aufgrund des Geschlechts kommt. Ähnliche Experimente werden beispielsweise häufig in Bezug auf verschiedene Merkmale (z.B. auch Herkunft) bei Bewerbungen gemacht.

- Schulungen zu «unconscious biases»: Durch solche Sensibilisierungen können sich Personalberatende ihrer unbewussten Vorurteile bewusster werden und Strategien erlernen, diese zu reduzieren (wobei darauf geachtet werden muss, dass die Ausgestaltung der Sensibilisierung positive Effekte erzielt). U.E. wäre es wichtig, sich dieser Thematik nicht alleine aus dem Blickwinkel Frau - Mann anzunehmen, sondern auch andere Charakteristiken zu berücksichtigen, die mit Stereotypen verbunden sein können (z.B. Alter, kultureller Hintergrund).

Neben den zuvor genannten Empfehlungen, welche seitens der Arbeitsmarktbehörden grundsätzlich bereits mit den heutigen Rahmenbedingungen umgesetzt werden könnten, regen wir zudem an, darüber hinaus auf politischer Ebene nachfolgende Aspekte zu diskutieren:

- Organisation und Finanzierung Kinderbetreuung: Es ist zu prüfen, ob es Möglichkeiten gibt, Stellensuchende bei der Kinderbetreuung während dem AMM-Besuch stärker zu unterstützen. Dieser Aspekt ist insbesondere für Geringverdienende sowie Nichtleistungsbeziehende wichtig. Ob diese Unterstützung über die Arbeitslosenversicherung oder andere Systeme erfolgen sollte, müsste geklärt werden. Dabei ist der Gesamtnutzen zu berücksichtigen, der aus einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration resultiert.
- Aktive Förderung: Übergeordnet braucht es u.E. eine politische Diskussion zur Frage, inwiefern die Arbeitslosenversicherung einen Beitrag zur aktiven Gleichstellungspolitik leisten soll. Mögliche Ausgestaltungen könnten hier spezifische fördernde Massnahmen sein:
 - zur Förderung / Umschulung in geschlechteruntypische Berufe
 - zur Förderung von Wiedereinsteigenden nach einem familienbedingten Erwerbsunterbruch
 - zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

A. Literatur

- Anand, R. & Winters, M. F. (2008). A Retrospective View of Corporate Diversity Training from 1964 to the Present. *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 7, No. 3, pp. 356-372.
- Behaghel, L., Crépon, B. & Gurgand, M. (2014). Private and Public Provision of Counseling to Job Seekers: Evidence from a Large Controlled Experiment. *American Economic Journal: Applied Economics*, 6(4), 142–174.
- Bergemann, A. & van den Berg, G. J. (2008). Active Labor Market Policy Effects for Women in Europe—A Survey. *Annales d'Économie et de Statistique*, 91/92, 385–408.
- BSS (2014). Evaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen; Wirkung auf Bewerbungsverhalten und -chancen. Basel.
- BSS (2018). Die Wirkung von arbeitsmarktlichen Massnahmen - Eine Analyse bisheriger Evaluationen. Basel.
- BSS (2020). Wiedereingliederung von Nichtleistungsbeziehenden.
- Bohnet, I. (2016). *What Works: Gender Equality by Design*. Harvard University Press.
- Bundesamt für Statistik (2021a) Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten, SAKE, T 03.02.00.01.03.
- Bundesamt für Statistik (2021b) Beschäftigungsgrad, SAKE, cc-d-20.04.02.04.01.
- Bundesamt für Statistik (2021c) Unterbeschäftigte und Unterbeschäftigungsquoten, SAKE, cc-d-20.04.02.05.01.
- Bundesamt für Statistik (2021d) Von Arbeitsmangel betroffene Personen, SAKE, T 03.03.01.26.
- Bundesamt für Statistik (2019a) Aufteilung der Hausarbeit in Paarhaushalten, Erhebung zu Familien und Generationen 2018, su-d-01.07.05.08.
- Bundesamt für Statistik (2019b) Aufteilung der Kinderbetreuung in Paarhaushalten mit Kindern unter 13 Jahren Erhebung zu Familien und Generationen 2018, su-d-01.07.05.09.
- Bundesrat (2021). Gleichstellungsstrategie 2030, inkl. Anhang April 2021.
- Bund (2021). Aktionsplan Gleichstellungsstrategie 2030, Dezember 2021.
- Diener, K., Götz, S., Schreyer, F. & Stephan, G. (2015). Mütter und pflegende Frauen: Modellprogramm unterstützt die Berufsrückkehr nach langer Unterbrechung, IAB-Kurzbericht, No. 14/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.

- Dobbin, F. & Kalev, A. (2018). Why Doesn't Diversity Training Work? *Anthropology Now*, 10:48–55.
- Europäische Kommission (2020). European Network of Public Employment Services: PES approaches to the promotion of gender equality - Gender equality, underemployment and involuntary part-time work. Study Report, Brüssel.
- Fuchs, G., Lanfranconi, L. M. & Pilotto, M. (2019). Persistenz des "männlichen Ernährermodells" in der Umsetzung der Schweizerischen Arbeitslosenpolitik : eine explorative Analyse auf mehreren Ebenen. *Schweizerische Zeitschrift für Soziale Arbeit = Revue suisse de travail social*, S. 52-70.
- Hausmann, L.R., Long, J.A., Mor, M.K., Obrosky, D.S., Red, L.A., Rodriguez, C.J. & Saha, S. (2014). Evaluation of a pilot program to improve patient health care experiences through PACT cultural competency training about unconscious bias. Washington, DC: Department of Veterans Affairs, Veterans Health Administration.
- Kaiser, B. & Möhr, T. (2021). Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2018. BSS Volkswirtschaftliche Beratung. Im Auftrag des Bundesamts für Statistik (BFS).
- KBSB Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung (2021). Statistischer Jahresbericht 2020, Bern.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474–16479.
- Moss-Racusin, C.A., van der Toorn, J., Dovidio, J.F., Brescoll, V.L., Graham, M.J. & Handelsman, J. (2014). Scientific diversity interventions, *Science*, vol. 343, no. 6171, pp. 615-16.
- Nadai, E. & Canonica, A. (2014). Gleichstellung am Rand des Arbeitsmarkts? Sozialinvestitionen und Verwirklichungschancen aus einer Genderperspektive. *Swiss Journal of Sociology*, S. 349-364.
- Pedersen, M. J. & Nielsen, V. L. (2020). Bureaucratic decision-making: A multi-method study of gender similarity bias and gender stereotype beliefs. *Public Administration*, 98(2), 424–440.
- Lanfranconi, L. M. (2019). Gleichstellung der Geschlechter - Wege aus dem Teufelskreis. *Panorama: Berufsbildung, Berufsberatung, Arbeitsmarkt* / Hrsg.: Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung - Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, 2019(5), 4-5.
- Sander, G., van Dellen, B., Hartmann, I., Burger-Kloser, D. & Keller, N. (2020). Inclusive Leadership: how to deal with unconscious biases in human resources decisions. In: Tan, T., Gudić, M. & Flynn, P. (Ed.). *Struggles and Successes in the Pursuit of Sustainable Development*. Routledge/PRME.
- SECO. (2006). Bericht Diskriminierung im Bereich der Arbeitslosenversicherung. Bern.

Stoet, G. & Geary, D. (2018). The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education. *Psychological Science* 2018, Vol. 29(4) 581–593.

Stutz, H. & Knupfer, C. (2012). Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern; Anpassungsbedarf des Sozialstaats in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung. Bern.

Wehner, N., Schwiter, K., Hupka-Brunner, S. & Maihofer, A. (2015). Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz - Ergebnisse aus einer Mixed-Methods-Studie. In: Beltz Juventa, Berufsorientierung und Geschlecht, S.23-38.

B. Ergänzungen Methodik

Bei der Berechnung der Propensity Score Gewichte wurden die folgenden beobachtbaren Eigenschaften berücksichtigt:

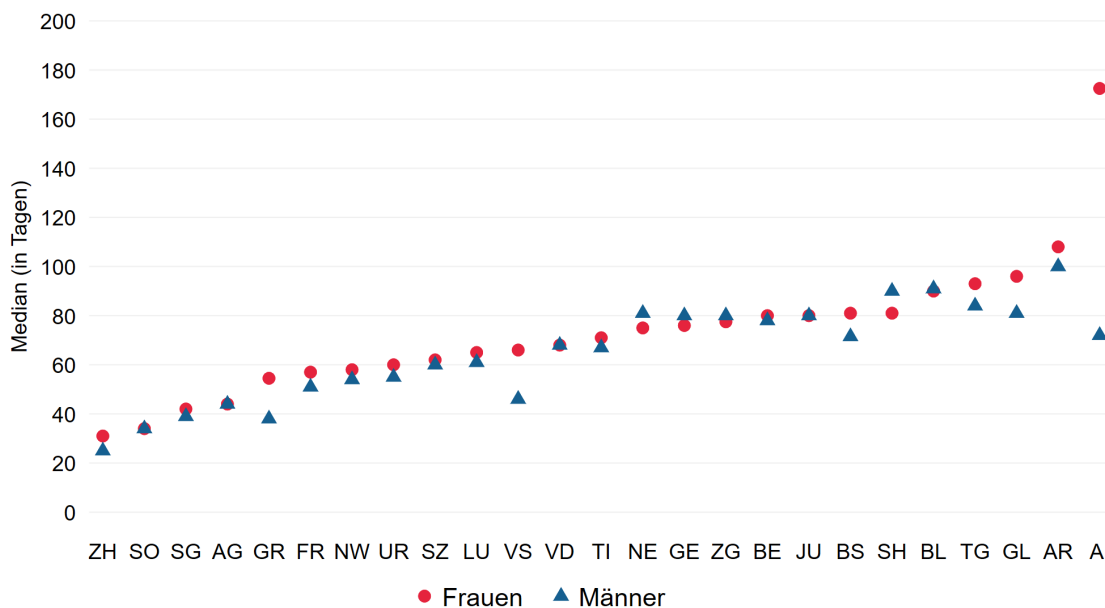
- Alter (diskrete Variable, ab 15 Jahren)
- Zivilstand (4 Ausprägungen: ledig, verheiratet/getrennt, verwitwet, geschieden)
- Nationalität (2 Ausprägungen: Schweiz und Ausland)
- Höchste abgeschlossene Ausbildung (4 Ausprägungen: Obligatorische Schule, Sekundarstufe II, Tertiärstufe, weiss nicht/unbekannt)
- Funktion der letzten Stelle: (4 Ausprägungen: Kaderfunktion, Fachfunktion, Hilfsfunktion, weitere)
- Beschäftigungsgrad der letzten Stelle (3 Ausprägungen: Vollzeit (über 80%), Teilzeit (1 bis und mit 80%) , unbekannt)
- Branche der letzten Stelle (17 Codes gemäss NOGA:
 - Landwirtschaft, Fischerei, Bergbau,
 - Verarbeitendes Gewerbe,
 - Energie- und Wasserversorgung,
 - Baugewerbe,
 - Handel und Reparatur,
 - Verkehr und Lagerei,
 - Gastgewerbe,
 - Information und Kommunikation,
 - Banken und Versicherungen,
 - Grundstücks- und Wohnungswesen,
 - Öffentliche Verwaltung,
 - Erziehung und Unterricht,
 - Gesundheits- und Sozialwesen,
 - Kunst, Unterhaltung und Erholung,

- Sonstige Dienstleistungen,
- Weitere,
- keine Angabe.)
- Berufsgruppe der letzten Stelle: (10 Kategorien der ISCO:
 - Führungskräfte,
 - akademische Berufe,
 - Techniker und gleichrangige Berufe,
 - Bürokräfte und verwandte Berufe,
 - Dienstleistungsberufe und Verkäufer,
 - Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft,
 - Handwerks- und verwandte Berufe,
 - Anlagen und Maschinenbediener, Montierer,
 - Hilfsarbeitskräfte,
 - Angehörige der regulären Streitkräfte und unbekannte Berufsgruppen.)

C. Ergänzungen Datenanalyse

C.1 Median Dauer zwischen Verfügbarkeit für Stelle und Beginn der ersten AMM

Abbildung 16: Median Dauer zwischen Verfügbarkeit für Stelle und Beginn der ersten AMM



C.2 AMM-Typ & Durchschnittsalter

Tabelle 3: Durchschnittsalter nach AMM-Typ

AMM	Durchschnittsalter	
	Männer	Frauen
Persönlichkeitsorientierte Kurse	40	39
Fachkurse	41	40
Praxisfirmen	35	37
Ausbildungspraktika	36	36
Berufspraktika	31	30
PvB	40	40

SEMO	18	18
Spezielle Massnahmen	42	41
<i>Ohne AMM-Teilnahme</i>	37	37
<i>Alle Stellensuchenden</i>	38	37

Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019.

C.3 AMM-Typ & Funktion

Tabelle 4: Verteilung der Funktionsstufen nach Geschlecht und AMM

AMM	Kaderfunktion		Fachfunktion		Hilfsfunktion		Weitere		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Persönlichkeitsorientierte Kurse	9%	5%	62%	67%	26%	26%	2%	2%	100%	100%
Fachkurse	6%	4%	58%	63%	34%	32%	1%	1%	100%	100%
Praxisfirmen	3%	1%	75%	76%	17%	21%	5%	2%	100%	100%
Ausbildungspraktika	2%	1%	69%	71%	25%	25%	5%	3%	100%	100%
Berufspraktika	4%	1%	72%	80%	16%	13%	8%	6%	100%	100%
PvB	5%	3%	56%	57%	37%	39%	2%	2%	100%	100%
SEMO	0%	0%	13%	14%	7%	9%	79%	77%	100%	100%
Spezielle Massnahmen	17%	9%	65%	75%	17%	14%	1%	2%	100%	100%
<i>Ohne AMM-Teilnahme</i>	5%	3%	63%	67%	27%	26%	5%	5%	100%	100%
<i>Alle Stellensuchenden</i>	6%	3%	62%	66%	27%	26%	5%	4%	100%	100%

Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019.

Lesebeispiel: Betrachtet man alle Teilnahmen von Männern in persönlichkeitsorientierten Kursen, verteilen sich die Funktionsstufen wie folgt: 9% haben vor ihrer RAV-Anmeldung in einer Kaderfunktion, 62% in einer Fachfunktion und 26% in einer Hilfsfunktion gearbeitet. Die restlichen 2% fallen in weitere Kategorien wie beispielsweise Selbständigerwerbende oder Personen, die sich vor der RAV-Anmeldung in einer Ausbildung befanden.

C.4 AMM-Typ & Ausbildung

Tabelle 5: Verteilung der Ausbildungsstufen nach Geschlecht und AMM

AMM	Obl. Schule		Sek. II		Tertiärstufe		unbekannt		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Persönlichkeitsorientierte Kurse	22%	20%	48%	51%	27%	26%	3%	3%	100%	100%
Fachkurse	30%	26%	37%	38%	26%	30%	7%	6%	100%	100%
Praxisfirmen	3%	6%	74%	76%	22%	17%	1%	1%	100%	100%
Ausbildungspraktika	23%	19%	62%	65%	13%	15%	1%	1%	100%	100%
Berufspraktika	6%	5%	52%	55%	40%	39%	2%	1%	100%	100%
PvB	27%	27%	51%	52%	18%	18%	4%	3%	100%	100%
SEMO	72%	74%	18%	18%	0%	0%	10%	8%	100%	100%
Spezielle Massnahmen	12%	8%	45%	50%	41%	39%	3%	3%	100%	100%
<i>Ohne AMM-Teilnahme</i>	24%	19%	52%	52%	20%	25%	5%	4%	100%	100%
<i>Alle Stellensuchenden</i>	25%	20%	50%	51%	21%	25%	5%	4%	100%	100%

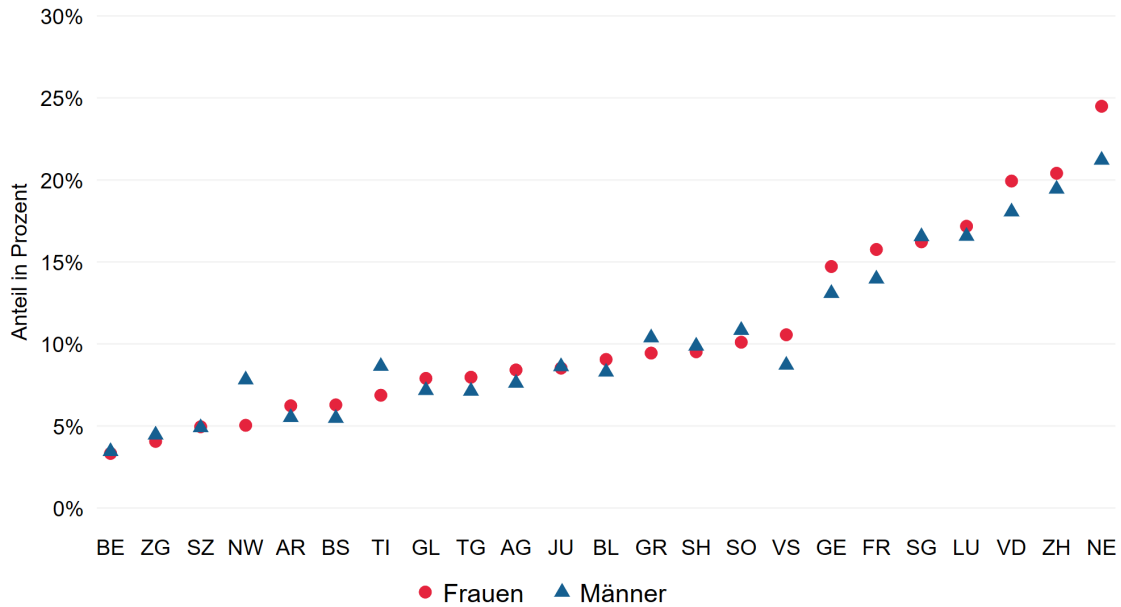
Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019.

Lesebeispiel: Betrachtet man alle Teilnahmen von Männern in persönlichkeitsorientierten Kursen, verteilen sich die höchsten Ausbildungsstufen wie folgt: 22% haben einen obligatorischen Schulabschluss, 48% einen Abschluss der Sekundarstufe II und 27% einen Abschluss auf Tertiärstufe. Bei den restlichen 3% ist der höchste Ausbildungsabschluss nicht bekannt.

C.5 Weitere kantonale Unterschiede

C.5.1 Fachkurse

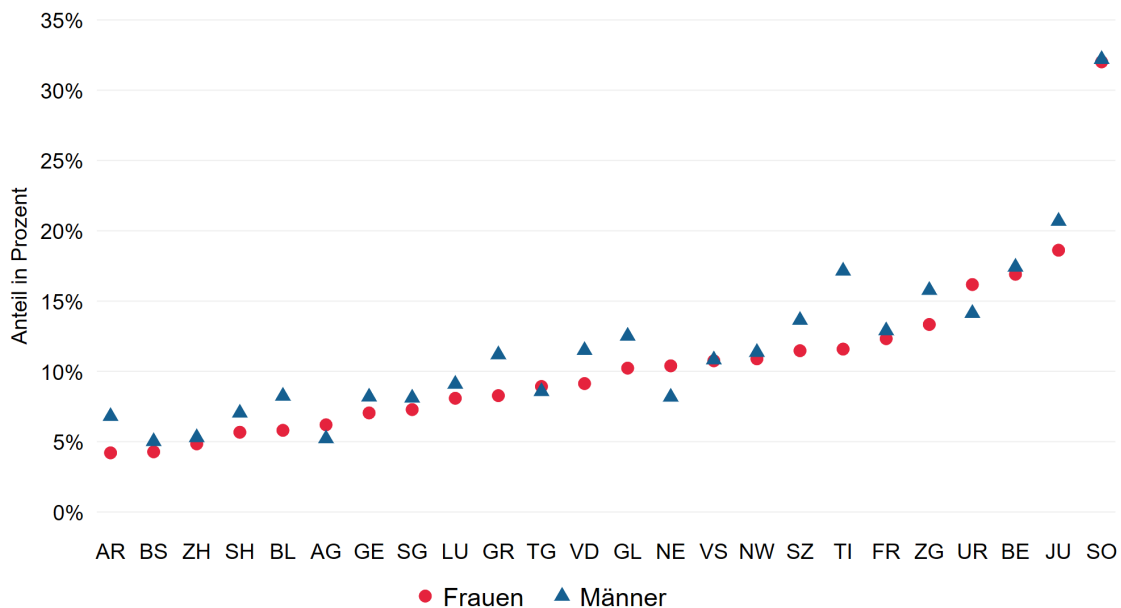
Abbildung 17: Anteil der Stellensuchenden in Fachkursen nach Kanton, Propensity Score



Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Die ausgewiesenen Werte basieren auf über 50 Beobachtungen pro Geschlecht, die restlichen Kantone (hier: AI und UR) werden nicht ausgewiesen.

C.5.2 PvB

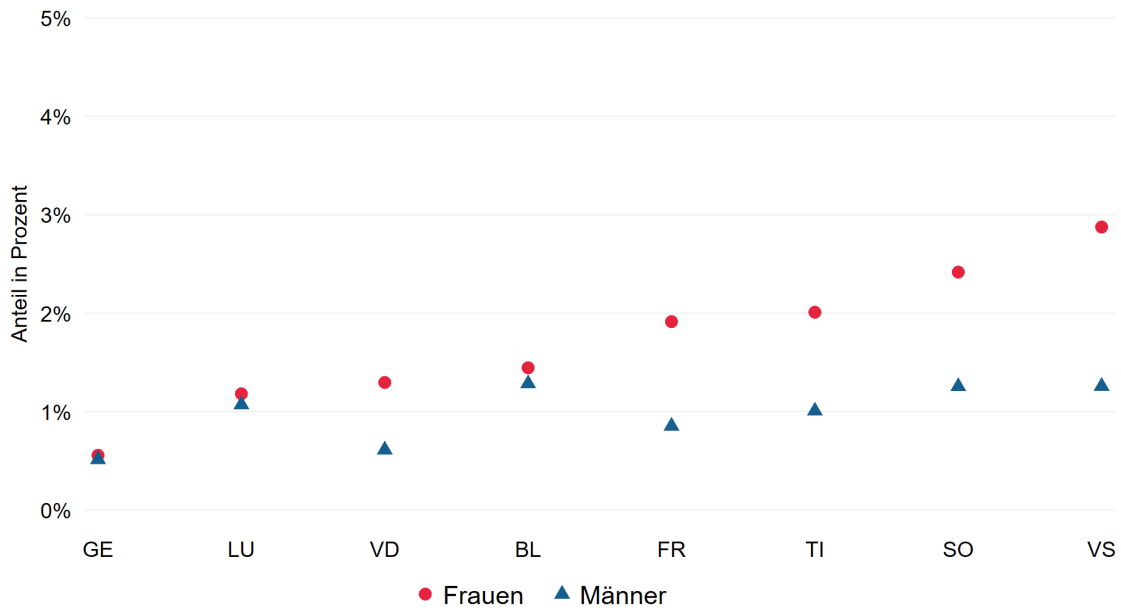
Abbildung 18: Anteil der Stellensuchenden in PvB nach Kanton, Propensity Score



Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Die ausgewiesenen Werte basieren auf über 50 Beobachtungen pro Geschlecht, die restlichen Kantone (hier: AI) werden nicht ausgewiesen.

C.5.3 Praxisfirmen

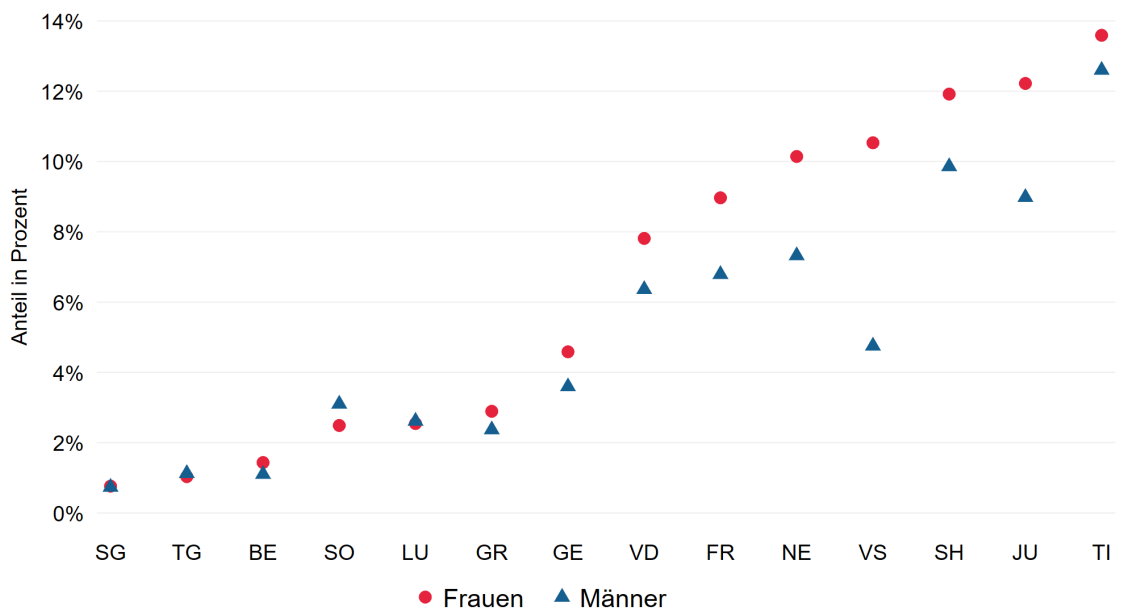
Abbildung 19: Anteil der Stellensuchenden in Praxisfirmen nach Kanton, Propensity Score



Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Die ausgewiesenen Werte basieren auf über 50 Beobachtungen pro Geschlecht, die restlichen Kantone werden nicht ausgewiesen.

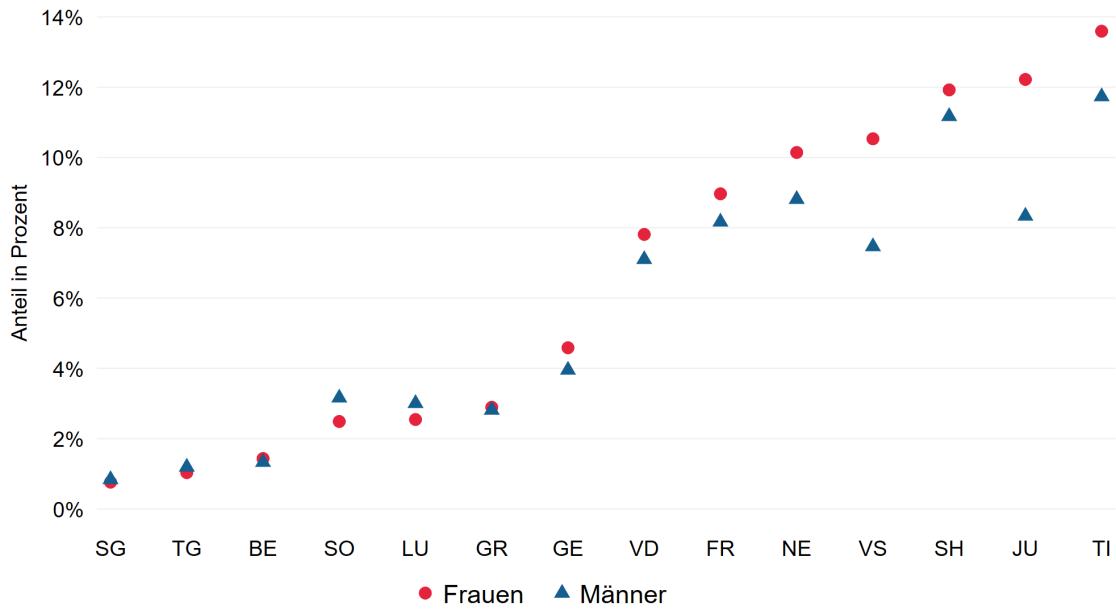
C.5.4 Ausbildungspraktika

Abbildung 20: Anteil Stellensuchende in Ausbildungspraktika, nach Kanton und Geschl.



Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Die ausgewiesenen Werte basieren auf über 50 Beobachtungen pro Geschlecht, die restlichen Kantone werden nicht ausgewiesen.

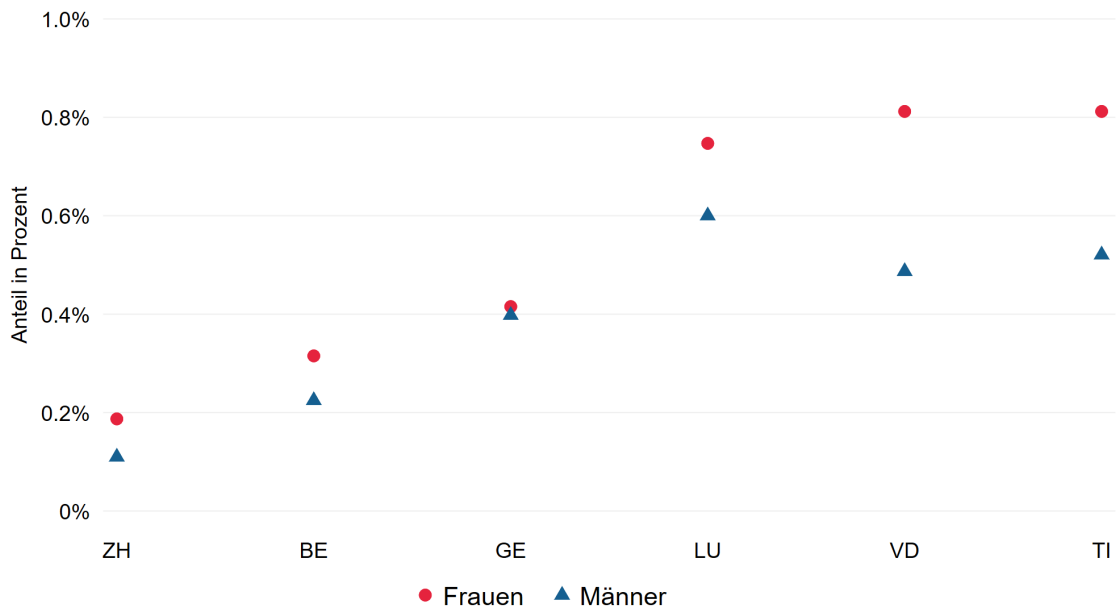
Abbildung 21: Anteil der Stellensuchenden in Ausb.praktika nach Kanton, Prop.-Score



Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Die ausgewiesenen Werte basieren auf über 50 Beobachtungen pro Geschlecht, die restlichen Kantone werden nicht ausgewiesen.

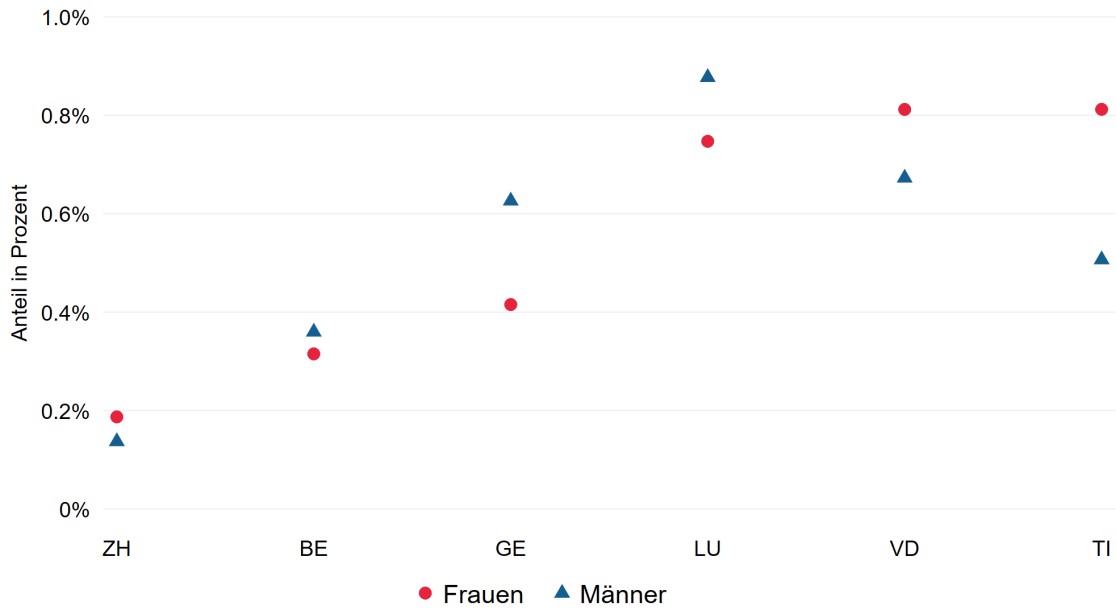
C.5.5 Berufspraktika

Abbildung 22: Anteil Stellensuchende in Berufspraktika, nach Kanton und Geschlecht



Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Die ausgewiesenen Werte basieren auf über 50 Beobachtungen pro Geschlecht, die restlichen Kantone werden nicht ausgewiesen.

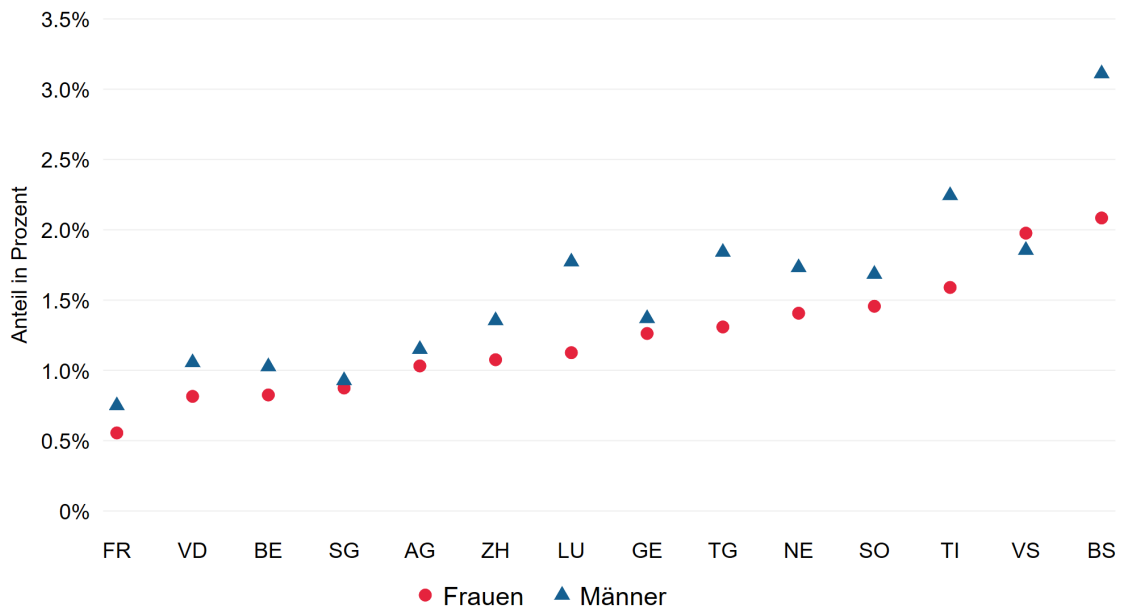
Abbildung 23: Anteil der Stellensuchenden in Berufspraktika nach Kanton, Prop.-Score



Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Die ausgewiesenen Werte basieren auf über 50 Beobachtungen pro Geschlecht, die restlichen Kantone werden nicht ausgewiesen.

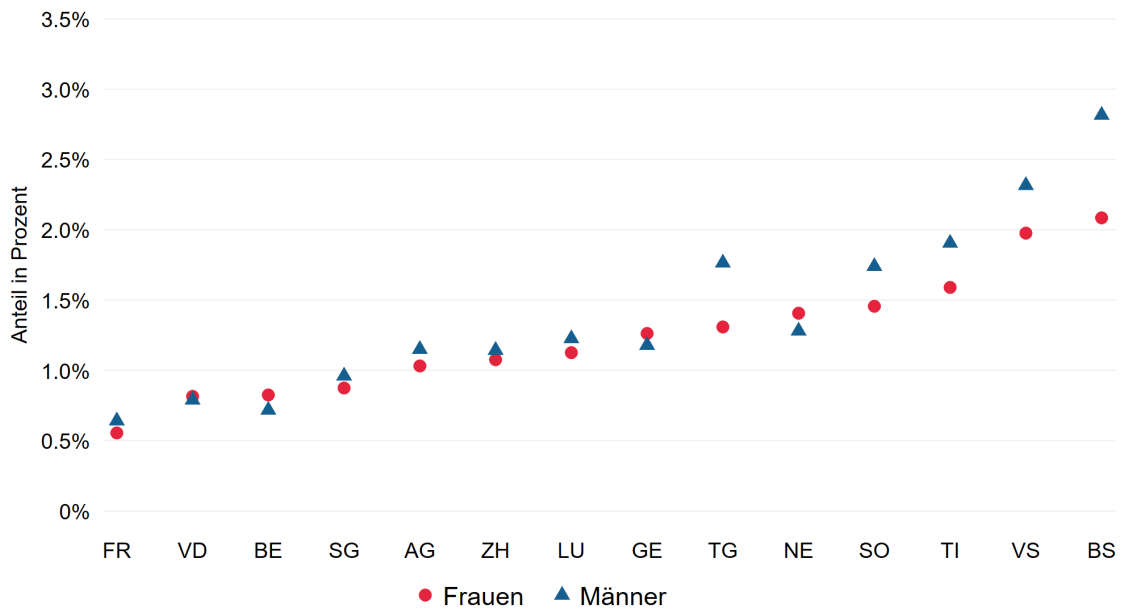
C.5.6 SEMO

Abbildung 24: Anteil Stellensuchende in SEMO, nach Kanton und Geschlecht



Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Die ausgewiesenen Werte basieren auf über 50 Beobachtungen pro Geschlecht, die restlichen Kantone werden nicht ausgewiesen.

Abbildung 25: Anteil der Stellensuchenden in SEMO nach Kanton, Propensity Score



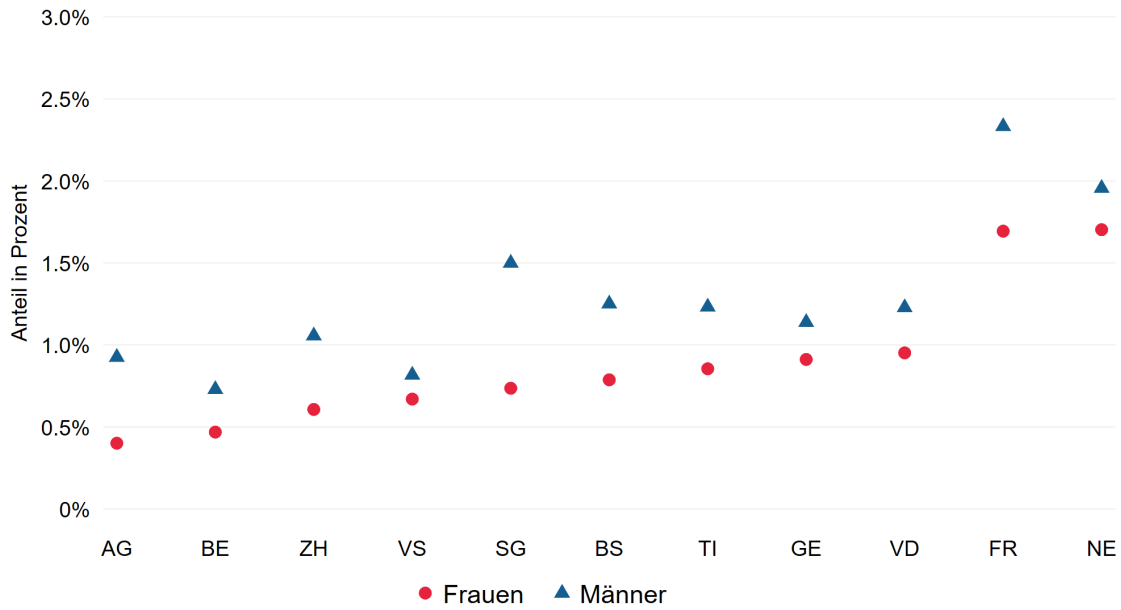
Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Die ausgewiesenen Werte basieren auf über 50 Beobachtungen pro Geschlecht, die restlichen Kantone werden nicht ausgewiesen.

C.5.7 Spezielle Massnahmen

Zu den speziellen Massnahmen zählen die folgenden AMM:

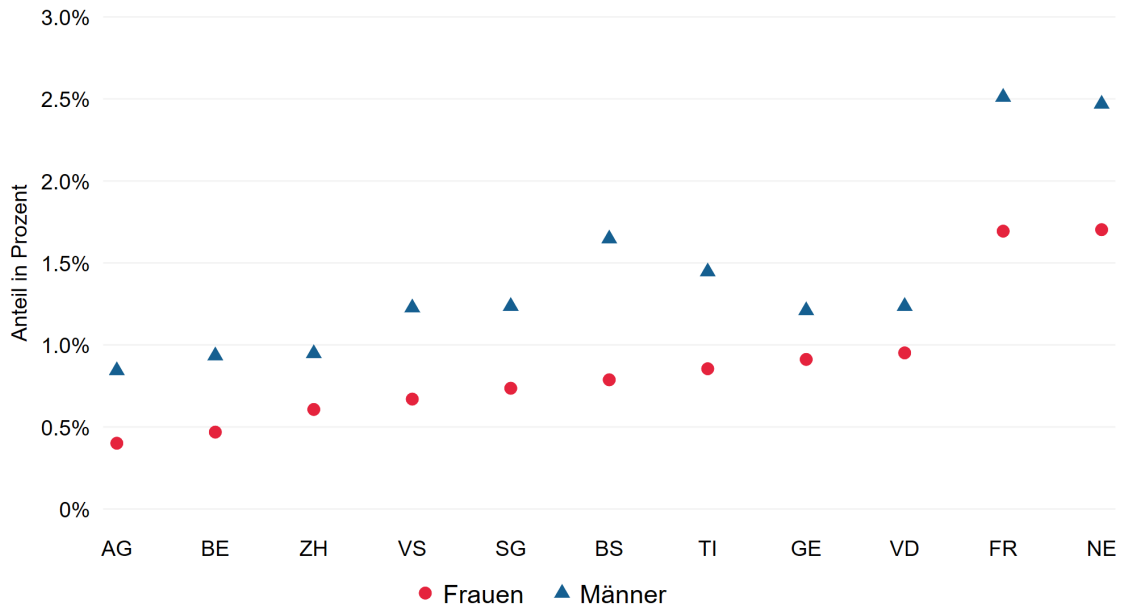
- Ausbildungszuschüsse (AZ)
- Einarbeitungszuschüsse (EAZ)
- Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit (FSE)
- Pendlerkosten- und Wochenaufenthalterbeiträgen (PEWO)

Abbildung 26: Anteil Stellensuchende in spez. Massnahmen, nach Kanton und Geschlecht



Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Die ausgewiesenen Werte basieren auf über 50 Beobachtungen pro Geschlecht, die restlichen Kantone werden nicht ausgewiesen.

Abbildung 27: Anteil der Stellensuchenden in spez. Massn. nach Kanton, Prop.-Score



Anmerkungen: Pool der Anmeldekohorten 2018 und 2019. Die ausgewiesenen Werte basieren auf über 50 Beobachtungen pro Geschlecht, die restlichen Kantone werden nicht ausgewiesen.

