



An den
Präsidenten des Deutschen Bundestages
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Dr. Helge Braun, MdB

Parlamentarischer Staatssekretär bei der
Bundesministerin für Bildung und Forschung

HAUSANSCHRIFT Hannoversche Straße 28-30, 10115 Berlin

POSTANSCHRIFT 11055 Berlin

TEL +49 (0)30 18 57-5700

ZENTRALE +49 (0)30 18 57-0

FAX +49 (0)30 18 57-5570

E-MAIL helge.braun@bmbf.bund.de

HOME PAGE www.bmbf.de

DATUM Berlin, 26. April 2012

BETREFF **Kleine Anfrage der Abgeordneten Agnes Alpers, Yvonne Ploetz u.a. und der Fraktion DIE LINKE**

„Geschlechtsspezifische Berufswahl von jungen Frauen und ihre Situation im Ausbildungssystem“

– BT-Drs. 17/9210 –

ANLAGE – 5 Doppel –

Sehr geehrter Herr Bundestagspräsident,

die Kleine Anfrage beantworte ich wie folgt:

Vormerkung der Fragesteller:

Hinsichtlich der Berufswahl von Frauen und Männern kommt der aktuelle Datenreport des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) zu dem Ergebnis, dass die Wahl der Ausbildung nach wie vor in erheblichem Maße unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten verläuft; tradierte Berufsbilder von Frauen und Männern herrschen weiterhin vor. Bereits im Ausbildungsreport 2010 des Deutschen Gewerkschaftsbundes wurde auf die noch immer stark geschlechtsspezifisch geprägte Berufswahl hingewiesen. Die Auswirkungen dessen sind vor allem in den Berufen des dualen Systems spürbar. Seit 1990 liegt die Ausbildungsbeteiligung von Frauen jeweils unter 50 Prozent; und sie nimmt jährlich ab.

Eine Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt ist indes nicht in Sicht. Die aktuelle Ausbildungsmarktanalyse der IG Metall bestätigt, dass die Gesamtzahl der Ausbildungsverträge bei Männern um 12.900 stieg, wohingegen die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei den Frauen um 2.700 sank. Der Anteil aller mit Frauen geschlossenen Ausbildungsverträge erreicht mit 40,7 Prozent einen neuen Tiefpunkt. Dieser Trend setzt sich im Bereich des Handwerks fort. Hier lag der Anteil weiblicher Auszubildender im vergangenen Jahr bei 26,2 Prozent (siehe BiBB-Datenreport 2011). Im Vergleich zu anderen Ausbildungsbranchen stellt diese Quote eine signifikante Unterrepräsentation von Frauen dar. In den technischen Berufen liegt der Frauenanteil sogar nur bei knapp über zehn Prozent, ebenfalls mit fallender Tendenz.

Ein ähnliches Bild ergibt sich in der Kategorie der MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Bei den von jungen Frauen am häufigsten gewählten 25 Berufen fällt nicht einer in diese Kategorie. Mit dem 2008 ins Leben gerufenen Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen versucht die Bundesregierung vergeblich diesem Trend zu begegnen. Der Pakt zielt darauf ab, jungen Frauen ein realistisches Bild von technisch-naturwissenschaftlichen Berufen zu vermitteln, sie für entsprechende Studiengänge und nach Beendigung der Ausbildung für eine Laufbahn in Unternehmen dieser Berufsfelder zu motivieren. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützt den Pakt bis 2014 mit 4,5 Millionen Euro.

Ungeachtet aller berufsorientierenden Initiativen der Bundesregierung, sowohl für Berufe des dualen Systems als auch im MINT-Bereich, wird die Ausgestaltung der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit nachwievor als Hindernis für eine geschlechtssensible Berufswahlentscheidung wahrgenommen. Sie ist ein Exempel für die Berufswahlentscheidung von Frauen, die eine hohe Konzentration auf „typische Frauenberufe“ abseits der Dienstleistungsberufe aufweist. In der Folge nehmen sie Ausbildungen auf, die häufig eine mindere Qualität aufweisen. Dies drückt sich u.a. in schlechterer Vergütung und häufigeren Überstunden aus. Diese Ungleichbehandlung setzt sich in späteren Tätigkeiten fort. Diese sind vorwiegend im unteren Arbeitsmarktsegment zu finden und sind ebenfalls geprägt von schlechter Bezahlung, aber auch von geringeren Aufstiegsmöglichkeiten.

Berufsberatung und -orientierung

Frage 1:

In welchem finanziellen Umfang unterstützen Bund und Länder die Umsetzung von Förderprogrammen, die der beruflichen Orientierung und Beratung junger Frauen dienen (bitte seit 2000 einzeln nach Jahren sowie Bundesländern aufschlüsseln)?

Antwort:

Die Bundesregierung hat die nachfolgend aufgeführten Vorhaben zur beruflichen Orientierung und Beratung von Mädchen und jungen Frauen gefördert bzw. fördert diese:

Förderkennzeichen	Dauer der Maßnahme	Förderumfang in Euro	Vorhaben	Kurzbeschreibung	Bundesland
01FP0143	01.11.2001 - 30.11.2003	186.738,62	Joblab II: Computerplanspiel zur Berufsorientierung von Mädchen für akademische Berufe	Ein erweitertes Berufswahlspektrum von Mädchen im Bereich MINT wird angestrebt. Einzelne Ausbildungsberufe werden nicht besonders hervorgehoben.	Gesamtes Bundesgebiet
01FP0414	01.07.2004 - 31.12.2005	72.768,00	JOBLAB: Funktionelles und inhaltliches Update des multimedialen Computerprogramms zur Berufsorientierung für Mädchen	Ein erweitertes Berufswahlspektrum von Mädchen im Bereich MINT wird angestrebt. Einzelne Ausbildungsberufe werden nicht besonders hervorgehoben.	Gesamtes Bundesgebiet
01FP0726	01.12.2007 - 30.04.2011	830.027,00	Berufsorientierung im Unterhaltungsformat: Aufbau eines Innovation-Lab zur Popularisierung naturwissenschaftlich-technischer Berufe und weiblicher Berufsrollenvorbilder durch Spielfilme und Serien.	Ein erweitertes Berufswahlspektrum von Mädchen im Bereich MINT wird angestrebt. Einzelne Ausbildungsberufe werden nicht besonders hervorgehoben.	Gesamtes Bundesgebiet
01FP0805	01.11.2008 - 29.02.2012	209.913,80	Entwicklung von Messinstrumenten mit reduzierten geschlechtsstereotypen Interessen- und Selbstwirksamkeitseinschätzungen als Grundlage einer geschlechtergerechter Studien- und Berufsberatung	Geschlechterspezifische Studien- und Berufsberatung im MINT-Bereich	Gesamtes Bundesgebiet

01FP0822	01.12.2008 - 31.01.2012	472.668,50	Light up your life - Photonik für Mädchen/Berufsorientierungsprozesse und Geschlechtsspezifische Fragestellungen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich	Erweiterung des Berufswahlspektrums im MINT-Bereich, am Beispiel des innovativen Querschnitt-Themas Photonik	Gesamtes Bundesgebiet
01FP10117 01FP10118 01FP10119 01FP10120	01.04.2011 - 31.03.2012	188.151,00	Verbundvorhaben: Berufsorientierung auf zukunftssträchtige Berufe. Teilvorhaben	MINT-Berufe im schulischen und außerschulischen Bereich	Hamburg und München
01FP1167 01FP1168	01.05.2011 - 30.04.2013	71.224,20	MINT und Chancengleichheits-Entertainment-Excellence: MINT-E-E bewerten und weiterentwickeln (MINTiFF)	Ein erweitertes Berufswahlspektrum von Mädchen im Bereich MINT wird angestrebt. Einzelne Ausbildungsberufe werden nicht besonders hervorgehoben.	Gesamtes Bundesgebiet
01FP0913	01.02.2009 - 31.12.2011	129.329,00	Verbundvorhaben: MSTfemNET meets Nano and Optics - Mädchen-Technik-Talente-Foren im MINT-Bereich. (Koordination)	Mädchen und junge Frauen insbesondere aus ländlichen Gebieten sollen für die gewerblich-technischen Ausbildungsberufe und ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengänge in den MINT-affinen Technologien durch Mädchen-Technik-Talente-Foren sensibilisiert und begeistert werden	
01FP0914	01.02.2009 - 31.03.2011	120.956,00	Verbundvorhaben: MSTfemNET meets Nano and Optics - Mädchen-Technik-Talente-Foren im MINT-Bereich. Teilvorhaben 2: MTK Niedersachsen.	Mädchen und junge Frauen insbesondere aus ländlichen Gebieten sollen für die gewerblich-technischen Ausbildungsberufe und ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengänge in den MINT-affinen Technologien durch Mädchen-Technik-Talente-Foren sensibilisiert und begeistert werden	Niedersachsen
01FP0915	01.02.2009 - 30.06.2011	182.685,00	Verbundvorhaben: MSTfemNET meets Nano and Optics - Mädchen-Technik-Talente-Foren im MINT-Bereich. Teilvorhaben 1: MTK Bayern.	Mädchen und junge Frauen insbesondere aus ländlichen Gebieten sollen für die gewerblich-technischen Ausbildungsberufe und ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengänge in den MINT-affinen Technologien durch Mädchen-Technik-Talente-Foren sensibilisiert und begeistert werden	Bayern
01FP0917	01.02.2009 - 31.01.2011	124.849,00	Verbundvorhaben: MSTfemNET meets Nano and Optics - Mädchen-Technik-Talente-Foren im MINT-Bereich. Teilvorhaben 3: MTK Thüringen	Mädchen und junge Frauen insbesondere aus ländlichen Gebieten sollen für die gewerblich-technischen Ausbildungsberufe und ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengänge in den MINT-affinen Technologien durch Mädchen-Technik-Talente-Foren sensibilisiert und begeistert werden	Thüringen
01FP0919	01.02.2009 - 30.09.2011	163.477,00	Verbundvorhaben: MSTfemNET meets Nano and Optics - Mädchen-Technik-Talente-Foren im MINT-Bereich. Teilvorhaben 4: MTK Nord-Ostdeutschland.	Mädchen und junge Frauen insbesondere aus ländlichen Gebieten sollen für die gewerblich-technischen Ausbildungsberufe und ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengänge in den MINT-affinen Technologien durch Mädchen-Technik-Talente-Foren sensibilisiert und begeistert werden	Nord-Ostdeutschland
01FP0921	01.02.2009 - 31.03.2011	126.819,00	Verbundvorhaben: MSTfemNET meets Nano and Optics - Mädchen-Technik-Talente-Foren im MINT-Bereich. Teilvorhaben 5: Rheinland-Pfalz/Saarland	Mädchen und junge Frauen insbesondere aus ländlichen Gebieten sollen für die gewerblich-technischen Ausbildungsberufe und ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengänge in den MINT-affinen Technologien durch Mädchen-Technik-Talente-Foren sensibilisiert und begeistert werden	Rheinland-Pfalz/Saarland
01FP0923	01.02.2009 - 31.01.2011	124.503,00	Verbundvorhaben: MSTfemNET meets Nano and Optics - Mädchen-Technik-Talente-Foren im MINT-Bereich. Teilvorhaben 6: MTK Nordrhein-Westfalen.	Mädchen und junge Frauen insbesondere aus ländlichen Gebieten sollen für die gewerblich-technischen Ausbildungsberufe und ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengänge in den MINT-affinen Technologien durch Mädchen-Technik-Talente-Foren sensibilisiert und begeistert werden	Nordrhein-Westfalen

Angaben aus den Ländern liegen der Bundesregierung nicht vor.

Frage 2:

Welche strategischen Eckpunkte verfolgt die Bundesregierung, um einer geschlechtsspezifischen Berufswahl entgegenzutreten?

Antwort:

Das Prinzip des Gender Mainstreamings ist in Deutschland durchgängig für alle politischen und thematischen Handlungsfelder etabliert. Auf dieser Grundlage können und müssen die Akteure, z. B. auf Bundes- und Landesebene, im kommunalen Bereich oder in Institutionen und Unternehmen, eigenverantwortlich gendersensibel agieren und die freie Entwicklung und Entfaltung der Individuen befördern. Als herausragende Errungenschaft unseres demokratischen Gemeinwesens erachtet die Bundesregierung das grundgesetzlich verankerte Recht auf freie Berufswahl. Auf dieser Grundlage kann die Bundesregierung solche Maßnahmen initiieren, die das Berufswahlspektrum von Frauen und Männern erweitern und die der Motivierung und dem Fördern des Interesses junger Frauen und Männer dienen.

Auch Mentoring-Programme können dabei helfen, in der Berufswahl bestehende Geschlechterrollenklischees sowohl von Frauen als auch von Männern zu überwinden. Des Weiteren hat die Bundesregierung nach Maßgabe ihrer Regelungskompetenz gesetzgeberisch dafür Sorge getragen, dass auch nach dem Eintritt in den Beruf spätere Bildungsmöglichkeiten für Frauen und Männer in gleichem Maße wählbar sind (z. B. Aufstiegsfortbildung). Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat nach § 33 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) den Auftrag, Berufsorientierung zu betreiben. Dabei gibt sie umfassend Auskunft und Rat zu Fragen der Berufswahl, über die Berufe und ihre Anforderungen und Aussichten, über die Wege und die Förderung der beruflichen Bildung sowie über beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt. Dies erfolgt bundesweit. Es wird u. a. sichergestellt, dass in allen allgemeinbildenden Schulen berufsorientierende Informationsveranstaltungen durch die Agenturen für Arbeit neutral und objektiv angeboten und durchgeführt werden. Dabei wird Wert darauf gelegt, dass sowohl die personale als auch die mediale Berufsorientierung und die individuelle Beratung der BA sich inhaltlich wie sprachlich in gendersensibler Form an junge Menschen am Übergang Schule – Beruf wendet.

Auch die berufsorientierenden Medien der BA berücksichtigen diese Aspekte, u.a. mit Sonderheften zum Girls' Day bzw. zum Boys' Day. Mit dem Girls' Day und dem Boys' Day ermöglicht die Bundesregierung Mädchen und Jungen, ihre eigenen Interessen, Stärken, Fähigkeiten und Talente jenseits einengender traditioneller Rollenbilder zu entdecken. Girls' Day und Boys' Day zielen auf eine Erweiterung des Berufswahlspektrums ab, damit sowohl Mädchen als auch Jungen faire Chancen im Berufsleben erhalten. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördern – gemeinsam mit dem ESF – seit 2001 den bundesweiten geschlechtsspezifischen Aktionstag Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag, um Mädchen Berufsfelder zu eröffnen, in denen sie bislang noch unterrepräsentiert sind. Hierzu gehören vor allem technische, naturwissenschaftliche und handwerkliche Berufsbereiche. Analog dazu sollen das bundesweite Netzwerk „Neue Wege für Jungs“ und der bundesweite Boys' Day das Berufswahlspektrum von Jungen erweitern. Im Rahmen des Boys' Day werden geschlechtsspezifische Aktionen mit dem Ziel gefördert, Jungen für erzieherische, pflegerische und Berufsfelder des Gesundheitsbereichs zu gewinnen, die sie bislang eher selten im Blick haben. Neue Wege für Jungs und der Boys' Day werden vom BMFSFJ und dem ESF gefördert.

Frage 3:

Inwiefern berücksichtigen die Berufsorientierungs- und Beratungsmaßnahmen regionale und strukturelle Besonderheiten, individuelle Bedürfnisse von Frauen mit Behinderung sowie die Integration von Frauen mit Migrationshintergrund?

Antwort:

Das Berufsorientierungsprogramm (BOP) des BMBF in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten ist ein wichtiger Bestandteil der BMBF-Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Berufsabschluss“.

Programmziele sind

- die Verbesserung der Berufswahlkompetenz,
- das Erfahren individueller Kompetenzen, Neigungen, Interessen und der jeweiligen Entwicklungspotenziale,
- die Verringerung der Zahl der Schulabgänger ohne Schulabschluss,
- die Erreichung eines nahtlosen Übergangs von der Schule in eine duale Berufsausbildung,
- die Stärkung der Ausbildungsreife,
- die Verringerung der Ausbildungsabbrüche sowie
- die Sicherung qualifizierten Fachkräftenachwuchses.

Das Programm richtet sich insbesondere an Haupt- und Förderschüler, die Interesse an einer dualen Ausbildung haben. Durch Potentialanalyse, Werkstatttage und die Beschäftigung mit den eigenen Stärken und Schwächen steigert das Programm die Motivation zur Erreichung eines Schulabschlusses, unterstützt die Suche nach geeigneten Ausbildungsplätzen und beugt Ausbildungsabbrüchen vor. Aufgrund der Ausrichtung auf eine duale Ausbildung profitieren Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund besonders stark von diesem Programm. Das Programm ist äußerst erfolgreich und eröffnet Jungen und Mädchen die Möglichkeit, auch in solchen Berufsfeldern erste Praxiserfahrungen zu sammeln, die für ihr eigenes Geschlecht eher untypisch sind.

Im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ des BMBF wird in der Förderinitiative 1 (Regionales Übergangsmanagement [RÜM] mit insgesamt 55 Standorten) angestrebt, die Effektivität der Instrumente des Übergangsmanagements – u.a. durch gender- und kultursensible Berufswahlprozesse – zu steigern. Die Koordinationsaufgabe des Übergangs Schule-Beruf wird in diesem Programm in der Kommune verortet, um die regionalen Besonderheiten berücksichtigen zu können.

Es werden etablierte Qualitätsstandards z. B. in den Bereichen Kompetenzfeststellung und –entwicklung genutzt, die (unabhängig vom Geschlecht) die biografischen Bezüge sichtbar machen und Vielfalt anerkennen. Gender Mainstreaming ist ein Querschnittsthema aller RÜM-Vorhaben und das Programmmanagement arbeitet eng mit der Agentur für Gleichstellung im ESF zusammen. Um dem Leitprinzip Geschlechtergerechtigkeit im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ zu folgen, sind die Akteure in den Projekten verpflichtet, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern zu analysieren und ihre Entscheidungen so zu gestalten, dass sie frühzeitig zur Förderung einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter und zum Abbau von Benachteiligungen – sei es von Frauen oder von Männern – beitragen.

In einzelnen Projekten gibt es zudem ausgewiesene Schwerpunkte, die sich der Jungenpädagogik zuwenden: Beispielsweise der Landkreis Güstrow mit der Aktion „Jungenstag“ oder der Kreis Gütersloh mit einer Fachtagung „Hellblau oder rosa? – Berufliche Orientierung und Berufswahl (gender-)gerecht gestalten.“

Das RÜM Stuttgart spricht mit seiner Kampagne „Mein Style – mein Beruf“ Hauptschülerinnen mit Migrationshintergrund gezielt an, indem sich junge Frauen unterschiedlichster Herkunft medial zu Wort melden und berichten, wie sie ihre beruflich erfolgreichen Wege mit einem Hauptschulabschluss begonnen haben. Diese weiblichen Rollenvorbilder werden auf Plakaten, Postkarten und in einem Kurzfilm vorgestellt. Die „Steckbriefe“ auf den Postkarten zeigen die persönlichen Berufswege der jungen Frauen auf, die sie trotz Hürden gemeistert haben. Diese Biografien sollen Schülerinnen dazu ermutigen, ebenfalls ihren eigenen Weg einzuschlagen.

Im Rahmen des programmweiten Austausches wird das Thema vertieft und werden bewährte Ansätze vorgestellt (u. a. beim Transferworkshop „Cultural Mainstreaming & Gender Mainstreaming im Übergangsmanagement“ am 24./25. Oktober 2011).

Zur Unterstützung der Projekte des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ wurde im Jahr 2009 das Begleitprojekt „Mit MigrantInnen für MigrantInnen – Interkulturelle Kooperation zur Verbesserung der Bildungsintegration“ in die Förderung aufgenommen. Durchgeführt wird das Begleitprojekt förderinitiativen-übergreifend: es unterstützt sowohl die Projekte der Förderinitiative 1 „Regionales Übergangsmanagement“ als auch die der Förderinitiative 2 „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“.

Schwerpunkt des Begleitprojektes ist es, den Aufbau interkultureller Netzwerke voranzutreiben und MigrantInnenorganisationen zu beraten, sich strukturell so zu formieren, dass sie als gleichberechtigte partnerschaftliche Interessenvertretungen in den regionalen Bildungs-, Arbeitsmarkt- und anderen thematischen Netzwerken mitarbeiten können. Für die Einbindung von MigrantInnenorganisationen in die regionale, kommunale bzw. branchenbezogene Netzwerkarbeit ist es wichtig, dass zunächst Vertretungsstrukturen aufgebaut werden. Hierbei spielen sogenannte „Bildungsbeauftragte“ als ehrenamtliche Berater eine zentrale Rolle. 63 engagierte Personen unterschiedlicher ethnischer Herkunft aus 51 MigrantInnenorganisationen (Stand: März 2012) konnten in den Projektregionen für diese Aufgabe bisher gewonnen werden. Die Bildungsbeauftragten – in der Mehrheit Frauen – sollen ihren Vereinsmitgliedern in Bildungs- und Ausbildungsmarktfällen unterstützend zur Seite stehen. Sie beraten in ihren Vereinen MigrantInnen und Migranten, führen Informationsveranstaltungen durch und haben darüber hinaus auch eine Brückenfunktion zu Regelinstitutionen. Dieses vielfältige Aufgabenspektrum erfordert eine gezielte Vorbereitung und Schulung der Bildungsbeauftragten. Dabei stehen neben der Vermittlung von Berufs- und Arbeitsmarktwissen auch Schulungsangebote zum Aufbau von Kooperationen und nachhaltigen Netzwerkstrukturen auf dem Programm. Als „Brückenbauer/-innen“ zwischen MigrantInnenorganisation und Regelinstitution haben die Bildungsbeauftragten eine Doppelfunktion: Sie leisten Beratung für die Ratsuchenden in den MigrantInnenorganisationen und sind gleichermaßen Ansprech- und Kooperationspartner/-innen für die Akteure in den bestehenden Netzwerken.

Als wichtiger Aspekt des Konzepts wird auch die interkulturelle Schulung der Netzwerkpartner (Kammern, Agentur für Arbeit, kommunale Einrichtungen) begriffen. Die Akteure in der beruflichen Integrationsarbeit haben in der Ausgestaltung ihrer Arbeit im interkulturellen Kontext stets neue und wechselnde Situationen zu bewältigen. Von ihnen wird erwartet, dass sie migrations-sensibel auf die individuellen Anforderungen der Ratsuchenden eingehen und eine passgenaue Beratung anbieten. Durch die interkulturellen Schulungen soll v. a. für die Ressourcen- und Potenzialperspektive sensibilisiert werden, um die berufliche Integration von (jungen) Menschen mit Migrationshintergrund ressourcenorientiert zu unterstützen. Das in den ersten beiden Projektjahren erfolgreich umgesetzte Schulungsangebot richtete sich insbesondere an Akteurinnen und Akteure in der beruflichen Integrationsarbeit, die in den Arbeitsfeldern Ausbildung, Anleitung, Berufsberatung, Ausbildungsberatung und Integrationsbegleitung tätig sind.

Ein weiterer Schwerpunkt der Kooperationen mit MigrantInnenorganisationen im Projektkontext bzw. in den Netzwerken ist die gemeinsame Entwicklung von migrations-sensiblen Bildungs- und Beratungsangeboten. Mit diesen Arbeitsschwerpunkten nimmt das Begleitprojekt sowohl personelle wie auch strukturelle und maßnahmenorientierte Aspekte auf, um so ein ganzheitliches Konzept interkultureller Bildungs- und Arbeitsmarktbeteiligung zu etablieren.

Auch im Rahmen der Initiative JUGEND STÄRKEN und ihrer vier Programme

- Schulverweigerung – Die 2. Chance,
- Kompetenzagenturen,
- Jugendmigrationsdienste und
- Aktiv in der Region

ist die Anwendung von Gender Mainstreaming ein fester Bestandteil der individuellen Begleitung und Beratung. Sowohl bei der Wiedereingliederung schulverweigernder junger Menschen in den Schulalltag an allgemein- und berufsbildenden Schulen zur Erhöhung ihrer Chancen auf einen Schulabschluss als auch im Rahmen der Angebote zur Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktperspektiven junger Menschen, die nach der Schule den Zugang zu den vorhandenen Angeboten nicht finden, werden die spezifischen Bedürfnisse von jungen Migrantinnen durch individuelle und passgenaue Unterstützung berücksichtigt. Im Focus der Angebote stehen: aufsuchende Arbeit, Hilfen zur Lebensbewältigung und Persönlichkeitsentwicklung, Stabilisierung und Aktivierung sowie Heranführung an vorhandene Angebote im Rahmen eines individuellen Case Managements unter Einbeziehung der Eltern.

Der Girls' Day bietet in seiner bundesweiten Ausrichtung breite Unterstützung zur Durchführung lokaler Mädchenspezifischer Angebote. Die Koordination in den Regionen wird von derzeit 361 regionalen Arbeitskreisen gesteuert. Die Veranstaltenden haben auch die Möglichkeit, ihre Aktionen als rollstuhlgerecht auf der Aktionslandkarte zu kennzeichnen. Ob ein Mädchen mit Behinderung für einen spezifischen Berufs- bzw. Studienbereich geeignet sein könnte und damit auch für einen Girls' Day-Praktikumsplatz, gibt der Veranstalter in der Beschreibung seiner Aktion auf der Website an. Der Girls' Day 2012 nimmt insbesondere Mädchen mit Migrationshintergrund in den Blick. Hierzu wurden erweiternde Module entwickelt.

Die Berufsorientierung wie auch die Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit bauen auf den individuellen Bedürfnissen der Teilnehmerinnen auf. Dabei werden die spezifischen Ausgangslagen von Mädchen und jungen Frauen mit Behinderung(en) oder Migrationshintergrund berücksichtigt. Die Situation am Arbeitsmarkt und mögliche Perspektiven fließen ebenfalls in die Beratung ein. Für die Anliegen von jungen Menschen mit Behinderung(en) stehen in den Agenturen für Arbeit speziell ausgebildete Berufsberaterinnen und -berater zur Verfügung.

Frage 4:

Welche Auswertungen gibt es darüber, inwieweit Mädchen den „Girls' Day“ in gewerblich-technischen Berufen verbringen und dieser die Wahl eines Berufes in den genannten Branchen fördert?

Antwort:

Der Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag zielt darauf ab, Mädchen der Klassen 5 bis 10 für technische, naturwissenschaftliche, informationstechnische sowie handwerkliche Berufe, für MINT-Studienfächer sowie für die Bereiche Politik, Führungspositionen und Selbstständigkeit zu gewinnen – Bereiche in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind. Der Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag wird jährlich ausgewertet, wobei jeweils ca. 20.000 Mädchen in einer Stichprobe befragt werden. Auch veranstaltende Unternehmen und Schulen werden befragt. Eine Unterscheidung nach Branchen wird nicht erhoben.

Die Schülerinnen wurden befragt, ob sie gern ein Praktikum oder eine Ausbildung bei dem Veranstalter absolvieren würden, den sie am Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag besucht haben. 37,4 Prozent würden dort gern ein Praktikum oder eine Ausbildung beginnen. 47,4 Prozent waren unentschieden, und nur 13,5 Prozent lehnten diese Option eindeutig ab.

Zusätzlich wurden die Unternehmen, Betriebe und Organisationen, die bereits zum wiederholten Mal ein Aktionsprogramm organisierten, befragt, ob sich bei ihnen ehemalige Girls' Day-Teilnehmerinnen nach dem Aktionstag um ein Praktikum oder eine Ausbildung beworben haben. 17,1 Prozent der Unternehmen und Institutionen meldeten zurück, dass sie entsprechende Bewerbungen erhalten haben. Von diesen Unternehmen, bei denen Bewerbungen ehemaliger Teilnehmerinnen eingegangen sind, haben 64,1 Prozent die Bewerberinnen als Praktikantinnen oder Auszubildende eingestellt. Auch hier sieht die Erhebung keine Unterscheidung nach Branchen vor.

Frage 5:

Wie verteilt sich die Teilnahme am „Girls‘Day“ in Bezug auf das Alter der Mädchen, Schularten, Mädchen mit Behinderungen sowie Mädchen mit Migrationshintergrund?

Antwort:

Die teilnehmenden Mädchen sind zu 21,1 Prozent 10 bis 12 Jahre alt, zu 67 Prozent zwischen 13 und 15 Jahren und zu 9,5 Prozent älter als 15 Jahre. Ungefähr die Hälfte der Mädchen, die 2011 am Girls‘Day teilgenommen haben, sind Gymnasiastinnen (49,8 Prozent). Die Realschule besucht mit 26,4 Prozent etwas mehr als jedes vierte Mädchen. 8,3 Prozent der Mädchen gehen zur Hauptschule, 7,8 Prozent zur Gesamtschule. 94,5 Prozent der befragten Schülerinnen sind in Deutschland geboren. 88,7 Prozent haben die deutsche Staatsangehörigkeit. 3,5 Prozent besitzen eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit und 4,6 Prozent haben zusätzlich zur deutschen eine weitere Staatsangehörigkeit. In Anlehnung an die Definition des Mikrozensus haben 22,1 Prozent der Teilnehmerinnen des Girls‘Day - Mädchen-Zukunftstag einen Migrationshintergrund.¹

Der Anteil von Mädchen mit Behinderungen wird nicht erhoben.

Frage 6:

Welche wissenschaftlichen Begleitforschungen haben die Bundesregierungen seit 2000 zum Thema „Geschlechtsspezifische Berufswahl von Frauen“ in Auftrag gegeben (bitte gesondert auflisten)?

- a) Welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus den bisherigen Erkenntnissen (bitte wesentliche Erkenntnisse der einzelnen Studien einzeln darstellen)?
- b) Welche Evaluationsergebnisse liegen der Bundesregierung über die seit dem Jahre 2000 durchgeführten Maßnahmen vor, um einer geschlechtsspezifischen Berufswahl entgegenzutreten (bitte nach einzelnen Maßnahmen, Sozialgesetzbüchern, zugewiesenen Mittel und wesentlichen Ergebnissen dieser Maßnahmen auflisten)?
- c) Welche Ergebnisse liegen der Bundesregierung aus den in 1980-er Jahren initiierten Bundesprogrammen „Mädchen in gewerblich-technische Berufe“ vor und welche Erkenntnisse zieht sie daraus (bitte nach einzelnen Maßnahmen, zugewiesenen Mittel und wesentlichen Ergebnissen dieser Maßnahmen auflisten sowie Erkenntnisse einzeln auflisten)?

Antwort:

Die Konferenzschrift „Frauen in technischen Berufen : Dokumentation einer Fachtagung : Ausbildung und Karriere von Frauen in technikorientierten Berufen“, die vom BMBF herausgegeben und 1989 als Band 73 in der Reihe „Studien zu Bildung und Wissenschaft“ im Bock-Verlag (ISBN: 3-87066-667-6) publiziert wurde, befasst sich zum größten Teil mit den Erfahrungen nach Abschluss der seinerzeit von Bund und Ländern geförderten Modellversuche zum Themenfeld „Mädchen in gewerblich-technische Berufe“ sowie mit ersten Ergebnissen aus den acht regionalen Nachfolgeprojekten, die v. a. die Information, Beratung und Förderung von Mädchen und Frauen bei der Berufswahl und -ausbildung zur Zielsetzung hatten. Die Beiträge der o. g. Tagungsdokumentation befassen sich mit folgenden Themenbereichen:

- Konzepte zur Erweiterung des Berufsspektrums für Frauen bei der Berufswahl,
- Erfahrungen mit der Ausbildung und mit dem Berufsalltag von Mädchen und jungen Frauen in gewerblich-technischen Berufen,
- politische Implementation von Massnahmen zur Erweiterung des Berufsspektrums von Frauen sowie
- grundsätzliche Probleme von Implementation und Evaluation.

Details sind der Veröffentlichung selbst zu entnehmen.

¹ Die Operationalisierung von Migrationshintergrund wird in verschiedenen Studien unterschiedlich gefasst. Die Evaluation des Girls‘Day verwendet den Begriff Migrationshintergrund in dem Sinne, dass eine Person einen Migrationshintergrund hat, wenn mindestens einer der folgenden Aspekte zutrifft: Sie hat eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit, sie ist nicht in Deutschland geboren oder mindestens ein Elternteil ist nicht in Deutschland geboren.

Die Begleitforschung zum Girls‘Day – Mädchen-Zukunftstag ist Teil der Projektkonzeption bzw. des –antrags. Sie wird von der bundesweiten Koordinierungsstelle beauftragt, von der Projektleitung verantwortet und veröffentlicht.

Frage 7:

Wie hoch ist der Anteil von jungen Frauen,

- die an einer Erst- und Zweitberatung der Arbeitsagenturen zur Berufswahl teilnehmen im Verhältnis zu Jungen?
- die in einem der zehn am häufigsten mit Frauen besetzten Ausbildungsberufe ausgebildet werden?
- denen von der Berufsberatung der Arbeitsagenturen einer der zehn am häufigsten mit Frauen besetzten Ausbildungsberufe empfohlen wird?

Antwort:

Zu 7 a)

In der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum Ausbildungsstellenmarkt werden Bewerberinnen und Bewerber erfasst. Es wird keine Statistik zu Erst- und Zweitberatungen geführt. Als Bewerber zählen Personen, die eine individuelle Vermittlung in eine Berufsausbildungsstelle wünschen und deren Eignung dafür geklärt ist. Im letzten Berichtsjahr 2010/2011, das den Zeitraum vom 1. Oktober 2010 bis zum 30. September 2011 umfasst, waren 538.400 Personen gemeldet, davon waren 241.800 oder 45 Prozent junge Frauen und 296.400 oder 55 Prozent junge Männer. Nach der Zahl der erfolgten Beratungen wird nicht differenziert.

Zu 7 b)

In den zehn 2011 von Frauen am stärksten besetzten Ausbildungsberufen wurden nach den Ergebnissen der BIBB-Erhebung zum 30. September 54,1 Prozent aller Neuabschlüsse mit jungen Frauen getätigt (vgl. nachfolgende Tabelle).

Deutschland	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (NAA) mit weiblichen Auszubildenden 2011	
	Anzahl	Anteil an allen NAA mit weibl. Auszubildenden in %
Verkäufer/-in	16.730	7,2
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	16.616	7,2
Bürokaufmann/-frau	15.361	6,6
Medizinischer Fachangestellte/-r	14.314	6,2
Industriekaufmann/-frau	12.125	5,2
Zahnmedizinischer Fachangestellte/-r	11.825	5,1
Friseur/-in	11.157	4,8
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	9.759	4,2
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	9.597	4,1
Hotelfachmann/-fachfrau	8.196	3,5
Zehn Berufe insgesamt	125.680	54,1

Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September 2011; Tabelle 69 – 2011 / Rangliste 2011 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in Deutschland – Frauen (<http://www.bibb.de/de/59148.htm>)

Zu 7 c)

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Informationen vor. Bei der Berufsberatung sind nach § 31 Absatz 1 SGB III Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Ratsuchenden sowie die Beschäftigungsmöglichkeiten zu berücksichtigen. Ausgerichtet daran wird gemeinsam mit dem jungen Menschen die berufliche Perspektive erarbeitet. In der Beratung wird gemeinsam mit dem bzw. der Ratsuchenden eine Zielperspektive erarbeitet.

Frage 8:

Welche Auswirkungen hatte nach Einschätzung der Bundesregierung die Reform der Bundesagentur für Arbeit in Folge der Hartz-Gesetze auf die spezifischen Beratungsleistungen der Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter für junge Frauen?

Antwort:

Im Rahmen der Arbeitsmarktreformen durch die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde unter anderem der interne organisatorische Aufbau der Agenturen für Arbeit verändert. Ziel war hierbei die Konzentration auf Beratungs- und Vermittlungsleistungen durch die entsprechenden Fachkräfte bei gleichzeitiger Entlastung von sachbearbeitenden Tätigkeiten. Dies ist erfolgreich geschehen, wie die wissenschaftliche Auswertung zeigt (vgl. Ochs, Peter/Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft: Organisatorischer Umbau der Bundesagentur für Arbeit. Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Arbeitspaket 2 - Evaluationsbericht 2007 im Auftrag des BMAS). Die gesteigerte Dienstleistungsqualität kommt Menschen unabhängig vom Geschlecht zugute.

Mit der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) zum 1. Januar 2005 hat sich an der Zuständigkeit der Agenturen für Arbeit für die Berufsberatung nichts geändert. Berufsberatung ist unverändert eine Pflichtleistung gemäß § 29 ff. SGB III für alle Ratsuchenden. Daneben können die Jobcenter gemäß § 16 SGB II Beratung für den von ihnen zu betreuenden Personenkreis als Ermessensleistung anbieten. Die gemeinsamen Einrichtungen verweisen nach Mitteilung der BA erwerbsfähige leistungsberechtigte junge Frauen und Männer in der Regel auf das entsprechende Dienstleistungsangebot der Berufsberatung bei den Agenturen für Arbeit.

Frage 9:

Welche Bilanz zieht die Bundesregierung aus der Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit in der Bundesagentur für Arbeit und in welcher Weise sollte sich diese Arbeit aus Sicht der Bundesregierung weiterentwickeln?

Antwort:

Die Bundesregierung zieht eine positive Bilanz der Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, denen eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der Ziele der Arbeitsförderung zukommt. In Zusammenarbeit mit den Beratungs- und Vermittlungsfachkräften der Agenturen für Arbeit haben die Beauftragten u. a. in der Berufsorientierung einen wesentlichen Beitrag zur Steigerung der Akzeptanz und Wertschätzung für mehr Frauen in MINT-Berufen geleistet. Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt begleiten und unterstützen aktiv bei der Durchführung von MINT-Veranstaltungen und MINT-Projekten. Dabei gestalten sie Vorträge und informieren an Messeständen. Ebenso unterstützen sie Projekte zum Wiedereinstieg, z. B. von Ingenieurinnen, und suchen über ihre Netzwerke Vorbilder in ihren Regionen, die Frauen als gutes Beispiel für eine zukunftsorientierte Berufswahl dienen können. Aufgrund der guten Erfahrungen im Rechtskreis SGB III wurde mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende die Voraussetzung dafür geschaffen, dass es seit 2011 auch im Rechtskreis SGB II Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt gibt. Mit Blick auf die Herausforderungen des demografischen Wandels und des steigenden Fachkräftebedarfs kommt der Erhöhung des weiblichen Fachkräftepotenzials eine besondere Bedeutung zu. Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt können auch hierzu mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag leisten.

Frage 10:

Welche Initiativen hat die Bundesregierung in den letzten zehn Jahren ergriffen, um auf eine Reform der Aus- und Fortbildung an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit hinzuwirken mit dem Ziel, geschlechtsspezifische Stereotype zu hinterfragen und gendersensible Strategien der Beratung zu stärken und weiterzuentwickeln?

Antwort:

Die Bundesregierung hat keine Steuerungsfunktion gegenüber der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit. Die BA hat die Hochschule als besondere Dienststelle im Sinne von § 367 Abs. 2 Satz 2 SGB III errichtet. Trägerin der Hochschule ist die BA. Diese unterliegt als rechtsfähige bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung lediglich der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS).

Nach Mitteilung der BA werden in allen Studiengängen der Hochschule der BA Inhalte zu gender- und kultursensiblen Strategien der Beratung und Vermittlung umgesetzt. Darüber hinaus führt die Hochschule der BA in regelmäßigen Abständen sowohl für Studierende und Lehrende als auch für Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte Weiterbildungen zu genderspezifischen Fragestellungen durch.

Frage 11:

In welcher Weise hat die Bundesregierung in der Vergangenheit darauf hingewirkt, dass in den Verwaltungsausschüssen der BA neben Arbeitsmarktexpertinnen und -experten auch Sachverständige mit Expertise in Gender-Fragen vertreten sind, und wie will sich die Bundesregierung in dieser Frage künftig positionieren?

Antwort:

Die Bundesregierung hat keinen Einfluss auf die Besetzung der Verwaltungsausschüsse bei den Agenturen für Arbeit. Vorschlagsberechtigt für die Mitglieder der Gruppe der öffentlichen Körperschaften in den Verwaltungsausschüssen sind nach § 379 Abs. 3 Satz 1 SGB III die gemeinsamen Rechtsaufsichtsbehörden der zum Bezirk der Agentur für Arbeit gehörenden Gemeinden und Gemeindeverbände oder, soweit es sich um oberste Landesbehörden handelt, die von ihnen bestimmten Behörden.

Frage 12:

Welche Standards müssen Berufsberatungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit und des Jobcenters erfüllen, damit eine gender- und kultursensible Beratung erbracht werden kann?

Antwort:

Im SGB III sowie im SGB II ist die Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip gesetzlich verankert (§ 1 Absatz 1 SGB III, § 1 Absatz 2 SGB II). Gender Mainstreaming und Diversity Management sind eine Querschnittsaufgabe der BA und der Träger nach dem SGB II. Im Geltungsbereich des SGB III sorgen ein einheitliches Beratungskonzept (s. a. <http://www.arbeitsagentur.de/zentralerContent/Veroeffentlichungen/Beratung/Beratungskonzeption-der-BA-Grundlagen.pdf>) sowie entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen der Beratungsfachkräfte für einen hohen Standard bei der Qualität der Beratung in der BA. Dies wird durch regelmäßige Befragungen zur Zufriedenheit mit Beratungsangebot und –leistung unterstützt. Hinsichtlich der zugelassenen kommunalen Träger liegen der Bundesregierung keine Informationen vor. Die Aufsicht führen die Länder.

Frage 13:

Welche sind die wesentlichen Inhalte der Berufsberatung und wie werden diese Inhalte in Hinblick auf die Beratung von Frauen in der Bundesagentur für Arbeit und im Jobcenter praktisch umgesetzt?

Antwort:

Berufsberatung ist nach §§ 29 ff SGB III eine individuelle Dienstleistung, die Jugendliche und Erwachsene in Anspruch nehmen können. Sie erstreckt sich auf die Erteilung von Auskunft und Rat u. a. zur Berufswahl, zur beruflichen Entwicklung und zum Berufswechsel, zur Lage und zur Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe und zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung. Je nach individueller Situation und Inanspruchnahme können für junge Menschen bereits in einem relativ frühen Stadium der Berufswahl längerfristige Berufswegeplanungen eine Rolle spielen. Beratungsfachkräfte müssen jedoch auch darauf achten, dass keine Überforderung im Einzelfall eintritt und überschaubare Zeiträume und nachvollziehbare Handlungsschritte beschrieben werden.

Wesentliche Inhalte sind vor dem Hintergrund der Individualität daher immer die personenbezogene Ausgangsanalyse, die gemeinsame Erarbeitung des persönlichen Ziels sowie die Planung der konkreten Umsetzungsschritte und –hilfen.

Zur Berufsberatung in den Jobcentern wird auf die Antwort auf Frage 8 verwiesen.

Frage 14:

Welche Ausbildungs- und Qualifikationsanforderungen werden an Berufsberaterinnen und -berater der Bundesagentur für Arbeit sowie des Jobcenters gestellt, damit diese eine qualifizierte und an den Bedürfnissen, Wünschen und Kompetenzen der Ratsuchenden ausgerichtete Beratung durchführen können und welche Unterschiede existieren hinsichtlich der Anforderungen zwischen Beraterinnen und Beratern der Bundesagentur für Arbeit und des Jobcenters?

Antwort:

Nach Mitteilung der Zentrale der BA ist grundsätzlich ein Hochschulabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation Voraussetzung, um die Tätigkeit als Berufsberaterin bzw. Berufsberater in der BA ausüben zu können. Als mit einem Hochschulabschluss vergleichbare Qualifikation gilt z. B. die Kombination einer abgeschlossenen Berufsausbildung mit mindestens dreijähriger verwertbarer Berufserfahrung.

Darüber hinaus existiert für die Berufsberaterinnen und -berater ein zentral bereitgestellter Einarbeitungs- und Qualifizierungsprozess, um neu eingestellte Kolleginnen und Kollegen schnellstmöglich auf die neue Tätigkeit vorzubereiten. Unter Berücksichtigung der Vorkenntnisse und der Berufserfahrung werden dabei verschiedene Personalentwicklungsinstrumente gezielt zum Auf- und Ausbau der gemäß der Tätigkeits- und Kompetenzprofile geforderten Kompetenzen eingesetzt.

Im Vordergrund dieser Einarbeitung steht nicht nur die Vermittlung von Basis- und Fachwissen sowie notwendiger IT-Kenntnisse, sondern v. a. auch die Vermittlung von Methoden und Techniken für die Durchführung professioneller Beratungsgespräche. Dabei kommt der Reflexion des eigenen Beratungshandelns besondere Bedeutung zu.

Nach Mitteilung der Zentrale der BA sind in den gemeinsamen Einrichtungen keine Berufsberaterinnen und -berater beschäftigt (vgl. Antwort zu Frage 8). Die Integrationsarbeit mit jungen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen wird in den gemeinsamen Einrichtungen von persönlichen Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartnern sowie nach Bedarf von Fallmanagerinnen und Fallmanagern geleistet. Zu ihren Kernaufgaben gehören u. a. die Steuerung des individuellen Integrationsprozesses (einschl. Profiling und Eingliederungsvereinbarung sowie Überwachung des Integrationsfortschritts) und die Beratung zur individuellen Integration in Erwerbstätigkeit (einschließlich Vermittlung in Ausbildung).

Um die Tätigkeit als persönliche Ansprechpartnerin bzw. persönlicher Ansprechpartner im SGB II ausüben zu können, fordert die BA grundsätzlich ebenfalls einen Hochschulabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation. Darüber hinaus existiert für die persönlichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im SGB II ebenso ein zentral bereitgestellter Einarbeitungs- und Qualifizierungsprozess, um neu eingestellte Kolleginnen und Kollegen schnellstmöglich auf die neue Tätigkeit vorzubereiten.

Die Fallmanagerinnen und Fallmanager in den gemeinsamen Einrichtungen sind u. a. verantwortlich für die Planung, Steuerung und Durchführung des individuellen Fallmanagementprozesses – unter Berücksichtigung der Gesamtsituation der Bedarfsgemeinschaft –, für die Beratung und Entscheidung zum individuellen Hilfebedarf sowie für Aufbau, Pflege und Weiterentwicklung des Betreuungsnetzwerkes.

Für die Tätigkeit einer Fallmanagerin bzw. eines Fallmanagers im SGB II sind die gleichen Voraussetzungen (Hochschulabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation) maßgebend. Da die Personengruppe der Fallmanagerinnen und Fallmanager täglich mit multiplen Problemlagen

konfrontiert werden, existiert hierfür ein spezielles Qualifizierungsprogramm. Durch die in der BA eigens für Fallmanagerinnen und Fallmanager vorhandene Ausbildungsreihe werden diese befähigt, in einem systematischen Problemlöseprozess unterstützende Dienstleistungen für die Kundinnen und Kunden zu initiieren und zu vernetzen.

Zudem bietet die Führungsakademie der BA – als von der Deutschen Gesellschaft für Care- und Casemanagement (DGCC) zertifiziertes Ausbildungsinstitut – den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit einer Zertifizierung als Care und Case Managerin und Manager an.

Zu den Themen Gender Mainstreaming und Diversity wird im Bildungskatalog SGB II den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Sensitivitätstraining angeboten, um die Vielfalt der Kompetenzen und Potenziale von Beschäftigten und Kunden zu erkennen und zu fördern, sowie ein Diversity-Modul zur Entwicklung interkultureller Kompetenz im Umgang mit Kundinnen und Kunden.

Für die zugelassenen kommunalen Träger sind die Länder zuständig. Kenntnisse zu deren Ausbildungs- und Qualifikationsanforderungen liegen der Bundesregierung nicht vor.

Frage 15:

Teilt die Bundesregierung die Einschätzung, dass sich die Beratung junger Frauen in der Bundesagentur für Arbeit und im Jobcenter weniger an deren individuellen Interessen und Kompetenzen als am tatsächlichen regionalen Ausbildungsangebot orientiert? Wenn ja, welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung, um dem entgegenzuwirken und welche spezifischen Inhalte erachtet sie für dringend notwendig, um junge Frauen so zu beraten, dass alle Berufe berücksichtigt werden? Wenn nein, bitte begründen?

Antwort:

Die Bundesregierung teilt diese Einschätzung nicht. Nach den Grundsätzen der Berufsberatung (§ 31 Abs. 1 SGB III) sind u. a. die Beschäftigungsmöglichkeiten zu berücksichtigen. Insofern stellt die Information über die regionale, im Einzelfall auch überregionale Ausbildungsmarktsituation ein Beratungs- und Entscheidungskriterium für die Berufswahl dar.

Neben den persönlichen Voraussetzungen fließen daraus resultierend die spezifischen Arbeits- bzw. Ausbildungsmarktbedingungen als ein Aspekt bei der Bewertung der Realisierungsmöglichkeiten mit ein.

Frage 16:

Welche qualitativen Beratungsstandards werden in der Bundesagentur für Arbeit und im Jobcenter gewährleistet und welche Zielsetzungen verfolgt, wenn das regionale Ausbildungsplatzangebot nicht mit individuellen Interessen und Kompetenzen junger Frauen übereinstimmt bzw. die Anzahl an Ausbildungsplätzen in der jeweiligen Region nicht ausreicht?

Antwort:

Die nachhaltige Verbesserung von Beratung und Integration ist ein übergeordnetes geschäftspolitisches Ziel der BA. Die Beratungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll erhöht und Beratung als Kerngeschäft der BA weiter professionalisiert werden. Eckpunkte für die Entwicklung der BA-Beratungskonzeption sind der gesetzliche Rahmen und fachwissenschaftliche Erkenntnisse. Die BA-Beratungskonzeption ist Basis aller Beratungsangebote innerhalb der BA und wurde, flankiert durch ein Qualifizierungskonzept, für den Rechtskreis SGB III in 2009 verbindlich eingeführt. Das einheitliche Beratungskonzept der BA bietet im Rechtskreis SGB III die Grundlage für ein gemeinsames, wissenschaftlich fundiertes Beratungsverständnis.

Mit dem „4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit“ hat die BA ein ebenfalls rechtskreisübergreifendes Geschäftsprozessmodell für Integrationsprozesse implementiert, das eine sorgfältige Analyse und eine darauf aufbauende Erarbeitung neuer Lösungsansätze ermöglicht.

Informationen zum Beratungskonzept und den qualitativen Dimensionen finden sich ausführlich unter: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Beratung/Beratungskonzeption-der-BA-Grundlagen.pdf>.

Im Rechtskreis SGB II ist derzeit kein umfassendes Fach- und Qualifizierungskonzept zur Erbringung von Beratungsdienstleistungen in den gemeinsamen Einrichtungen vorhanden. Diese haben in ihrer dezentralen Umsetzungsverantwortung sicherzustellen, dass die Integrationsfachkräfte entsprechend geschult und auf ihre Beratungstätigkeit vorbereitet werden.

Das Beratungskonzept SGB III wird aktuell für den Bereich SGB II weiterentwickelt, um die spezifischen Anforderungen der Grundsicherung in der Beratungsarbeit abzubilden. Ziel ist die Vermittlung einer praxisgerechten, mit den Rahmenbedingungen und Zielen des SGB II verzahnten Beratungsmethodik. Im Rahmen der dezentralen Verantwortung haben die gemeinsamen Einrichtungen sicherzustellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Qualifikationen besitzen oder diese vermittelt bekommen.

Sofern sich im Rahmen des individuellen Beratungsprozesses herausstellt, dass für die angestrebte Ausbildung in der jeweiligen Region keine ausreichende Anzahl von Ausbildungsstellen zur Verfügung steht, besteht die Möglichkeit,

- überregionale oder bundesweite Ausbildungsvermittlungsbemühungen einzuleiten oder,
- soweit sich die Ausbildungssuche trotzdem ausschließlich auf den örtlichen Ausbildungsmarkt beschränken soll, weitere berufliche Alternativen mit der Ratsuchenden zu erarbeiten und diese weiterzuverfolgen.

Dabei entscheidet die Ratsuchende im Dialog mit der Berufsberaterin bzw. dem Berufsberater eigenverantwortlich, wie sie ihre berufliche oder räumliche Flexibilität gestaltet.

In der Grundsicherung für Arbeitsuchende müssen erwerbsfähige Leistungsberechtigte alle Möglichkeiten zur Beendigung oder Verringerung ihrer Hilfebedürftigkeit ausschöpfen und aktiv an entsprechenden Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit oder Ausbildung mitwirken (§ 2 SGB II). Dabei sind die Grundsätze der freien Berufswahl und der Berufsberatung (Berücksichtigung von Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit) zu beachten. Es erfolgt keine Lenkung auf Berufe mit gutem Ausbildungsplatzangebot. Sofern vor Ort keine oder wenige Ausbildungsstellen angeboten werden, ist das Einbeziehen beruflicher Alternativen erforderlich. In diesen Fällen wird zunächst nach alternativen Berufen im selben Berufsfeld gesucht, bevor ggfs. weitergehende Alternativen gemeinsam mit dem jungen Menschen erarbeitet werden.

Darüber hinaus ist regionale und überregionale Mobilität grundsätzlich zumutbar. Hierbei sind Alter und familiäres Umfeld zu berücksichtigen. Bei Jugendlichen unter 18 Jahren ist das Einverständnis der Erziehungsberechtigten einzuholen. Ergänzend wird auf die Ausführungen zu Frage 15 verwiesen.

Frage 17:

Wie hat sich die Ausgestaltung der Berufsberatung und -orientierung der Bundesagentur für Arbeit in den Schulen seit dem Jahr 2000 entwickelt (bitte nach einzelnen Bundesländern, Städten und Schulen aufschlüsseln)?

- a) Welche Klassenstufen wurden beraten?
- b) Erfolgte eine Auswahl einzelner Klassen eines Jahrgangs?
- c) Welchen zeitlichen Umfang nahmen die Beratungsleistungen pro Klasse ein?
- d) Wie haben sich die Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für Berufsberatung und -orientierung seit 2000 entwickelt?
- e) Gibt es hinsichtlich der Ausgestaltung von Berufsberatung und -orientierung Unterschiede auf kommunaler Ebene, z.B. in sogenannten Optionskommunen?
Wenn ja, welche?

Antwort:

Da Berufsberatung und -orientierung an Schulen von den Agenturen für Arbeit und nicht von den Jobcentern durchgeführt werden, liegen im SGB II dazu keine Zahlen vor.

Zu 17 a) bis 17 c)

Die BA bietet rechtskreisübergreifend ein flächendeckendes frühzeitiges Angebot an beruflicher Orientierung und Beratung bereits in den allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufen I und II – einschließlich der Förderschulen – an. Dies betrifft Veranstaltungen im Klassenverband ebenso wie die individuelle Information und Beratung. Vor dem Hintergrund der Vermeidung von Folgekosten für die Versicherungsgemeinschaft hat die BA ein hohes Interesse daran, nahezu alle Schülerinnen und Schüler spätestens in den Vorabgangsklassen mit diesem Angebot zu erreichen.

Pro Jahrgangsstufe der Sekundarstufen I und II (Vorabgangs- und Abgangsklassen) werden jeweils mindestens zwei Stunden berufsorientierender Unterricht durch die zuständige Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit sowie eine Veranstaltung im Berufsinformationszentrum der Agentur für Arbeit (BiZ) durchgeführt. Nach Vereinbarung mit der jeweiligen Schule können individuell auch mehr Stunden für die personale Orientierung erbracht werden. Darüber hinaus wird den jungen Menschen am Übergang Schule – Beruf ein vielfältiges Angebot an Vortragsveranstaltungen und Seminaren zum freiwilligen Besuch angeboten.

Ergänzt werden diese Berufsorientierungsmaßnahmen durch ein umfassendes mediales Angebot der BA, dessen Kernelemente die Portale www.planet-beruf.de für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I und www.abi.de für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe II darstellen. Als zusätzliches Angebot werden spezielle Materialien aufgelegt, die das Berufswahlspektrum junger Menschen erweitern sollen – beispielsweise „abi female“, „abi – Typisch Frau, typisch Mann?“ oder „planet-beruf: MINT for you“ (für junge Frauen) bzw. „SOZIAL for you“ (für junge Männer). Diese Unterlagen werden in den Schulen verteilt und sind im BiZ und den Agenturen für Arbeit frei zugänglich. Darüber hinaus stehen als Förderinstrumente die Berufseinstiegsbegleitung und die Berufsorientierungsmaßnahmen zur Unterstützung der Jugendlichen am Übergang Schule – Beruf zur Verfügung.

Eine klassenweise Beratung der jungen Menschen am Übergang Schule – Beruf erfolgt grundsätzlich nicht. Die Inanspruchnahme des individuellen Beratungsangebotes ist freiwillig. Wer einen weitergehenden Beratungsbedarf äußert, der über eine gruppen-, bzw. klassenweise Orientierung hinausgeht, bekommt möglichst zeitnah einen individuellen Termin für ein Beratungsgespräch. Deshalb können die Fragen 17 a) bis 17 c) nicht im Detail beantwortet werden.

Zu 17 d)

Die Ausgaben für die vertiefte und erweiterte Berufsorientierung sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen. Darüber hinaus fallen – nicht auswertbare – Ausgaben für die Inanspruchnahme von Personalkapazitäten für die Fachaufgabe der Berufsberatung bei der BA an.

Da Berufsberatung und -orientierung überwiegend in Form einer personalen Dienstleistung erbracht werden, sind die Kosten dafür Teil der Gesamtpersonalkosten für die Beratungsfachkräfte der BA. Eine Differenzierung nach einzelnen (vielfältigen) Aufgaben erfolgt nicht.

Ausgaben vertiefte und erweiterte Berufsorientierung in TEUR, Deutschland gesamt

Jahr	Vertiefte Berufs-orientierung	Erweiterte vertiefte Berufsorientierung	Summe
2000	-	-	
2001	-	-	
2002	577	-	577
2003	1.823	-	1.823
2004	2.681	-	2.681
2005	3.468	-	3.468

2006	4.610	-	4.610
2007	4.788	15.984	20.772
2008	9.031	43.246	52.277
2009	9.039	58.344	67.383
2010	9.439	39.784	49.222
2011	7.655	54.094	61.749

Quelle: Zentrale der BA, April 2012. Ab 2005 sind bei vertiefter Berufsorientierung; ab 2007 auch bei erweiterter vertiefter Berufsorientierung SGB II-Anteile enthalten.

Zu 17 e)

Zum Angebot der zugelassenen kommunalen Träger liegen der Bundesregierung keine Informationen vor.

Frage 18:

Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass es für ein Aufbrechen von geschlechtstypischen Berufsbildern wichtig ist, offensiv auf Jugendliche zuzugehen und in diesem Sinne Schulbesuche durch Berufsberaterinnen und -berater der Arbeitsagenturen von besonderer Bedeutung sind (bitte begründen)?

Antwort:

Diese Auffassung wird grundsätzlich geteilt. Vor diesem Hintergrund werden bereits seit den 1980-er Jahren durch die BA regelmäßig entsprechende Kampagnen (z. B. „Frauen in Männerberufen“, „Mädchen in MINT-Berufen“, „neue Wege für Jungs“) medial, personal und geschäftspolitisch unterstützt.

Im übrigen wird auf die Antwort zu Frage 17 verwiesen.

Frage 19:

Unterstützt die Bundesregierung die von Helga Ostendorf als Ergebnis ihrer Habilitation formulierte Empfehlung, Betriebsbesuche von Beraterinnen und Beratern zu fördern, um alternatives Wissen über betriebliche Realitäten zugänglich zu machen und Chancen von Mädchen bzw. Frauen auch in gewerblich-technischen Berufen sichtbar zu machen (vgl. Ostendorf 2005: Steuerung des Geschlechterverhältnisses durch eine politische Institution) (bitte begründen) und wie hat sich die Häufigkeit von Betriebsbesuchen durch die Beraterinnen und Berater der Bundesagentur für Arbeit in den letzten zehn Jahren entwickelt?

Antwort:

Die Ausgestaltung der Fachaufgabe Berufsberatung liegt allein in der Zuständigkeit der BA. Nach deren Mitteilung sind sowohl im Grundqualifizierungsprozess für die Einarbeitung neuer Berufsberaterinnen und Berufsberater der BA als auch in der Hochschulausbildung der BA Lehrelemente zur Berufskunde fest verankert. Zur Erweiterung des berufskundlichen Wissens werden individuelle Betriebserkundungen organisiert. Der intensive und direkte Kontakt zu den Ausbildungsbetrieben wird in der Organisationsstruktur der Agenturen für Arbeit von einem eigenem Arbeitgeber-Service gepflegt. Dessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen den Informationstransfer über spezifische Ausbildungsbedingungen und betriebliche Anforderungen zu den Beratungsfachkräften der Agenturen für Arbeit sicher.

Eine Auswertung über die Entwicklung der Betriebsbesuche durch die Beratungsfachkräfte der Agenturen für Arbeit in den letzten zehn Jahren liegt nicht vor und würde – aufgrund der veränderten Organisationsstruktur durch Einrichtung der Arbeitgeber-Services – auch kein aussagekräftiges Bild zeichnen.

Frage 20:

Hält die Bundesregierung in Bezug auf weibliche Jugendliche bzw. junge Frauen die Auffassung aufrecht, dass die Bundesagentur für Arbeit ihr „Beratungs- und Vermittlungsangebot bereits verbessert“ hat (vgl. Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der SPD-Fraktion, BT-Drucksache 17/5717)? Wenn ja, bitte begründen? Wenn nein, welche Maßnahmen wird die Bundesregierung in dieser Hinsicht unternehmen?

Antwort:

Ja. Die BA hat ihr umfangreiches Beratungs- und Vermittlungsangebot bereits verbessert und wird es weiter optimieren, um Jugendliche und Betriebe durch ihren Arbeitgeber-Service, die Berufsberatung und die neue JOBBÖRSE im Internet schneller und passgenauer zusammen zu bringen. Darüber hinaus bietet die JOBBÖRSE der BA im Internet auch allen weiblichen Jugendlichen bzw. jungen Frauen die Möglichkeit, selbstständig auf sämtliche im Bundesgebiet eingestellten Ausbildungsstellenangebote zuzugreifen. Auch dieses Angebot wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Frage 21:

Welche Initiativen hat die Bundesregierung in den letzten zehn Jahren ergriffen, um auf eine Überarbeitung der Selbstinformationsmaterialien der Bundesagentur für Arbeit zur Berufswahl wie Broschüren, Bücher, Filme und Computerprogramme hinzuwirken mit dem Ziel, geschlechtsspezifische Stereotype in diesen Materialien zu vermeiden und stattdessen gezielt Frauen in Männerberufen sichtbar zu machen?

Antwort:

Vgl. auch Antwort zu Frage 20. In 2007 hat die BA das gesamte berufskundliche und berufsorientierende Medienangebot neu konzipiert und unter Berücksichtigung des spezifischen Mediennutzungsverhaltens (Online, Print) auf die jeweiligen Informationsbedarfe (Ausbildung, Arbeit, Studium, Weiterbildung) der unterschiedlichen Zielgruppen am Arbeitsmarkt (junge Menschen, Erwachsene, Arbeitgeber) ausgerichtet.

Die Redaktionsdienstleister für die berufskundlichen und berufsorientierenden Print- und Online-Medien der BA sind vertraglich verpflichtet, Berufswelten modern und realistisch darzustellen und dabei auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten. So ist es z. B. bei vielen Film-Neuproduktionen für BERUFE.TV gelungen, geschlechtsspezifische Rollenmuster in „klassischen“ Berufsbildern zu durchbrechen. Einige Beispiele hierfür sind: Oberflächenbeschichter/in, Vermessungstechniker/in, Zerspanungsmechaniker/in, Industriemechaniker/in und Chemikant/in.

Die geschlechtsspezifische Stereotypisierung wird nach Möglichkeit auch bei den „typischen Frauenberufen“ vermieden, wie z. B. im Berufsfilm „Erzieher/in“. Die jährlich erscheinenden Sonderhefte „MINT & sozial for you“ (www.planet-beruf.de) und „Typisch Frau, typisch Mann?“ (www.abi.de) widmen sich schwerpunktmäßig der geschlechtsuntypischen Berufswahl.

Weitere Informationen zu den berufskundlichen und -orientierenden Medien der BA stehen im Internet unter: www.arbeitsagentur.de > Bürgerinnen & Bürger > Ausbildung > Berufsinformationszentren > Weitere Informationen / Informationsmedien oder in den BiZ der Agenturen für Arbeit zur Verfügung.

Frage 22:

Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass eine Überarbeitung der Selbstinformationsmaterialien der Bundesagentur für Arbeit zur Berufswahl auch die Etablierung geschlechtergerechter Sprache umfassen sollte (bitte begründen) und in welcher Weise setzt sich die Bundesregierung hierfür ein?

Antwort:

Vgl. auch Antwort zu Frage 20. Für eine authentische Darstellung der Berufsbilder arbeiten nach Aussage der BA alle berufskundlichen Medien der BA grundsätzlich nicht mit „Role-Models“ oder Schauspielerinnen und Schauspielern, sondern ausschließlich mit Auszubildenden bzw. Beschäftigten

in dem jeweiligen Beruf. Daher werden weder für die Reportagen noch für die Filme Texte vorgegeben und auswendig gelernt, stattdessen kommen die Berufsvertreter/innen selbst zu Wort. Die Redaktionsdienstleister sind verpflichtet, geschlechtergerechte Sprache in den Print- und Onlinemedien anzuwenden. Als Orientierung dient die Broschüre des Bundesverwaltungsamtes „Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern“.

Frage 23:

Welche genderspezifischen Ziele wurden in der 2011 zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit geschlossenen Rahmenzielvereinbarung oder in anderen Zielvereinbarungen der Bundesregierung mit der Bundesagentur für Arbeit vereinbart oder sollten aus Sicht der Bundesregierung in künftigen Zielvereinbarungen vereinbart werden?

Antwort:

Die zwischen der Bundesregierung und der BA in 2011 geschlossene Rahmenzielvereinbarung zur Durchführung der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) dient der Umsetzung der in § 1 SGB III festgelegten Ziele der Arbeitsförderung. Entsprechend wurde in der Rahmenzielvereinbarung das Ziel „Frauenerwerbstätigkeit steigern“ beschrieben. Die Erreichung dieses Rahmenziels wird über die Indikatoren „Beschäftigungsquote von Frauen“ und „Teilzeitquote von Frauen“ beobachtet. Zudem werden die Ergebnisse aller Indikatoren und Analysekenzzahlen der Rahmenzielvereinbarung geschlechtsspezifisch ausgewiesen und in Bezug auf das Rahmenziel „Frauenerwerbstätigkeit steigern“ bewertet.

Auch das Querschnittsziel „Gleichstellung von Frauen und Männern“ ist bei der Interpretation der Indikatoren und Analysekenzzahlen zu berücksichtigen. Zudem wurde vereinbart, zur Erreichung des Querschnittsziels der Gleichstellung von Frauen und Männern ein Forschungsprojekt in Auftrag zu geben. Dies ist zwischenzeitlich erfolgt.

Frage 24:

Welche Folgen hatte nach Einschätzung der Bundesregierung die in der Beratungsarbeit der Bundesagentur für Arbeit 2010 erfolgte Einführung des sogenannten Vier-Phasen-Modells der Integrationsarbeit, welches sich an der Leitidee orientiert, standardisierte Dienstleistungen für standardisierte Marktsegmente bereit zu stellen, für die in der Beratung vorhandenen Spielräume für das Entwickeln geschlechtsspezifisch untypischer Berufsperspektiven und an welchen Leitideen orientiert sich die Bundesregierung im Hinblick auf eine Weiterentwicklung der Grundlagen und Modelle der Beratungsarbeit der Bundesagentur für Arbeit?

Antwort:

Das 4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit hat die Voraussetzungen für einen einheitlichen rechtskreisübergreifenden Eingliederungsprozess geschaffen. Die Vermittlungsfachkräfte werden im Eingliederungsprozess neben der Anwendung des 4-Phasen-Modells durch das Beratungskonzept der BA unterstützt (siehe Ausführungen zu Frage 16). Das Beratungskonzept bildet die Grundlage für die Zusammenarbeit zwischen der Beraterin oder dem Berater und der arbeitssuchenden Person. Das Beratungskonzept ermöglicht die individuelle Planung des Eingliederungsprozesses und unterstützt die Erarbeitung individueller beruflicher Beschäftigungs- und Qualifizierungsoptionen. Beide Systeme ergänzen und bedingen einander. Die im Rahmen des 4-Phasen-Modells durchzuführende Potenzialanalyse, auch Profiling genannt, bildet die Grundlage der Eingliederungsarbeit. Die beraterische Ausgestaltung stellt die aktive Einbeziehung der arbeitssuchenden Person in den Eingliederungsprozess sicher und ermöglicht zum anderen den Blick auf die individuell vorhandenen Ressourcen und Stärken. In Anbetracht unterschiedlicher (auch geschlechtsspezifischer) Handlungsbedarfe der arbeitssuchenden Person und den sich daraus ergebenden individuellen Lösungsstrategien leistet das Beratungskonzept im Rahmen des 4-Phasen-Modells einen wichtigen Beitrag zur erfolgreichen Planung und Umsetzung der Handlungsstrategien und gewährleistet einen ausreichenden Spielraum für das Entwickeln individuell sehr unterschiedlicher (auch geschlechtsspezifisch untypischer) Berufsperspektiven. Grundlage der Beratungs- und Vermittlungsarbeit sind dabei die gesetzlichen Vorgaben des SGB III, insbesondere §§ 1 und 29ff.

Frage 25:

Wie bewertet die Bundesregierung die Aufteilung junger Menschen in die Rechtskreise SGB II und III bei der Berufsberatung?

- a) Welche Auswirkungen hat diese Aufteilung auf die Qualität und den Umfang der Beratung von jungen Frauen sowie die Vermittlung in einen Ausbildungsberuf?
- b) Ist der Bundesregierung bekannt, ob es Kommunen und Länder gibt, die keine Aufteilung vornehmen?
Wenn ja, welche?

Antwort:

Der Gesetzgeber sieht für die Dienstleistung Berufsberatung keine „Aufteilung“ junger Menschen in die Rechtskreise SGB II und SGB III vor. Berufsberatung ist (wie auch die Berufsorientierung) eine Pflichtaufgabe des SGB III für alle Ratsuchenden. Die Agenturen für Arbeit bieten diese Dienstleistung allen Jugendlichen und Erwachsenen unabhängig von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Rechtskreis an (s. Ausführungen zu den Fragen 8 und 16). Um Diskriminierungen zu vermeiden, dürfen im Rahmen der Berufsorientierung in den Schulen keine Weichenstellungen erfolgen, die junge erwerbsfähige Leistungsberechtigte vom Dienstleistungsangebot der Berufsberatung ausschließen oder deren berufliche Möglichkeiten einschränken.

Es liegt im Ermessen der gemeinsamen Einrichtungen, Berufsberatung anzubieten. Ziel der Zentrale der BA ist es aber, die beraterische Kompetenz der entsprechenden Teams der Agenturen für Arbeit zu nutzen, auch um den Aufbau von Doppelstrukturen zu vermeiden.

Anders als die Berufsberatung ist die Dienstleistung Ausbildungsvermittlung gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II eine Pflichtleistung der Jobcenter. Die Jobcenter können die Ausbildungsvermittlung gegen Kostenerstattung auf die Agenturen für Arbeit übertragen. Derzeit haben ca. 63 Prozent der gemeinsamen Einrichtungen und etwa ein Viertel der zugelassenen kommunalen Träger die Ausbildungsvermittlung auf die Agenturen für Arbeit übertragen.

Frage 26:

Wie viele mit öffentlichen Mitteln geförderte Anbieter von Berufsberatung und -orientierung in Schulen, ausgenommen die Bundesagentur für Arbeit, gibt es in Deutschland und wie viele haben ihr Angebot frauenspezifisch ausgerichtet (bitte Höhe der Zuwendungen angeben und nach Bundesländern aufschlüsseln)?

Antwort:

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

Frage 27:

Der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftesicherung 2010-2014 enthält keine geschlechtsspezifisch differenzierten Ziele und Maßnahmen, seine Vereinbarungen und Maßnahmen gelten vielmehr unabhängig vom Geschlecht der Jugendlichen. Daten, inwieweit Maßnahmen des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftesicherung weibliche Jugendliche bzw. junge Frauen in ihrer Fähigkeit unterstützt haben, sich fundiert für einen Ausbildungsberuf zu entscheiden, liegen der Bundesregierung insofern nicht vor.

Antwort:

Der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftesicherung 2010-2014 enthält keine geschlechtsspezifisch differenzierten Ziele und Maßnahmen, seine Vereinbarungen und Maßnahmen gelten vielmehr unabhängig vom Geschlecht der Jugendlichen. Daten, inwieweit Maßnahmen des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftesicherung weibliche Jugendliche bzw. junge Frauen in ihrer Fähigkeit unterstützt haben, sich fundiert für einen Ausbildungsberuf zu entscheiden, liegen der Bundesregierung insofern nicht vor.

Ausbildungssituation im dualen System

Frage 28:

Wie hat sich der Eintritt von Frauen in gewerblich-technische Berufe im Verhältnis zu jungen Männern seit dem Jahr 2000 entwickelt (bitte nach Jahren und einzelnen Ausbildungsberufen, nach Schulabschlüssen, dem Anteil von Frauen mit und ohne Behinderung sowie mit und ohne Migrationshintergrund aufschlüsseln)?

Antwort:

Die Zeitreihe der Neuabschlüsse und des Frauenanteils in gewerblich-technischen Berufen insgesamt ist der nachfolgenden Tabelle 28.1 zu entnehmen.

Entwicklung der Zahl der Neuabschlüsse und Frauenanteil in den technischen Ausbildungsberufen und den dualen Ausbildungsberufen insgesamt, bundesweit 2000 - 2010						
Jahr	technische Ausbildungsberufe			duale Ausbildungsberufe insgesamt		
	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil in Prozent	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil in Prozent
2000	156.261	19.221	12,3	622.968	268.830	43,2
2001	159.204	19.437	12,2	609.576	262.905	43,1
2002	145.224	16.476	11,3	568.083	243.984	42,9
2003	141.945	15.243	10,7	564.492	236.514	41,9
2004	140.835	14.877	10,6	571.977	237.471	41,5
2005	136.251	13.731	10,1	559.062	232.134	41,5
2006	140.604	14.334	10,2	581.181	238.770	41,1
2007	154.383	15.945	10,3	624.177	257.835	41,3
2008	156.714	17.472	11,1	607.566	254.463	41,9
2009	135.411	15.927	11,8	561.171	238.935	42,6
2010	133.464	15.453	11,6	559.032	233.550	41,8

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.); Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass im gleichen Zeitraum der Frauenanteil unter den Studierenden – auch in den einschlägigen MINT-Fächern – gestiegen ist. Vgl. hierzu auch die Antwort auf Frage 63. Die weitergehende Differenzierung nach Einzelberufen erfolgt aus Platzgründen in der Anlage zu Frage 28. Zu berücksichtigen ist, dass die Berufsbildungsstatistik nicht das Merkmal Migrationshintergrund, sondern lediglich die Staatsangehörigkeit erfasst. Sie erhebt kein Personenmerkmal zur Behinderung. Insofern liegen der Bundesregierung hierzu keine Erkenntnisse vor.

Frage 29:

Wie ist das Verhältnis zwischen erfolgreichen und erfolglosen Bewerberinnen und Bewerbern auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz im Vergleich und auf welche Unterschiede führt die Bundesregierung hierbei gegebenenfalls bestehende Unterschiede zwischen Männern und Frauen zurück?

Antwort:

Nach Berechnungen des BIBB anhand der Daten der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010 (vgl. <http://www.bibb.de/de/57741.htm>) mündeten 52 Prozent der männlichen und 45 Prozent der weiblichen Bewerber in eine duale Berufsausbildung ein. Zu berücksichtigen ist dabei, dass sich junge Frauen häufiger auch für Alternativen zu einer dualen Berufsausbildung interessieren (vgl. Antwort zu Frage 34 a). Wird die Einmündung in vollqualifizierende Ausbildung insgesamt (also auch schulische Ausbildungen und Studium) betrachtet, reduzieren sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

57 Prozent der männlichen und 54 Prozent der weiblichen Bewerber befanden sich zum Befragungszeitpunkt in einer vollqualifizierenden Ausbildung. Die Gründe für die etwas geringeren Zugangswahrscheinlichkeiten ausbildungsinteressierter junger Frauen in duale Berufsausbildung sind nach Einschätzung des BIBB noch nicht ausreichend erforscht. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Frage, inwieweit sich junge Frauen verstärkt für Berufe interessieren, in denen die Ausbildungsmarktverhältnisse tendenziell schwieriger sind (vgl. auch Antwort zu Frage 36). Der Anteil der unversorgten an allen Bewerber war nach der Ausbildungsvermittlungsstatistik der BA im Berichtsjahr 2010/2011 bei jungen Frauen mit 2,2 Prozent und bei jungen Männern mit 2,1 Prozent fast identisch. Einen kleinen Unterschied gibt es beim Anteil der sogenannten „anderen ehemaligen Bewerber“. Das sind Bewerber, die im Berichtsjahr keine weitere aktive Hilfe bei der Ausbildungsuche nachgefragt haben, ohne dass der Grund explizit bekannt ist. Der Anteil dieser Bewerbergruppe ist bei jungen Frauen mit 35,7 Prozent leicht höher als bei jungen Männern mit 33,7 Prozent. Detaillierte Angaben sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach Art des Verbleibs Deutschland, Berichtsjahr 2010/2011					
	Insgesamt	Männer		Frauen	
		absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen	538.245	296.409	100,0	241.836	100,0
versorgte Bewerber	526.695	290.193	97,9	236.502	97,8
einmündende Bewerber	275.147	154.372	52,1	120.775	49,9
andere ehemalige Bewerber	186.358	99.950	33,7	86.408	35,7
Bewerber mit Alternative zum 30.09.	65.190	35.871	12,1	29.319	12,1
unversorgte Bewerber zum 30.09.	11.550	6.216	2,1	5.334	2,2

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen, Nürnberg, April 2012

Frage 30:

Wie hoch ist der Anteil von Frauen unter den Auszubildenden in betrieblicher, überbetrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung in Relation zueinander und auf welche Ursachen führt die Bundesregierung hierbei gegebenenfalls bestehende Unterschiede zwischen Männern und Frauen zurück?

Antwort:

Nach den Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder bestehen kaum Unterschiede hinsichtlich der Anteile der überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildungsverhältnisse zwischen jungen Frauen und jungen Männern (vergleiche nachfolgende Tabelle).

Art der Finanzierung	Neuabschlüsse insgesamt		Männer		Frauen	
	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Überwiegend öffentlich finanziert	41.865	7,5	25.830	7,9	16.032	6,9
darunter:						
Sonderprogramm des Bundes/Landes (i.d.R. für marktbenachteiligte Jugendliche)	8.583	1,5	5.415	1,7	3.168	1,4
Förderung nach § 242 SGB III (außerbetriebliche Ausbildung für sozial Benachteiligte bzw. Lernbeeinträchtigte)	24.888	4,5	15.498	4,8	9.387	4,0
Förderung nach §§ 100 Nr. 3, 235a und 236 SGB III (außerbetriebliche Ausbildung für M.mit Behind. – Reha)	8.163	1,5	4.782	1,5	3.384	1,4

Nur für Brandenburg: betriebsnahe Förderung	231	0,0	135	0,0	96	0,0
Überwiegend betrieblich finanziert	517.167	92,5	299.652	92,1	217.515	93,1
Insgesamt	559.032	100,0	325.482	100,0	233.550	100,0

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.2011); Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Einen Eindruck über die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen vermittelt die nachfolgende Tabelle:

Insgesamt	Bestand	
	Juni 2011	Bestand (Jahresdurchschnitt) 2011
Insgesamt, darunter	67.547	67.789
Männer	40.875	41.317
Frauen	26.662	26.464

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bestand an Teilnehmern in Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen, April 2012

Frage 31:

Welche Maßnahmen mit welchem finanziellen Umfang hat die Bundesregierung seit dem Jahr 2000 ergriffen, um den Eintritt junger Frauen in gewerblich-technische Berufe zu erhöhen (bitte nach Jahren und einzelnen Ausbildungsberufen, Branchen, Bundesländern und Dauer der Maßnahmen aufschlüsseln)?

Antwort:

Der „Girls’Day – Mädchen-Zukunftstag“ ist genauso wie das Berufsorientierungsprogramm (BOP) geeignet, um jungen Frauen auch vermehrt an gewerblich-technische Berufe heranzuführen.

Frage 32:

Hält die Bundesregierung die bestehenden Maßnahmen für ausreichend und welche wird sie im Jahr 2012 durchführen, um die erschwerten Zugangschancen und damit die Unterrepräsentation junger Frauen in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen zu überwinden (bitte nach einzelnen Maßnahmen, Zielstellungen, Branchen und Bundesländern auflisten)?

Antwort:

Das Angebot im Rahmen der Berufsorientierung zur Erweiterung des Berufsspektrum von Mädchen und jungen Frauen um Berufe aus dem gewerblich-technischen Bereich ist nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit vielfältig und ausreichend (z.B. thematische Vortragsveranstaltungen teilweise in Kombination mit der „Wanderausstellung Vision 2027“, Aktionstag Girls’ Day mit derzeit für 2012 angebotenen 8.667 Veranstaltungen und 106.526 Plätzen.). Die vorgenannte große Anzahl an Plätzen für den Girls’ Day spiegelt auch die Offenheit und gute Resonanz auf Seiten der Ausbildungsbetriebe wider.

Die BA kann Berufsorientierungsmaßnahmen fördern, wenn sich Dritte mit mindestens 50 Prozent an der Finanzierung beteiligen. Diese Maßnahmen dienen dazu, Schüler und Schülerinnen über die unterschiedlichen Berufe umfassend und vertieft zu informieren und sie gezielt auf eine kompetente Berufswahl vorzubereiten. Ein Anliegen ist dabei auch, zur Erweiterung des Berufswahlspektrums beizutragen. Ziel der BA ist es, gemeinsam mit den Ländern ein flächendeckendes Angebot an Berufsorientierungsmaßnahmen zu konzipieren und umzusetzen, damit alle Schüler und Schülerinnen – unter Berücksichtigung des jeweiligen Schulsystems und der örtlichen Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt – an ihrer Schule eine möglichst optimale Berufsorientierung erhalten, um den Übergang von der Schule in die Berufswelt für sich erfolgreich gestalten zu können. Grundsätzlich richten sich diese Maßnahmen an Mädchen und Jungen gleichermaßen.

Es können auch Maßnahmen gefördert werden, die sich nur an bestimmte Zielgruppen (z. B. Frauen) richten und/oder auf bestimmte Berufsfelder beziehen – wie z. B. Orientierung von jungen Frauen über Ausbildungsberufe im gewerblich-technischen Bereich. Dies ist aber nicht die Regel. Daten darüber, in welchem Umfang solche Maßnahmen gefördert werden, liegen der BA nicht vor.

Insofern scheinen die bereits vor Jahren aufgesetzten Maßnahmen zur Erschließung entsprechender Interessen bei Mädchen und jungen Frauen für gewerblich-technische Berufe sowie zur Erschließung der Ausbildungsbereitschaft für weibliche Ausbildungsinteressenten bei gewerblich-technischen Betrieben insgesamt positiv zu wirken. Eine Differenzierung nach Maßnahmen, Zielstellungen, Branchen und Bundesländern liegt der BA nicht vor.

Das BMFSFJ wird seine aktuellen Maßnahmen zur Berufswahlorientierung fortsetzen (s. Antwort auf Frage 2). Die jährlich wachsenden Veranstaltungszahlen des Girls' Day verdeutlichen dessen Erfolg und Akzeptanz. In 10 Prozent der Unternehmen, die sich an dem Aktionstag beteiligt haben, sind mittlerweile junge Frauen eingestellt worden. 2012 wird daher das BMFSFJ gemeinsam mit dem BMBF – unter Kofinanzierung des ESF – den bundesweiten Aktionstag Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag am 26. April 2012 durchführen.

Frage 33:

Wie hoch ist der Anteil von Frauen in zweijährigen Berufsausbildungen im Verhältnis zu Männern seit dem Jahr 2000 (bitte nach Jahren und einzelnen Ausbildungsberufen, nach Schulabschlüssen, dem Anteil von Frauen mit und ohne Behinderung sowie mit und ohne Migrationshintergrund aufschlüsseln)?

Antwort:

Die nachfolgende Tabelle 33.1 gibt Auskunft über die Entwicklung des Frauenanteils in zweijährigen Berufen (zweijährige Ausbildungsberufe inklusive Berufe für Menschen mit Behinderung).

Jahr	Zweijährige Berufe			Duale Ausbildungsberufe insgesamt		
	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil in Prozent	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil in Prozent
2000	30.432	15.198	49,9	622.968	268.830	43,2
2001	30.924	15.066	48,7	609.576	262.905	43,1
2002	30.462	14.391	47,2	568.083	243.984	42,9
2003	33.810	15.060	44,5	564.492	236.514	41,9
2004	37.305	15.909	42,6	571.977	237.471	41,5
2005	42.087	17.463	41,5	559.062	232.134	41,5
2006	48.291	19.539	40,5	581.181	238.770	41,1
2007	54.999	22.590	41,1	624.177	257.835	41,3
2008	53.472	22.572	42,2	607.566	254.463	41,9
2009	53.247	22.401	42,1	561.171	238.935	42,6
2010	53.643	21.819	40,7	559.032	233.550	41,8

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.); Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Die weitergehende Differenzierung erfolgt aus Platzgründen in der Anlage zu Frage 33. Zu berücksichtigen ist, dass die Berufsbildungsstatistik nicht das Merkmal Migrationshintergrund, sondern lediglich die Staatsangehörigkeit erfasst. Sie erhebt kein Personenmerkmal zur Behinderung. Insofern liegen der Bundesregierung hierzu keine Erkenntnisse vor.

Frage 34:

Wie bewertet die Bundesregierung ihre Bemühungen im Hinblick auf die Ergebnisse des BIBB-Datenreports, wonach der Anteil der weiblichen Auszubildenden im Bereich des Handwerks bei nur 26,2 Prozent liegt und die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge für junge Frauen im Jahr 2011 weiter sank?

- a) Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus den genannten Daten?
- b) Welche inhaltliche Neuorientierung zur Erlangung der im Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftesicherung festgeschriebenen Ziele wird es diesbezüglich geben?
- c) Welche konkreten Maßnahmen werden hiervon abgeleitet, um dem sinkenden Anteil an weiblichen Auszubildenden entgegenzuwirken?
- d) Welche Auswirkungen haben diese Zahlen auf die Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung?

Antwort:

Zu 34 a)

Zwischenzeitlich liegen aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2011 Daten für dieses Jahr vor. Demnach lag der Anteil der mit jungen Frauen im Handwerk neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2011 bei 25 Prozent. Der Frauenanteil bei den Neuabschlüssen insgesamt betrug 41 Prozent. Der geringere Frauenanteil ist auch auf das Berufswahlverhalten von jungen Frauen zurückzuführen. So üben viele Berufe, die schulisch ausgebildet werden, auf junge Frauen oftmals eine höhere Attraktivität aus als auf junge Männer. Ein Beispiel ist die schulische Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens. Hier liegt der Frauenanteil unter den Schülerinnen und Schülern bei 79 Prozent. Auch innerhalb der dualen Berufsausbildung gibt es Bereiche mit sehr hohem Frauenanteil. Dazu zählen insbesondere die Freien Berufe mit einem Frauenanteil bei den Neuabschlüssen von 94 Prozent.

Zwar ist die Zahl der mit jungen Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2010 und 2011 gesunken, in den Jahren 2008 und 2009 war die Vertragsentwicklung bei den jungen Frauen aber deutlich günstiger als bei den jungen Männern. Zum jetzigen Zeitpunkt ist noch unklar, ob es sich bei den gesunkenen Neuabschlusszahlen mit jungen Frauen um ein vorübergehendes Phänomen handelt, oder ob sich ein Trend und damit weiterer Handlungsbedarf abzeichnet. Nach Einschätzung des BIBB dürfte der Anstieg der Neuabschlüsse mit jungen Männern 2011 insbesondere auf die Aussetzung der Wehrpflicht zurückzuführen sein. Darüber hinaus lässt sich nicht ausschließen, dass die Einführung des Bundesfreiwilligendienstes in geringem Maße zu einer weiteren Senkung der Ausbildungsplatznachfrage junger Frauen geführt hat. Die Bundesregierung wird die Geschlechterrelation bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2012 weiter beobachten.

Zu 34 b)

Der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftesicherung endet 2014. Verhandlungen über eine Verlängerung oder inhaltliche Neuausrichtung seiner Ziele werden daher voraussichtlich erst Ende 2014 durchgeführt werden.

Zu 34 c)

Die Bundesregierung beabsichtigt gegenwärtig nicht, weitere als die bereits ausgeführten Maßnahmen zur Bewerbung der beruflichen Bildung in Deutschland zu ergreifen. Die Bundesregierung beabsichtigt keine Abkehr von Art. 12 Grundgesetz, um den Anteil an weiblichen Auszubildenden zu erhöhen.

Zu 34 d)

Die Bemühungen der Bundesregierung fließen auch in die regelmäßige Berichterstattung zur 2002 beschlossenen nationalen Nachhaltigkeitsstrategie „Perspektiven für Deutschland“ ein. Seitdem sind die nachfolgenden Fortschrittsberichte erschienen:

- Erster Fortschrittsbericht „Perspektiven für Deutschland“, Oktober 2004;
- Zweite Bilanz „Wegweiser Nachhaltigkeit“, August 2005;

- Fortschrittsbericht „Für ein nachhaltiges Deutschland“, Oktober 2008;
- Fortschrittsbericht 2012.

In allen Berichten spielt Bildung als eines von vielen Themenfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung eine wichtige Rolle. Die formulierten Ziele orientieren sich an der Qualifizierungsinitiative und an der EU-Strategie 2020.

Frage 35:

Stimmt die Bundesregierung zu, dass junge Frauen erschwerte Zugangsbedingungen zu Ausbildungsplätzen in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen haben?

Wenn ja, wie erklärt sich die Bundesregierung dies?

Antwort:

Nach Berechnungen des BIBB anhand der Ergebnisse der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2011 und der Ausbildungsmarktstatistik der BA waren zum Stichtag 30. September 2011 noch 10,7 Prozent der weiblichen Ausbildungsplatznachfrager, die 2011 einen technischen Beruf erlernen wollten, auf Ausbildungsplatzsuche. Die Quote bei den männlichen Ausbildungsplatznachfragern lag bei 12,9 Prozent und damit um 2,2 Prozentpunkte höher als bei den Frauen. Bei den Fertigungsberufen betrug die Quote der zum Stichtag 30. September noch Suchenden unter den Frauen 13,2 Prozent. Bei den Männern lag die Quote bei 9,9 Prozent und damit um 3,3 Prozentpunkte niedriger. Den Berechnungen liegt die erweiterte Nachfragedefinition zu Grunde, bei der auch jene Bewerber zu den noch erfolglosen Ausbildungsplatznachfragern gerechnet werden, die zum Stichtag 30. September aus einer Alternative heraus suchten. Ein einheitlicher Trend innerhalb der gewerblich-technischen Berufe allein zu Lasten der jungen Frauen lässt sich nicht erkennen. Dies gilt auch innerhalb der Fertigungsberufe. Bei den Elektroberufen beispielsweise lag die Quote der noch Suchenden unter den Frauen bei 5,6 Prozent, bei den Männern bei 8,2 Prozent. In den Berufen der Textilverarbeitung dagegen suchten zum 30. September noch 16,7 Prozent der weiblichen, aber nur 11,0 Prozent der männlichen Nachfrager.

Die Bundesregierung geht davon aus, dass die Betriebe – nicht zuletzt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der sinkenden Zahl der Schulabgänger und der damit verbundenen zunehmenden Rekrutierungsprobleme – ein besonderes Interesse haben, ihren Fachkräftebedarf effektiv zu sichern und somit Jugendliche unabhängig von ihrem Geschlecht für eine betriebliche Ausbildung und somit als Fachkräftenachwuchs gewinnen möchten.

Frage 36:

Wie schätzt die Bundesregierung die Chancen von jungen Frauen am Ausbildungsmarkt im Vergleich zu jungen Männern ein?

Antwort:

Am 30. September 2011 waren von den insgesamt 266.800 weiblichen Ausbildungsplatznachfragern noch 34.700 (13,0 Prozent) auf Ausbildungsplatzsuche. Der Anteil unter den 380.100 männlichen Nachfragern lag bei 42.100 (11,1 Prozent). Wie empirische Untersuchungen des BIBB zeigen, fällt die Zugangswahrscheinlichkeit ausbildungsinteressierter junger Frauen in duale Berufsausbildung auch unter Kontrolle sonstiger Einflussgrößen (z. B. Schulabschlüsse, regionale Ausbildungsmarktverhältnisse) etwas geringer aus als die der jungen Männer. Welche Rolle dabei die starke Konzentration der Berufswünsche junger Frauen auf die Dienstleistungsberufe spielt (in denen die Konkurrenz oft größer ist) und wie sich darüber hinaus das insbesondere für junge Frauen interessante Alternativangebot in den Schulberufen auswirkt, ist nach Angaben des BIBB noch nicht ausreichend erforscht.

Frage 37:

Ist der Bundesregierung bekannt, dass es Betriebe gibt, die Frauen keine Ausbildungsplätze anbieten?

- a) Wenn ja, wie viele Betriebe sind dies und welche Bereiche sind davon betroffen?
- b) Welche Gründe sind der Bundesregierung bekannt, warum diese Betriebe keine Frauen ausbilden?

Antwort:

Der Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse vor, dass es Betriebe gibt, die Frauen keine Ausbildungsplätze anbieten.

Frage 38:

Wie viele und welche Betriebe haben seit Beginn des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftesicherung erstmalig Voraussetzungen geschaffen, um Frauen einen Ausbildungsplatz anbieten zu können und wie viele und welche Betriebe haben ihr Ausbildungsangebot erweitert (bitte nach Branchen und für die letzten zehn Jahre auflisten)?

Antwort:

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Daten vor.

Frage 39:

Welche Verfahren der externen Evaluierung hat die Bundesregierung zur Sicherung der laut Berufsbildungsgesetz für eine Ausbildung festgelegten Qualitätsstandards veranlasst?

- a) Wie erfolgreich gestalten sich diese Verfahren bezogen auf die einzelnen Qualitätsstandards?
- b) Welche Qualitätsstandards müssen Ausbildungsbetriebe erbringen, um den Bedürfnissen von Frauen (bspw. getrennte sanitäre Anlagen, Arbeitskleidung, Umrüstung von Arbeitsgeräten und Maschinen, mehr bzw. weibliches Ausbildungspersonal) im Rahmen einer Ausbildung gerecht zu werden?
- c) Wie beurteilt die Bundesregierung die Sicherung/Einhaltung dieser Qualitätsstandards (bitte nach Branchen aufschlüsseln)?
- d) Stellt die Bundesregierung hinsichtlich des Geschlechts Unterschiede in der Einhaltung dieser Standards fest (bitte nach Branchen auflisten)?

Antwort:

Die Bundesregierung hat keine gesonderten Verfahren zur externen Evaluierung der Qualität der Berufsausbildung entwickelt. Das BBiG legt im Einzelnen in den §§ 1 bis 9 fest, wie die Ausbildung zu erfolgen hat und wie die Qualität der Ausbildung gesichert wird. Die Einhaltung dieser Regelungen erfolgt im ersten Schritt im Rahmen der Aufstellung der Berufsausbildungsordnungen. Die Umsetzung der Berufsausbildungsordnungen obliegt anschließend den Ländern und den Kammern. Hierbei ist die Bundesregierung nicht mehr eingebunden. Folglich ist eine Evaluierung der Qualität durch den Gesetzgeber nicht angedacht.

Frage 40:

Welche besonderen und spezifischen Probleme bzw. welchen Handlungsbedarf sieht die Bundesregierung im Bereich der beruflichen Ausbildung von jungen Frauen und welche konkreten Maßnahmen verfolgt sie in diesem Bereich bzw. hat sie bereits ergriffen?

Antwort:

Die jährlich vom BMBF veröffentlichten Berufsbildungsberichte zeigen zentrale Entwicklungen und Handlungsbedarfe der beruflichen Bildung von jungen Menschen – jungen Frauen und Männern – insgesamt auf. Die Berufsbildungsberichte beinhalten jeweils eine gemeinsame Stellungnahme des Hauptausschusses des BIBB, eine Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber sowie eine Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des jeweiligen Berufsbildungsberichts. Alle Berufsbildungsberichte ab dem Jahrgang 1977 stehen im Internet-Informationsangebot des BMBF zum Download zur Verfügung. Als Ergänzung zu den Berufsbildungsberichten bietet der jährlich erscheinende Datenreport des BIBB zahlreiche

Informationen und Analysen rund um die Entwicklung der beruflichen Bildung. In den einzelnen Kapiteln des Datenreports zum Berufsbildungsbericht werden zentrale Indikatoren zur beruflichen Aus- und Weiterbildung dargestellt und Entwicklungen im Zeitverlauf aufgezeigt. Jährlich wechselnd werden Schwerpunktthemen behandelt. Hinzu kommen Programme zur Förderung der beruflichen Bildung sowie internationale Indikatoren und Benchmarks. Im Internet-Informationsangebot stehen die Datenreporte zu den jeweiligen Berufsbildungsberichten ab dem Jahrgang 2009 zum Download zur Verfügung.

Frage 41:

Mit welchen Maßnahmen unterstützt die Bundesregierung die Ausbildungsbetriebe, damit den für Frauen spezifischen Bestimmungen und Standards im sanitären Bereich Rechnung getragen wird?

- a) Welche konkreten Maßnahmen wurden hier seit dem Jahre 2000 unterstützt (bitte nach Einzelmaßnahmen und zugewiesenen Mitteln in den einzelnen Branchen auflisten)?
- b) Welche spezifischen Zuweisungen wurden für die Integration von Frauen mit Behinderungen in Ausbildung seit 2000 geleistet (bitte nach Umfang der Maßnahmen in einzelnen Berufen und Höhe der Mittel auflisten)?

Antwort:

Die Bundesregierung unterstützt keine Ausbildungsbetriebe, damit diese spezifischen Bedingungen und Standards im sanitären Bereich entsprechen können.

Frage 42:

Wie bewertet die Bundesregierung das Engagement von Unternehmen, junge Frauen in gewerblich-technischen Berufen auszubilden,

- a) gemessen an der Anzahl der weiblichen Auszubildenden (bitte die Entwicklung der Zahl der Auszubildenden seit 2000 nach Branchen und Berufen angeben)?
- b) gemessen an der Zahl der Ausbildungsabbrüche von Frauen in Relation zu Abbrüchen bei jungen Männern in diesen Berufen (bitte im Verhältnis zu Männern nach Ausbildungsberufen und Branchen ab dem Jahre 2000 auflisten)?
- c) gemessen an der Übernahme und dem Verbleib der Frauen in diesen Berufen nach dem Abschluss der Ausbildung (bitte im Verhältnis zu Männern nach Ausbildungsberufen und Branchen ab dem Jahre 2000 auflisten)?
- d) gemessen an der Teilnahme von Frauen an Meisterprüfungen (bitte im Verhältnis zu Männern nach Ausbildungsberufen und Branchen ab dem Jahre 2000 auflisten)?
- e) gemessen an der unterschiedlichen Bezahlung trotz gleichem Berufsabschluss (bitte im Verhältnis zu Männern nach Ausbildungsberufen und Branchen ab dem Jahre 2000 auflisten)?
- f) gemessen am Anteil weiblicher Führungskräfte in den Unternehmen (bitte im Verhältnis zu Männern nach Ausbildungsberufen und Branchen ab dem Jahre 2000 auflisten)?

Antwort:

Da der Bundesregierung statistische Daten in der hier erfragten Differenzierung nicht vorliegen, kann keine auf solchen Daten gründende Bewertung des Engagements von Unternehmen, junge Frauen in gewerblich-technischen Berufen auszubilden, vorgenommen werden.

Frage 43:

Welche Verabredungen wurden und werden mit den Arbeitgeberverbänden getroffen, um den Anteil an weiblichen Auszubildenden weiter auszubauen?

Antwort:

Außerhalb des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2010 – 2014, der weibliche und männliche Jugendliche gleichermaßen in den Blick nimmt, sind keine Verabredungen mit den Arbeitgeberverbänden getroffen worden, um den Anteil an weiblichen Auszubildenden weiter zu erhöhen.

Frage 44:

Hält die Bundesregierung weiterhin die Auffassung aufrecht, dass sie „in Anbetracht des differenzierten Angebots an Ausbildungsmöglichkeiten keine Geschlechterdiskriminierung feststellen“ kann (vgl. Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE, BT-Drucksache 16/2442) oder differenziert sie diese Aussage angesichts der Ergebnisse neuerer Studien und Erfahrungen?

Antwort:

Die Bundesregierung sieht keine Veranlassung, in Anbetracht des differenzierten Angebots an Ausbildungsmöglichkeiten eine Geschlechterdiskriminierung festzustellen. Aus Sicht der Bundesregierung ist die Veränderung eines tradierten, primär geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens von Jugendlichen und die Erweiterung des Berufswahlspektrums von jungen Frauen und Männern insgesamt eine bildungs- und gesellschaftspolitische Daueraufgabe.

Frage 45:

Ergeben sich in Ausbildungsberufen hinsichtlich der Bezahlung und Überstunden Nachteile für Frauen? Wenn ja, welche Gründe sieht die Bundesregierung darin und wie haben sich die Unterschiede im Verhältnis zu Männern in den letzten zehn Jahren entwickelt?

Antwort:

Nach Analysen des BIBB betrug die durchschnittliche Ausbildungsvergütung 2011 für männliche Auszubildende in den alten Ländern 721 Euro. Für weibliche Auszubildende lag sie mit 688 Euro um 4,6 Prozent niedriger. In den neuen Ländern kamen männliche Auszubildende auf 658 Euro, weibliche Auszubildende erhielten mit 614 Euro durchschnittlich 6,7 Prozent weniger. Die folgende Tabelle informiert über die Entwicklung der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung von jungen Frauen und jungen Männern.

Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Ausbildungsvergütungen 2002 bis 2011 in den alten und neuen Ländern (Durchschnittliche Beträge pro Monat in Euro sowie Differenz in Prozent)						
Jahr	alte Länder			neue Länder		
	Durchschnitt Männer	Durchschnitt Frauen	Differenz in Prozent	Durchschnitt Männer	Durchschnitt Frauen	Differenz in Prozent
2011	721	688	-4,6	658	614	-6,7
2010	702	667	-5,0	628	584	-7,0
2009	692	658	-4,9	610	569	-6,7
2008	672	635	-5,5	577	548	-5,0
2007	659	620	-5,9	564	526	-6,7
2006	643	607	-5,6	548	516	-5,8
2005	636	602	-5,3	540	511	-5,4
2004	630	598	-5,1	536	507	-5,4
2003	623	595	-4,5	527	499	-5,3
2002	607	583	-4,0	515	495	-3,9

Datenbasis: Tarifliche Ausbildungsvergütungen jeweils zum Stand 1. Oktober

Quelle: Datenbank „Ausbildungsvergütungen“ des BIBB

Das BIBB kommt zu dem Ergebnis, dass die abweichenden Vergütungsdurchschnitte ausschließlich aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Ausbildungsberufe resultieren. In Berufen, in denen weit überwiegend junge Männer ausgebildet werden, sind die Ausbildungsvergütungen oft sehr hoch. Umgekehrt werden in den Berufen, in denen sehr stark junge Frauen vertreten sind, häufiger relativ niedrige Vergütungen gezahlt. Zu dem Aspekt geleisteter Überstunden in Ausbildung wird auf die Antwort auf Frage 50 verwiesen.

Frage 46:

Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass für den großen Einfluss des Geschlechtes auf die Wahl des Ausbildungsberufes unter anderem die erheblichen Vergütungsunterschiede in frauen- bzw. männertypischen Ausbildungen verantwortlich sind?

Frage 47:

Welche Möglichkeiten sieht die Bundesregierung dazu beizutragen, dass die durchschnittlich geringere Ausbildungsvergütung in frauenspezifischen Berufen ausgeglichen wird?

Frage 48:

Worin liegen die Gründe, dass in frauenspezifischen Berufen durchschnittlich eine geringere Ausbildungsvergütung gezahlt wird?

Die Fragen 46 bis 48 werden im Zusammenhang beantwortet.

Antwort:

Die Verhandlung von Höhe oder Staffelung von Ausbildungsvergütungen in Berufen und/oder Branchen ist Angelegenheit der jeweiligen Tarifparteien. Es wird auf §§ 17 ff BBiG verwiesen. Über einzelne Entscheidungsmotivationen liegen der Bundesregierung keine Informationen vor.

Frage 49:

Wie beurteilt die Bundesregierung das Instrument einer Mindestausbildungsvergütung, um den geschlechtsspezifischen Unterschieden in der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung entgegenzuwirken?

Antwort:

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ermittelt jährlich die tarifvertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen und bildet Durchschnittswerte zu den jeweiligen Branchen und Regionen sowie für männliche und weibliche Auszubildende. (Zu aktuellen Zahlen siehe die Auswertung für das Jahr 2011 unter <http://www.bibb.de/de/60369.htm>). Nach dieser systematischen Auswertung erklären sich die voneinander abweichenden Vergütungsdurchschnitte daraus, dass junge Frauen statistisch häufiger in Berufen mit einer eher niedrigeren Ausbildungsvergütung anzutreffen sind als junge Männer. Die Unterschiede lassen sich dagegen nicht durch eine aktive geschlechtsspezifische Diskriminierung begründen.

Die jeweils ausgehandelten Vergütungen orientieren sich am Marktgeschehen und reflektieren diejenigen Konditionen, die in den jeweiligen Branchen aus der problemnahen Sicht der Tarifpartner und unter Beachtung der Interessen verschiedener Gruppen von Beschäftigten – Ausbildung ebenso wie Arbeit – sozial und wirtschaftlich realisierbar erscheinen. § 17 Abs. 1 BBiG stellt sicher, dass Auszubildenden eine angemessene Vergütung gewährt wird. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Ausbildungsvergütung grundsätzlich unangemessen, wenn sie mehr als 20 Prozent unter der einschlägigen tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütung liegt. Existiert für einen einzelnen Bereich eine tarifliche Regelung nicht, ist auf die Empfehlung der zuständigen Kammer oder Innung abzustellen. Insofern zieht das geltende Recht für die Höhe der Ausbildungsvergütung eine an die sachnahen Regelungen der Tarifvertragsparteien bzw. an die Empfehlung einer Kammer oder Innung anknüpfende Untergrenze.

Frage 50:

Wie viele Überstunden müssen Auszubildende durchschnittlich leisten und gibt es hierbei geschlechtsspezifische Unterschiede?

- a) In welchem Umfang werden Überstunden vergütet (bitte nach Branchen und Geschlecht aufschlüsseln)?
- b) Wie hat sich die durchschnittliche jährliche Überstundenzahl seit 2000 entwickelt (bitte nach Geschlecht und Branchen aufschlüsseln)?

Antwort:

Hinsichtlich der Überstunden, die während der betrieblichen Ausbildung geleistet werden, lassen sich für weibliche Auszubildende keine Nachteile gegenüber männlichen Auszubildenden feststellen, wie eine im Jahr 2008 im Rahmen des BIBB-Forschungsprojekts „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ durchgeführte repräsentative Befragung von Auszubildenden in 15 stark besetzten Ausbildungsberufen ergab. Danach leisteten 61 Prozent der männlichen und 55 Prozent der weiblichen Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr regelmäßig in ihrem Ausbildungsbetrieb Überstunden. Wurden Überstunden geleistet, so betrug die durchschnittliche Zahl der wöchentlichen Überstunden bei männlichen Auszubildenden 5,2 Stunden, bei weiblichen 4,2 Stunden.

Frage 51:

Hat die Bundesregierung Kenntnis darüber, in welchem Ausmaß Frauen Opfer von Mobbing und sexuelle Diskriminierung wurden? Wenn ja, wie haben sich diese Arten der Diskriminierung hinsichtlich ihrer Quantität in den letzten zehn Jahren entwickelt?

Antwort:

Der Bundesregierung liegen Erkenntnisse aus der Forschung bezüglich sexueller Belästigung von Frauen und Mädchen in der Ausbildung und am Arbeitsplatz, die einen wichtigen Teilbereich der geschlechtsspezifischen Formen von Mobbing und sexueller Diskriminierung von Frauen und Mädchen bildet, vor:

Das Ausmaß der Betroffenheit von Frauen durch unterschiedliche Formen sexueller Belästigung war u. a. Gegenstand der vom BMFSFJ im Jahr 2004 veröffentlichten repräsentativen Untersuchung „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“, für die insgesamt über 10.000 Frauen im Alter zwischen 16 und 85 Jahren befragt wurden. Nach dieser Untersuchung haben insgesamt rund 58 Prozent der Befragten bereits mindestens einmal sexuelle Belästigung (insgesamt; unabhängig vom Kontext) erlebt; 42 Prozent dieser insgesamt von sexueller Belästigung Betroffenen (entsprechend 22 Prozent aller Befragten) gaben an, Situationen sexueller Belästigung in Arbeit, Schule oder Ausbildung erlebt zu haben. Nähere Informationen sind der Langfassung der Studie, S. 90-103, zu entnehmen (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=20560.html>).

Bei noch genauerer Differenzierung haben

- 13 Prozent aller Befragten sexuelle Belästigung durch Personen aus der Arbeitswelt erlebt (wenn nur ArbeitskollegInnen und Vorgesetzte einbezogen werden);
- 16 Prozent aller Befragten sexuelle Belästigung durch Personen aus der Arbeitswelt erlebt (wenn neben Arbeitskollegen/-kolleginnen und Vorgesetzten, auch Kunden/Kundinnen, Klienten/Klientinnen und Patienten/Patientinnen einbezogen werden).
- 6 Prozent haben sexuelle Belästigung durch Personen aus Schule und Ausbildung (durch Lehrpersonal und Mitschüler/-schülerinnen bzw. Mitstudierende etc.) erlebt.

Zu beachten ist, dass mit den oben stehenden Zahlen (z.B. „22 Prozent aller befragten Frauen“), keine Differenzierung nach berufstätigen und nicht berufstätigen Frauen möglich ist, also auch Frauen eingeschlossen sind, die nicht am Arbeitsleben teilhaben.

Frage 52:

Hat die Bundesregierung Kenntnis über Vorbehalte von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen gegenüber Frauen in gewerblich-technischen Berufen?

- a) Wenn ja, um welche Vorbehalte handelt es sich im Einzelnen?
- b) Wie bewertet die Bundesregierung die Wirkung diverser Gegenmaßnahmen?
- c) Sieht die Bundesregierung einen Zusammenhang zwischen Vorbehalten gegenüber Frauen in Berufen des dualen Systems und den rückläufigen Zahlen von mit Frauen abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in diesen Berufen?

Antwort:

Die Bundesregierung hat keine Kenntnis über Vorbehalte von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen gegenüber Frauen in gewerblich-technischen Berufen.

Frage 53:

Wie setzt sich die Quote von Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrechern zusammen (bitte nach Alter, Geschlecht, Branchen und Bundesländern aufschlüsseln)?

- Wie viele junge Menschen brechen ihre Ausbildung ab und welche Gründe werden hierfür angeführt?
- Welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung, um Ausbildungsabbrüche zu verhindern?

Antwort:

Die Fragen 53, 53 a) und 53 b) werden im Zusammenhang beantwortet. Nach Analysen des BIBB anhand der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder betrug die Vertragslösungsquote 2010 bundesweit 23 Prozent. Die Vertragslösungsquote junger Frauen lag bei 23,6 Prozent, die junger Männer bei 22,6 Prozent. Angaben zur Vertragslösungsquote nach Alter und Branchen liegen derzeit nicht vor. Die folgende Tabelle zeigt die Vertragslösungsquote nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen:

Zuständigkeitsbereiche und Länder 2010

Land	Zuständigkeitsbereiche (Anteile in Prozent)						Insgesamt
	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft*	Freie Berufe	Hauswirtschaft*	
Baden-Württemberg	17,2	24,9	2,6	18,1	23,7	24,9	19,5
Bayern	17,8	25,6	5,5	14,3	23,6	18,9	20,4
Berlin	28,2	24,6	6,9	32,2	31,0	39,8	27,1
Brandenburg	26,7	29,7	5,5	27,4	26,5	27,5	26,8
Bremen*	19,0	37,5	15,0	0,0	23,7	32,8	23,1
Hamburg*	22,1	38,3	6,1	10,0	28,8	6,0	25,4
Hessen	20,5	27,5	6,2	28,5	23,3	-	22,2
Mecklenburg-Vorpommern	31,1	37,1	7,5	33,9	23,9	32,9	31,5
Niedersachsen	21,4	26,6	6,5	18,5	20,2	23,2	22,6
Nordrhein-Westfalen	19,5	29,2	7,8	20,9	21,6	24,0	22,2
Rheinland-Pfalz	21,8	32,6	9,8	28,3	18,3	36,0	25,0
Saarland	21,4	42,5	5,7	34,2	15,6	41,2	27,9
Sachsen*	26,6	31,3	6,6	1,3	21,5	0,0	25,7
Sachsen-Anhalt	29,1	34,4	5,2	20,3	23,3	21,1	29,2
Schleswig-Holstein	25,4	30,4	6,6	26,2	19,4	-	26,2
Thüringen	25,4	35,4	7,2	25,1	30,6	28,4	27,7
Bundesgebiet 2010	21,1	28,6	6,2	20,1	22,8	24,5	23,0

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2007 - 2010. Berechnungen des BIBB. Angaben in Prozent der begonnenen Ausbildungsverträge; zur Berechnung des Anteils fließen Daten aus den 4 letzten Berichtsjahren ein. * Die auffallend niedrigen Werte in der Land- und/oder Hauswirtschaft in den Ländern Bremen, Hamburg und Sachsen sind mit sehr großer Wahrscheinlichkeit auf Meldefehler zurückzuführen und stellen eine deutliche Untererfassung dar.

Vertragslösungen können vielfältige Ursachen haben. Dazu zählen z. B. Insolvenz oder Schließung des Betriebs, der Wechsel von einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung oder auch Berufswechsel der Auszubildenden. Sie sind also keineswegs alle mit einem Ausbildungsabbruch gleichzusetzen. Nach einer Studie des BIBB dürfte rund die Hälfte derer, die einen Ausbildungsvertrag lösen, Umsteiger bzw. Umsteigerinnen sein, die ihre betriebliche Ausbildung in einem neuen Beruf und/oder Betrieb fortführen (vgl. auch Band 6 der BMBF-Reihe Berufsbildungsforschung

„Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien“, http://www.bmbf.de/pub/band_sechs_berufsbildungsforschung.pdf.

Gleichwohl sind Vertragslösungen für beide Seiten mit Unsicherheiten, einem Verlust von Zeit, Energie und anderen Ressourcen verbunden. Deshalb kann die Arbeitsverwaltung bei Ausbildungsabbruch ausbildungsbegleitende Hilfen zur Erlangung eines neuen Ausbildungsplatzes als Vermittlungshilfe einsetzen. Zudem hat die Bundesregierung verschiedene Maßnahmen ergriffen, um Berufsorientierung und Ausbildungsreife zu stärken (vgl. auch Berufsbildungsbericht). Mit der Initiative Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (VerA) sollen Jugendliche bei drohendem Ausbildungsabbruch unterstützt werden. VerA fußt auf einem Mentoring-Ansatz: Ehrenamtliche Seniorinnen und Senioren stehen Jugendlichen, die Probleme in der Ausbildung haben, für eine Eins-zu-Eins-Begleitung zur Verfügung. Sie sind Vertrauenspersonen, die Orientierung und vielfältige Unterstützung im Sinne von Hilfe zur Selbsthilfe bieten. Dabei verweisen sie auch auf die Regelleistungen der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter (vgl. <http://www.vera-ses.bonn.de>)

Frage 54:

Wie hoch ist die Zahl der Auszubildenden, die nicht durch den Ausbildungsbetrieb übernommen werden, im Vergleich zu der Zahl derer, die im Anschluss an ihre Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden (bitte nach Geschlecht, Alter und Bundesland aufschlüsseln)?

Frage 55:

Wie hoch ist der Anteil von Auszubildenden, die durch den Ausbildungsbetrieb übernommen werden und wie hat sich dieser Anteil in den letzten zehn Jahren entwickelt (bitte nach Geschlecht, Alter, Branche und Bundesland aufschlüsseln)?

- a) Wie hoch ist der Anteil derer, die in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden (bitte nach Geschlecht, Alter, Branche und Bundesland aufschlüsseln)?
- b) Wie hoch ist der Anteil derer, die in ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis übernommen wurden (bitte nach Geschlecht, Alter, Branche und Bundesland aufschlüsseln)?

Die Fragen 54 und 55 werden im Zusammenhang beantwortet.

Antwort:

Nach den Ergebnissen des BIBB-Qualifizierungspanels wurden von den Auszubildenden, die im Jahr 2010 erfolgreich ihre Ausbildung abgeschlossen haben, 63,9 Prozent von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. 36,1 Prozent wurden dagegen entweder nicht vom Betrieb übernommen oder haben ihn auf eigenen Wunsch nach Abschluss der Ausbildung verlassen. Insgesamt 28,1 Prozent aller Auszubildenden, die im Jahr 2010 erfolgreich ihre Ausbildung abgeschlossen haben, wurden von ihrem Ausbildungsbetrieb in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen, gegenüber 35,8 Prozent, die unbefristet übernommen wurden.

Beim BIBB-Qualifizierungspanel handelt es sich um eine erstmalig im Jahr 2011 durchgeführte Stichprobenbefragung von Betrieben, die keine Angaben zum Geschlecht oder Alter der Auszubildenden enthält und aufgrund der Stichprobengröße keine Auswertung nach Bundesländern zulässt. Zum Anteil derer, die in ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis übernommen wurden, liegen keine Daten vor.

Frage 56:

Wie viele Auszubildende sind nach der abgeschlossenen Ausbildung arbeitslos und für wie lange (bitte nach Geschlecht, Alter, Branche und Bundesland aufschlüsseln)?

Antwort:

Im Jahr 2011 gab es bundesweit 251.500 Zugänge in Arbeitslosigkeit aus betrieblicher oder außerbetrieblicher Ausbildung. Im Jahresdurchschnitt waren 82.700 Personen mit diesem Zugangsgrund arbeitslos. Eine Unterscheidung danach, ob die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen oder abgebrochen wurde, ist nicht möglich. Auswertungen zur Dauer der Arbeitslosigkeitsperiode von Personen, die nach der Ausbildung arbeitslos wurden, sind nicht möglich. Die Relation von Bestand

und Zugang zeigt aber, dass die Arbeitslosigkeit in der Regel schnell beendet wird und überwiegend als Übergangsphänomen von der Ausbildung in die Berufstätigkeit (2. Schwelle) zu bewerten ist. Näherungsweise kann die Arbeitslosigkeitsdauer von Jüngeren im Alter von 15 bis unter 25 Jahren herangezogen werden. Im Jahr 2011 beendeten 64 Prozent der jungen Menschen ihre Arbeitslosigkeit innerhalb von drei Monaten, 31 Prozent in einem Zeitraum von 3 bis unter 12 Monaten und nur 5 Prozent brauchten mehr als ein Jahr. Die nach Geschlecht, Alter, Branche und Bundesland differenzierten Zugangszahlen können den nachfolgenden Tabellen entnommen werden.

Altersgruppen	Zugang in Arbeitslosigkeit		
	insgesamt	Männer	Frauen
Insgesamt	251.453	141.561	109.892
15 bis unter 20 Jahre	58.149	32.373	25.776
20 bis unter 25 Jahre	157.729	88.626	69.103
25 bis unter 30 Jahre	27.228	16.078	11.150
30 Jahre und älter	8.347	4.484	3.863

Quelle: Statistik der Bundesanstalt für Arbeit, Zugang in Arbeitslosigkeit aus betrieblicher/außerbetrieblicher Ausbildung, April 2012

Zugang in Arbeitslosigkeit aus betrieblicher/ außerbetrieblicher Ausbildung

Wirtschaftszweig	Zugang in Arbeitslosigkeit			
	2011	2010	Veränderung 2011 gegenüber 2010	
			absolut	in Prozent
insgesamt				
Zugang aus betrieblicher / außerbetrieblicher Ausbildung	251.453	285.979	-34.526	-12,1
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2.375	2.489	-114	-4,6
Bergbau, Energie- und Wasser/Entsorgung	1.275	1.602	-327	-20,4
Verarbeitendes Gewerbe	25.647	32.836	-7.189	-21,9
Baugewerbe	20.348	23.320	-2.972	-12,7
Handel; Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	42.984	50.363	-7.379	-14,7
Verkehr und Lagerei	4.757	5.729	-972	-17,0
Gastgewerbe	16.058	19.169	-3.111	-16,2
Information und Kommunikation	2.942	3.543	-601	-17,0
Finanz- u. Versicherungs-DL	4.327	4.367	-40	-0,9
Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)	1.099	989	110	11,1
Wirtschaftliche Dienstleistung o. ANÜ	17.310	19.134	-1.824	-9,5
Öffentl. Verwaltung	4.340	4.998	-658	-13,2
Erziehung und Unterricht	32.823	39.027	-6.204	-15,9
Gesundheits- und Sozialwesen	24.568	25.893	-1.325	-5,1
Sonst. Dienstleistungen, Private HH	16.021	18.962	-2.941	-15,5
Keine Zuordnung möglich	34.579	33.558	1.021	3,0
Rechtskreis SGB III				
Zugang aus betrieblicher / außerbetrieblicher Ausbildung	193.011	220.625	-27.614	-12,5
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2.016	2.118	-102	-4,8
Bergbau, Energie- und Wasser/Entsorgung	1.147	1.427	-280	-19,6
Verarbeitendes Gewerbe	22.023	28.789	-6.766	-23,5
Baugewerbe	16.697	19.589	-2.892	-14,8
Handel; Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	35.141	42.031	-6.890	-16,4
Verkehr und Lagerei	3.884	4.891	-1.007	-20,6
Gastgewerbe	12.511	15.077	-2.566	-17,0
Information und Kommunikation	2.569	3.051	-482	-15,8
Finanz- u. Versicherungs-DL	4.016	3.995	21	0,5
Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)	783	724	59	8,1
Wirtschaftliche Dienstleistung o. ANÜ	14.245	16.022	-1.777	-11,1
Öffentl. Verwaltung	3.921	4.548	-627	-13,8

Erziehung und Unterricht	21.107	24.408	-3.301	-13,5
Gesundheits- und Sozialwesen	19.203	20.398	-1.195	-5,9
Sonst. Dienstleistungen, Private HH	11.203	13.327	-2.124	-15,9
Keine Zuordnung möglich	22.545	20.230	2.315	11,4
Rechtskreis SGB II				
Zugang aus betrieblicher / außerbetrieblicher Ausbildung	58.442	65.354	-6.912	-10,6
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	359	371	-12	-3,2
Bergbau, Energie- und Wasser/Entsorgung	128	175	-47	-26,9
Verarbeitendes Gewerbe	3.624	4.047	-423	-10,5
Baugewerbe	3.651	3.731	-80	-2,1
Handel; Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	7.843	8.332	-489	-5,9
Verkehr und Lagerei	873	838	35	4,2
Gastgewerbe	3.547	4.092	-545	-13,3
Information und Kommunikation	373	492	-119	-24,2
Finanz- u. Versicherungs-DL	311	372	-61	-16,4
Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)	316	265	51	19,2
Wirtschaftliche Dienstleistung o. ANÜ	3.065	3.112	-47	-1,5
Öffentl. Verwaltung	419	450	-31	-6,9
Erziehung und Unterricht	11.716	14.619	-2.903	-19,9
Gesundheits- und Sozialwesen	5.365	5.495	-130	-2,4
Sonst. Dienstleistungen, Private HH	4.818	5.635	-817	-14,5
Keine Zuordnung möglich	12.034	13.328	-1.294	-9,7

Quelle: Statistik der Bundesanstalt für Arbeit, Zugang in Arbeitslosigkeit aus betrieblicher/außerbetrieblicher Ausbildung, April 2012

Zugang in Arbeitslosigkeit aus betrieblicher/ außerbetrieblicher Ausbildung – Deutschland und alle Länder

Region	Zugang in Arbeitslosigkeit		
	insgesamt	Männer	Frauen
Deutschland	251.453	141.561	109.892
Schleswig-Holstein	9.910	5.600	4.310
Hamburg	5.145	2.785	2.360
Niedersachsen	25.618	14.611	11.007
Bremen	2.280	1.264	1.016
Nordrhein-Westfalen	54.417	31.598	22.819
Hessen	17.029	9.467	7.562
Rheinland-Pfalz	13.465	7.432	6.033
Baden-Württemberg	24.889	12.978	11.911
Bayern	30.379	16.510	13.869
Saarland	3.476	1.918	1.558
Berlin	12.393	6.848	5.545
Brandenburg	10.311	6.079	4.232
Mecklenburg-Vorpommern	8.515	4.859	3.656
Sachsen	15.037	8.774	6.263
Sachsen-Anhalt	10.041	5.991	4.050
Thüringen	8.548	4.847	3.701

Quelle: Statistik der Bundesanstalt für Arbeit, Zugang in Arbeitslosigkeit aus betrieblicher/außerbetrieblicher Ausbildung, April 2012

Bestand an Arbeitslosen mit Zugangsgrund aus „betrieblicher / außerbetrieblicher Ausbildung“

Berichtsmonat	Bestand an Arbeitslosen		
	insgesamt	Männer	Frauen
Januar 2011	77.857	43.710	34.147
Februar 2011	93.403	55.604	37.799
März 2011	89.210	53.158	36.052

April 2011	79.174	45.612	33.562
Mai 2011	71.495	40.507	30.988
Juni 2011	72.884	40.010	32.874
Juli 2011	104.918	54.059	50.859
August 2011	105.070	55.198	49.872
September 2011	87.684	46.596	41.088
Oktober 2011	75.331	39.686	35.645
November 2011	68.238	36.304	31.934
Dezember 2011	67.490	36.502	30.988
Jahresdurchschnitt	82.730	45.579	37.151

Quelle: Statistik der Bundesanstalt für Arbeit, Zugang in Arbeitslosigkeit aus betrieblicher/außerbetrieblicher Ausbildung, April 2012

Frage 57:

Wie viele Jugendliche erhalten Berufsausbildungsbeihilfe und wie hat sich diese Anzahl in den letzten zehn Jahren entwickelt (bitte nach Geschlecht, Alter, Branche und Bundesland aufschlüsseln)?

- Wie hoch ist der durchschnittlich gewährte Betrag der Berufsausbildungsbeihilfe?
- Wie viele Jugendliche erhalten den Förderhöchstbetrag der Berufsausbildungsbeihilfe und wie hat sich diese Anzahl in den letzten zehn Jahren entwickelt (bitte nach Geschlecht, Alter, Branche und Bundesland aufschlüsseln)?

Antwort:

In 2011 erhielten jahresdurchschnittlich 160.700 Jugendliche Berufsausbildungsbeihilfe, davon 110.642 in erster beruflicher Ausbildung und 38.134 in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Die Entwicklung der Empfängerzahlen in den letzten zehn Jahren nach Geschlecht und Bundesland kann den nachfolgenden Tabellen entnommen werden. Der Anteil der Empfänger mit einem Alter von über 30 Jahren lag über die Jahre unter 5 Prozent. Angaben zur Förderhöhe und eine Differenzierung nach Branche sind nicht möglich.

Empfänger von Berufsausbildungsbeihilfe – Bestand insgesamt, Zeitreihe Deutschland und Länder

Regionale Gliederung	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Deutschland	116.165	152.869	169.620	171.568	180.125	171.092
Schleswig-Holstein	5.286	6.253	6.773	7.306	7.912	7.702
Hamburg	2.051	2.456	2.504	2.494	2.434	2.169
Niedersachsen	9.866	12.634	13.901	14.028	14.818	14.518
Bremen	1.451	1.644	1.708	1.624	1.674	1.562
Nordrhein-Westfalen	16.410	21.829	24.060	23.888	27.489	26.897
Hessen	4.916	6.738	7.368	7.494	7.891	7.957
Rheinland-Pfalz	3.124	4.063	4.739	4.871	4.929	5.074
Baden-Württemberg	5.803	7.920	8.511	8.037	9.228	8.955
Bayern	8.063	11.333	12.462	12.839	14.936	14.152
Saarland	1.027	1.282	1.459	1.467	1.424	1.503
Berlin	5.405	7.174	8.707	9.247	9.718	8.560
Brandenburg	9.315	13.329	14.448	14.696	14.883	13.594
Mecklenburg-Vorpommern	12.002	14.123	16.126	16.796	17.100	16.376
Sachsen	15.466	20.647	23.225	23.453	22.437	20.610
Sachsen-Anhalt	8.934	11.735	12.882	12.905	12.825	11.555
Thüringen	7.047	9.710	10.747	10.442	10.429	9.908
	2007	2008	2009	2010	2011	
Deutschland	176.953	173.666	181.276	177.117	160.694	
Schleswig-Holstein	7.951	7.914	8.559	8.570	7.983	
Hamburg	2.579	2.831	2.943	2.824	2.547	
Niedersachsen	16.283	16.759	18.492	19.332	18.498	
Bremen	1.369	1.422	1.617	1.666	1.677	

Nordrhein-Westfalen	30.193	30.785	43.202	43.982	33.165	
Hessen	8.696	8.914	9.599	9.893	9.296	
Rheinland-Pfalz	5.948	6.244	7.104	7.426	6.945	
Baden-Württemberg	9.380	9.347	10.307	10.819	9.951	
Bayern	14.186	14.108	14.705	13.994	12.185	
Saarland	1.730	1.856	1.964	2.127	1.925	
Berlin	8.619	8.385	8.625	8.670	8.270	
Brandenburg	13.383	12.363	11.720	10.347	8.822	
Mecklenburg-Vorpommern	15.847	14.669	13.883	12.058	10.075	
Sachsen	19.839	18.229	17.896	16.468	14.005	
Sachsen-Anhalt	11.171	10.687	10.861	10.118	8.721	
Thüringen	9.779	9.156	8.800	7.825	6.630	

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, April 2012

Empfänger von Berufsausbildungsbeihilfe – Bestand Frauen, Zeitreihe Deutschland und Länder

Regionale Gliederung	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Deutschland	57.361	74.182	82.656	82.311	84.112	79.341
Schleswig-Holstein	2.487	2.911	3.212	3.409	3.622	3.565
Hamburg	962	1.115	1.154	1.212	1.187	1.077
Niedersachsen	5.095	6.470	7.124	7.039	7.321	7.080
Bremen	729	844	915	841	811	796
Nordrhein-Westfalen	7.514	10.036	11.186	10.938	11.997	11.709
Hessen	2.433	3.288	3.576	3.641	3.786	3.798
Rheinland-Pfalz	1.530	1.886	2.253	2.409	2.410	2.491
Baden-Württemberg	3.126	4.159	4.433	4.101	4.607	4.593
Bayern	3.830	5.310	5.891	5.981	6.688	6.272
Saarland	490	601	679	683	680	692
Berlin	2.442	3.309	4.039	4.382	4.635	4.144
Brandenburg	4.309	6.232	6.988	7.060	7.022	6.254
Mecklenburg-Vorpommern	5.971	6.817	7.779	7.973	7.959	7.533
Sachsen	7.710	9.904	11.029	10.676	9.942	9.050
Sachsen-Anhalt	4.798	6.027	6.597	6.457	6.139	5.341
Thüringen	3.935	5.274	5.802	5.512	5.309	4.947
	2007	2008	2009	2010	2011	
Deutschland	83.870	83.240	87.307	85.042	77.502	
Schleswig-Holstein	3.724	3.758	4.076	4.143	3.892	
Hamburg	1.283	1.433	1.502	1.432	1.291	
Niedersachsen	8.026	8.323	9.127	9.451	9.072	
Bremen	708	720	828	885	874	
Nordrhein-Westfalen	13.698	14.068	15.507	15.686	15.037	
Hessen	4.199	4.351	4.678	4.750	4.485	
Rheinland-Pfalz	2.945	3.062	3.514	3.590	3.280	
Baden-Württemberg	4.888	4.847	5.228	5.451	5.061	
Bayern	6.620	6.714	6.999	6.604	5.841	
Saarland	831	922	941	1.009	936	
Berlin	4.181	4.132	4.262	4.258	4.022	
Brandenburg	6.276	5.917	5.725	5.085	4.428	
Mecklenburg-Vorpommern	7.409	6.998	6.774	5.864	4.921	
Sachsen	8.965	8.376	8.453	8.006	6.876	
Sachsen-Anhalt	5.239	5.037	5.231	4.834	4.113	
Thüringen	4.879	4.582	4.463	3.996	3.372	

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, April 2012

Empfänger von Berufsausbildungsbeihilfe – Bestand Männer, Zeitreihe Deutschland und Länder

Regionale Gliederung	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Deutschland	58.804	78.686	86.964	89.257	96.013	91.751
Schleswig-Holstein	2.799	3.342	3.561	3.897	4.290	4.137
Hamburg	1.090	1.341	1.350	1.282	1.246	1.093
Niedersachsen	4.771	6.164	6.777	6.988	7.497	7.438
Bremen	722	799	793	783	864	766
Nordrhein-Westfalen	8.896	11.794	12.874	12.950	15.493	15.189
Hessen	2.483	3.450	3.792	3.853	4.105	4.159
Rheinland-Pfalz	1.594	2.177	2.487	2.462	2.519	2.583
Baden-Württemberg	2.677	3.762	4.078	3.936	4.621	4.362
Bayern	4.233	6.023	6.571	6.858	8.248	7.880
Saarland	537	681	781	784	744	811
Berlin	2.963	3.865	4.668	4.865	5.083	4.416
Brandenburg	5.007	7.096	7.460	7.636	7.860	7.341
Mecklenburg- Vorpommern	6.032	7.306	8.348	8.823	9.141	8.843
Sachsen	7.755	10.743	12.196	12.759	12.495	11.560
Sachsen-Anhalt	4.136	5.708	6.285	6.448	6.687	6.213
Thüringen	3.112	4.436	4.945	4.931	5.119	4.961
	2007	2008	2009	2010	2011	
Deutschland	93.083	90.427	93.968	92.074	83.192	
Schleswig-Holstein	4.227	4.156	4.483	4.427	4.091	
Hamburg	1.295	1.397	1.441	1.393	1.256	
Niedersachsen	8.257	8.436	9.365	9.880	9.426	
Bremen	661	702	789	781	803	
Nordrhein-Westfalen	16.495	16.717	18.695	19.296	18.128	
Hessen	4.497	4.563	4.921	5.143	4.812	
Rheinland-Pfalz	3.003	3.182	3.590	3.836	3.665	
Baden-Württemberg	4.492	4.500	5.079	5.368	4.890	
Bayern	7.566	7.394	7.706	7.390	6.344	
Saarland	899	934	1.023	1.118	989	
Berlin	4.438	4.253	4.363	4.411	4.248	
Brandenburg	7.107	6.446	5.996	5.263	4.394	
Mecklenburg- Vorpommern	8.439	7.671	7.108	6.194	5.153	
Sachsen	10.874	9.853	9.443	8.462	7.129	
Sachsen-Anhalt	5.932	5.650	5.629	5.284	4.607	
Thüringen	4.901	4.573	4.337	3.829	3.258	

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, April 2012

Frage 58:

Wie viele Frauen haben in den letzten zehn Jahren an einer Ausbildung in Teilzeit teilgenommen (bitte aufschlüsseln nach Jahren, Bundesländern, Branchen und Ausbildungsberufen)?

- Wie viele dieser Frauen hatten Kinder?
- In welchen Einrichtungen waren und werden die Kinder während der Ausbildungszeit versorgt?

Antwort:

Die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung wurde in 2005 im Berufsbildungsgesetz verankert. Die Berufsbildungsstatistik erhebt dieses Merkmal seit dem Berichtsjahr 2007, verlässliche Daten liegen erstmals für 2008 vor. Die folgenden Tabellen informieren über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Teilzeitausbildung nach Geschlecht, Jahren, Bundesländern, Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen. Aussagen zu Branchen können derzeit anhand der Berufsbildungsstatistik nicht vorgenommen werden. Von 634.400 sozialversicherungspflichtigen

weiblichen Auszubildenden im Juni 2011 waren knapp 300 teilzeitbeschäftigt. In den Tabellen zu Frage 58 sind Angaben zu den einzelnen Jahren und nach Bundesländern enthalten. Angesichts der geringen Fallzahlen wurde auf eine Differenzierung nach Branchen und Berufen verzichtet.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Teilzeitberufsausbildung nach Geschlecht (absolut und in Prozent der Neuabschlüsse), 2008 - 2010			
Jahr	Neuabschlüsse insgesamt		
	insgesamt	Männer	Frauen
2008	607.566	353.103	254.463
2009	561.171	322.236	238.935
2010	559.032	325.482	233.550
	Neuabschlüsse Teilzeitberufsausbildung		
	insgesamt	Männer	Frauen
absolut			
2008	774	39	735
2009	795	51	744
2010	1.056	81	975
in Prozent			
2008	0,13	0,01	0,29
2009	0,14	0,02	0,31
2010	0,19	0,02	0,42

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2010. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Teilzeitberufsausbildung nach Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in Prozent der Neuabschlüsse 2010)								
Bundesland	Neuabschlüsse in Teilzeitberufsausbildung, absolut und in Prozent		Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
	absolut	in Prozent						
Baden-Württemberg	114	0,2	0,2	0,0	0,4	0,0	0,2	0,0
Bayern	96	0,1	0,1	0,0	1,6	0,0	0,2	0,0
Berlin	72	0,4	0,4	0,0	0,0	7,5	0,2	5,4
Brandenburg	6	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0
Bremen	27	0,5	0,5	0,2	4,7	0,0	0,0	0,0
Hamburg	57	0,4	0,2	1,4	0,0	0,0	0,3	0,0
Hessen	147	0,4	0,3	0,0	0,5	0,0	2,1	-
Mecklenburg-Vorpommern	42	0,4	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Niedersachsen	96	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
Nordrhein-Westfalen	216	0,2	0,2	0,0	0,7	0,0	0,3	1,3
Rheinland-Pfalz	21	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0
Saarland	48	0,6	0,5	0,0	2,5	0,0	2,7	8,3
Sachsen	3	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0
Sachsen-Anhalt	3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Schleswig-Holstein	105	0,5	0,4	0,5	1,9	0,0	0,9	-
Thüringen	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Bundesgebiet insg.	1.056	0,2	0,2	0,1	0,6	0,2	0,4	0,7

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2010. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Duale Ausbildungsberufe mit mindestens 20 Neuabschlüssen in Teilzeitberufsausbildungsverhältnissen, bundesweit 2010						
dualer Ausbildungsberuf	Neuabschlüsse Teilzeit			Neuabschlüsse insgesamt		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
Bürokaufmann/-kauffrau	159	0	159	21.093	5.823	15.273
Verkäufer/-in	135	3	132	27.438	10.662	16.776
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	102	3	99	33.345	14.625	18.720
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	102	3	99	12.804	2.796	10.005
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	60	3	57	10.929	78	10.851
Friseur/-in	48	0	48	14.139	1.650	12.489
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	36	0	36	14.052	180	13.872
Verwaltungsfachangestellte/-r	33	3	27	5.205	1.527	3.678
Rechtsanwaltsfachangestellte/-r	30	0	30	4.248	180	4.068
Straßenwärter/-in	24	18	6	480	462	18
Steuerfachangestellte/-r	21	0	21	6.129	1.578	4.551

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2010. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Zu den Fragen 58 a) und 58 b) liegen in der amtlichen Statistik keine Daten vor.

Frage 59:

Wie viele Auszubildende sind in den letzten zehn Jahren schwanger geworden (bitte nach Ausbildungsberufen aufschlüsseln)?

- Wie viele Ausbildungsverträge wurden während einer Schwangerschaft aufgelöst (bitte nach Branchen und Berufen aufschlüsseln)?
- Gab es hierbei einen signifikanten Unterschied zwischen Frauen in „typischen Frauenberufen“ und Frauen in Berufen des gewerblich-technischen Bereichs?

Antwort:

Zu den Fragen 59, 59 a) und 59 b) liegen der Bundesregierung keine Daten vor.

Frage 60:

Plant die Bundesregierung, Betriebskindergärten zu unterstützen, um die Ausbildung in gewerblich-technischen Berufen für Frauen mit Kindern zu gewährleisten? Wenn ja, wie?

Antwort:

Zur Förderung der betrieblichen und betrieblich unterstützten Kinderbetreuung hat die Bundesregierung im Februar 2008 das Programm „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ aus Mitteln des ESF gestartet. Es richtet sich bundesweit an Wirtschaftsunternehmen aller Größen und Branchen sowie an Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen und privaten Rechts (beispielsweise Hochschulen), die in Kindertageseinrichtungen neue Betreuungsgruppen für Kinder von Beschäftigten und Studierenden bis zum vollendeten dritten Lebensjahr schaffen. Dabei wird auf eine Kooperation zwischen den Unternehmen und öffentlichen sowie freien Trägern von Betreuungseinrichtungen gesetzt. Die Unternehmen beteiligen sich an der Finanzierung der neuen Plätze für die Beschäftigten- bzw. Studierendenkinder; die Träger stellen diese Plätze in ihren Einrichtungen zur Verfügung. Die Träger erhalten für die Betreuung von Mitarbeiterkindern maximal 50 Prozent der Betriebskosten bis zu einer Obergrenze von 6.000 Euro für jeden neuen Platz im Jahr. Die Förderung erfolgt als Anschubfinanzierung für bis zu zwei Jahre. Ziel des Förderprogramms ist es,

die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und damit die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu steigern. Gleichzeitig sollen Betriebe die Vorteile einer passgenauen Kinderbetreuung kennenlernen und so für ein dauerhaftes Engagement in diesem Bereich gewonnen werden. Das Programm ergänzt die gemeinsame Ausbaustrategie von Bund, Ländern und Kommunen, bis zum Jahr 2013 ein bedarfsgerechtes Angebot an Betreuungsplätzen für Kinder im Alter von unter drei Jahren zu schaffen. Die Laufzeit des Programms endet am 31. Dezember 2012.

Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufe

Frage 61:

Welche Maßnahmen mit welchem finanziellen Umfang im Bereich der Berufsberatung und der Berufsorientierung hat die Bundesregierung seit dem Jahr 2000 in welchem Umfang gefördert, um eine Entscheidung von jungen Frauen für einen MINT-Beruf zu unterstützen (bitte nach Jahren und einzelnen Ausbildungsberufen, Branchen, Bundesländern und Dauer der Maßnahmen aufschlüsseln)?

Antwort:

Vor Beginn des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen hat das BMBF die MINT-Berufsorientierung im Wege der Projektförderung unterstützt. Z. B. wurde die Entwicklung des Planspiels JobLab, das u. a. von der BA zur Berufsberatung verwendet wurde, in der Zeit von 1999 bis 2005 mit 466.000 Euro gefördert. Neben dem Girls' Day, der seit 2001 veranstaltet wird, wurde darüber hinaus von April 2002 bis Dezember 2004 das Projekt „Lizzy-Net – die Online-Community für Mädchen Entwicklung und Erweiterung von Qualifizierungsmaßnahmen zur Internet-Nutzung von Schülerinnen.“ mit Projektmitteln in Höhe von 1.294.700,00 Euro gefördert. Von November 2002 bis Februar 2007 hat das BMBF das Projekt „ROBERTA – Mädchen erobern Roboter“ mit Projektmitteln in Höhe von 1.230.820,00 Euro gefördert. Zu weitergehenden Einzelmaßnahmen wird ergänzend auf die Antwort der Bundesregierung vom 12. Juli 2005, BT-Drs. 15/5907, auf die Kleine Anfrage „Situation der Frauen in Wissenschaft und Forschung“ zum Fragenkomplex V „Frauen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich“ verwiesen.

2008 haben Politik, Wirtschaft und Wissenschaft auf Initiative von Bundesministerin Prof. Dr. Annette Schavan gemeinsam den Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen geschlossen, um mit Hilfe eines breiten Bündnisses das Bild der MINT-Berufe in der Gesellschaft positiv zu verändern, junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge zu begeistern sowie Hochschulabsolventinnen für Karrieren in der Wirtschaft zu gewinnen. Die BA engagiert sich im Rahmen des MINT-Pakts, um einem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. So organisieren neben den operativen Einheiten der BA insbesondere auch die Beauftragten für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt (BCA) der BA bundesweit mit ihren internen und externen Netzwerkpartner/-innen Veranstaltungen und Aktionstage, damit Mädchen und junge Frauen ihr naturwissenschaftlich-technisches Potenzial besser nutzen und ihr Interesse an diesen bisher noch überwiegend männlich geprägten Arbeitswelten geweckt wird. Die Stabsstellen CA/BCA ergänzen mit ihren Veranstaltungs- und Informationsangeboten die originäre Aufgabe der Agenturen für Arbeit, u. a. Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung zu konzipieren und anzubieten. Mit diesen Angeboten erhalten junge Frauen nicht nur Einblicke, sondern es wird ihnen gleichzeitig signalisiert, dass sie als Ingenieurinnen bzw. Technikerinnen willkommen sind und wertgeschätzt werden.

Frage 62:

Welche konkreten Maßnahmen mit welchem finanziellen Umfang sind durch den Pakt bzw. die Initiative „Komm, mach MINT“ von 2008 bis 2011 in Bezug auf geschlechterspezifische Berufsorientierung, Berufsberatung und zur Ausbildung in MINT-Berufen durchgeführt worden und welche Maßnahmen sind bis 2014 geplant (bitte nach Branchen und Bundesländern aufschlüsseln)?

Antwort:

Der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen begleitet die Berufs- und Studienorientierung junger Frauen mit unterschiedlichen Handlungsansätzen. Hierzu zählen unter anderem

Berufsorientierungsmessen, Informationsmaterialien, Zielgruppenevents sowie eine interaktiv aufgestellte Website.

Auf den bundesweiten Berufsorientierungsmessen oder über bundesweite Bestellungen verteilt die Pakt-Geschäftsstelle Broschüren, die die Vielseitigkeit und Karrieremöglichkeiten der MINT-Berufe für Frauen aufzeigen, sowie weitere Informations- und Identifikationsmaterialien.

Informationen zu Frauen und MINT-Studiengängen und –Berufen verbreitet die Pakt-Geschäftsstelle auch über eine interaktive Website. Monatlich informieren sich ca. 9.500 Besucherinnen und Besucher über diese Website (www.komm-mach-mint.de). Die Beratung und Information erfolgt aber auch durch persönliche Gespräche auf Berufsorientierungsmessen sowie im Rahmen besonderer Zielgruppenevents.

Beim „MINT-Speeddating“ lernen Studentinnen und Schülerinnen z. B. innerhalb eines begrenzten Zeitrahmens Frauen mit MINT-Erfahrung kennen, die ihnen Einblicke in ihre Arbeits- oder Studienwelt geben. Distanz und Hemmungen von jungen Frauen gegenüber MINT-Berufen werden durch den spielerischen Austausch abgebaut und ihr Interesse an naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen bzw. Karrieren in Wirtschaft und Wissenschaft geweckt. Die Rollenvorbilder zeigen ihr Engagement für die Ausbildung junger Frauen und vermitteln ein positives Bild der MINT-Berufe in der Öffentlichkeit. Unternehmen können darüber Kontakt zu potenziellen Bewerberinnen knüpfen, ihnen Praktika anbieten oder sich als potenzielle Arbeitgeber präsentieren. Nach dem Vorbild des „Poetry Slam“ (Literaturvortragswettbewerb) präsentieren im „Women-MINT-Slam“ Role-Models ihre selbst erarbeiteten Forschungsergebnisse oder interessante Aspekte aus ihrem Berufsleben. Hierüber können junge Menschen für Forschung begeistert und auf unterhaltsame Art für MINT-Themen interessiert werden.

Wegen des Aufwandes dieser Zielgruppenangebote können sie nur auf ausgewählten Veranstaltungen angeboten werden. Insgesamt war der Pakt zwischen 2009 und 2012 auf zahlreichen Veranstaltungen vertreten. Für 2013/2014 sind ebenfalls Veranstaltungsteilnahmen geplant. Beispielhaft sind nachfolgend die Berufsorientierungsveranstaltungen im Jahr 2012 mit Beiträgen der Geschäftsstelle des MINT-Pakts aufgeführt:

2012	Veranstaltung	Beitrag	Bundesland
13.02.2012	Bundesweiter Kongress „Herausforderung Berufsorientierung“ Haus der Wirtschaft in Stuttgart	Messestand	Baden-Württemberg
05.03.2012	Schülerinformationstag Informatik, CvO Universität Oldenburg	MINT-Box	Niedersachsen
29.03.2012	„Studium - Ready for tec-off?“, FH- Bielefeld	Messestand	Nordrhein-Westfalen
23.-27.04.2012	Tecto You Hannover	Messestand	Niedersachsen
05.05.2012	women @ work, World Conference Center, Bonn	Slam	Nordrhein-Westfalen
23.05.2012	„MINT macht Schule - Berufsorientierung und Personalmarketing“, IHK Darmstadt mit Klett MINT	Vortrag + Messestand	Hessen
05.-06.06.2012	Fachmesse für Ausbildung + Studium „vocatum Berlin“	Messestand	Berlin
09.-11.06.2012	Jugendkonferenz Schleswig-Holstein	MINT-Box	Schleswig-Holstein
15.-16.06.2012	Tag der Technik, Handwerkskammer Düsseldorf	Messestand	Nordrhein-Westfalen
16.06.2012	Messe „Erlebt - erlernt – erinnert“ in Benediktbeuren	Messestand	Bayern
18.-23.06.2012	MINT-Messe in Halle/Saale	MINT-Box	Sachsen-Anhalt
11.-23.08.2012	Ideenpark ThyssenKrupp, Essen	Messestand	Nordrhein-Westfalen
20.-31.08.2012	Informatica feminine	Slam	Bremen
07.-08.09.2012	2012 Einstieg Abi Dortmund	Speeddating	Nordrhein-Westfalen
11.-16.09.2012	ILA	Messestand	Berlin
29.-31.10.2012	Paderborner Wissenschaftstage 2012, Heinz-Nixdorf-Museum	Messestand	Nordrhein-Westfalen

11.11.2012	Mädchen-Technik-Kongress Hannover	Messestand	Niedersachsen
22.-25.11.2012	Themenpark „Lust auf Technik“	Messestand	Baden-Württemberg
23.-24.11.2012	2012 Einstieg Abi, München	Speeddating	Bayern

Quelle: Geschäftsstelle des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Frage 63:

Liegt der Bundesregierung eine dezidierte Auswertung zur ersten Phase des Paktes für Frauen in MINT-Berufen vor?

Wenn ja, welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung hieraus?

Wenn nein, plant die Bundesregierung einen solchen Auswertungsbericht in den nächsten drei Monaten vorzulegen (bitte begründen)?

Antwort:

Der MINT-Pakt wurde begleitend von 2008 bis 2011 gemäß den Zielstellungen des Memorandums zum Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen vom 17.06.2008 evaluiert.

Danach war die Geschäftsstelle sehr erfolgreich in der Paktpartnerakquise: Gestartet mit 46 Paktpartnern in 2008 hat der MINT-Pakt gegenwärtig bereits 103. Damit hat sich die Zahl der Paktpartner in den ersten drei Jahren mehr als verdoppelt. Die Pakt-Geschäftsstelle wird in der zweiten Pakt-Phase die Partnerakquise, insbesondere bei Unternehmen, fortführen. Die Paktpartner haben nach den Befragungen eine hohe Zufriedenheit mit den übergreifenden Koordinierungs- und Bündelungsleistungen der Geschäftsstelle bekundet.

Die Pakt-Präsenz auf Multiplikatoren- und Zielgruppenveranstaltungen wurde kontinuierlich ausgebaut. Hierzu haben auch der Einsatz der „MINT-Zukunftsbox“ und die Beteiligung an Zielgruppenveranstaltungen der Pakt-Partner beigetragen. Die Website zum MINT-Pakt wird fortlaufend aktualisiert, um die Nutzungszahlen der komm-mach-mint-Seite weiter zu steigern. Auch in der zweiten Pakt-Phase werden weitere Medienbeiträge zum Pakt veröffentlicht und der Pakt auf zielgruppenaffinen Veranstaltungen präsentiert.

Seit Beginn des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen haben 18 Prozent der Pakt-Partner vorhandene Angebote für Mädchen und Frauen fortgeführt und 82 Prozent der Pakt-Partner neue Angebote entwickelt bzw. bestehende ausgebaut. Für die zweite Pakt-Phase wird angestrebt, die Projektlandkarte mit gegenwärtig rd. 1.000 verzeichneten Projekten der Pakt-Partner weiter auszubauen. Mit einer sukzessiven Erhöhung der Anzahl der Pakt-Partner-Projekte werden in der zweiten Pakt-Phase weitere Teilnahmen von Mädchen und Frauen erzielt werden können. Die Studierendenzahlen sind insgesamt gestiegen. Auch die Zahl der Frauen, die ein MINT-Studium beginnen, wuchs deutlich an, was sich jedoch bis auf Ausnahmen noch nicht durchgängig in einem steigenden Frauenanteil niederschlägt. Der Frauenanteil in den 27 Hochschulen des Pakts stieg in der ersten Phase des Pakts

- um 0,8 auf 17 Prozent in der Informatik (deutsche Hochschulen gesamt + 0,5 Prozent);
- um 0,7 auf 43 Prozent in den Naturwissenschaften (gesamt – 1 Prozent).
- Wenig Entwicklung zeigte sich dagegen bei Technik/Ingenieurwissenschaften (- 0,3 Prozent im Pakt, + 0,2 Prozent insgesamt).
- In der Mathematik ist der Frauenanteil in der ersten Pakt-Phase gesunken (- 2,4 Prozent im Pakt, - 3,1 Prozent gesamt).
- Die Studierendenzahlen sind zwischen 2008 und 2010 insgesamt gestiegen. Dabei ist der Anteil der Frauen, die sich für ein MINT-Studium entscheiden, zwar langsam, dafür aber seit drei Jahren stärker als zuvor angestiegen. In einigen MINT-Fächern ist die Zahl der Frauen stärker angestiegen als die der Männer.

Vgl. hierzu auch Frauenanteil bei den Studienanfängern in ausgewählten Fachbereichen:

Fächer	2004	2008	2010
	Frauenanteil in Prozent		
Mathematik	53,7	54,4	50,1
Informatik	16,4	18,5	19,1
Physik	21,6	22,0	24,3
Maschinenbau	17,5	19,1	18,9
Elektrotechnik	9,1	9,8	10,3

Quelle: Berechnungen der Geschäftsstelle des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen auf der Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamts

Bei Neueinstellungen im MINT-Bereich konnten knapp zwei Drittel der Paktpartner nach eigenem Bekunden den Frauenanteil steigern; bei der Hälfte liegt er 2010 mindestens auf oder sogar über dem Absolventinnenniveau der entsprechenden Fächer. Der Frauenanteil an Führungspositionen bei den Paktpartnern ist nach deren Aussagen paktweit seit 2008 um 5 auf 20 Prozent gestiegen. Die Teilnehmerinnen an Projekten der ersten Pakt-Phase zeigten sich sehr zufrieden mit den Angeboten (insbes. mit Projekten mit langfristiger und intensiver persönlicher Betreuung). Diese Hilfestellungen sind auch für die zweite Pakt-Phase vorgesehen.

Weiterführende Informationen hat die Geschäftsstelle des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen in der Veröffentlichung „Komm, mach MINT. Erfolgsbroschüre“ zusammengestellt, die anlässlich des MINT-Pakt-Fachkongresses unter dem Motto „Die MINT-Karriere ist weiblich – Frauen in Führung.“, der am 13. Dezember 2011 in Berlin stattfand, der Öffentlichkeit vorgestellt wurde (www.komm-mach-mint.de > Service > Download).

Frage 64:

Wie viele und welche Betriebe haben seit Beginn des Nationalen Paktes für MINT-Berufe erstmalig Voraussetzungen geschaffen, um Frauen einen Ausbildungsplatz anbieten zu können und wie viele und welche Betriebe haben ihr Ausbildungsangebot erweitert (bitte nach Branchen und für die letzten zehn Jahre auflisten)?

Antwort:

Hierzu wurden im Rahmen des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen keine Daten erhoben.

Frage 65:

Wie viele Teilnehmerinnen haben an Projekten des Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen in der ersten Phase teilgenommen bzw. wurden durch diese gefördert (bitte nach einzelnen Maßnahmen, deren Inhalten und nach Jahren sowie Bundesländern auflisten)?

Antwort:

Der Pakt bündelt auf einer Projektlandkarte bundesweit 1.036 Projekte (Stand 31. März 2012). Diese Datenbank enthielt 2008 zunächst 560 Projekte. 2009 konnte diese Anzahl auf über 630 Veranstaltungen, Projekte und Schnuppertage gesteigert werden. An diesen Angeboten nahmen bis Mitte 2011 436.000 Mädchen bzw. junge Frauen (s. nachfolgende Tabelle) teil.

		MINT-Bereich (Mehrfachzuordnungen möglich)			
		Mathematik	Informatik	Naturwissenschaften	Technik
2008 (Juni bis Dezember)	Teilnahmen (persönliche Kontakte) gesamt	7.653	75.234	59.451	118.747
	davon Mädchen und/oder Frauen	5.984	33.120	26.553	30.357
2009	Teilnahmen (persönliche Kontakte) gesamt	54.393	144.127	70.150	88.978
	davon Mädchen und/oder Frauen	29.680	71.969	38.556	46.104
2010	Teilnahmen (persönliche Kontakte) gesamt	55.586	195.917	225.642	123.631

	davon Mädchen und/oder Frauen	20.943	83.452	49.572	52.943
2011 (Januar bis Juni)	Teilnahmen (persönliche Kontakte) gesamt	36.655	48.649	108.810	65.146
	davon Mädchen und/oder Frauen	14.609	20.363	23.043	25.065
gesamter Zeitraum (2008 – 2011)	Teilnahmen (persönliche Kontakte) gesamt	154.287	463.927	464.053	396.502
	davon Mädchen und/oder Frauen	71.216	208.904	137.724	154.469

Die folgende Tabelle führt die Teilnahmen von Mädchen und Jungen Frauen von Mitte 2008 bis Mitte 2011 – nach Bundesländern aufgeschlüsselt – auf.

	BE	BW	BY	BB	HB	HE	HH	MV
2008 (Juni bis Dezember)								
Teilnahmen von Mädchen und/oder Frauen	1.956	2.571	2.098	342	40	108	1.220	-
2009								
Teilnahmen von Mädchen und/oder Frauen	9.891	16.507	4.818	854	3.116	5.362	4.486	-
2010								
Teilnahmen von Mädchen und/oder Frauen	5.687	21.070	5.564	3.483	1.328	3.060	3.248	5.107
2011 (Januar bis Juni)								
Teilnahmen von Mädchen und/oder Frauen	4.026	5.872	3.006	2.500	1.065	2.548	2.735	2.391
gesamter Zeitraum								
Teilnahmen von Mädchen und/oder Frauen	21.560	46.020	15.486	7.179	5.549	11.078	11.689	7.498
	NI	NW	RP	SN	ST	SL	SH	TH
2008 (Juni bis Dezember)								
Teilnahmen von Mädchen und/oder Frauen	897	17.310	1.579	142	32	-	922	18
2009								
Teilnahmen von Mädchen und/oder Frauen	4.444	7.322	7.265	489	3.163	3.076	401	236
2010								
Teilnahmen von Mädchen und/oder Frauen	5.543	11.854	3.983	4.209	1.061	1.709	2.932	1.011
2011 (Januar bis Juni)								
Teilnahmen von Mädchen und/oder Frauen	4.810	8.451	2.759	2.637	750	1.155	1.933	750
gesamter Zeitraum								
Teilnahmen von Mädchen und/oder Frauen	15.694	44.937	15.696	7.477	5.006	5.940	6.188	2.015

Frage 66:

Wie viele Teilnehmerinnen haben nach der Teilnahme von Pakt-Projekten/-Maßnahmen eine Ausbildung im MINT-Bereich begonnen, wieder abgebrochen oder bereits beendet oder ein Studium im MINT-Bereich aufgenommen (bitte nach Alter der Teilnehmerinnen, nach Schulabschlüssen, Ausbildungsberufen und Branchen, Studienfächern und Bundesländern auflisten)?

Antwort:

Hierzu wurden im Rahmen des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen keine Daten erhoben.

Frage 67:

Welche finanziellen Mittel wurden bisher und werden bis 2014 für welche Bereiche veranlagt, um den Anteil der Auszubildenden und die Zahl der Studienanfängerinnen in den MINT-Berufen zu steigern (bitte Gesamtfinanzvolumen nach Mitteln für Auszubildende und Studienanfängerinnen, nach den einzelnen Jahren von 2008 bis 2014, nach einzelnen Maßnahmen, Bundesländern, Branchen und Hochschulen auflisten)?

Antwort:

Im Rahmen des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen wurden von 2008 bis 2011 Projektfördermittel des BMBF in Höhe von rd. 3 Mio. Euro p.a. verausgabt. Für den Zeitraum 2012 bis 2014 ist geplant, Projektfördermittel des BMBF in Höhe von rd. 800.000 Euro p.a. zu verausgaben.

Mit diesen Mitteln wird die Geschäftsstelle des MINT-Pakts beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. finanziert sowie begleitende Projekte. Eine Differenzierung der Verausgabung der eingesetzten Fördermittel nach Studienanfängerinnen, Bundesländern, Branchen oder Hochschulen erfolgt nicht.

Frage 68:

Gab es in der ersten Phase des Paktes spezielle Angebote für junge Frauen mit Migrationshintergrund, für Frauen mit Behinderungen, für Frauen mit sozialen Benachteiligungen, für Frauen mit und ohne Hauptschulabschluss und für Altbewerberinnen (bitte auflisten nach Maßnahmen, Anzahl der Teilnehmerinnen, der oben aufgeschlüsselten Gruppen, Ausbildungsberufen, Branchen und Bundesländern)?

- a) Plant die Bundesregierung für die oben genannten Gruppen in der zweiten Phase neu oder erneut einen solchen Schwerpunkt zu setzen?
- b) Wenn ja, mit welchen Maßnahmen werden die entsprechenden Zielgruppen konkret gefördert?
- c) Wenn nein, warum nicht?

Antwort:

Die Maßnahmen des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen sollen an zwei Schnittstellen greifen:

- Begeisterung von jungen Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge an der Schnittstelle Schule – Studium und
- Gewinnung von Hochschulabsolventinnen für Karrieren in technischen Unternehmen und Forschungseinrichtungen an der Schnittstelle Studium – Beruf.

Die Zielgruppe des MINT-Pakts sind somit hauptsächlich Mädchen und junge Frauen in der Sekundarstufe II bzw. Studentinnen. Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund werden nicht als gesonderte Zielgruppe, sondern unter dem Fokus der Integration und Inklusion angesprochen. Insgesamt wurden bislang 64 Interviews/Portraits mit Vorbildfrauen in Broschüren von „Komm, mach MINT.“ veröffentlicht. Knapp 8 Prozent der interviewten Frauen haben einen Migrationshintergrund. In der zweiten Projektphase sind weitere Informationsbroschüren zu Naturwissenschaften (N), Informatik (I) und Technik (T) geplant. Diese werden ebenfalls MINT-Studentinnen und Absolventinnen bzw. Berufstätige mit Migrationshintergrund als Role-Models zeigen. Auch über die Interviews auf der Website www.komm-mach-mint.de werden Role-Models mit Migrationshintergrund dargestellt.

„Komm, mach MINT“ führt jährlich Netzwerktagen für seine Partner aus Wirtschaft, Wissenschaft, Medien, Stiftungen und Verbänden zu unterschiedlichen Themen durch. Die nächste Netzwerktagung am 24. und 25. Oktober 2012 in Berlin wird zum Thema „MINT-Frauen mit Migrationshintergrund“ stattfinden. Innerhalb des Nationalen Paktes werden die Verbundpartner Femtec GmbH und der Berliner Bildungsträger LIFE e.V. mit dem Projekt „Technik braucht Vielfalt“ neue Wege erproben, Migrantinnen für technische und naturwissenschaftliche Studienfächer zu gewinnen. Das Projekt wird vom BMBF im Rahmen des MINT-Paktes gefördert und mit Partnerunternehmen in den Regionen Berlin, Stuttgart/Esslingen und Darmstadt/ Frankfurt umgesetzt.

Im Projekt „Technik braucht Vielfalt“ werden in drei Modellregionen neue Netzwerke zwischen Hochschulen, Migrantenselbstorganisationen und Unternehmen aufgebaut und modellhaft Angebote für SchülerInnen durchgeführt.

Frauen mit Behinderungen, Frauen mit sozialen Benachteiligungen und Altbewerberinnen sowie Frauen mit und ohne Hauptschulabschluss werden im Sinne der Inklusion angesprochen und sind nicht als eigene Zielgruppen des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen definiert.

Frage 69:

Nach welchen Kriterien hat die Bundesregierung die erste Phase des MINT-Paktes ausgewertet, die die Einschätzung der Staatssekretärin Quennet-Thielen nach sich zog, wonach sich seit Beginn des Paktes im Jahr 2008 „viele positiv verändert“ habe (Pressemitteilung des BMBF vom 13. Dezember 2011)?

- a) Welche Ergebnisse werden in Bezug auf die einzelnen Ausbildungsberufe erzielt?
- b) Welche Schlussfolgerungen ergeben sich für die zweite Phase, um den Anteil an Auszubildenden in MINT-Fächern verbindlich auszubauen?

Antwort:

Der MINT-Pakt wurde von 2008 bis 2011 im Hinblick auf die im „Memorandum zum Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ vom 17. Juni 2008 festgelegten Zielsetzungen mit den Ergebnissen, die in der der Beantwortung der Fragen 63 und 65 aufgeführt sind evaluiert. Der MINT-Pakt startete im Juni 2008 mit 46 Partnern, 28 Prozent davon waren Wirtschaftsunternehmen. Bis zum 31. März 2012 wuchs diese Zahl auf 33 Prozent, 103 Paktpartner sind Wirtschaftsunternehmen. Diese äußerten in der Evaluation eine hohe Zufriedenheit mit den übergreifenden Koordinierungs- und Bündelungsleistungen der Geschäftsstelle.

Von allen Partnerunternehmen sind Aktivitäten zu Frauen und MINT angestoßen worden, die auf die Beteiligung am Pakt zurückzuführen sind:

- 82 Prozent der Partner haben seit Paktbeitritt neue MINT-Aktivitäten entwickelt oder bestehende aufgestockt. Bei zwei Dritteln der genannten Partner hatte der Pakt einen – z. T. ausschlaggebenden – Anteil an dieser Ausweitung.
- Besonders aktiv sind Partner in der Bereitstellung von Berufsorientierungs- (70 Prozent) und Personalrekrutierungsangeboten (62 Prozent), seltener im Bereich der Personalentwicklung und Förderung von Frauen in den Institutionen.
- Im vollen Umfang ist aus Partnersicht das basale Ziel der Netzworkebildung erreicht: Inhaltlicher Austausch und Vernetzung der Partner untereinander sind durch den Pakt deutlich befördert worden.

Ein im Memorandum festgeschriebenes Ziel des Paktes ist es zudem, eine breite Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Frauen und MINT aufzubauen und den Diskurs zu diesem Thema zu begleiten:

- Von Beginn an bestimmen der Pakt und seine Akteure den weitaus größten Anteil des Mediendiskurses rund um das Thema „MINT und Mädchen/Frauen“.
- Die Paktpartner betreiben seit Paktbeginn in stark steigendem Maße Medienarbeit zum Thema.
- Es gelingt dabei, vermehrt Botschaften zu platzieren, die Perspektiven (sichere Berufsaussichten, Frauen sind willkommen) und die Attraktivität von MINT-Berufen betonen. Botschaften, die eher eine Defizitperspektive enthalten, wie „MINT ist besser, als vielen bewusst ist“, sind rückläufig.

Im Memorandum wurde das Ziel der Bereitstellung von mindestens 20.000 zusätzlichen Angeboten für Mädchen und junge Frauen festgehalten. Die Zielmarke wurde mit mehr als 85.000 zusätzlichen Teilnahmen deutlich übertroffen, darunter zählen Teilnahmen

- an Partnerprojekten, die aufgrund des Paktes neu initiiert wurden,
- an Projekten, die seit Paktbeitritt aufgestockt wurden (nur Teilnahmen, die der Aufstockung zuzuschreiben sind),
- an erreichten „Intensivkontakten“ der „Komm, mach MINT.“-Projekte.

Als Ergebnis der ergriffenen Maßnahmen ist zwischen 2009 und 2011 eine Verbesserung des Images von MINT-Berufen in der Bevölkerung generell und bei den MINT-interessierten Schülerinnen und Studentinnen/Absolventinnen erreicht worden.

In der Bevölkerung ist die Bereitschaft zur Empfehlung von Berufen in Technik und Ingenieurwissenschaften, Informatik und Mathematik für Frauen stärker gestiegen als für Männer (Faktor 2 zu 1,7). Von den befragten Schülerinnen werden MINT-Berufe 2011 signifikant häufiger als

vielseitig, spannend, attraktiv und kommunikativ wahrgenommen als noch 2009. Zudem werden diese Berufe 2011 signifikant stärker als 2009 als teamorientierte Berufe für Frauen angesehen, die auch ein angenehmes Arbeitsklima bieten. MINT-interessierte Schülerinnen betrachten die Berufe Mathematikerin/Informatikerin/Naturwissenschaftlerin/Ingenieurin 2011 signifikant stärker als noch 2009 als Berufe, in denen Frauen gebraucht werden und willkommen sind, die Frauen gute Karrierebedingungen bieten, in denen man viel mit anderen Menschen zu tun hat und die sichere Berufsaussichten und Jobchancen haben. Zudem steigt die Zuversicht in dieser Befragungsgruppe zwischen 2009 und 2011 signifikant an, ein solches Studium von den persönlichen Voraussetzungen her zu schaffen. 2011 können sich mit 66 Prozent der befragten Schülerinnen signifikant mehr ein Informatikstudium vorstellen als noch 2009 (52 Prozent). Im Bezug auf Technik/Ingenieurwissenschaften gaben 2009 54 Prozent der befragten Schülerinnen an, sich ein solches Studium vorstellen zu können. 2011 sind es bereits 67 Prozent. Im Vergleich zu 2009 betrachten MINT-Studentinnen und -Absolventinnen die Berufe Mathematikerin/Informatikerin/Naturwissenschaftlerin/Ingenieurin 2011 signifikant stärker als Berufe, die Frauen gute Karrierebedingungen bieten.

Zu a): Der Pakt dokumentiert jährlich die Anzahl und den Anteil der MINT-Studentinnen und Absolventinnen auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamtes. Die Ergebnisse werden grafisch aufbereitet und beschrieben (s. www.komm-mach-mint.de > Service > Daten und Fakten).

Zu b): Es gibt erfreuliche Veränderungen bei der Anzahl und teilweise bei den Anteilen junger MINT-Studienanfängerinnen und -Absolventinnen. In 2010 werden bei der Anzahl weiblicher MINT-Studienanfängerinnen und MINT-Absolventinnen durchgängig Maximalwerte erreicht. Insbesondere über einen längeren Zeitraum betrachtet, zeigen sich positive Veränderungen, die vor allem in den vergangenen drei bis vier Jahren an Dynamik gewonnen haben. Die vorhandenen Maßnahmen zeigen Erfolge, müssen jedoch intensiviert werden.

Frage 70:

Welche Auswertungen gibt es darüber, inwieweit Mädchen den „Girls Day“ in MINT-Berufen verbringen und dieser die Wahl eines Berufes in den genannten Branchen fördert?

Antwort:

Auf die Antworten auf die Fragen 4 und 32 wird verwiesen.

Frage 71:

Plant die Bundesregierung, Betriebskindergärten zu unterstützen, um die Ausbildung in MINT-Berufen für Frauen mit Kindern zu gewährleisten? Wenn ja, wie?

Antwort:

Aufgrund des Sachzusammenhangs wird auf die Antwort auf Frage 60 verwiesen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Helge Braun

