

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Cornelia Hirsch, Dr. Petra Sitte, Volker Schneider (Saarbrücken), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 16/2375 –**

Geschlechtergerechtigkeit im Ausbildungssystem

Vorbemerkung der Fragesteller

Frauen sind bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz und während der Ausbildung benachteiligt. Ferner ist nur etwa ein Zehntel der Ausbildungsberufe paritätisch mit Frauen und Männern besetzt; in allen übrigen Berufen ist eine deutliche Orientierung von Frauen und Männern auf vermeintlich geschlechtstypische Bereiche abzulesen. In den klassischen oft schlechter bezahlten „Frauenberufen“ ist während der Ausbildung auch das Ausbildungsgehalt geringer. Teilweise ist es so niedrig, dass die Betroffenen kaum ohne zusätzliche finanzielle Unterstützungen auskommen (vgl. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, S. 52).

Die schulische Vollzeitausbildung wird vor allem in den klassischen Frauenberufen durchgeführt – ohne Ausbildungsvergütung und teilweise mit Gebühren verbunden. Ein weiteres Problem junger Frauen in der Ausbildung sind fehlende Unterstützung und Beratung im Fall einer Schwangerschaft.

In den letzten Jahren haben sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Ausbildung verschärft. Lösungsvorschläge der Bundesregierung sind nicht bekannt.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Bundesregierung kann in Anbetracht des differenzierten Angebots an Ausbildungsmöglichkeiten keine Geschlechterdiskriminierung feststellen. Zum 30. September 2005 wurden im Rahmen der dualen Berufsausbildung 550 180 neue Ausbildungsverträge geschlossen, davon knapp 230 000 Verträge oder 42 Prozent von jungen Frauen. Bei der Wahl der Ausbildungsberufe zeigen sich geschlechtsspezifische Präferenzen: Zu den zehn von jungen Frauen bevorzugten Ausbildungsberufen zählen vor allem kaufmännische Berufe, das Friseurhandwerk sowie die Berufe der medizinischen bzw. zahnmedizinischen Fachangestellten. Bei den jungen Männern sind es überwiegend technische und handwerkliche Berufe.

Mädchen und junge Frauen entscheiden sich traditionell zu einem hohen Anteil für Berufe im Bereich des Gesundheitswesens (Pflege, Krankenhaus) sowie für erzieherische Berufe, die nur in vollzeitschulischer Form vermittelt werden. Ein großer Prozentsatz der Mädchen und jungen Frauen erwirbt eine Hochschulzugangsberechtigung und beginnt ein Studium. Der Frauenanteil bei den Studienanfängern bewegt sich seit 1998 um die 50-Prozent-Marke.

Auf Grund der im Grundgesetz in Artikel 12 garantierten Berufswahlfreiheit dürfen Staat und Politik auf die Entscheidung der Jugendlichen für einen Beruf keinen Einfluss nehmen. Die Berufswahlentscheidung von Jugendlichen wird von einer großen Zahl von Einflussfaktoren wie die individuellen Neigungen und Interessen, der Einfluss des Elternhauses, des familiären Umfeldes und des Freundeskreises bestimmt. Bei der Berufswahlorientierung leisten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit neben den Lehrerinnen und Lehrern der allgemein bildenden Schulen einen wesentlichen Beitrag, damit der Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung oder in ein Studium für den überwiegenden Teil der Schülerinnen und Schüler erfolgreich bewältigt wird.

Aus Sicht der Bundesregierung sind Maßnahmen und Initiativen notwendig, um das tradierte, primär geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten der Jugendlichen zu verändern und auf eine Erweiterung des Berufswahlspektrums von jungen Frauen und Männern insgesamt hinzuwirken. Eine Voraussetzung hierfür ist die Analyse der geschlechtsspezifischen Einflussfaktoren auf die Berufswahlentscheidung. Mit der Bekanntmachung „Frauen an die Spitze“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Rahmen des Förderbereichs „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ vom 30. Juni 2006 sollen noch offene Fragestellungen insbesondere in den Bereichen Berufswahlverhalten, Karriereverläufe und Motivationshintergründe für Karriereausstiege sowie Einfluss von Organisationsstrukturen gezielt angegangen werden.

1. a) Welche Priorität hat der Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheit in der beruflichen Erstausbildung für die Bundesregierung (bitte mit Begründung)?
- b) Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung in den letzten Monaten und speziell für das jetzt beginnende Ausbildungsjahr auf den Weg gebracht, um geschlechtsspezifische Benachteiligungen in der beruflichen Erstausbildung abzubauen?
- c) Welche weiteren Maßnahmen sind in dieser Hinsicht geplant?
- d) Wie bewertet die Bundesregierung den Erfolg und die Wirksamkeit bisheriger Maßnahmen der Bundesregierung zum Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheit in der beruflichen Erstausbildung?

Die duale Berufsausbildung eröffnet nach wie vor für den überwiegenden Teil der jungen Generation in Deutschland den Zugang zu einer qualifizierten Berufstätigkeit. Primäres Ziel der Berufsbildungspolitik der Bundesregierung ist es daher, möglichst allen ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen die Chance zu eröffnen, mit einer arbeitsmarktverwertbaren Ausbildung den Start in das Berufsleben zu beginnen. Dazu gehören neben der Bereitstellung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes auch Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen, um sowohl leistungsstarken Jugendlichen als auch Jugendlichen mit schlechteren Startchancen eine zukunftsorientierte Berufsausbildung zu ermöglichen.

Die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung basiert auf dem privatrechtlichen Ausbildungsvertrag zwischen einem Jugendlichen und dem Ausbildungsbetrieb. Nähere Einzelheiten hinsichtlich der Vertragsgestaltung sowie der Mindestvoraussetzungen für die Vertragsniederschrift regeln die §§ 10 bis 12 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Hierbei sind keine geschlechtsspezifischen Nachteile festzustellen.

Um das Berufswahlspektrum von Mädchen zu erweitern, hat die Bundesregierung neben dem Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag eine Reihe von weiteren Maßnahmen wie JobLab (ein multimediales Planspiel zur Berufsfindung), Roberta (Roboterkurse für Mädchen zur Verbesserung von Unterrichtsinhalten) und LizzyNet (Internetplattform für Schülerinnen) ergriffen (vgl. hierzu auch die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Karin Binder, Sevim Dagdelen u. a. und der Fraktion DIE LINKE. vom 6. März 2006, Bundestagsdrucksache 16/807). Bei diesen Aktivitäten muss jedoch bedacht werden, dass es sich bei der Änderung von traditionellen Einstellungen zu Berufen um langfristige Prozesse handelt. Rasche Veränderungen sind daher nicht zu erwarten. Ein positiver Trend ist aber für die letzten Jahre zu verzeichnen. So ist z. B. seit 1993 ein Aufwuchs des Frauenanteils bei den Studierenden im Maschinenbau von 10 Prozent auf knapp 17 Prozent (2004) und in der Elektrotechnik von 4 Prozent auf gut 8 Prozent (2004) zu verzeichnen.

2. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass sich die Berufswahl häufig an Geschlechtsrollenstereotypen orientiert?

Wenn ja, worin liegen nach Ansicht der Bundesregierung die Hauptursachen für das geschlechtsspezifische Verhalten junger Männer und Frauen in der Wahl eines Ausbildungsberufs?

Vergleiche hierzu Vorbemerkung und Antwort zu Frage 1.

3. a) Welche Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, die darauf zielen, vorhandenen traditionellen Geschlechterbildern ihrer Berufsberaterinnen und -berater entgegenzuwirken, sind der Bundesregierung bekannt?
b) Hält die Bundesregierung diese Maßnahmen für ausreichend?
c) Welche ergänzenden Maßnahmen sind von Seiten der Bundesregierung für die Weiterentwicklung der Beratungstätigkeit der Bundesagentur für Arbeit im Hinblick auf geschlechtsspezifische Stereotype und Benachteiligungen geplant?

Bei den Leistungen der Arbeitsförderung gemäß dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III), zu denen auch die Berufsberatung zählt, verfolgt die Bundesagentur für Arbeit entsprechend ihrer gesetzlichen Verpflichtung die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip (§ 1 Abs. 1 Satz 3 SGB III). In jeder Agentur für Arbeit gibt es gemäß § 385 SGB III hauptamtliche Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie externe Partner in Bezug auf wissenschaftliche Erkenntnisse und praktische Strategien informieren und beraten. Die Bundesagentur für Arbeit ist zudem Gründungsmitglied des Vereins „Kompetenzzentrum Technik, Diversity und Chancengleichheit“, der neben dem Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag viele weitere Aktivitäten und Initiativen bundesweit durchführt.

Im Rahmen der Berufsorientierung und -beratung trägt die Bundesagentur für Arbeit mit ihren Veröffentlichungen und mit der Arbeit der Berufsberaterinnen und Berufsberater in den einzelnen Agenturen für Arbeit dazu bei, dass junge Menschen ihr Berufswahlspektrum über die klassischen geschlechterspezifischen Berufe hinaus erweitern. Die Bundesagentur für Arbeit informiert in

ihren vielfältigen medialen Angeboten laufend und aktuell über das gesamte Berufsspektrum. Schülerinnen und Schüler werden angeregt, sich mit allen Ausbildungsangeboten zu befassen und sich nicht unnötig früh einzuschränken. Bei der Ausbildungsvermittlung werden die Jugendlichen geschlechtsunabhängig für den Ausbildungsberuf vorgemerkt, den sie erlernen möchten und für den sie geeignet sind. Sollten die beruflichen Vorstellungen nicht realisierbar sein, werden gemeinsam mit den Jugendlichen (ggf. mit den Erziehungsberechtigten) Alternativen entwickelt.

Regelmäßig sind die Themen „Berufswahlverhalten junger Frauen“ und „Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ Gegenstand fachlicher Informationen für Beraterinnen und Berater. Ab Herbst 2006 steht für die Beratungs- und Führungskräfte ein Schulungsmodul „Gender Mainstreaming“ zur Verfügung. Ergänzend zur Qualifizierung wird zur Sicherung der Nachhaltigkeit gezielte genderorientierte Begleitung der Mitarbeiter organisiert.

4. Wie viele und welche Berufsbezeichnungen wurden seit der Entwicklung von Instrumenten, mit deren Hilfe bei Neuordnungsverfahren stigmatisierende Elemente bei Berufsbezeichnungen vermieden werden können, verändert (vgl. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. auf Bundestagsdrucksache 16/719 vom 6. März 2006)?

Im Anschluss an das Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung „Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen“ ist im Rahmen eines weiteren Forschungsprojektes ein standardisierter Fragebogen entwickelt worden, der eine schnelle empirische Überprüfung der Assoziationen ermöglicht, die Jugendliche mit Berufsbezeichnungen verbinden. Für die erste Hälfte des Jahres 2007 wird eine Publikation vorbereitet, in der dieser Fragebogen verbunden mit Referenzergebnissen zu bereits etablierten Berufen vorgestellt wird. Ob und wie der Einsatz dieses Erhebungsbogens im Rahmen zukünftiger Neuordnungsverfahren standardisiert werden sollte und könnte, ist noch offen.

Bereits bestehende Berufsbezeichnungen sind daher bisher noch nicht geändert worden.

Berufsbezeichnungen werden – soweit nicht geschlechtsneutrale Formulierungen benutzt werden – grundsätzlich in männlicher und weiblicher Form angegeben, um so zu verdeutlichen, dass anerkannte Ausbildungsberufe Frauen und Männern in gleicher Weise zugänglich sind. Sie sollen eine möglichst kurze, allgemein verständliche Aussage über die reale berufliche Tätigkeit wiedergeben. Berufsbezeichnungen können Aspekten der Werbewirksamkeit nur insoweit Rechnung tragen als die Transparenz der Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt dadurch nicht beeinträchtigt wird. Der Fokus sollte daher besonders auf umfassende Informationsmöglichkeiten gerichtet werden wie sie u. a. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, den Arbeitsagenturen und insbesondere den dortigen Berufsberatern angeboten werden.

5. Welche strukturellen Hindernisse bestehen nach Kenntnis der Bundesregierung für Frauen und Männer, einen geschlechtsuntypischen Ausbildungsberuf zu ergreifen?

Für die Aufnahme einer Berufsausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) anerkannten Ausbildungsberuf gibt es grundsätzlich keine Eingangsbedingungen. Daher sind der

Bundesregierung keine strukturellen Hindernisse bekannt, die der Aufnahme eines geschlechtsuntypischen Ausbildungsberufs im Wege stünden.

6. a) Wie bewertet die Bundesregierung die Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe unter jungen weiblichen Auszubildenden?
- b) Stimmt die Bundesregierung der These des „1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland“ zu, dass sich durch die Konzentration der weiblichen Auszubildenden auf wenige Ausbildungsberufe die Übernahmechancen von diesen Auszubildenden verringern?

Falls ja, welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung – jenseits des Girls' Day –, um eine Erweiterung des Berufswahlspektrums von jungen Frauen und Männern zu erreichen?

Falls nein, warum nicht?

Die unterschiedliche Konzentration von Frauen und Männern auf einzelne Ausbildungsberufe (vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Teil II, Kapitel 2.2.7, Übersicht 47) spiegelt sicherlich die unterschiedlichen Ausbildungswünsche von jungen Frauen bzw. Männern wider. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass sich Jugendliche primär an dem auf dem regionalen Ausbildungsmarkt verfügbaren Angebot an Ausbildungsplätzen orientieren und sich somit vielfach für Ausbildungsberufe entscheiden, in denen auch eine entsprechend große Anzahl von Ausbildungsplätzen angeboten wird. Dies gilt für junge Frauen wie Männer, auch wenn die Konzentration auf die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe bei Mädchen und jungen Frauen etwas höher ausfällt.

Die in dem Datenreport zitierte Erhebung wurde 1999/2000 vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt (Stichprobengröße: 3 671). Von den betrieblich Ausgebildeten erhielten 74,5 Prozent der männlichen Absolventen ein Übernahmeangebot, bei den weiblichen Befragten waren es 69,5 Prozent. Der Datenreport führt zu den weiteren Beschäftigungsperspektiven ein Jahr nach der Ausbildung aus: „Trotz der selteneren Übernahmeangebote ..., haben Absolventinnen aus dualer Ausbildung im Hinblick auf die Einmündung als Fachkraft rund ein Jahr nach der Ausbildung mit den männlichen Fachkräften gleichgezogen.“¹ Insofern haben Frauen keine schlechteren Übernahmechancen.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels² zeigen, dass im Jahr 2005 rund 54 Prozent der Auszubildenden, die ihre Ausbildung mit Erfolg beendet haben, von ihren Ausbildungsbetrieben anschließend in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden. Die fehlende direkte Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und Absolventen ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass die Betriebe (rund 33 Prozent) von vorneherein über Bedarf ausbilden. Oftmals haben Absolventinnen und Absolventen aber auch nicht die Absicht, im Anschluss an ihre Lehre in dem Ausbildungsbetrieb weiterzuarbeiten, sondern wollen den Betrieb wechseln oder haben andere Pläne wie beispielsweise die Aufnahme eines Studiums.

¹ Gender-Datenreport, 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Kapitel 1.6.1 sowie 1.6.2, Seite 55.

² Vgl. „Personalebewegungen und Fachkräfterekutierung – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005“, IAB-Forschungsbericht Nr. 11/2006, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, 2006.

7. Wie bewertet die Bundesregierung die materielle Schlechterstellung von jungen Frauen gegenüber Männern während der dualen Ausbildung durch die durchschnittlich geringeren Ausbildungsvergütungen vor dem Hintergrund, dass laut Bericht des Bundesinstituts für Berufsbildung im Jahr 2005 im Westen männliche Azubis 636 Euro verdienen, weibliche hingegen 602 Euro, während im Osten das Verhältnis 540 Euro zu 511 Euro beträgt?

Die vom Bundesinstitut für Berufsbildung errechnete durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung erfasst alle Ausbildungsberufe. Innerhalb eines Ausbildungsberufes gibt es keine zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden unterschiedlichen Ausbildungsvergütungen. Die genannte Differenz ist damit auf das unterschiedliche Berufswahlverhalten von Männern und Frauen zurückzuführen. Während beispielsweise Berufe in der Bauwirtschaft, in denen hohe Ausbildungsvergütungen tariflich vereinbart wurden, gerne von jungen Männern gewählt werden, erhält eine Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk – als typischer Frauenberuf – eine deutlich geringere Ausbildungsvergütung.

8. a) Stimmt die Bundesregierung der These zu, dass der Anstieg an Ausbildungsverträgen vor allem jungen Männern zugute kommt?
Falls ja, was unternimmt sie, um diese Benachteiligung von Frauen abzubauen?
Falls nein, warum nicht?
- b) Worin könnten nach Ansicht der Bundesregierung die Ursachen dafür liegen, dass 79 Prozent der zusätzlich abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2004 durch junge Männer und nur 21 Prozent durch junge Frauen abgeschlossen wurden?

Im Zeitraum vom 1. Oktober 2003 bis zum 30. September 2004 wurden 572 980 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Dies waren rund 15 300 Verträge mehr als im vergleichbaren Vorjahreszeitraum. Im Berufsbildungsbericht 2005 wurde aufgezeigt, dass von diesem Zuwachs bei den neuen Ausbildungsverträgen zu 78,5 Prozent junge Männer und nur 21,5 Prozent junge Frauen profitiert haben. Hierfür können verschiedene Ursachen als Erklärung herangezogen werden, die zum Teil auch außerhalb der dualen Ausbildung liegen: Der Wunsch, einen schulischen Beruf in einer Berufsfachschule oder Schulen des Gesundheitswesens erlernen zu wollen, ist bei Mädchen und jungen Frauen seit langem überproportional hoch; ebenso war in diesem Jahr eine weiterhin hohe Studierneigung junger Frauen zu verzeichnen (vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Teil II, Kapitel 1.1.1).

Betrachtet man für die letzten Jahre den Frauenanteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bzw. an der Gesamtzahl der Auszubildenden, so lag dieser im Durchschnitt bei 42 bis 43 Prozent. Dieser Anteil ist nicht auf geschlechtsspezifische Diskriminierungen zurückzuführen, sondern auf im Vergleich zu jungen Männern abweichende Berufswahlentscheidungen.

9. Wie erklärt sich die Bundesregierung, dass Frauen unter allen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen seltener als ihre männlichen Kollegen ein Übernahmeangebot bekommen, obwohl sie oftmals eine bessere schulische Eingangsqualifikation aufweisen können?

Konjunkturelle und strukturelle Entwicklungen beeinflussen den Übergang von Ausbildung in Beschäftigung. Nach Ergebnissen des IAB-Betriebspanels gibt es bei Groß- und Mittelbetrieben im Hinblick auf die Übernahmequoten in den

alten Ländern geringfügige, in den neuen Ländern kaum geschlechtsspezifische Differenzen.

Ungünstig ist die Situation für junge Frauen dagegen in Kleinbetrieben in den alten Ländern und in Klein- sowie Mittelbetrieben in den neuen Ländern (vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Kapitel 3.3). Darüber hinaus vergleiche auch Antwort zu Frage 6.

Die Auswahlentscheidungen der Arbeitgeber werden zwangsläufig durch mentale Einstellungen zu den Geschlechtern beeinflusst, die sich im Allgemeinen nur langsam ändern.

10. a) Welche Maßnahmen wird die Bundesregierung zur besseren beruflichen Integration von Absolventinnen und Absolventen außerbetrieblicher Ausbildungen ergreifen (hier bitte insbesondere auf die Situation von jungen Frauen eingehen)?
- b) Wann ist mit diesen Maßnahmen seitens der Bundesregierung zu rechnen?

Das Arbeitsförderungsrecht sieht beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf eine umfassende Unterstützung vor. Diese erhalten auch Absolventinnen und Absolventen einer außerbetrieblichen Ausbildung. Bereits frühzeitig vor Ende der Ausbildung führen die Beraterinnen und Berater der Arbeitsagenturen mit den Absolventinnen und Absolventen Beratungsgespräche durch und leiten zeitnah Vermittlungsbemühungen ein. Auf der Grundlage eines aussagefähigen persönlichen Profils, das die Beurteilungen durch den Bildungsträger berücksichtigt, werden alle Unterstützungsangebote nach Erfordernis des Einzelfalls genutzt.

In der Eingliederungsvereinbarung wird das Integrationsziel festgelegt und die Pflichten der Bewerberinnen und Bewerber sowie der Agentur für Arbeit werden verbindlich festgeschrieben. Die Einhaltung dieser Vereinbarung und damit auch der Verlauf des Vermittlungsprozesses werden durch regelmäßige Kontaktpflege kontinuierlich überprüft und fortgeschrieben. Bei Nichterreichen des vereinbarten Ziels wird die individuelle Planung angepasst.

Der Erfolg von Vermittlungsbemühungen wird jedoch auch von konjunkturellen und strukturellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und dem Einstellungsverhalten der Betriebe bestimmt.

Die Thematik wird außerdem im Innovationskreis Berufliche Bildung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung behandelt.

11. a) Wie positioniert sich die Bundesregierung zum erhöhten Anteil von weiblichen Auszubildenden unter denjenigen Auszubildenden, die ihren Ausbildungsvertrag frühzeitig lösen, und welche Gründe macht sie für die vorzeitigen Vertragslösungen verantwortlich?
- b) Welche strukturellen Maßnahmen ergreift die Bundesregierung, um den Anteil von Ausbildungsvertragslösungen möglichst gering zu halten (hier bitte insbesondere auf die Situation junger Frauen eingehen und nach den unterschiedlichen möglichen Beendigungsmöglichkeiten eines Ausbildungsverhältnisses differenzieren)?

Es besteht nur eine kleine Differenz von 2 Prozentpunkten zwischen den Geschlechtern bei vorzeitigen Vertragslösungen. So haben 22,2 Prozent der weiblichen Auszubildenden im Jahr 2004 gegenüber 20,2 Prozent der männlichen Auszubildenden ihren Ausbildungsvertrag gelöst. Damit ist der Anteil der Vertragslösungen bei beiden Geschlechtern weiter gesunken (vgl. Berufsbildungs-

bericht 2006, Teil II, Kapitel 2.2.4, Übersicht 38). Dabei ist zu berücksichtigen, dass vorzeitige Vertragslösungen nicht mit Ausbildungsabbrüchen gleichzusetzen sind, die Mehrzahl der Ausbildungsvertragslösungen (über 50 Prozent) im ersten Lehrjahr vollzogen wird (30 Prozent während der Probezeit) und zu einer Wiedereinmündung in Ausbildung führt.

Nach einer 2002 durchgeführten Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung über die „Lösung von Ausbildungsverträgen – Gründe und Verbleib“ setzten 50 Prozent der Befragten nach einer Vertragslösung eine betriebliche Ausbildung fort, insgesamt 62 Prozent der Befragten befanden sich weiter im Bildungssystem. Dabei konnten junge Frauen nach einer Vertragslösung eher einen neuen Ausbildungsplatz finden als junge Männer (vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Teil II, Kapitel 2.1.4).

Um vorzeitigen Vertragslösungen vorzubeugen, haben Bundesregierung, Bundesagentur für Arbeit und Länder zahlreiche Maßnahmen ergriffen, die vor allem auf die Optimierung des Prozesses der Berufswahlorientierung und -entscheidung sowie auf die Verbesserung der Ausbildungsreife der Schulabgängerinnen und Schulabgänger der allgemein bildenden Schulen zielen. Während der Ausbildung können beispielsweise ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) nach dem SGB III dazu beitragen, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

12. a) Wie viele Auszubildende werden nach Kenntnis der Bundesregierung während ihrer Ausbildung schwanger?
- b) Wie viele Auszubildende lösen freiwillig ihren Ausbildungsvertrag frühzeitig aufgrund von Schwangerschaft bzw. Elternschaft?
- c) Wie viele Auszubildende erhielten nach Kenntnis der Bundesregierung während ihrer Schwangerschaft eine Kündigung vom Arbeitgeber?
- d) Gegen wie viele dieser Kündigungen wurde Widerspruch eingelegt, und mit welchem Ergebnis?

Hierzu liegen auf Grund der unterschiedlichen Datenzugänge zu den entsprechenden Statistiken und nicht zuletzt auf Grund der Schweigepflicht der Betriebe keine belastbaren Datenangaben vor. Die Zahlenangaben schwanken zwischen rund 23 000 und bis zu 42 000 Auszubildenden mit Kindern bei einer Gesamtzahl von rund 1,7 Millionen Auszubildenden (darunter 695 344 weibliche Auszubildende) im Jahr 2000.

Eine Auswertung aus dem Mikrozensus im Zusammenhang mit einem Gutachten³ von 2002 für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend weist aus, dass von den 1,7 Millionen Auszubildenden im Jahr 2000 immerhin 42 000 mit Kindern zusammenlebten. Dabei stellte man fest, dass es sich bei den Auszubildenden meist um Ältere (über 25-Jährige) handelt. Diese Zahl sagt jedoch nichts darüber aus, wie viele Auszubildende während der Ausbildung schwanger wurden.

Als weitere Zahl zur Annäherung kann man aus dem Jahr 2001 die Gesamtzahl der Geburten von Frauen unter 20 Jahren heranziehen, die bei ca. 23 000 lag.

³ Vgl.: Elternschaft und Ausbildung, Gutachten des Wissenschaftlichen Beirates für Familienfragen beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2000.

Auszubildende mit Kindern im Haushalt* nach Geschlechts- und Altersgruppenzugehörigkeit			
Geschlecht	Altersgruppe	Insgesamt (in Tausend)	Prozentualer Anteil mit Kindern
männlich	unter 20 Jahre	563	/
	20 – 24 Jahre	270	/
	über 25 Jahre	47	17,0
	gesamt	880	1,3
weiblich	unter 20 Jahre	404	0,5
	20 – 24 Jahre	295	3,0
	über 25 Jahre	49	40,8
	gesamt	747	4,1
Insgesamt	unter 20 Jahre	967	0,2
	20 – 24 Jahre	565	2,1
	über 25 Jahre	96	29,0
	gesamt	1 628	2,6

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2000; Aufbereitung der Daten durch das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

* Bevölkerung am Familienwohnsitz

13. a) Wie viele minderjährige Auszubildende beantragen finanzielle Leistungen durch die Berufsausbildungsbeihilfe aufgrund von Schwangerschaft während der Ausbildung?
- b) Wie vielen dieser Auszubildenden werden Zahlungen verweigert, da die Eltern bzw. die Partnerin oder der Partner ein zu hohes Einkommen aufweisen?
- c) Wie lange müssen Auszubildende, die aufgrund von Schwangerschaft Berufsausbildungsbeihilfe beantragt haben, nach Antragsstellung durchschnittlich auf Zahlungen seitens der Bundesagentur warten?
- d) Stehen Auszubildenden, die vor oder während ihrer Ausbildung Kinder zu betreuen haben, weitere finanzielle Transferleistungen zu?

Hierzu werden Daten von der Bundesagentur für Arbeit nicht erhoben. Berufsausbildungsbeihilfe wird grundsätzlich nur für die Dauer der beruflichen Ausbildung und der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme geleistet. Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe besteht aber auch für Fehlzeiten während einer Schwangerschaft oder nach der Entbindung, wenn bei einer beruflichen Ausbildung nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung oder Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht. Dies gilt auch für die o. a. Fehlzeiten bei einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, sofern diese nicht länger als 14 Wochen oder im Falle von Früh- oder Mehrlingsgeburten 18 Wochen unterbrochen wird.

Entstehen den Auszubildenden Kosten für die Betreuung aufsichtsbedürftiger Kinder, kann beim Bedarf für die Berufsausbildungsbeihilfe eine Pauschale von 130 Euro monatlich je Kind berücksichtigt werden.

14. a) Welche Möglichkeiten stehen jungen Auszubildenden mit Kindern zu, eine Teilzeitausbildung zu beantragen?
- b) Hält die Bundesregierung diese Möglichkeiten für ausreichend?
- c) Wie werden die Möglichkeiten genutzt?

Gemäß § 8 Abs. 1 BBiG können die Vertragspartner eines Ausbildungsverhältnisses einen Antrag an die zuständige Stelle richten, die in der Ausbildungsordnung vorgesehene Ausbildungszeit zu verkürzen. Für die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit muss ein „berechtigtes Interesse“, wie beispielsweise die Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen vorliegen (§ 8 Abs. 1 Satz 2 BBiG). Durch den Verkürzungsantrag wird eine Teilzeitberufsausbildung unter Berücksichtigung der in der Ausbildungsordnung niedergelegten regulären Gesamtausbildungsdauer ermöglicht.

Voraussetzung für die Verkürzungsalternative des § 8 Abs. 1 Satz 2 BBiG ist die von der zuständigen Stelle zu erstellende Prognose, dass die Auszubildende bzw. der Auszubildende das Ausbildungsziel in der verkürzten Zeit erreicht. Grundsätzlich muss also in der Person des Antragstellers ein leistungsbezogener Tatbestand vorliegen, der das Erreichen des Ausbildungsziels in der verkürzten Zeit erwarten lässt.

Die weiterhin gültige Empfehlung des damaligen Bundesausschusses für Berufsbildung vom 25. Oktober 1974 stellt für die individuelle Verkürzung der Lehrzeit u. a. auf eine vorausgegangene allgemeine oder berufliche Ausbildung oder besondere Begabung der Auszubildenden ab. Das mit dem Vollzug des BBiG befasste Arbeitsgremium von Bund und Ländern, der Bund-Länder-Ausschuss für Berufliche Bildung, hat in seinem Beschluss zur „modifizierten Vollzeitausbildung“ vom 29. März 2001 ergänzend klargestellt, dass sich die individuelle Verkürzung der Ausbildungszeit an den Umständen des Einzelfalles zu orientieren hat und sich eine schematische, allein an einer höheren schulischen Vorbildung orientierte Entscheidung verbietet. Denn nach Ansicht des Bund-Länder-Ausschusses bringen die für eine Teilzeitausbildung in Frage kommenden Personengruppen „in der Regel im Vergleich mit ihrer Altersgruppe erhöhte Selbstverantwortung, Entscheidungsfreude, Belastbarkeit und Verantwortung mit, so dass nach den gewonnenen Erfahrungen der erforderliche Lernerfolg und der notwendigen praktischen Erfahrung auch in kürzerer Zeit stattfinden kann“.

Kann die zuständige Stelle mangels heraushebender Leistungsmerkmale keine positive Prognose für die Netto-Verkürzung der Ausbildungszeit stellen, eröffnet § 8 Abs. 2 BBiG die Möglichkeit, auf Antrag der Auszubildenden bzw. des Auszubildenden gleichzeitig die nach der Ausbildungsordnung festgelegte reguläre kalendarische Gesamtausbildungsdauer zu verlängern. Gekoppelt an einen Antrag auf Ausbildung in Teilzeit nach § 8 Abs. 1 Satz 2 BBiG ermöglicht damit der Antrag nach § 8 Abs. 2 BBiG das familien- und sozialpolitisch gewollte Modell einer Ausbildung in Teilzeit auch für Leistungsschwächere, bei der dann die Nettoausbildungszeit durch die Verlängerung der kalendarischen Gesamtausbildungsdauer wieder der ursprünglich nach der Ausbildungsordnung festgelegten Dauer der Ausbildung entsprechen kann.

Nach Ansicht der Bundesregierung bietet die Teilzeitregelung des § 8 BBiG ein flexibles Instrumentarium, um der besonderen Lebenssituation von jungen Eltern Rechnung zu tragen, die Ausbildung und Kinderbetreuung miteinander vereinbaren wollen. Ein Änderungsbedarf ist derzeit nicht erkennbar.

Die zuständigen Stellen sind im Rahmen der Berufsbildungsstatistik nicht verpflichtet, Daten über Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit zu erheben. Der Bundesregierung liegt daher kein Gesamtüberblick darüber vor, inwieweit Auszubildende von der Möglichkeit einer Teilzeitausbildung Gebrauch machen.

15. Welche informationspolitischen Maßnahmen hat die Bundesregierung bisher unternommen, um Auszubildende über ihre rechtlichen Möglichkeiten im Falle einer Schwangerschaft zu informieren?

Welche sind geplant?

Wird eine Frau während ihrer Ausbildung schwanger, gelten hinsichtlich Mutterschutz und Elternzeit die allgemeinen Rechtsvorschriften (Mutterschutzgesetz, Bundeserziehungsgeldgesetz). Ausführliche Informationen hierzu enthalten die entsprechenden Broschüren („Erziehungsgeld, Elternzeit“, „Mutterschutzgesetz – Leitfaden zum Mutterschutz“), die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend herausgegeben werden. Ergänzende Erläuterungen zur Teilzeitausbildung enthält die Broschüre des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Ausbildung & Beruf“, die den Auszubildenden zu Beginn des Ausbildungsverhältnisses in aktualisierter Form zur Verfügung gestellt wird.

16. a) Warum werden im jährlichen Berufsbildungsbericht nicht alle Statistiken, getrennt nach Geschlecht, ausgeführt?
- b) Plant die Bundesregierung Maßnahmen zu ergreifen, damit sich dieses im nächsten Berufsbildungsbericht ändert?

Die wesentlichen Statistiken und Datenquellen, die bei der Analyse der Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt bzw. der des Berufsbildungssystems herangezogen werden, enthalten geschlechtsspezifische Angaben. Dies gilt für die verschiedenen Merkmale, die gemäß § 88 BBiG im Rahmen der jährlich vom Statistischen Bundesamt durchzuführenden Bundesstatistik erhoben werden. Die Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung bei den zuständigen Stellen über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge erfasst seit 2002 auch das Geschlecht der Auszubildenden, die einen neuen Ausbildungsvertrag abschließen. Ebenso enthalten die Geschäftsstatistiken der Bundesagentur für Arbeit oder die Schulstatistiken der Länder geschlechtsspezifische Angaben. Darüber hinaus enthält der Berufsbildungsbericht zum Teil in Tabellen ausgewiesene Schätzungen oder Berechnungen, zum Beispiel bei der Ermittlung der betrieblichen bzw. mit überwiegend öffentlichen Mitteln finanzierten Ausbildungsverträge, für die eine Differenzierung nach Geschlecht keine zusätzlichen Informationen liefern würde oder zum Teil auch nicht möglich ist.

