Staats- und Universitätsbibliothek Bremen
Staats-archiv Bremen
BREMISCHE BÜRGERSCHAFT

Kooperationsprojekt - Digitalisierung Drucksachen der Bremischen Bürgerschaft

Drucksache / Bremische Bürgerschaft, Landtag 11. Wahlperiode, 1983-84

08.07.1987 - Drucksache 11/996

Staats-und Universitätsbibliothek Bremen - Digitale Sammlungen

Visual Library

BREMISCHE BÜRGERSCHAFT
Landtag
11. Wahlperiode

Drucksache 11/996
08. 07. 87

Mitteilung des Senats vom 7. Juli 1987

Bericht zum Thema „Frau und Beruf"

Die Bürgerschaft (Landtag) hat den Senat am 26. März 1987 (Antrag der Fraktion der SPD vom 10. Februar 1987 und Änderungsantrag der Fraktion der Grünen vom 13. März 1987) gebeten, einen Bericht noch vor der Sommerpause zum Thema „Frau und Beruf" zu erstellen, der auf folgende Fragen eingeht:

1. Welche Bedeutung hat nach Auffassung des Senats die Erziehung in Kindergarten und Schule für die Herstellung gleicher Chancen für Mädchen und Jungen?
2. Welche Maßnahmen hat der Senat eingeleitet, damit in Realisierung der entsprechenden Aussage im Pädagogisch Inhaltlichen Konzept (PIK) in absehbarer Zeit in Bremen nur noch Lehr- und Lernmittel verwendet werden, in denen die Darstellung von Mann und Frau nicht an tradierten Rollenklischees orientiert ist?
3. Was geschieht bereits im Rahmen der schulischen Bildung, um einer einseitigen Ausrichtung der Schülerinnen auf typische Frauenberufe entgegenzuwirken, und welche Beratungsangebote für Eltern und Schülerinnen werden von den Schulen angeboten?
4. Welche Bedeutung hat nach Auffassung des Senats die Berufsberatung für die Berufsfindung von Mädchen, und inwieweit können mit ihrer Hilfe traditionelle Vorstellungen von Frauenarbeit überwunden werden?
5. Wie stellt sich die Situation der Mädchen im Vergleich zu den Jungen in der Berufsausbildung in Bremen dar?
   a) Wie viele Mädchen haben in den letzten 4 Jahren keinen Ausbildungsplatz erhalten?
   b) Wie hoch ist die Zahl der Ausbildungsplätze — getrennt nach Ausbildungsbereich und Geschlecht —, die über Förderprogramme des Landes Bremen bezuschußt werden?
6. Welche Maßnahmen ergreift der Senat, um weiblichen Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag vollzeitschulische, berufsqualifizierende Ausbildungsgänge anzubieten?
7. Welche Erfahrungen sind bisher mit der Quotierung von Ausbildungsplätzen im öffentlichen Dienst gemacht worden?
8. Welche Maßnahmen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung werden für Frauen in Bremen angeboten?
9. Welche Weiterbildungsangebote zur Förderung der Wiedereingliederung von Frauen in das Berufsleben gibt es in Bremen?

   Inwieweit stehen dabei Möglichkeiten der Kinderbetreuung zur Verfügung?
10. Welche Möglichkeiten im Bereich der Weiterbildung sowie der Wiedereingliederung bietet die vom Senat initiierte Qualifizierungsoffensive gezielt für Frauen?
11. Werden die Angebote zur Aus- und Weiterbildung den Anforderungen des Arbeitsmarktes so angepaßt, daß sie den Arbeitnehmerinnen einen dauerhaften Arbeitsplatz sichern?

12. In welchem Umfang konnten die Frauen nach Abschluß der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend der erworbenen Qualifikation in das Berufsleben eingegliedert werden, und zwar in Form eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses?

13. Wie hat sich die Frauenerwerbslosigkeit im Vergleich zur Männererwerbslosigkeit seit 1980 in Bremen entwickelt, und sieht der Senat einen Zusammenhang zwischen der Alters- und Bildungsstruktur sowie der Dauer der Erwerbslosigkeit?

14. Wie hoch schätzt der Senat die sogenannte „stille Reserve" an Frauen, und aus welchen Gründen lassen sich diese Frauen nicht zur Vermittlung beim Arbeitsamt registrieren?

    Wie hoch schätzt der Senat den Anteil der Frauen ein, die in den sogenannten „ungeschützten" Beschäftigungsverhältnissen arbeiten?

15. Wie hoch ist der Anteil der Frauen im Lande Bremen, die als Teilzeitkräfte beschäftigt sind, welche Nachteile ergeben sich durch Teilzeitarbeit in sozialversicherungsrechtlicher, arbeitsrechtlicher und steuerlicher Hinsicht?

16. Wie hoch schätzt der Senat die Zahl der sogenannten typischen Frauenarbeitsplätze, die durch die Einführung neuer Technologien abgebaut werden, und welche arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen sind daraus zu ziehen?

17. In welchem Umfang ist die Zahl der Studentinnen in den letzten Jahren an den bremischen Hochschulen zurückgegangen, und inwieweit ist nach Auffassung des Senats die Kürzung der Ausbildungsförderung hierfür ursächlich?

18. Wie hat sich der Anteil der Frauen in den Führungsgremien der

    — Wirtschaft

    — Verwaltung

    — Politik

    — sonstigen Institutionen

    entwickelt?

Der Senat legt der Bürgerschaft (Landtag) hiermit den erbetenen Bericht mit der Bitte um Kenntnisnahme vor.

Bericht zum Thema „Frau und Beruf"

1. **Welche Bedeutung hat nach Auffassung des Senats die Erziehung in Kindergarten und Schule für die Herstellung gleicher Chancen für Mädchen und Jungen?**

Die gemeinsame Erziehung von Mädchen und Jungen in Kindergarten und Schule ist eine wichtige Voraussetzung für die Herstellung gleicher Chancen in Beruf und Gesellschaft, weil die Selbstverständlichkeit des Umganges miteinander zum Alltag wird und weil in Kindergarten und Schule, wenn dort von rollenspezifischen Arbeits- und Spielzuweisungen abgesehen wird, gegenseitiges Verstehen und Anerkennung wachsen.

Die Kindergärten werden von Mädchen und Jungen gleichermaßen besucht. Bei der Aufnahme spielen geschlechtsspezifische Aspekte keine Rolle. Die Anzahl der Mädchen und Jungen, die ein Kindertagesheim besuchen, entspricht den jeweiligen Geburtenzahlen. Bei der Zusammenstellung einzelner Kindergartengruppen wird versucht, ein Gleichgewicht zwischen der Anzahl von Mädchen und Jungen, wenn es sich von der Altersgruppe und von der gewünschten Betreuungszeit her einrichten läßt, herzustellen.

Im Kindergarten ist die überwiegende Anzahl der beschäftigten Erziehungskräfte weiblich. Von daher ist es eine besondere Aufgabe für die sozialpädagogischen Fachkräfte, ihre zumindest partiell nach traditionellen Normen verinnerlichte eigene Geschlechtsrolle zu überprüfen und bewußt mit den Rollenvorstellungen von Mädchen und Jungen umzugehen. Im Kindergarten wird das Spielangebot für die Kinder möglichst so gestaltet, daß geschlechtsspezifisches Rollenverhalten nicht gefestigt wird. Im einzelnen wird eine gezielte Unterstützung von Mädchen in Bereichen, die traditionell Jungen zugeschrieben werden, betrieben.

Es ist Aufgabe der sozialpädagogischen Fachkräfte in den Kindergärten, den Eltern deren eigenes Erziehungsverhalten zu verdeutlichen, ferner behutsam zwischen den Vorstellungen vieler Eltern, insbesondere von Aussiedlern und Ausländerfamilien, zu vermitteln und dabei gleichzeitig die familiäre Situation dieser Familien zu respektieren.

In den Antworten zu den Fragen 2. und 3. wird auf die Bedeutung der schulischen Erziehung näher eingegangen.

2. **Welche Maßnahmen hat der Senat eingeleitet, damit in Realisierung der entsprechenden Aussage im Pädagogisch Inhaltlichen Konzept (PIK) in absehbarer Zeit in Bremen nur noch Lehr- und Lernmittel verwendet werden, in denen die Darstellung von Mann und Frau nicht an tradierten Rollenklischees orientiert ist?**

Das Pädagogisch-inhaltliche Konzept ist in seinen Aussagen für die Lehrerinnen und Lehrer an den Schulen verbindlich. Das heißt, bei der Auswahl von Lehr- und Lernmitteln, die nicht der Überprüfung und Genehmigung bedürfen, sind die Lehrer gehalten, alles zu vermeiden, was auf eine Benachteiligung von Mädchen und Frauen hinausläuft, und mit dafür zu sorgen, daß die Gleichstellung von Mädchen und Frauen vorangebracht wird.

Bei den Lehr- und Lernmitteln, die genehmigungspflichtig sind, wird darauf geachtet, daß solche Lehr- und Lernmittel genommen werden, die die alten Rollenklischees nicht vermitteln bzw. sie ausdrücklich kritisch thematisieren.

Alle rechtlich möglichen Vorgaben des Senators für Bildung, Wissenschaft und Kunst in Bremen zur Zulassung, Einführung, Beschaffung von Lehr- und Lernmitteln sind seit 2 Jahren auf die Überwindung tradierter Rollenklischees in ihren inhaltlichen Aussagen ausgerichtet.

Der privatwirtschaftlich betriebene Lehr- und Lernmittelmarkt reagiert auf diese veränderten Vorgaben absatzorientiert am Trend auf Bundesebene.

Bremen kann zwischenzeitlich nur jeweils das „Beste" im Sinne veränderter Darstellung der Rolle der Frau aus dem Angebot dieses Marktes auswählen.

Die Schulen sind angewiesen, bei der Arbeit mit noch defizitären Unterrichtsmaterialien Darstellungen mit überholten Rollenklischees als didaktische Chance wahrzunehmen und die Problematisierung im Sinne des Verfassungsanspruchs gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern im Unterricht zu behandeln.

3. **Was geschieht bereits im Rahmen der schulischen Bildung, um einer einseitigen Ausrichtung der Schülerinnen auf typische Frauenberufe entgegenzuwirken, und welche Beratungsangebote für Eltern und Schülerinnen werden von den Schulen angeboten?**

Maßnahmen gegen eine einseitige Ausrichtung der Schülerinnen auf typische Frauenberufe dürfen nicht erst im Rahmen der Berufswahlorientierung ansetzen. Vielmehr müssen Erziehung und Unterricht während der gesamten Schulzeit darauf zielen, überholtem Rollenverständnis entgegenzuwirken, ohne in neue Einseitigkeiten zu verfallen.

Bremen hat sehr bald nach 1945 die bis dahin vorherrschende Trennung von Mädchen und Jungen in der Schule zugunsten der Koedukation aufgegeben.

Etwa seit 1970 wurde der gemeinsame Unterricht für Mädchen und Jungen auch in den technischen Fächern durchgesetzt, d. h. für Mädchen ist seither der Unterricht im Technischen Werken ebenso verpflichtend wie für Jungen der Unterricht in Textilarbeit und Hauswirtschaft.

Im Rahmen der Betriebspraktika werden die Mädchen ermuntert, auch Praktikumsplätze in gewerblich-technischen Betrieben zu suchen, auch wenn hier Hemmnisse aus Familien und Betrieben deutlich sichtbar werden.

In der freiwilligen 10. Jahrgangsstufe der Hauptschule und der Sonderschule werden im Fach Werkstattarbeit verschiedene Berufsfelder durchlaufen. Dabei wird darauf geachtet, daß die Schülerinnen auch berufliche Anforderungen in gewerblich-technischen Berufen kennenlernen.

Im Fach Arbeitslehre nimmt die Berufswahlorientierung einen erheblichen Raum ein. Hier und bei der Berufsberatung, die vom Arbeitsamt in Form von Gruppen-

beratungen in der Schule erfolgt, werden die Mädchen über die Möglichkeiten informiert, die sie außerhalb der typischen Frauenberufe haben.

Diese Aufklärungsarbeit soll nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schulen besonders für die Schülerinnen fortgesetzt werden, die noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Im Rahmen eines zweijährigen Bildungsganges, der vom Schuljahr 1987/88 an als eine Kombination von Ausbildungsvorbereitungsjahr und Berufsgrundbildungsjahr neu eingerichtet wird, sollen vor allem die Schülerinnen im ersten Halbjahr auch mit Berufen bekannt gemacht werden, die nicht zu den traditionellen Frauenberufen gehören. Gleichzeitig soll aber dieses Bildungsangebot durch die Erfahrung, daß auch Jungen umlernen können, einer geschlechtsspezifischen Zuschreibung von Einstellungen und Verhaltensweisen entgegenwirken.

4. **Welche Bedeutung hat nach Auffassung des Senats die Berufsberatung für die Berufsfindung von Mädchen, und inwieweit können mit ihrer Hilfe traditionelle Vorstellungen von Frauenarbeit überwunden werden?**

Im Berichtszeitraum 1. Oktober 1985 bis zum 30. September 1986 wurden vom Arbeitsamt Bremen 3905 männliche und 4764 weibliche Ausbildungsplatzbewerber betreut; vom Arbeitsamt Bremerhaven 1345 männliche und 1766 weibliche Ausbildungsplatzbewerber. Damit liegt der Anteil der Mädchen — in Bremen 55 Prozent, in Bremerhaven 56,6 Prozent der Bewerber — deutlich über dem entsprechenden Bevölkerungsanteil.

Die Berufsberatung bemüht sich insbesondere auch um die Verbesserung der Ausbildungssituation für Mädchen und in diesem Sinne auch um Überwindung traditioneller Vorstellungen von Frauenarbeit. Dies wird u. a. deutlich durch die jüngste Presse-Information des Arbeitsamtes Bremen über die Ausbildungssituation. Jugendliche Ausbildungsplatzbewerberinnen werden aufgefordert, zu überlegen, ob weniger nachgefragte gewerbliche Berufe nicht eine Alternative sein können. Junge Mädchen werden angeregt, zu prüfen, ob gewerbliche Berufe für sie in Frage kommen und ob sie sich eventuell an berufsvorbereitenden Maßnahmen in gewerblich-technischen Berufen beteiligen wollen.

5. **Wie stellt sich die Situation der Mädchen im Vergleich zu den Jungen in der Berufsausbildung in Bremen dar?**

a) Wie viele Mädchen haben in den letzten vier Jahren keinen Ausbildungsplatz erhalten?

b) Wie hoch ist die Zahl der Ausbildungsplätze — getrennt nach Ausbildungsbereich und Geschlecht —, die über Förderprogramme des Landes Bremen bezuschußt werden?

Zu a)

Geschlechtsspezifische Daten der unversorgten Ausbildungsplatzbewerber liegen erst seit 1984 vor. Die Arbeitsämter Bremen und Bremerhaven meldeten jeweils zum 30. September

1984	1297	Mädchen und	1023	Jungen
1985	876	Mädchen und	611	Jungen und
1986	884	Mädchen und	528	Jungen

als unversorgte Ausbildungsplatzbewerber.

Zu b)

Im Rahmen der Fördermaßnahmen nach dem Benachteiligtenprogramm des Bundes werden mit ergänzenden Mitteln aus dem Haushalt des Landes Bremen zur Zeit (Stand Mai 1987) im gewerblich-technischen Bereich Maßnahmen mit 179 männlichen und 161 weiblichen Auszubildenden und im kaufmännischen Bereich Maßnahmen mit 107 männlichen und 360 weiblichen Auszubildenden bezuschußt. Insgesamt, d. h. diejenigen einbezogen, die keinen Landeszuschuß erhalten, befinden sich zur Zeit (Stand Mai 1987) im gewerblichen Bereich 630 männliche und 429 weibliche Jugendliche sowie im kaufmännischen Bereich 120 männliche und 426 weibliche Jugendliche in der Ausbildung im Rahmen von Maßnahmen des Benachteiligtenprogramms (s. auch nachstehende Übersicht).

Übersicht über die Zahl der Ausbildungsplätze — getrennt nach Ausbildungsbereich und Geschlecht, die über Förderprogramme des Landes Bremen bezuschußt werden; hier: Benachteiligtenprogramm, Stand: Mai 1987

Maßnahmen mit bremischem Zuschuß:

Ausbildungsbereich	männlich	weiblich	gesamt
gewerbl.-techn. Bereich	179	161	340
kaufm. Bereich	107	360	467

Maßnahmen ohne bremischen Zuschuß:

Ausbildungsbereich	männlich	weiblich	gesamt
gewerbl.-techn. Bereich	451	268	719
kaufm. Bereich	13	66	79

Die vollzeitschulischen Ausbildungsplätze, wie das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), die Berufsfachschule mit qualifizierendem Abschluß (BFS/q) und die Berufsfachschule für Assistenten wurden im Rahmen der Senatsprogramme zur Minderung des Ausbildungsplatzdefizits bislang geschlechtsneutral angeboten, d. h. es gibt keine Ausgrenzungen oder Quotierungen für Mädchen.

Im Schuljahr 1986/87 befanden sich (Stand 15. November 1986)

im BGJ	594 Schüler/-innen, davon 162 w.	(= 27,3 %)
in der BFS/q	1156 Schüler/-innen, davon 568 w.	(= 49,1 %)
in der BFS für Assistenten	426 Schüler/-innen, davon 261 w.	(= 61,3 %)

6. **Welche Maßnahmen ergreift der Senat, um weiblichen Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag vollzeitschulische, berufsqualifizierende Ausbildungsplätze anzubieten?**

Besonders im Hinblick auf die dringend zu verbessernde Ausbildungsplatzsituation für Mädchen wurde die von der Deputation für Bildung am 12. Februar 1987 beschlossene „Konzeption eines zusammenhängenden Bildungsganges aus Ausbildungsvorbereitungsjahr (AVJ) und Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) mit halbjähriger Vorlaufphase im Sekundarbereich I in koedukativer Form für Schülerinnen und Schüler ohne Hauptschulabschluß" erarbeitet.

Der Bildungsgang wird ab Schuljahr 1987/88 eingeführt. Um dem traditionellen Berufswahlverhalten entgegenzuwirken, müssen in der halbjährigen Orientierungsphase drei Berufsfelder, davon jeweils ein gewerblich-technisches und ein ernährungs- und hauswirtschaftliches Berufsfeld, durchlaufen werden.

Danach beginnt die berufliche Grundbildung in einem Berufsfeld. Nach Abschluß dieses Bildungsganges sollen die Absolventinnen und Absolventen vorrangig eine Ausbildung im dualen System aufnehmen. Soweit diese Jugendlichen einen solchen Ausbildungsplatz nicht erhalten, können sie ihre Ausbildung in der Fachstufe einer BFS/q fortsetzen.

Darüber hinaus stehen weiblichen Jugendlichen, die über einen Abschluß einer allgemeinbildenden Schule verfügen, alle berufsqualifizierenden Bildungsgänge der beruflichen Schulen offen, wie z. B. die BFS/q und die Berufsfachschule für Assistentenberufe. Insbesondere die Assistentenberufe werden seit jeher stark von Mädchen nachgefragt. Von der Gesamtzahl der aufgenommenen Jugendlichen sind 61,3 Prozent weiblichen Geschlechts. Es hat sich allerdings gezeigt, daß Mädchen in gewerblich-technischen Berufen der BFS/q nur in geringer Zahl vertreten sind, sie sich jedoch bevorzugt für die „typischen Frauenberufe" wie z. B. der BFS/q für Damenschneider/in bewerben. Da die beruflichen Schulen einerseits nur einen begrenzten Beitrag zur Verringerung der Benachteiligung von Mädchen im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem leisten können, sie sich andererseits aber angesichts der Zahl unversorgter weiblicher Jugendlicher den tatsächlichen Berufswünschen nicht verschließen dürfen, wurden auch typische Frauenberufe angeboten, soweit diese nachgefragt wurden. Angesichts einer starken Nachfrage von Mädchen hat der Senat am 16. Juni 1987 die Einrichtung weiterer 117 Ausbildungsplätze ausschließlich für Mädchen beschlossen. Angeboten werden im einzelnen

48 Plätze für Damenschneiderinnen (BFS/q), 29 für Informatikassistentinnen, 28 in der FOS-Mode sowie 12 für mathematisch-technische Assistentinnen.

7. **Welche Erfahrungen sind bisher mit der Quotierung von Ausbildungsplätzen im öffentlichen Dienst gemacht worden?**

In Ziffer 2 der Richtlinie zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen ist festgelegt, daß bei der Einstellung von Auszubildenden männliche und weibliche Bewerber(innen) zu gleichen Teilen zu berücksichtigen sind.

Die Senatskommission für das Personalwesen ist zentral für die Ausbildung im Bereich des Landes und der Stadtgemeinde Bremen zuständig. Daher erfolgt auch die Einstellung aller Auszubildenden durch die Senatskommission für das Personalwesen, wobei der Gesamtpersonalrat beteiligt wird. Insofern läßt sich hinsichtlich der Gesamtzahl der eingestellten Auszubildenden (gesamt 465, davon weibliche 281, männliche 184) feststellen, daß männliche und weibliche Bewerber nicht nur zu gleichen Teilen berücksichtigt wurden, sondern sogar mehr weibliche Bewerber eingestellt wurden. Dies entspricht auch der tatsächlichen Gesamtbewerberlage.

Aus den Bewerbungen wird deutlich, daß sich die weiblichen Jugendlichen insbesondere für die sogenannten Büroberufe beworben haben. Im Bereich der gewerblichen Berufe haben sich insgesamt wesentlich weniger weibliche Jugendliche für einen Ausbildungsberuf interessiert.

In folgenden Berufen konnte der o. g. Richtlinie voll entsprochen werden:

— Arzthelfer/in

— Baustoffprüfer/in

— Bauzeichner/in

— Biologielaborant/in

— Buchbinder/in

— Chemielaborant/in

— Gärtner/in

— Koch/Köchin

— Maler/in

— Schriftsetzer/in

— Tischler/in

— Vermessungstechniker/in

Demgegenüber wurden bei den nachstehend aufgeführten Berufen mehr männliche Bewerber eingestellt:

— Bootsbauer/in

— Dreher/in

— Fernmeldeelektroniker/in

— Elektroanlageninstallateur/in

— Elektroinstallateur/in

— Betriebsschlosser/in

— Mechaniker/in

— Nachrichtengerätemechaniker/in

— Ver- und Entsorger/in

— Kfz.-Mechaniker/in.

Für die vorstehend genannten Berufe haben sich 926 männliche und 73 weibliche Jugendliche beworben. Eingestellt wurden 35 männliche und 5 weibliche Bewerber. Aufgrund der Bewerberlage war es unter Berücksichtigung der individuellen

Eignung nicht möglich, diese Ausbildungsplätze zu gleichen Teilen mit männlichen und weiblichen Bewerbern zu besetzen.

Bei der Durchführung der Ausbildung hat es aufgrund der vorgenommenen Quotierung keine Probleme gegeben. Durch die Bereitstellung finanzieller Mittel für zum Teil notwendige Umbauten in den Ausbildungswerkstätten (z. B. Schaffung zusätzlicher sanitärer Einrichtungen) wurde die Voraussetzung für die Ausbildung sowohl weiblicher wie männlicher Bewerber geschaffen.

8. **Welche Maßnahmen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung werden für Frauen in Bremen angeboten?**

Der Anteil von Frauen ist in der bremischen Weiterbildung deutlich höher als der Anteil der Männer, 1985 wurden unter den Teilnehmern der bremischen Weiterbildung rund 47 000 Frauen und rund 34 000 Männer gezählt. Das entspricht einer Relation von 58 Prozent zu 42 Prozent.

10 Prozent aller Veranstaltungen (= 480) der anerkannten Weiterbildung wurde 1986 ausdrücklich für Frauen angeboten. Davon entfielen ca. 380 Veranstaltungen auf die allgemeine und die politische Bildung und ca. 100 Veranstaltungen auf die berufliche Bildung.

Die Angebots- und Teilnehmerstruktur in der beruflichen Bildung zeigt, daß sich die anerkannte Weiterbildung im Lande Bremen für die Qualifizierung von Frauen einsetzt, besonders auch für die Qualifizierung von „Problemgruppen" unter den Frauen. So werden derzeit beispielsweise angeboten

— für junge Frauen: Ausbildungsmaßnahmen zur Damenschneiderin und Raumausstatterin,

— für ausländische Frauen: besondere Berufsvorbereitungsmaßnahmen,

— für Frauen, die nach der Familienphase in das Berufsleben zurück wollen: 7 besondere Zielgruppenmaßnahmen.

Ein modellhaftes Qualifizierungsprojekt wendet sich speziell an Sozialhilfeempfängerinnen mit Kindern.

Darüber hinaus werden zahlreiche Fortbildungsangebote im kaufmännischen und hauswirtschaftlichen Bereich organisiert, so daß arbeitslose Frauen mit entsprechender Vorbildung (Zusatzqualifikationen) z. B. EDV, Computertechnik erwerben können, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern helfen.

Eine genaue Veranstaltungsübersicht über die „Weiterbildung für Frauen" ist der gleichnamigen Vorlage 6/87 für den Landesbeirat für Weiterbildung zu entnehmen. Diese Vorlage ist im März dieses Jahres von allen im Landesbeirat vertretenen Fraktionen der Bremischen Bürgerschaft einvernehmlich zur Kenntnis genommen worden und ist diesem Bericht als Anlage beigefügt.

9. **Welche Weiterbildungsangebote zur Förderung der Wiedereingliederung von Frauen in das Berufsleben gibt es in Bremen? Inwieweit stehen dabei Möglichkeiten der Kinderbetreuung zur Verfügung?**

Die im Zusammenhang mit der Beantwortung der Frage 8 erwähnte Vorlage 6/87 für den Landesbeirat belegt,

— daß die anerkannte Weiterbildung „Wiedereingliederungsmaßnahmen" sowohl für gewerblich-technische als auch für kaufmännisch-verwaltende Berufsfelder vorhält und

— daß in einer Zielgruppenveranstaltung für besonders benachteiligte Frauen bei den Maßnahmeträgern eine Kinderbetreuung organisiert ist.

10. **Welche Möglichkeiten im Bereich der Weiterbildung sowie der Wiedereingliederung bietet die vom Senat initiierte Qualifizierungsoffensive gezielt für Frauen?**

Wie bereits in der Stellungnahme zu Frage 8 erwähnt, werden 10 Prozent aller Veranstaltungen der bremischen Weiterbildung explizit für Frauen ausgeschrieben. Darüber hinaus ist die Weiterbildungsteilnahme von Frauen generell höher als die von Männern (58 Prozent zu 42 Prozent). Frauen besuchen folglich nicht nur „frauenspezifische" Veranstaltungen, sondern nehmen überhaupt häufiger an Weiterbildung teil als Männer.

Jede 5. Veranstaltung, die für Frauen angeboten wird, kommt aus dem Bereich der beruflichen Bildung (vgl. Vorlage 6/87 für den Landesbeirat für Weiterbildung). Das Interesse von Frauen an Veranstaltungen der „beruflichen Wiedereingliederung" wächst. Dies läßt sich beispielsweise im Bereich der Vorqualifizierung im Rahmen der Qualifizierungsoffensive ablesen: Von 540 Teilnehmern sind 43 Prozent Frauen. Dieser Prozentsatz entspricht in etwa dem Anteil von Frauen (41 Prozent) an den Arbeitslosen.

Unbestritten ist jedoch die Tatsache, daß es arbeitslose Frauen, insbesondere die sogenannten „Problemgruppen", wie junge Frauen, ausländische Frauen und Berufsrückkehrerinnen, schwer haben, in das Berufsleben zurückzufinden.

Das Arbeitsamt Bremen plant in Absprache mit dem Senator für Arbeit entsprechende Maßnahmen, um den Berufsstart bzw. die Berufsrückkehr für Frauen zu erleichtern. Es handelt sich dabei um Maßnahmen der Vorqualifizierung und der Anpassungsfortbildung.

11. **Werden die Angebote zur Aus- und Weiterbildung den Anforderungen des Arbeitsmarktes so angepaßt, daß sie den Arbeitnehmerinnen einen dauerhaften Arbeitsplatz sichern?**

Mit der Durchführung beruflicher Erstausbildung im Rahmen von schulischen Bildungsgängen stellt sich der Senat der politischen Verantwortung gegenüber den Jugendlichen, die keine Möglichkeit haben, eine berufliche Erstqualifizierung in der für die Berufsausbildung primär zuständigen Wirtschaft zu erhalten. Die Möglichkeiten, das schulische Angebot an längerfristige Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen, sind jedoch relativ begrenzt.

Dies liegt zum Teil an den zur Verfügung stehenden räumlichen, sächlichen und personellen Ressourcen und an der notwendigen Beschränkung auf solche Berufe, deren Inhalte im Rahmen schulischer Werkstätten, Labors und Übungsbüros überhaupt vermittelt werden können, aber zum großen Teil auch an widersprüchlichen Analysen über Lage und Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes.

Das schulische Ausbildungsangebot ist zwar nicht völlig losgelöst von der Arbeitsmarktsituation, berücksichtigt jedoch vorrangig die Nachfragesituation, da alle staatlichen Ausbildungsmaßnahmen lediglich ein Ergänzungsangebot zum dualen System sind. Dennoch erhöht jede abgeschlossene Berufsausbildung die Wettbewerbsfähigkeit um vorhandene Arbeitsplätze und gibt somit Perspektiven für eine anschließende Beschäftigung. Mit Einrichtung der BFS für Assistentenberufe in den Fachrichtungen Informatik, Wirtschaft — Schwerpunkt Datenverarbeitung und Pharmazie — wurde bereits auch den veränderten Arbeitsmarktanforderungen Rechnung getragen.

Für die Zuknuft zeichnet sich jedoch immer deutlicher ab, daß eine einmal erworbene Qualifikation allein keine hinreichende Bedingung für sichere Beschäftigung mehr sein wird. Berufliche Weiterbildung wird demzufolge eine zunehmende Bedeutung im Berufsleben einnehmen; insbesondere auch im Hinblick auf die Vermittlung neuer Technologien.

Von den Arbeitsämtern werden derartige Qualifizierungsmaßnahmen unter Berücksichtigung der Ergebnisse der regionalen und überregionalen Arbeitsmarkt- und Berufsforschung initiiert und von Weiterbildungsträgern durchgeführt. Auch im Rahmen der Qualifizierungsoffensive des Bremer Senats wird entsprechend verfahren.

Wissenschaftlich gesicherte Ergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung belegen, daß 70 Prozent aller Absolventen von Umschulungsmaßnahmen spätestens sieben Monate danach eine Beschäftigung gefunden haben.

Es gibt bisher keine Forschungsergebnisse, die über die Dauer der Beschäftigung Auskunft geben.

Die Arbeiterkammer Bremen führt aus diesem Grunde ein Forschungsprojekt durch, das diese Informationslücke schließen soll.

12. **In welchem Umfang konnten die Frauen nach Abschluß der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend der erworbenen Qualifikationen in das Berufsleben eingegliedert werden, und zwar in Form eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses?**

Diese Frage ist bereits im Rahmen der Beantwortung von Frage 11 beantwortet.

13. **Wie hat sich die Frauenerwerbslosigkeit im Vergleich zur Männererwerbslosigkeit seit 1980 in Bremen entwickelt, und sieht der Senat einen Zusammenhang zwischen der Alters- und Bildungsstruktur sowie der Dauer der Erwerbslosigkeit?**

Die Zahl der arbeitslosen Frauen im Lande Bremen stieg im Jahresdurchschnitt 1980 bis 1986 von 7 178 auf 17 419 (+ 142,7 Prozent); bei den arbeitslosen Männern blief sich der Anstieg im gleichen Zeitraum von 7 586 auf 23 546 (+ 210,4 Prozent). Besonders deutlich wird die überproportionale Arbeitslosigkeit von Frauen im Vergleich zu den Männern bei der Betrachtung der geschlechtsspezifischen Arbeitslosenquote. Die Arbeitslosenquote der Frauen lag 1980 bis 1982 — wie bereits in den Jahren zuvor — deutlich über der Quote der Männer. Allerdings führte die weitere Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage in den Jahren 1983/1984 zu einer stärkeren Zunahme der Männerarbeitslosigkeit.

Im Jahresdurchschnitt 1985 lag die Frauenarbeitslosenquote mit 15,2 Prozent auf dem Niveau der Männerarbeitslosenquote, und im Durchschnitt 1986 übertraf die Frauenarbeitslosenquote mit 16,2 Prozent die der Männer mit 15,0 Prozent.

Entwicklung der Arbeitslosenquote bei den Männern und Frauen von 1980 bis 1986

Jahresdurchschnitt	Arbeitslosenquote der Männer	Frauen
1980	4,6 %	6,5 %
1981	6,5 %	8,2 %
1982	10,0 %	10,2 %
1983	13,2 %	12,9 %
1984	14,3 %	13,1 %
1985	15,2 %	15,2 %
1986	15,0 %	16,2 %
aktueller Stand Ende April 1987	15,3 %	16,0 %

Dieses ist eine typische Entwicklung bei einer tiefergreifenden Rezession, die sich zuerst in gewerblichen Bereichen, in denen überwiegend Männer beschäftigt sind, nachhaltiger auswirkt als auf Angestelltenberufe, die für die Frauenerwerbstätigkeit ein überdurchschnittliches Gewicht haben. Die Frauenarbeitslosigkeit zieht dann, wie die Daten zeigen, verstärkt nach, so daß weibliche Arbeitskräfte nach wie vor stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Neben den allgemeinen Problemen am Arbeitsmarkt wirken sich auf die hohe Frauenarbeitslosigkeit einige strukturelle Sonderfaktoren aus:

— geringere Qualifikation gegenüber Männern, insbesondere bei älteren Frauen,

— Konzentration der Frauenerwerbstätigkeit auf den Bereich der typischen Frauenberufe: Büro- und Verwaltungsberufe, Warenkaufleute, Reinigungs- und Gesundheitsberufe

— und nicht zuletzt immer noch bestehende gesellschaftliche Vorurteile gegenüber Frauenerwerbstätigkeit.

Wie die letzte Sonderuntersuchung über die Struktur der Arbeitslosigkeit von Ende September 1986 zeigt, lag der Anteil der arbeitslosen Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, gemessen an ihrer Gesamtarbeitslosenzahl, mit 49,6 Prozent weiterhin höher als der entsprechende Anteil bei den arbeitslosen Männern mit 48,3 Prozent. Allerdings ist die Diskrepanz zwischen diesen Anteilen nicht mehr so stark ausgeprägt wie in den Vorjahren; 1980 waren noch 55,6 Prozent der arbeitslosen Frauen ohne Berufsausbildung, während dieser Anteil bei den erwerbslosen Männern bei 48,9 Prozent lag. Bezogen auf die Altersstruktur der arbeitslosen Frauen zeigt sich, daß hier der Anteil der älteren Frauen ohne berufliche Qualifikation weit höher liegt als in den entsprechenden Altersgruppen bei den Männern. Ende September 1986 gehörten 37,7 Prozent von den 10 564 arbeitslosen Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung der Altersklasse 45 Jahre und älter an; demgegenüber machte bei den Männern dieser Anteil 26,6 Prozent aus.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit nach beruflicher Qualifikation zeigt sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern, daß die Dauer bei den Arbeitslosen ohne Aus-

bildung höher liegt als bei denen mit abgeschlossener Berufsausbildung. Aber zunehmend, bedingt durch die seit Jahren anhaltende schwierige Beschäftigungslage, sind auch Arbeitslose mit qualifiziertem Berufsabschluß von der Langzeitarbeitslosigkeit betroffen.

Bereits ein Jahr und länger ohne Beschäftigung waren Ende September 1986 insgesamt 3960 Frauen ohne abgeschlossene Ausbildung; das entspricht einem Anteil an der Gesamtfrauenarbeitslosigkeit von 18,6 Prozent (Männer: 5134 oder 19,7 Prozent). In der Gruppe der arbeitslosen Frauen mit Ausbildungsabschluß waren 3610 bzw. 17,0 Prozent länger als ein Jahr erwerbslos (Männer: 4026 oder 15,4 Prozent).

14. **Wie hoch schätzt der Senat die sogenannte „stille Reserve" an Frauen, und aus welchen Gründen lassen sich diese Frauen nicht zur Vermittlung beim Arbeitsamt registrieren? Wie hoch schätzt der Senat den Anteil der Frauen ein, die in den sogenannten „ungeschützten" Beschäftigungsverhältnissen arbeiten?**

Der tatsächliche Umfang der Frauenarbeitslosigkeit kann nicht genau erfaßt werden, da Frauen in ihrer Doppelorientierung auf Erwerbsleben und Haushalt und wegen der geringen Beschäftigungschancen in die stille Reserve abwandern und somit nicht mehr in der amtlichen Statistik erscheinen. Aufgrund einer Untersuchung der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau schätzt der Senat, daß ca. 23 000 Frauen im Lande Bremen einen Arbeitsplatz suchen, ohne beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldet zu sein.

Die wesentlichen Gründe dafür, daß Frauen sich nicht zur Vermittlung beim Arbeitsamt melden, sind die äußerst geringen Chancen, vor allem Teilzeitarbeitsplätze vermittelt zu bekommen, auf die Frauen wegen ihrer Doppelorientierung oft angewiesen sind. Der gravierende Mangel an Teilzeitarbeitsplätzen wird deutlich bei der Gegenüberstellung der gemeldeten Teilzeitarbeitsuchenden zu offenen Teilzeitstellen: Ende April dieses Jahres kamen rechnerisch auf eine freie Stelle rund 21 Arbeitslose. Zum anderen melden sich oftmals Frauen nicht weiter arbeitslos, da sie aufgrund der Bedürftigkeitsprüfung, bei der u. a. das Einkommen des Ehemannes berücksichtigt wird, keinen Anspruch auf Arbeitslosenhife haben und kaum eine Möglichkeit sehen, in Arbeit vermittelt zu werden.

Die Anzahl der Frauen, die in sogenannten ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, schätzt der Senat für das Land Bremen auf ca. 9000. Nach neueren Erkenntnissen ist davon auszugehen, daß die Anzahl der Frauen, die in Arbeitsverhältnissen ohne Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung tätig sind, eine Höhe von ungefähr 25 Prozent der Teilzeitbeschäftigten erreicht.

15. **Wie hoch ist der Anteil der Frauen im Lande Bremen, die als Teilzeitkräfte beschäftigt sind, welche Nachteile ergeben sich durch Teilzeitarbeit in sozialversicherungsrechtlicher, arbeitsrechtlicher und steuerlicher Hinsicht?**

a) Anteil der Frauen im Lande Bremen, die als Teilzeitkräfte beschäftigt sind

Nach der letzten EG-Arbeitskräftestichprobenerhebung 1984 waren von den 98 000 erwerbstätigen Frauen insgesamt 34 100 als Teilzeitkräfte beschäftigt; das entspricht einem Anteil von 34,8 Prozent gemessen an der Gesamterwerbstätigenzahl der Frauen.

Auswertungen über die Mikrozensuserhebung (1 Prozent Stichprobenerhebung) von Juni 1985 bzw. 1986 liegen nicht vor.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten weiblichen Arbeitnehmer belief sich Ende September 1986 im Lande Bremen auf 111 108, davon waren 30 719 bzw. 27,7 Prozent als Teilzeitbeschäftigte gemeldet. Diese Statistik wird allerdings nach dem Arbeitsstättenprinzip erhoben, d. h. Einpendlerinnen aus dem Umland sind hierbei miterfaßt.

b) Nachteile in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht

Ob und welche Nachteile sich durch Teilzeitarbeit in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht ergeben, hängt davon ab, um welche Form von Teilzeitarbeit es sich handelt. Teilzeitarbeit kann sowohl sozialversicherungsfrei als auch sozialversicherungspflichtig sein.

Sozialversicherungsfrei nach der geltenden Rechtslage sind laufende Beschäftigungsverhältnisse mit geringem Umfang einerseits (weniger als 15 Stunden

wöchentlich und maximal 430,— DM Entgelt monatlich) und Saisontätigkeiten andererseits (sog. kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse, die allerdings ohne Entgeltgrenze innerhalb eines Jahres auf maximal 2 Monate begrenzt sind).

Diese Beschäftigungsverhältnisse gehen sowohl zu Lasten des Sozialversicherungsschutzes des einzelnen Arbeitnehmers als auch zu Lasten der Solidargemeinschaft der Versicherten.

Abgesehen von Nachteilen in arbeitsrechtlicher Hinsicht wie fehlender (mangelhafter) Kündigungsschutz, ungünstige Arbeitszeiten (Einsatz als Springer) und Verkürzung der Urlaubsansprüche erhält ein in einem derartigen Beschäftigungsverhältnis eingesetzter Arbeitnehmer im Fall der Erwerbslosigkeit keine Arbeitslosenunterstützung, und es ist somit auch nicht möglich, eine eigene Altersversorgung aufzubauen.

Zwar reichen die Rentenversicherungsbeiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nicht aus, um eine ausreichende Rente zu erwerben. Sie sind jedoch geeignet, bereits vorhandene Rentenansprüche aufzustocken. Außerdem könnte durch sie der Anspruch auf EU-Rente erhalten bleiben. Bekanntlich ist die kontinuierliche Zahlung von Pflichtbeiträgen hierfür seit 1984 Voraussetzung.

Der Senat ist der Auffassung, daß die geringfügigen Beschäftigungen unabhängig von der Dauer der Arbeitszeit und der Höhe des Arbeitslohnes sozialversicherungspflichtig werden sollten, so wie dies bereits in dem von der SPD-Fraktion im Deutschen Bundestag eingebrachten Entwurf eines Gesetzes zum Schutz der Teilzeitbeschäftigten vorgesehen war (siehe hierzu auch die Antwort des Senats in der 49. Sitzung am 26. Februar 1986 auf eine entsprechende Anfrage, die als Anlage 2 beigefügt ist.)

Bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten richtet sich die Höhe der Beiträge, die zu zahlen sind, sowie die Höhe des Krankengeldes und der Rente nach der Höhe des Einkommens. Die Höhe der Rente ist außerdem von der Versicherungsdauer abhängig.

Unser gegenwärtiges System der Rentenversicherung führt bei einer lebenslangen Vollerwerbstätigkeit zu einer Rente, die in etwa dem bisherigen Lebensstandard entspricht. Mit einer Teilzeitbeschäftigung ist eine solche Rente nicht erreichbar.

c) Nachteile in arbeitsrechtlicher Hinsicht

Grundsätzlich dürfen nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichts Teilzeitbeschäftigte weder unmittelbar noch mittelbar gegenüber Vollzeitbeschäftigten diskriminiert werden. Allerdings besteht insoweit zwischen Rechtslage und Wirklichkeit eine erhebliche Diskrepanz. Faktisch haben Teilzeitbeschäftigte häufig die schlechteren Arbeitsbedingungen, weil der größte Teil der Arbeitsplätze nur in wenig qualifizierten Produktions- oder Dienstleistungsbereichen angeboten wird. Tatsächlich werden Arbeitnehmerinnen auf Teilzeitarbeitsplätzen oft von Aufstiegschancen, betrieblichen Leistungen und Bildungsangeboten ausgeschlossen. Auch trifft sie ein erhöhtes Kündigungsrisiko.

Nachteile in arbeitsrechtlicher Hinsicht bestehen insbesondere bei den Sonderformen der Teilzeitarbeit wie der kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit (KAPOVAZ) und dem sog. Job-sharing. KAPOVAZ- sowie reine Abrufverhältnisse wälzen die Beschäftigungsrisiken vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ab. Die in KAPOVAZ beschäftigten Arbeitnehmer/innen müssen grundsätzlich auf Abruf ihre Arbeitskraft zur Disposition des Arbeitgebers halten, ohne einen entsprechenden Ausgleich bei Nichtinanspruchnahme der Arbeitsleistung zu erhalten. Somit wird der Arbeitnehmer im Ergebnis zum reinen Verfügungsobjekt des Arbeitgebers. Das Beschäftigungsförderungsgesetz sieht zwar vor, daß der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung nur verpflichtet ist, wenn ihm der Arbeitgeber die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im voraus mitteilt. Da der Arbeitnehmer angesichts seines ohnehin nicht hohen Verdienstes im Rahmen der KAPOVAZ aber ein vorrangiges Interesse daran haben dürfte, zu arbeiten bzw. ein Entgelt für erbrachte Arbeitsleistung zu erhalten und nicht unter den genannten Voraussetzungen die Arbeit verweigern zu dürfen, erweist sich diese „Schutzvorschrift" in der Praxis als ungeeignet, um die mit der KAPOVAZ verbundenen Nachteile zu verhindern.

Im sog. Job-sharing ergeben sich arbeitsrechtliche Nachteile der Teilzeitbeschäftigten häufig durch die Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, daß zwei Arbeitnehmer, die sich einen Arbeitsplatz teilen, jeweils gegenüber dem Arbeitgeber für einen Krankheits-, Urlaubs- oder anderen Verhinderungsfall des Partners/der Partnerin in vollem Umfang einzustehen haben. Trägt in einem „normalen" Arbeitsverhältnis somit der Arbeitgeber das volle Risiko des Arbeitsausfalls der Arbeitnehmer/innen, kann dieses Risiko im Job-sharing auf die Arbeitnehmerseite abgewälzt werden. Verpflichtungen dieser Art werden auch nicht durch das Beschäftigungsförderungsgesetz ausgeschlossen, da es Vereinbarungen über Vertretungen im Einzelfall jederzeit und Vorabvereinbarungen über generelle Vertretungen bei Krankheit, Erholungsurlaub, etc. bei Zumutbarkeit ausdrücklich zuläßt.

Vor die Entscheidung gestellt, entweder gar keinen Teilzeitarbeitsplatz zu erhalten oder sich auf ein Job-sharing mit genereller Vertretungsvereinbarung einzulassen, dürfte für den größten Teil der Teilzeitarbeitsuchenden jedoch die Frage der Zumutbarkeit letztlich keine Frage sein. Damit bietet das Beschäftigungsförderungsgesetz auch insoweit in der Praxis keinen wirksamen Schutz vor Benachteiligung der in Job-sharing beschäftigten Arbeitnehmer/innen.

d) Nachteile in steuerlicher Hinsicht

Spezifisch steuerliche Nachteile ergeben sich für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen nicht, da das Steuerrecht nicht auf die Dauer der Arbeitszeit abzielt, sondern sich lediglich auf die Höhe des jeweiligen zu versteuernden Einkommens bezieht.

Allerdings ist das verfügbare Einkommen gerade bei alleinstehenden Arbeitnehmerinnen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, oft nicht ausreichend, um einen angemessenen Lebensunterhalt zu bestreiten. Steuerreformpolitische Überlegungen sollten daher auf eine fühlbare Erhöhung des Grundfreibetrages bei Wahrung der Aufkommensneutralität abzielen. Der Senat ist hierbei der Auffassung, daß die von der Bundesregierung für 1988 geplante Steuerreform diesen Zielen nicht gerecht wird.

Strukturelle Mängel des Steuersystems, soweit sie unter dem Aspekt einer leistungsgerechten Besteuerung der Einkommen bestehen, diskriminieren daher gerade auch alleinstehende teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen.

16. **Wie hoch schätzt der Senat die Zahl der sogenannten typischen Frauenarbeitsplätze, die durch die Einführung neuer Technologien abgebaut werden, und welche arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen sind daraus zu ziehen?**

Die neuen Technologien in der Form von Datenverarbeitung, Textverarbeitungs- und Telekommunikationstechniken sowie elektronischen Automatisierungstechniken verändern heute tiefgreifend die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. Entgegen früheren bahnbrechenden Veränderungen technologischer Strukturen, die vorwiegend auf die industrielle Produktion beschränkt blieben, wird mit der Einführung neuer Technologien in einem bisher nicht bekannten Ausmaß ein Rationalisierungspotential auch im Dienstleistungs- und Verwaltungsbereich eröffnet.

Damit sind insbesondere die sogenannten typischen Frauenarbeitsplätze im sogenannten kaufmännisch-verwaltenden Bereich betroffen. Präzise quantitative Aussagen über den Abbau von Arbeitsplätzen als Folge des Einsatzes neuer Technologien sind jedoch nicht möglich. Allerdings muß aufgrund des vorwiegend prozeßinnovatorischen Charakters dieser Techniken mit erheblichen Beschäftigungseinbrüchen gerechnet werden. Schon die heutige Arbeitslosigkeit ist zu einem Großteil den neuen Technologien zuzuschreiben.

Allerdings gibt die weltweite Entwicklungs- und Verbreitungsgeschwindigkeit der neuen Technologie keinerlei politischen Handlungsspielraum, sich von der Tendenz eines zunehmenden Einsatzes neuer Technologien abzukoppeln. Gerade für typische Frauenarbeitsplätze ist es kennzeichnend, daß einerseits Beschäftigungsmöglichkeiten im Bürobereich wegfallen oder sich qualitativ verändern. Andererseits erfordern diese Technologien neue Investitionen bei Herstellern und Anwendern und schaffen neue Funktionen und Dienstleistungen, so daß neue Berufsfelder entstehen.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung geht davon aus, daß innerhalb eines Zeitraums von zehn Jahren

— rund ein Drittel aller zur Zeit Beschäftigten auf neugeschaffenen Arbeitsplätzen tätig sein wird,

— rund ein Fünftel der Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes wird wechseln müssen,

— rund ein Zehntel den Arbeitsplatz im Betrieb verloren haben wird.

Es kann also davon ausgegangen werden, daß in Zukunft der Wechsel in einen anderen Beruf oder in ein anderes Tätigkeitsfeld während des Arbeitslebens eher die Regel als die Ausnahme sein wird. Eine Ausrichtung der spezifischen Qualifikation auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes kann daher nur unter einer kurz- bis mittelfristigen Perspektive sinnvoll sein. Berufslebenperspektive und Qualifikation in Einklang zu bringen bedeutet daher nach den bisherigen Erfahrungen die Orientierung auf eine qualifizierte breite Ausbildung, d. h. die Schaffung einer sehr guten Grundlage für mögliche spätere Umstellungen.

Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des Senats zielen in erster Linie darauf ab, im Rahmen der Qualifizierungsoffensive verstärkt Frauen die Möglichkeit zu eröffnen, den Umgang mit den neuen Techniken zu erlernen. Nähere Einzelheiten gehen aus der Beantwortung der Fragen 8-11 hervor.

17. **In welchem Umfang ist die Zahl der Studentinnen in den letzten Jahren an den bremischen Hochschulen zurückgegangen, und inwieweit ist nach Auffassung des Senats die Kürzung der Ausbildungsförderung hierfür ursächlich?**

Die Zahl der Studentinnen an den bremischen Hochschulen ist in den letzten Jahren nicht zurückgegangen. Sie ist bei der Universität Bremen von 1 837 (Anteil von 37,8 %) im Jahre 1976 auf 4 184 (Anteil von 44,9 %) zum gegenwärtigen Zeitpunkt angestiegen. Aufgrund der anderen Fächerstruktur ist zwar bei den bremischen Fachhochschulen (ohne Hochschule für öffentliche Verwaltung) der Anteil der weiblichen Studenten geringer, er hat sich aber ebenfalls in den letzten zehn Jahren von 816 (22,5 %) auf 1 741 (29,6 %) erhöht.

Der Anteil der studierenden Frauen liegt in Bremen über dem Bundesdurchschnitt.

18. **Wie hat sich der Anteil der Frauen in den Führungsgremien der**

— Wirtschaft
— Verwaltung
— Politik
— sonstigen Institutionen

entwickelt?

a) Wirtschaft

Eine neuere Untersuchung der Zeitschrift „Capital" hat ergeben, daß von rd. 52 000 Führungskräften innerhalb der privaten Wirtschaft lediglich 2 000 weiblichen Geschlechts sind, also ca. vier Prozent.

Dabei verdienen Frauen in Führungspositionen auch dann erheblich weniger als Männer, selbst wenn sie

— in derselben Branche arbeiten,

— in Unternehmen gleicher Größenordnung und in denselben Funktionen tätig sind,

— gleich alt sind wie die Männer.

Auch innerhalb des Mittelmanagements existieren für Frauen spezifische Aufstiegsbarrieren. So sind die Positionen eines Abteilungsleiters nur zu 20 % mit Frauen besetzt, und die Hürde zur Hauptabteilungsleiterebene ist kaum zu überspringen. Selbst im Personalwesen, in dem Frauen insgesamt überproportional stark vertreten sind, stellen die Männer immer noch 75 % der Hauptabteilungsleiter.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß die Verteilung von Frauen und Männern auf den verschiedenen Hierarchiestufen stabil geblieben ist. Die zunehmende Emanzipation bei jüngeren Frauen, die Verschiebungen zugunsten der weiblichen Manager hätte erwarten lassen, schlägt sich in der beruflichen Praxis beim Zugang zu Führungspositionen im höheren und mittleren Management offensichtlich nicht nieder.

b) Verwaltung

Bezogen auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten in Leitungsfunktionen (ohne Stellvertretung) betrug der Anteil der Frauen in der gesamten Verwaltung des Landes Bremen (einschl. Stadtgemeinde Bremen und Bremerhaven) im April 1983 13,3 % und im Mai 1987 12,8 %. Für das Land und die Stadtgemeinde Bremen hat sich der Anteil der Frauen von 12,2 % auf 11,3 % reduziert.

In der Stadtgemeinde Bremerhaven stieg der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen von 18,9 % (1983) auf 21 % (1987). Zu diesen Zahlen erfolgt der ausdrückliche Hinweis, daß sie sich auf die **besetzten** Funktionen zu einem jeweiligen Stichtag in 1983 und 1987 beziehen und insoweit eine Momentaufnahme darstellen. Die Entwicklung der Zahlen im einzelnen ist aus den beiden nachstehenden Übersichten ablesbar; sie berücksichtigen im übrigen die seit 1983 eingetretenen organisatorischen Veränderungen.

Leitende Funktionen (ohne Stellvertreter)	1983		1987	
Land und Stadtgemeinde Bremen	weibl.	gesamt (w+m)	weibl.	gesamt (w+m)
1. Amtsleiter, Abteilungsleiter, Referenten (in der Ämterebene auch Sachgebietsleiter)	131	1 332	112	1 245
v.H.-Anteil	9,8		9,0	
Die Zahlenangaben beziehen sich nur auf den Bereich der Verwaltung; es sind daher die Funktionsbereiche des Polizeivollzugsdienstes, der Feuerwehr, der Gerichte und Staatsanwaltschaften, des Justizvollzugsdienstes, der Schulen (vgl. 2.) sowie des öffentl. Gesundheitsdienstes (vgl. 3.) nicht berücksichtigt worden.				
2. Schulleiter	30	165	32	157
v.H.-Anteil	18,2		20,4	
3. Öffentl. Gesundheitsdienst (inkl. Kliniken der Freien Hansestadt Bremen)	36	121	28	117
v.H.-Anteil	29,7		23,7	
zusammen	197	1 618	172	1 519
v.H.-Anteil	12,2		11,3	

Leitende Funktionen (ohne Stellvertreter)	1983		1987	
Stadtgemeinde Bremerhaven	weibl.	gesamt (w+m)	weibl.	gesamt (w+m)
1. Amtsleiter, Abteilungsleiter, Referenten (in der Ämterebene auch Sachgebietsleiter)	54	249	51	212
v.H.-Anteil	21,7		24	
Die Zahlenangaben beziehen sich nur auf den Bereich der Verwaltung; es sind daher die Funktionsbereiche des Polizeivollzugsdienstes, der Feuerwehr, der Gerichte und Staatsanwaltschaften, des Justizvollzugsdienstes, der Schulen (vgl. 2.) sowie des öffentl. Gesundheitsdienstes (vgl. 3.) nicht berücksichtigt worden.				
2. Schulleiter	2	42	2	38
v.H.-Anteil	4,8		5,3	
3. Öffentl. Gesundheitsdienst	4	27	5	26
v.H.-Anteil	14,8		19,2	
zusammen	60	318	58	276
v.H.-Anteil	18,9		21	

c) Politik

In der ministeriellen Leitungsebene im Bund und in den Ländern sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Dies ist weitgehend unabhängig von den jeweils die Regierung tragenden Parteien festzustellen.

In verschiedenen Parteien sind Beschlüsse gefaßt worden, die auf eine stärkere Beteiligung von Frauen in den Führungsgremien abzielen.

Für die in der Bremischen Bürgerschaft vertretenen Parteien ergibt sich bei der Besetzung der Landes- und Fraktionsvorstände folgendes Bild:

Der Fraktionsvorstand der SPD besteht derzeit aus insgesamt 13 Personen. Vier davon sind Frauen. In der letzten Legislaturperiode der Bürgerschaft waren von elf Mitgliedern vier Frauen. Im Landesvorstand der SPD sind zur Zeit elf Männer und fünf Frauen vertreten. Eine Position ist nicht besetzt. Vor der letzten Wahl bestand der Landesvorstand aus 14 Männern und drei Frauen.

Im aus 11 Personen bestehenden Fraktionsvorstand der CDU war in dieser und der letzten Legislaturperiode eine Frau vertreten. Der Landesvorstand besteht aus 25 Mitgliedern. Davon sind drei Frauen. Dies gilt auch für die letzte Wahlperiode.

Der Fraktionsvorstand der Grünen besteht aus einer Person und wechselt in kurzen Zeitabständen. Der Landesvorstand setzt sich zur Zeit aus sechs Personen zusammen, von denen drei Frauen sind. Vor dem letzten turnusmäßigen Wahltermin waren im Landesvorstand der Grünen drei männliche und vier weibliche Mitglieder vertreten.

d) Sonstige Institutionen

Faßt man unter „sonstigen Institutionen" Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Kirchen, selbstverwaltete Sozialeinrichtungen usw. zusammen, sind nach Einschätzung des Senats in diesen Bereichen in den Leitungsorganen keine wesentlichen Strukturveränderungen zugunsten einer stärkeren Beteiligung der Frauen festzustellen.

Im Senat ist darüber hinaus bekannt, daß einige DGB-Gewerkschaften — z. B. die IG Metall, die ÖTV und die IG Chemie-Papier-Keramik — Frauenförderpläne beschlossen haben. Daraufhin ist bei der ÖTV in Bremen zum ersten Mal eine hauptamtliche Gewerkschaftssekretärin eingestellt worden.

Auf Bundesebene geht z. B. der Frauenförderplan der IG Chemie davon aus, daß bis 1992 als erster Schritt ein Frauenanteil von 8 Prozent bei Geschäftsführern/Sekretären und in zehn Jahren von 15 Prozent erreicht werden soll. Positiv zu Buch schlägt in diesem Zusammenhang die Tatsache, daß bereits heute schon der Anteil von Frauen zur Ausbildung als Sekretär in der IG Chemie 50 Prozent beträgt. Grundsätzlich sollen Frauen bei der Besetzung freiwerdender und neu einzurichtender Stellen für hauptamtlich Beschäftigte in allen Bereichen und auf allen Ebenen vorrangig berücksichtigt werden.

Freie Hansestadt Bremen

Landesamt für Weiterbildung

Bearbeitet von

Frau Pajenkamp
Telefon (0421) 361-20 69
Zimmer 205

Bremen, den 13. 03. 1987

Vorlage 6/87 für die Sitzung des Landesbeirats für Weiterbildung am 30. März 1987

Betr.: Weiterbildung für Frauen

0. **Vorbemerkung**

In dieser Vorlage wird ein Bericht über die Weiterbildung für Frauen in der anerkannten bremischen Weiterbildung gegeben.

Die Darstellung erfolgt nach den Schwerpunkten

— Weiterbildung für Frauen und

— berufliche Qualifizierung für arbeitslose Frauen.

Angesichts der großen Gruppe weiblicher Teilnehmer in der bremischen Weiterbildung und angesichts steigender Frauenarbeitslosigkeit wird es immer wichtiger, die Strukturen in der Weiterbildung für Frauen zu beobachten und möglicherweise zu beeinflussen.

Der vorliegende Bericht versteht sich als ein erster Überblick über diese Strukturen.

1. **Allgemeiner Überblick über die Weiterbildung für Frauen**

1.1 **Veranstaltungen**

1.1.1 **Explizite Zielgruppen-Veranstaltungen**

Von den anerkannten Weiterbildungseinrichtungen wurden 1986 ca. 480 Veranstaltungen (= 10 Prozent aller Veranstaltungen; vgl. Übersicht im Anhang) ausdrücklich für Frauen angeboten. Davon entfielen ca. 380 Veranstaltungen auf die allgemeine und die politische Bildung und ca. 100 Veranstaltungen auf die berufliche Bildung.

Dabei bezogen sich die Veranstaltungen

— zur politischen Bildung inhaltlich insbesondere auf
  — die (benachteiligte) Situation der Frauen in Gesellschaft, Beruf und Familie
  — Erziehungsfragen

— zur allgemeinen Bildung inhaltlich insbesondere auf
  — Hauswirtschaft
  — Gesundheit/Sport

— zur beruflichen Bildung inhaltlich insbesondere auf
  — hauswirtschaftliche Berufe
  — kaufmännisch-verwaltende Berufe
  — soziale Berufe
  — erzieherische Berufe.

Noch stärker abstrahiert heißt dies, daß die explizit sich an Frauen adressierenden Veranstaltungen in der allgemeinen und in der beruflichen Bildung sehr weitgehend an traditionellen („frauentypischen") Fraueninteressen/-rollen orientiert sind.

Immerhin in 21 Veranstaltungen wurde 1986 von den Einrichtungen wieder eine Kinderbetreuung organisiert, so daß auch alleinerziehende Mütter mit Kleinkin-

dern trotz ihrer familiären Belastung an diesen Veranstaltungen teilnehmen konnten.

1.1.2 Implizite Zielgruppen-Veranstaltungen

Neben dem Angebot, das explizit für Frauen ausgeschrieben ist, gibt es ein großes Volumen von ca. 120 Veranstaltungen, die so stark mehrheitlich von Frauen nachgefragt werden, daß sie so etwas wie implizite Zielgruppen-Veranstaltungen für Frauen sind. Es handelt sich dabei um Veranstaltungen mit allgemeinbildenden Inhalten wie Nähen, Schneidern, Kochen, Erziehung u. a.

Sehr stark überwiegend von Frauen wahrgenommen werden auch die wiederum allgemeinbildenden — Veranstaltungen zu Psychologie, Kreativität, Kurzschrift und Maschinenschreiben.

1.2 Teilnehmerinnen

1.2.1 Strukturdaten

Der Anteil von Frauen ist in der bremischen Weiterbildung deutlich höher als der Anteil der Männer. 1985 wurden unter den Teilnehmern der bremischen Weiterbildung rund 47 000 Frauen und rund 34 000 Männer gezählt. Das entspricht einer Relation von 58 Prozent zu 42 Prozent.[1])

In ihrer Altersstruktur sind die weiblichen und die männlichen Teilnehmer nahezu identisch, d. h. von den teilnehmenden Frauen und den teilnehmenden Männern waren 1985

— jeweils 16 Prozent unter 20 Jahren

— 29 Prozent (Frauen) bzw. 30 Prozent (Männer) zwischen 21 und 30 Jahren

— 21 Prozent (Frauen) bzw. 23 Prozent (Männer) zwischen 31 und 40 Jahren

— 18 Prozent (Frauen) bzw. 19 Prozent (Männer) zwischen 41 und 50 Jahren

— 15 Prozent (Frauen) bzw. 12 Prozent (Männer) über 50 Jahren

Unterschiede bestehen zwischen weiblichen und männlichen Teilnehmern bezogen auf ihre Schulbildung. Von den teilnehmenden Frauen und den teilnehmenden Männern hatten 1985

— nur 31 Prozent der Frauen, aber 40 Prozent der Männer höchstens einen Hauptschulabschluß,

— zwar 42 Prozent der Frauen, aber nur 33 Prozent der Männer die mittlere Reife,

— jeweils 27 Prozent der Frauen und der Männer mindestens ihr Abitur.

Die absoluten Zahlen relativieren allerdings den Eindruck, daß sich weniger „bildungsbenachteiligte" Frauen als Männer in der bremischen Weiterbildung finden. Absolut gerechnet ist das Gegenteil richtig. Tatsächlich entsprechen die 31 Prozent Frauen mit höchstens einem Hauptschulabschluß absolut 12 300 Teilnehmerinnen und entsprechen die 40 Prozent Männer, die den gleichen Schulabschluß haben, absolut nur 500 Teilnehmern.

1.2.2 Der Zusammenhang von Programmangebot und Teilnehmerschaft

In den beiden Volkshochschulen, den kirchlichen Weiterbildungseinrichtungen und in der Sozialakademie ist das Zahlenverhältnis von weiblichen zu männlichen Teilnehmern in etwa 2 zu 1.

Dies ist im wesentlichen das Ergebnis des (unter 1.1 skizzierten) strukturellen Zusammenhangs zwischen Programmangebot und Teilnehmerschaft. In den Programmangeboten der Volkshochschulen und der kirchlichen Einrichtungen dominiert der — von Frauen besonders stark nachgefragte — Lernbereich der allgemeinen Weiterbildung nicht nur überhaupt, sondern dominieren innerhalb dieses Lernbereichs gerade auch jene Teilfelder, die unter 2.2.2 als „Implizite Zielgruppen-Veranstaltungen für Frauen" bezeichnet worden sind.

Die SAK hat neben einem starken Arbeitsschwerpunkt in der allgemeinen Weiterbildung auch einen starken Schwerpunkt in der beruflichen Weiterbildung, und

---

[1]) Diese und die folgenden Angaben von Strukturdaten bremischer Weiterbildungsteilnehmerinnen beziehen sich auf Angaben aus den „Strukturdaten 1985", hrsg. vom Landesamt für Weiterbildung.

zwar gerade dort, im kaufmännisch-verwaltenden Bereich, wo sich die beruflichen Lerninteressen von Frauen konzentrieren.

2. Arbeitslose Frauen und berufliche Qualifizierung

2.1 Frauenarbeitslosigkeit im Lande Bremen

Im Januar d. J. lag die Arbeitslosenquote von Frauen im Lande Bremen bei 16,4 Prozent. Wenn man die hohe Dunkelziffer arbeitsuchender Frauen, die nicht „registriert" sind und in der „Stillen Reserve" verschwinden, mitberücksichtigen würde, läge die Zahl noch weit höher. Der Anteil der Frauen unter den Arbeitslosen steigt. 1985 waren 41 Prozent aller Arbeitslosen Frauen, jetzt, 1986, sind es bereits 43 Prozent.

Das „frauenspezifische" Interesse an Teilzeitarbeit, bedingt durch die Familienphase, macht die Arbeitsuche von Frauen noch weit schwieriger als die von Männern. Im Januar standen fast 4000 teilzeitarbeitsuchende Frauen (= 20 Prozent aller arbeitslosen Frauen im Lande Bremen) 158 offene Stellen gegenüber.[2])

Unter den arbeitslosen Frauen erkennt die Bundesanstalt für Arbeit vor allem die folgenden (durch signifikant hohe Arbeitslosenquoten auffallenden) „Problemgruppen":

— junge Frauen

— ausländische Frauen

— Frauen, die nach der Familienphase in das Berufsleben zurück wollen

— teilzeitarbeitsuchende Frauen.

2.2 Berufliche Qualifizierung für arbeitslose Frauen

Aufgrund erzieherischer Einwirkungen („Mädchenerziehung") und bestehender Berufsstrukturen in unserer Gesellschaft verengen sich die Berufswünsche junger Mädchen sowie die von Berufsrückkehrerinnen auf wenige Berufssparten: kaufmännisch-verwaltende, hauswirtschaftliche und erzieherische Berufe. Widerstände bei den Arbeitgebern und fehlende Berufswünsche für andere Bereiche tragen mit dazu bei, daß die Domänen der „Männerberufe" — trotz der Appelle von Gewerkschaften und anderer Organisationen — nur in wenigen (eher individuellen) Fällen von den Frauen durchbrochen werden. Entsprechend konzentrieren sich arbeitslose Frauen vorrangig in beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen, die auf „frauentypische" Berufsfelder ausgerichtet sind.

Die Angebots- und Teilnehmerstruktur in der beruflichen Qualifizierung zeigt, daß sich die anerkannte Weiterbildung im Lande **Bremen** entschieden einsetzt für die Qualifizierung von Frauen, besonders auch für die Qualifizierung der „Problemgruppen" unter den Frauen:

So werden derzeit beispielsweise angeboten

— für junge Frauen: Ausbildungsmaßnahmen zur Damenschneiderin und Raumausstatterin,

— für ausländische Frauen: besondere Berufsvorbereitungsmaßnahmen

— für Frauen, die nach der Familienphase in das Berufsleben zurück wollen: 7 besondere Zielgruppenmaßnahmen.

Ein modellhaftes Qualifizierungsprojekt wendet sich speziell an Sozialhilfeempfängerinnen mit Kindern, also an eine besonders benachteiligte Zielgruppe.

Darüber hinaus werden zahlreiche Fortbildungsangebote im kaufmännischen und hauswirtschaftlichen Bereich organisiert, so daß arbeitslose Frauen mit entsprechender Vorbildung Zusatzqualifikationen (z. B. EDV-Computertechnik) erwerben können, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern helfen (vgl. Anhang). Insgesamt befanden sich 1985 2870 Frauen in Vollzeitmaßnahmen der Qualifizierung. Das entspricht (bei einer Zahl von 4420 Männern in diesen Maßnahmen) einem relativen Teilnehmeranteil von 39 Prozent. Seinerseits besagt dieser Anteil eine nur noch sehr geringe **Unter**repräsentation von arbeitslosen **Frauen** gegenüber den arbeitslosen **Männern** in der Vollzeitqualifizierung anerkannter Einrich-

---

[2]) Alle statistischen Angaben über Arbeitslosigkeit sind den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit entnommen; Stand Januar 1987

tungen; denn, wie gesagt, lag der Anteil der Frauen unter den Arbeitslosen 1985 bei 41 Prozent — und damit nur noch zwei über dem Prozentanteil, den Frauen in Maßnahmen der Vollzeitqualifizierung haben.

Wenn man sich die Teilnehmerstruktur von Maßnahmen der Vollzeitqualifizierung näher betrachtet, ist festzustellen:

Frauen haben in der beruflichen Qualifizierung

— im Rahmen von Vollzeitmaßnahmen bis zu einjähriger Dauer einen Anteil von 48 Prozent, also bezogen auf ihren tatsächlichen Anteil an der arbeitslosen Arbeitnehmerschaft eine relative Überrepräsentation;

— im Rahmen von Umschulungsmaßnahmen einen Anteil von 36 Prozent, also eine relative Unterrepräsentation.

Für 1986 liegt noch kein umfassendes Datenmaterial aus der bremischen Weiterbildungsstatistik vor. Aber ein aktueller Sonderauszug für den Bereich Vorqualifizierung macht deutlich (vgl. Vorlage 16/86), daß unter den dort in den letzten Monaten im Rahmen der Qualifizierungsoffensive erreichten 540 Teilnehmern 43 Prozent Frauen waren, d. h., daß die Frauen auch bei der Nutzung von Vorqualifizierungsmaßnahmen nicht benachteiligt werden, sondern dort entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen repräsentiert sind.

3. **Zusammenfassung**

a) Unter allen Weiterbildungsteilnehmern dominieren die Frauen mit einem Anteil von 58 Prozent gegenüber den Männern mit einem Anteil von 42 Prozent.

b) 10 Prozent des Gesamtangebots der Weiterbildung wendet sich explizit an die Zielgruppe Frauen.

c) Frauen sind in Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung kaum schwächer repräsentiert (39 Prozent), als es ihrem Anteil in der arbeitslosen Arbeitnehmerschaft entspricht (41 Prozent).

d) Verstärkt seit 1986 (d. h. verstärkt seit den aktuellen Konkretisierungen der Qualifizierungsoffensive) wird das zielgruppenspezifische Angebot für sogenannte „weibliche Problemgruppen am Arbeitsmarkt" quantitativ und qualitativ ausgeweitet.

4. **Beschlußvorschlag**

Der Landesbeirat für Weiterbildung nimmt den Bericht über die Weiterbildung für Frauen im Lande Bremen zur Kenntnis.

i. A.
(Eva Pajenkamp)

Zielgruppenveranstaltungen für Frauen bei anerkannten Einrichtungen

im Jahre 1986

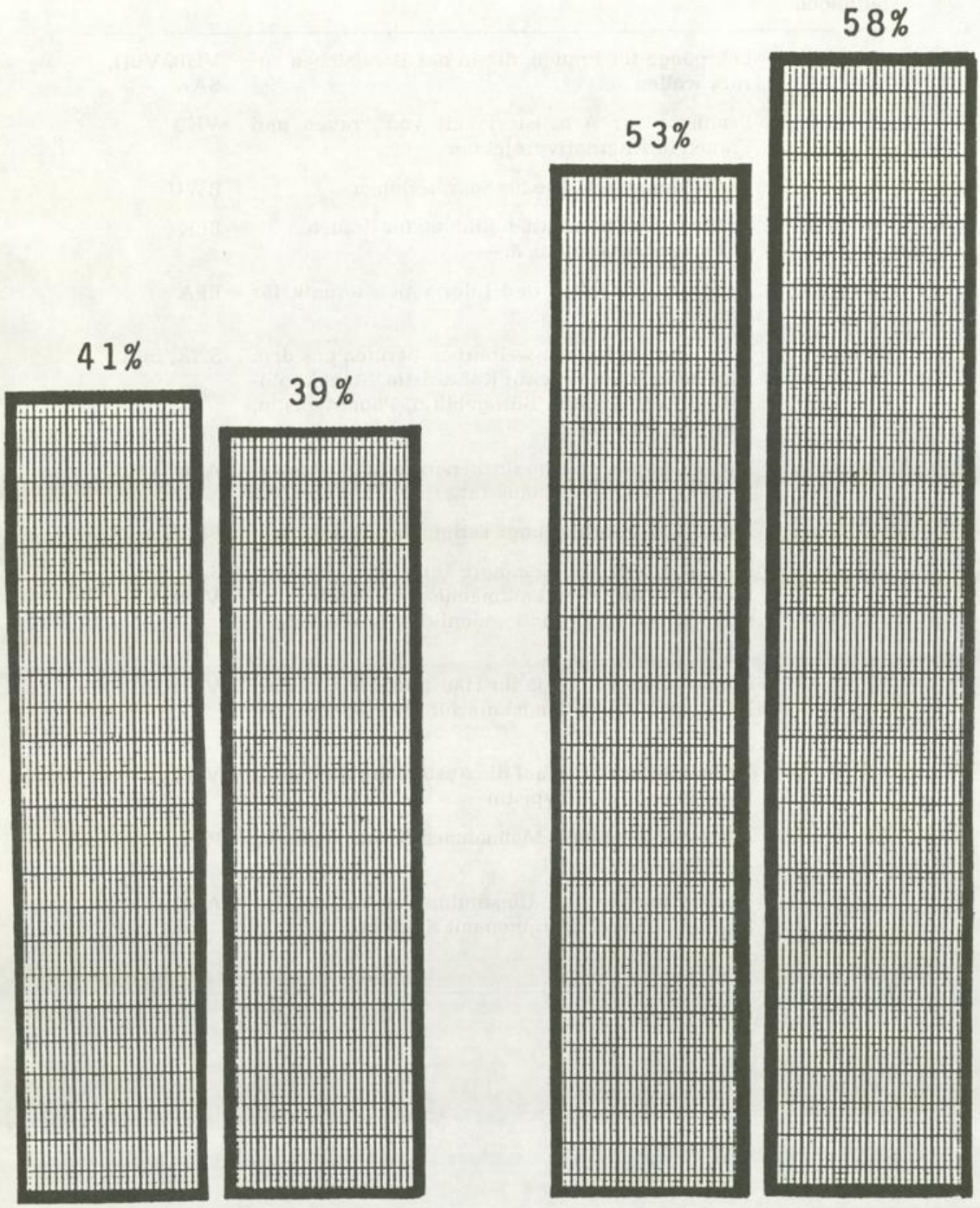
1. **Allgemeine und politische Bildung für Frauen**

Summe der Veranstaltungen	Thematische Schwerpunkte	veranstaltende Einrichtungen
4	Seminare für Frauen, die in der Friedensarbeit aktiv sind oder aktiv werden wollen	BEK
20	Seminare mit Kinderbetreuung	BEK, VBH
100	Seminare zu Frauenfragen und zur Familienbildung	BEK, BKB, PB, VBH, EFA
133	Seminare der allgemeinen und politischen Bildung für Frauen:	VHB, die ein eigenes Programmkapitel für Frauen hat
	Werkstattkurse für Frauen: Ton, Foto, Holz u. a.; Die Rolle der Frau in unserer Gesellschaft; Alltagserfahrungen von Frauen; Frauen im Alter; Frauen und Gesundheit	
51	Kurse und Bildungsurlaubsseminare für Frauen mit politischen Themen	DAG, LSB, AHB, ABH, VBH, SAK
16	Kurse und Seminare für ausländische Frauen	BKB, VBH, PB
5	Bildungsurlaubsseminare zur Bremer Frauenwoche	SAK, BEK, VHB
54	Sportkurse für Frauen	LSB, VBH, VHB
383		

2. Berufliche Bildung für Frauen

Summe der Veranstaltungen	Thematische Schwerpunkte	veranstaltende Einrichtungen
7	Lehrgänge für Frauen, die in das Berufsleben zurück wollen	VHB, VBH, SAK
6	Seminare zur Arbeitslosigkeit von Frauen und Frauen in Alternativprojekten	VHB
5	Fortbildungsseminare für Sekretärinnen	BWU
8	Seminare der beruflichen Bildung für Frauen — Computertechnik u. ä. —	BEK
2	Seminare der Büro- und Informationstechnik für Frauen	EFA
7	Lehrgänge in typisch weiblichen Berufen aus dem kaufmännischen Bereich: Kontoristin, Stenokontoristin, Stenotypistin, Bürogehilfin, Phonotypistin, geprüfte Sekretärin	SAK, EFA
3	Ausbildungslehrgänge für Benachteiligte: Damenschneiderin und Raumausstatterin	ABC, VHB
2	Ausbildung/Umschulung: Technische Zeichnerin	BWZ, ABC
31	Berufsbegleitende Seminare und Fortbildungslehrgänge aus dem kaufmännischen Bereich, die sich an weibliche **und** männliche Interessenten wenden	SAK, BFW, VHB, VBH
8	Fortbildungslehrgänge für Hauspflegerinnen bzw. Prüfungs-Vorbereitungskurs für Hauswirtschafterinnen	VBH
9	Vorbereitungskurse auf die Ausbildung zur Stenotypistin und Phonotypistin	VBH
2	Berufsvorbereitende Maßnahmen für ausländische Mädchen	PB
1	Vorbereitungs- und Umschulungsmaßnahme für Sozialhilfeempfängerinnen mit Kindern	ABC
91		

1985: Präsenz von Frauen in der beruflichen Qualifizierung und in der Weiterbildung überhaupt



Der Senator für Arbeit Bremen, 12. 2. 1986
404-18-04/2 Tel.: 20 80

Tischvorlage für die Sitzung des Senats am 25. Februar 1986

Betr.: Umgehung sozialrechtlicher Schutzvorschriften bei sogenannten geringfügigen Arbeitsverhältnissen

A. **Problem:**

Die Fraktion der SPD hat für die Fragestunde der Bürgerschaft (Landtag) am 26. Februar 1986 folgende Fragen an den Senat gerichtet:

a) Welche Erkenntnisse liegen dem Senat über Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze von derzeit DM 410,—/Monat vor?

b) Welche Möglichkeiten sieht der Senat, die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Fehlentwicklungen in diesem Bereich zu korrigieren?

B. **Lösung:**

Es wird folgende mündliche Antwort vorgeschlagen:

Zu Frage a):

Geringfügige Beschäftigungen, d. h. Beschäftigungen mit einem Monatsverdienst von bis zu DM 410,—, sind nach der jetzigen Rechtslage sozialversicherungsfrei: Dies hat — wie allgemein bekannt — in der Vergangenheit dazu geführt, daß ein regelrechter Teilarbeitsmarkt entstanden ist, auf dem nur geringfügig Beschäftigte eingesetzt werden. Dies ist insbesondere in großen Bereichen des Einzelhandels, des verarbeitenden Gewerbes, des Gaststätten- und Hotelgewerbes, im selbständigen Handwerk, im Gebäudereiniger-Handwerk etc. der Fall. Nach vorsichtigen Schätzungen sollen derzeit 1,5 bis 2 Mio Arbeitnehmer als geringfügig Beschäftigte eingesetzt sein. Betroffen sind davon in erster Linie die Frauen. In der Praxis führt die Geringfügigkeitsregelung zu sozialen Mißständen. Mißbrauch und Umgehung der Geringfügigkeitsgrenze sind nicht selten.

Abgesehen von anderen Nachteilen, die diese Praxis für die Arbeitnehmer häufig mit sich bringt, geht die Geringfügigkeitsgrenze auch zu Lasten des Sozialversicherungsträger. So erhält ein in einem derartigen Beschäftigungsverhältnis eingesetzter Arbeitnehmer im Fall der Erwerbslosigkeit keine Arbeitslosenunterstützung, und es ist ihm auch nicht möglich, sich eine Altersversorgung aufzubauen.

Zwar reichen die Beiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nicht aus, um eine ausreichende Rente zu erwerben; sie sind jedoch geeignet, bereits vorhandene Rentenansprüche aufzustocken. Außerdem könnte durch sie der Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsrente erhalten bleiben. Bekanntlich ist die kontinuierliche Zahlung von Pflichtbeiträgen hierfür seit 1985 Voraussetzung.

Letztlich führen Mißbrauch und Umgebung der Geringfügigkeitsgrenze auch zu Wettbewerbsverzerrungen, denn die Unternehmen, die sich gesetzestreu verhalten, haben gegenüber anderen Unternehmen Wettbewerbsnachteile durch höhere Kosten.

Zu Frage b):

Die aufgezeigten sozial- und arbeitsmarktpolitischen Fehlentwicklungen können nach Auffassung des Senats nur durch eine Gesetzesänderung korrigiert werden, und zwar durch eine weitgehende Streichung der Geringfügigkeitsgrenze. Der Senat unterstützt daher die Bemühungen der SPD-Fraktion im Deutschen Bundestag, eine entsprechende Gesetzesänderung herbeizuführen.

So hat die Fraktion der SPD im Deutschen Bundestag bereits den Entwurf eines Gesetzes zum Schutz der Teilzeitbeschäftigten eingebracht (BT-Drucks. 10/2559 vom 5. 12. 1984). Danach sollen grundsätzlich die geringfügigen Beschäftigungen unabhängig von der Dauer der Arbeitszeit und der Höhe des Arbeitslohnes kranken- und rentenversicherungspflichtig werden. Der Senat hält es aber für erforderlich, daß — wie auch in dem Gesetzentwurf vorgesehen — einige geringfügige Beschäftigungen von der Regelung ausgenommen werden müssen, so z. B. die in privaten Haushalten oder gelegentliche Saisonbeschäftigungen.

Anderenfalls wäre ein zu großer Perfektionismus die Folge, der weder den Interessen der betroffenen Arbeitnehmer noch denen der Arbeitgeber gerecht werden würde.

Um zu verhindern, daß die gleichen Beschäftigten in mehreren Unternehmen oder unter verschiedenen Namen im gleichen Unternehmen mehrere geringfügige Beschäftigungen ausüben und um das Ziel zu erreichen, neue Arbeitsplätze mit voller sozialer Absicherung zu schaffen, sollte erwogen werden, ob nicht für die geringfügigen Beschäftigungen eine Meldepflicht eingeführt werden sollte. Auch von der SPD-Fraktion werden derartige Uberlegungen angestellt.

Da der o. a. Gesetzentwurf der SPD sich noch immer zur Beratung in den Ausschüssen des Deutschen Bundestages befindet, beabsichtigt die SPD-Fraktion, nunmehr im Frühjahr dieses Jahres erneut eine entsprechende Gesetzesinitiative zu starten. Dieses Vorhaben findet ebenfalls die volle Unterstützung des Senats.

C. **Alternativen:**

Keine.

D. **Finanzielle Auswirkungen:**

Keine.

E. **Beteiligung/Abstimmung:**

Keine.

F. **Öffentlichkeitsarbeit:**

Geeignet nach erteilter Antwort.

G. **Beschlußvorschlag:**

Der Senat stimmt entsprechend der Vorlage des Senators für Arbeit dem Entwurf einer mündlichen Antwort auf die Anfrage der Fraktion der SPD für die Fragestunde der Bürgerschaft zu.

Druck: Anker-Druck Bremen