

Antwort der Bundesregierung

auf die Große Anfrage der Abgeordneten Frau Schmidt (Nürnberg), Dreßler, Heyenn, Jaunich, Frau Adler, Bachmaier, Frau Becker-Inglau, Bernrath, Frau Blunck, Frau Bulmahn, Catenhusen, Frau Conrad, Frau Dr. Däubler-Gmelin, Frau Dr. Dobberthien, Egert, Frau Faße, Frau Fuchs (Köln), Frau Fuchs (Verl), Frau Ganseforth, Frau Dr. Götte, Frau Hämmerle, Frau Dr. Hartenstein, Ibrügger, Kuhlwein, Frau Luuk, Frau Dr. Martiny, Frau Matthäus-Maier, Müller (Düsseldorf), Frau Dr. Niehuis, Frau Odendahl, Peter (Kassel), Frau Renger, Frau Seuster, Frau Simonis, Frau Dr. Skarpelis-Sperk, Dr. Soell, Frau Steinhauer, Stiegler, Frau Terborg, Frau Dr. Timm, Frau Traupe, Frau Weiler, Frau Weyel, Frau Wieczorek-Zeul, Dr. Vogel und der Fraktion der SPD
— Drucksache 11/1086 —

Zu den Problemen der beruflichen Eingliederung nach Zeiten der Kindererziehung

Der Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit hat mit Schreiben vom 25. Mai 1988 die Große Anfrage namens der Bundesregierung wie folgt beantwortet:

Einleitung

Für die Bundesregierung ist die Gleichberechtigung der Frauen in allen Lebensbereichen erklärtes Ziel ihrer Frauenpolitik. Voraussetzung dafür ist die Durchsetzung der Wahlfreiheit, die es Vätern und Müttern ermöglicht, sich alternativ für die Verbindung der Bereiche Beruf und Familie oder für einen der beiden Bereiche zu entscheiden. Wahlfreiheit besteht dann, wenn die jeweilige Entscheidung keine Benachteiligungen zur Folge hat.

Um Wahlfreiheit zu verwirklichen, müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein: Familientätigkeit muß ideell und materiell als Arbeit von hohem gesellschaftlichen Wert anerkannt werden; Frauen und Männer müssen im Erwerbsleben gleiche Chancen haben. Die von der Bundesregierung durchgeführten Verbesserungen für die Familien mit einem Finanzvolumen in Höhe von 10 Mrd. DM, z. B. das Erziehungsgeld für alle Mütter oder Väter, die ihr Kind im ersten Lebensjahr selbst betreuen, und die Anerkennung von Erziehungszeiten

im Rentenrecht sind sichtbarer Ausdruck der Neubewertung von Arbeit, die in der Familie erbracht wird.

Die Verwirklichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen im Bereich der Erwerbstätigkeit ist mit zwei Zielvorstellungen verknüpft: Frauen und Männer, die während der Familienphase nicht auf die Berufsausübung verzichten wollen, müssen die Möglichkeit erhalten, Familien- und Berufsarbeit zu vereinbaren, ohne daß sich daraus Nachteile in der beruflichen Laufbahn ergeben; gleichzeitig müssen mehr Möglichkeiten eröffnet werden, nach einer Phase ausschließlicher Familientätigkeit in den Beruf zurückzukehren.

Positive Veränderungen in der gesellschaftlichen Stellung der Frauen hin zu mehr Gleichberechtigung im Arbeitsleben sind u. a. an der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ablesbar. Aus einem Vergleich der Erwerbsquoten von Frauen im Zeitraum von 1970 bis 1985 geht deutlich hervor, daß – mit Ausnahme jeweils der untersten und der obersten

Altersklassen – die Erwerbstätigkeit der Frauen stark angestiegen ist. Insbesondere bei den 25- bis 45jährigen verzeichnet die Statistik die größten Steigerungsraten, bei den 25- bis 35jährigen von 47,9 % auf 64,4 % und bei den 35- bis 45jährigen von 47,1 % auf 61,8 %. Bemerkenswert ist, daß die größte Zunahme der Erwerbsbeteiligung bei der Gruppe der verheirateten Frauen festzustellen ist, und zwar bei den 25- bis 35jährigen von 41,4 % (1970) auf 56,5 % (1985); bei den 35- bis 45jährigen von 41,4 % (1970) auf 56,6 % (1985)*.

Bei den 3,5 Millionen Arbeitnehmerinnen mit Kindern überwog 1985 der Anteil der Erwerbstätigen aus 1-Kind-Familien (55,3 %). Der Anteil aus 2-Kinder-Familien betrug 34,7 %, und der Anteil der Arbeitnehmerinnen mit 3 und mehr Kindern lag bei 10 %.

In den vergangenen fünf Jahren sind überproportional mehr Frauen als Männer erwerbstätig geworden. Am Beschäftigungszuwachs seit 1983 sind Frauen zu über 60 % beteiligt. Von 1980 bis Ende 1985 sind knapp 2 Millionen Frauen nach einer Unterbrechung wieder in den Beruf zurückgekehrt. Gleichzeitig ist aber z. Z. die Arbeitslosenquote der Frauen höher als die der Männer. Dieser scheinbare Widerspruch hängt zum einen mit dem längerfristigen Trend zunehmender Erwerbsneigung von Frauen zusammen. Zum anderen wirkt sich die allgemeine Arbeitslosigkeit auch auf die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen aus.

Wenn das Erwerbsverhalten von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland von dem in anderen europäischen Ländern mit einer höheren Erwerbsquote abweicht, so hat dies seine Ursachen in ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen, die zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit führen. Insbesondere wird das Erwerbsverhalten von der Zahl der Kinder, der schulischen und beruflichen Ausbildung, der gegenwärtigen bzw. letzten Stellung im Beruf, vom Haushaltseinkommen sowie von der Einstellung der Ehepartner zur Erwerbstätigkeit der Frauen beeinflusst. Ein ursächlicher Zusammenhang zwischen der Erwerbstätigkeit der Frauen und der Geburtenrate ist nicht erkennbar.

Wissenschaftliche Studien, z. B. „Frauen zwischen Familie und Beruf“, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Band 184, belegen, daß weibliches Erwerbsverhalten wesentlich von der Tatsache bestimmt wird, daß Frauen auch bei Berufstätigkeit familienorientiert bleiben. 57 % der verheirateten Frauen haben ihre Berufstätigkeit wegen Kindererziehung oder anderer familiärer Pflichten mindestens einmal unterbrochen. Geburt und Erziehung eines oder mehrerer Kinder haben nach wie vor für mehr als die Hälfte der Frauen eine kürzere oder längere Pause in ihrer Erwerbstätigkeit zur Folge.

Für erwerbstätige Frauen stellt sich, wenn sie Mutter werden, generell die Frage, ob sie unmittelbar im Anschluß an die gesetzlich festgelegte Mutterschutzfrist ihre Berufstätigkeit fortsetzen, ob sie den für maxi-

mal zwölf Monate gesetzlich gewährten Erziehungsurlaub mit Beschäftigungsgarantie in Anspruch nehmen oder für mehr als ein Jahr aus dem Erwerbsleben ausscheiden wollen. Wichtig für die Entscheidung sind die jeweils persönlichen Einstellungen der Frauen und ihrer Partner zur Fortführung der Berufstätigkeit und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die beruflichen und familialen bzw. sozialen Rahmenbedingungen ihrer Situation.

Hochrechnungen über die voraussichtliche zukünftige Berufstätigkeit besagen, daß ca. 2,3 Millionen nicht-erwerbstätige Frauen – sicher oder vielleicht – in den nächsten Jahren wieder eine Berufstätigkeit aufnehmen werden. Aus branchenspezifischen Repräsentativerhebungen und regional begrenzten Erhebungen geht bereits folgendes hervor:

Die Zahl der unmittelbar nach dem Erziehungsurlaub bzw. früheren Mutterschaftsurlaub in das Erwerbsleben zurückkehrenden Frauen steigt. Sie betrug nach den Angaben eines vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung vergebenen branchenspezifischen Forschungsprojektes „Erwerbstätigkeit und Mutterschaft, Möglichkeiten und Probleme von Berufsunterbrechung und Berufsrückkehr bei Müttern mit Kindern unter drei Jahren“ in den Jahren 1980 bis 1981 noch 33 %, im Jahr 1984 aber bereits 44 %. 70 % der Mütter befürworteten eine nur kurze Dauer der Unterbrechung bis zu zwei Jahren. 44 % der Rückkehrerinnen schränkten die Berufstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub auf eine Teilzeitarbeit ein, 14 % hielten den Berufskontakt nach dem Mutterschaftsurlaub durch eine Teilzeitarbeit in geringem Umfang unter 20 Stunden.

Aus diesen Daten kann jedoch nicht mit Gewißheit gefolgert werden, daß Teilzeitarbeit eine stabile Berufsbiographie sichert. Nur etwas mehr als jede fünfte der befragten Frauen (22 %), deren Kind 1980/1981 geboren wurde, hat bis heute eine kontinuierliche Berufsbiographie verwirklicht. Ein Teil dieser Mütter ist nach anfänglicher Berufsrückkehr wieder aus dem Erwerbsleben ausgeschieden. Vor allem Frauen mit mindestens zwei Kindern unterbrechen während der Phase der Kinderbetreuung und -erziehung mehrfach oder länger (bis zu sieben Jahren) ihren Beruf.

Regionale Befragungen der in der Landwirtschaft tätigen weiblichen Familienarbeitskräfte haben ergeben, daß etwa ein Drittel der Bäuerinnen, die eine außerlandwirtschaftliche Erwerbstätigkeit ausgeübt haben, diese bei der Geburt eines Kindes aufgaben. Eine vom deutschen Landfrauenverband bundesweit in diesem Jahr durchgeführte Erhebung soll u. a. zu diesem Themenkomplex zu neuen Erkenntnissen führen.

Die Chancen von Frauen im Erwerbsleben und bei der Wiedereingliederung ins Berufsleben wurden u. a. durch folgende Maßnahmen der Bundesregierung verbessert:

* Bei den Zahlen für 1970 handelt es sich um die Ergebnisse der Volkszählung, bei den Zahlen für 1985 um die Ergebnisse des Mikrozensus; die exakte Steigerungsrate kann daher geringfügig von den genannten Werten abweichen.

— Die Förderung der Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen zur Erleichterung des (Wieder-)Einstiegs in den Beruf wurde durch das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 und erneut durch

die 7. Novelle zum Arbeitsförderungsgesetz von 1986 erweitert.

- Das Bundeserziehungsgeldgesetz ermöglicht Müttern oder Vätern ab 1986 die Entscheidung für eine Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Kinderbetreuung während der ersten zehn, seit 1988 während der ersten zwölf Lebensmonate des Kindes, ohne daß sie den Arbeitsplatz verlieren.
- Durch das Hinterbliebenenrenten- und Erziehungszeiten-Gesetz werden unter bestimmten Voraussetzungen Kindererziehungszeiten rentenbegründend und rentensteigernd anerkannt.
- Das 1985 erfolgreich beendete, umfangreiche Modellversuchsprogramm der Bundesregierung zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Frauen zeigt Erweiterungsmöglichkeiten des Berufsspektrums für Frauen auf.
- Das Beschäftigungsförderungsgesetz verbessert die Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit.

In der Tat ist die Teilzeitarbeit in der Bundesrepublik Deutschland eine Domäne der Frauen – ihr Anteil lag bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Teilzeitarbeitnehmern Ende Juni 1987 bei 93 %, bei den teilzeitarbeitssuchenden Arbeitslosen Ende September 1987 sogar bei 98 %. Hieraus kann allerdings nicht der Schluß gezogen werden, Frauen würden zunehmend in Teilzeitarbeit „abgedrängt“. Im Gegenteil: Der kontinuierliche Anstieg der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten ist Ausdruck einer Entwicklung, die auf den großen, beständigen Nachfragedruck nach Teilzeitarbeit langsam – aber längst noch nicht in ausreichendem Maße – reagiert. Denn die ganz überwiegende Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen hat sich bewußt für diese Form der Arbeitszeit entschieden. So hat eine im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung 1986 durchgeführte Umfrage des Dortmunder FORSA-Instituts ermittelt, daß 83 % der weiblichen Teilzeitarbeitnehmer ausdrücklich nur eine Teilzeitstelle gewünscht hatten, lediglich 16 % hätten ihrer jetzigen Teilzeit- eine Vollzeitbeschäftigung vorgezogen. Dieses Forschungsergebnis wird durch die Mikrozensus-Arbeitnehmerbefragung von 1985 erhärtet, wonach von allen Teilzeitarbeitnehmern nur 7,5 % eine Teilzeitbeschäftigung ausübten, weil Vollzeitarbeitsplätze nicht zu finden waren. Ebenso zeigen die Ergebnisse der IAB-Untersuchung 1986, IAB-Erhebung zu „Berufsverlauf und Qualifikationsstruktur bei deutschen Erwerbstätigen“ (Projekt 314–322), daß die Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen das Angebot übersteigt.

Neben den Teilzeitbeschäftigten gibt es noch ein großes Arbeitnehmerpotential, das bei entsprechendem Angebot sofort eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen würde. Das sind einmal die arbeitssuchenden Teilzeitarbeitnehmer, insbesondere Frauen, deren Zahl von 226 000 im Jahresdurchschnitt 1987 nur 19 000 offene Stellen gegenüberstanden. Zum anderen ist aus verschiedenen Untersuchungen bekannt, daß eine große Zahl beschäftigter Vollzeitarbeitnehmer, insbesondere Frauen – auch wenn sie weniger verdienen –, lieber

eine Tätigkeit mit kürzerer Arbeitszeit ausüben würde, wenn solche Arbeitsplätze ausreichend angeboten würden.

Diese Tatsachen unterstützen die Auffassung der Bundesregierung, daß ein verstärktes Angebot an Teilzeitarbeit einen wesentlichen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit leisten kann. Daher hat sie auch durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 erstmals die Teilzeitarbeit arbeitsrechtlich aufgewertet; darüber hinaus sind besondere Formen der Teilzeitarbeit, wie die an den Arbeitsanfall angepaßte Arbeitszeit und die Arbeitsplatzteilung, sozialverträglich ausgestaltet worden. Schon deshalb sieht die Bundesregierung im Anstieg der Zahl der Teilzeitbeschäftigten keine beunruhigende Entwicklung, sondern eine sinnvolle Möglichkeit zur Schaffung zusätzlicher Beschäftigungsverhältnisse.

Im ebenfalls angesprochenen Bereich der Heimarbeit, einem weiteren klassischen Feld der Frauenerwerbstätigkeit, findet sich eine ausgeprägte Schutzgesetzgebung zugunsten der Beschäftigten, deren Einhaltung durch ein staatliches Entgeltprüfungssystem überwacht wird. Auch hier kann daher der Trend zu einer leichten Zunahme der Beschäftigten (von 1985 bis 1986 um 0,87 %) nicht als eine negative Beschäftigungsentwicklung gesehen werden.

Soweit es um Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen von Werkvertrags- oder Honorarverträgen geht, ist darauf hinzuweisen, daß § 12 a Tarifvertragsgesetz die Möglichkeit bietet, Beschäftigungsverhältnisse „arbeitnehmerähnlicher Personen“ tarifvertraglich abzusichern. Wo dies erforderlich war, ist von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht worden. Die Bundesregierung verweist hierzu auf ihre beiden Berichte über Erfahrungen bei der Anwendung des § 12 a Tarifvertragsgesetz (Drucksachen 8/716 und 9/993). Zur Entwicklung bei den befristeten Arbeitsverträgen liegen z. Z. noch keine statistisch abgesicherten Daten vor. Im Auftrag der Bundesregierung führen deshalb das Wissenschaftszentrum Berlin und Infratest München eine wissenschaftliche Untersuchung zu Einsatzbereichen und beschäftigungspolitischen Auswirkungen der befristeten Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz durch. Diese Studie soll u. a. auch darüber Aufschluß geben, mit welchen Arbeitnehmergruppen vor allem befristete Arbeitsverträge geschlossen werden.

Die Förderung der beruflichen Eingliederung von Frauen nach Zeiten der Kindererziehung ist seit Ende der 70er Jahre Gegenstand unterschiedlicher Bildungsmaßnahmen in der Trägerschaft öffentlicher oder halböffentlicher Einrichtungen. Eine Reihe von Kursen und Modellprojekten zur Integration von Berufsrückkehrerinnen in spezifische Bereiche des Arbeitsmarktes sowie Motivierungs- und Berufsfindungskurse wurden von der Bundesregierung gefördert, Konzeptionen und Erfolge analysiert und auf ihre Übertragbarkeit überprüft.

Die wissenschaftlichen Begleituntersuchungen haben zu folgenden Erkenntnissen geführt:

- Für die Mehrzahl der Frauen, die eine Berufsrückkehr anstreben, stellt sich vor allem das Problem, daß ihre beruflichen Kenntnisse überholt sind und das Vertrauen in die eigene Lern- und Leistungsbereitschaft beeinträchtigt ist, so daß den Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen vielfach Motivierungs- und Berufsfindungskurse vorangehen müssen, damit eine erfolgreiche Wiedereingliederung ins Erwerbsleben erreicht wird.
- Unverzichtbar ist eine arbeitsmarktbezogene Orientierung der Kurse. Da sich die Berufsausbildungen von Frauen schwerpunktmäßig nur auf wenige Bereiche verteilen, ist der Erwerb von Zusatzqualifikationen, z. B. im Bereich neuer Technologien, eine wichtige Voraussetzung für den beruflichen Neueinstieg.
- Zur Verbreiterung des Berufsspektrums von Frauen ist es notwendig, weitere Schulungsangebote in gewerblich-technischen Berufen und für qualifizierte Tätigkeiten im Bereich der modernen Informations- und Kommunikationstechniken zu schaffen.
- Der Ausbildung der Ausbilder kommt im Bereich neuer Technologien wegen der sich dort vollziehenden rasanten Veränderungen besondere Bedeutung zu.
- Für diese sich schnell fortentwickelnden Berufsfelder gilt auch, daß die erfolgversprechende Wiedereingliederung schon mit Beginn der Berufstätigkeit geplant werden muß. Da die meisten Frauen Beruf und Familie miteinander vereinbaren wollen, müssen Maßnahmen entwickelt und erprobt werden, die junge Frauen schon zu Anfang ihrer Berufstätigkeit darüber informieren, wie sie ihre berufliche Qualifikation auch dann weiter erhalten können, wenn sie Kinder bekommen und dadurch im Erwerbsleben weniger arbeiten bzw. ihre Arbeit eine Zeitlang unterbrechen wollen. Eine umfassende Studie über Möglichkeiten, während der Familienphase Kontakt zum Beruf zu halten, wurde mit dem Titel „Zwischen Familie und Beruf“ als Bd. 184 der Schriftenreihe des BMJFFG veröffentlicht. Eine neue Untersuchung der Bundesregierung erprobt ferner ein langfristiges Qualifizierungsangebot, das eine spätere berufliche Wiedereingliederung von Frauen in gewerblichen und technischen Berufen erleichtern soll.
- Es hat sich erwiesen, daß auch in frauentypischen Berufsfeldern Praxis und Möglichkeiten der Berufskontaktpflege verbessert und mit anderen Maßnahmen kombiniert werden sollten.
- Wissenschaftliche Studien bestätigen die Tatsache, daß Frauen bundesweit noch in Weiterbildungsmaßnahmen unterrepräsentiert sind. Dies gilt im besonderen Maße für geringqualifizierte Frauen. Hieraus ergibt sich der Hinweis auf die Notwendigkeit einer besseren Information über vorhandene Angebote an entsprechender Förderung.
- Darüber hinaus ist deutlich geworden, daß erfolgreiche Wiedereingliederung auch davon abhängt,

inwieweit Weiterbildungsangebote die besondere Familiensituation der Frauen, d. h. ihre Belastungen durch Haushalt und Familie, berücksichtigen.

Nach einer IAB-Untersuchung (1985) ist es einem Viertel der aus dem Beruf ausgeschiedenen Frauen gelungen, während der Berufsunterbrechung durch eine zwischenzeitlich ausgeübte Tätigkeit den Kontakt zum Beruf tatsächlich aufrechtzuerhalten, und zwar 7 % durch eine Tätigkeit im alten Betrieb und 16 % durch eine Weiterbildungsmaßnahme. Der Prozentsatz an Frauen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, die von der Bundesanstalt für Arbeit gefördert werden, ist von 31,9 % im Jahr 1983 auf 36,3 % im Jahr 1987 angestiegen. Diese Entwicklungen tragen dazu bei, daß sich trotz angespannter Arbeitsmarktsituation der Anteil der Berufsrückkehrerinnen nicht verringerte und Frauen ohne Kinder sogar verstärkt nach längerer Unterbrechungspause wieder eine Berufstätigkeit aufgenommen haben. Zur Zeit geben noch sieben von zehn der nicht berufstätigen Frauen an, daß es für sie schwierig wäre, wieder eine Stellung zu finden. Die Schwierigkeit wird von 13 % darin gesehen, daß ihnen die nötigen beruflichen Kenntnisse fehlen. Die Bundesregierung sieht sich dadurch in ihrer Auffassung bestätigt, daß Weiterbildung für Frauen von zentraler Bedeutung ist und insbesondere die bisher erfolgreich durchgeführten Projekte von den örtlichen Trägern verstärkt als Regelmaßnahmen angeboten werden sollten. Programme zur Wiedereingliederung von Frauen in das Berufsleben, die von der Bundesanstalt für Arbeit, den Betrieben und anderen Trägern der beruflichen Weiterbildung durchgeführt werden, sollten für alle Frauen, die eine Rückkehr anstreben, erreichbar sein. Besonders im ländlichen Raum gibt es noch erheblichen Nachholbedarf.

Gleichzeitig ist darauf hinzuwirken, daß sich das Arbeitsangebot in Teilzeit- und Vollzeitform für Berufsrückkehrerinnen erhöht. Auch die erfolgreichen Bemühungen, Frauen und Mädchen in zukunftsorientierten Berufen auszubilden, dürfen nicht an Vorurteilen scheitern. Arbeitgeber sollen sich generell bei der Einstellung von Frauen an den Leistungen, nicht aber an veralteten Vorstellungen orientieren. Die Bundesregierung befürwortet zur Verbesserung der Situation der Rückkehrerinnen auch die Ausschöpfung weiterer Maßnahmemöglichkeiten, wie eine verstärkte Aufklärungsarbeit über Möglichkeiten der Berufswahl, die Einsetzung von Frauenbeauftragten und die Institutionalisierung von Gleichstellungsstellen.

A. Zur Situation am Arbeitsmarkt

1. In welchem Umfang waren 1986 im Vergleich zu den Vorjahren bis zum Jahre 1982 Frauen vor der Geburt ihres Kindes
 - a) in arbeits- und sozialrechtlich geschützten Arbeitsverhältnissen,
 - b) in arbeits- und sozialrechtlich nicht oder nur ungenügend geschützten Arbeitsverhältnissen (z. B. Teilzeit unter 19 Stunden),
 - c) bei Eintreten der Schwangerschaft befristet tätig, so daß Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz nicht zustanden,

- d) arbeitslos ohne Leistungsansprüche,
- e) noch in keinem Ausbildungs- oder Erwerbsverhältnis?

Wie viele der unter a) bis e) genannten Frauen hatten bereits Kinder?

Der Bundesregierung liegen Erkenntnisse in der gewünschten Aufschlüsselung nicht vor.

Zur bestehenden Rechtslage bei Teilzeitarbeit ist folgendes zu bemerken:

Die Dauer der Arbeitszeit begründet arbeitsrechtlich keine Sonderbehandlung der Teilzeitarbeit. Dies ist seit dem 1. Mai 1985 ausdrücklich in § 2 Abs. 1 Beschäftigungsförderungsgesetz gesetzlich geregelt. Soweit keine sachlichen Gründe eine unterschiedliche Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmern rechtfertigen, ist jede Ungleichheit verboten.

Deshalb ist es auch unzutreffend, daß Teilzeitarbeitsverhältnisse mit einer Wochenstundenzahl unter 19 Stunden arbeitsrechtlich nicht bzw. nur ungenügend geschützt seien.

Eine Ausnahmeregelung gilt bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 1 Lohnfortzahlungsgesetz). Teilzeitbeschäftigte Arbeiter bzw. Arbeiterinnen mit einer Wochenarbeitszeit von zehn und weniger Stunden oder einer Monatsarbeitszeit von 45 und weniger Stunden erhalten keine Lohnfortzahlung. Soweit diese Teilzeitbeschäftigten nicht aufgrund geringfügiger Beschäftigung aus der gesetzlichen Krankenversicherung herausfallen, haben sie für die Zeit ihrer Arbeitsunfähigkeit allerdings Anspruch auf Krankengeld gegenüber ihrer Krankenkasse. Angestellte erhalten die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ohne eine Untergrenze für die wöchentliche Arbeitszeit. Ob diese unterschiedliche Behandlung von Angestellten und Arbeitern verfassungsmäßig ist, wird zur Zeit vom Bundesverfassungsgericht geprüft.

Es kann auch nicht davon ausgegangen werden, daß Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden im Krankheitsfalle und bei der Altersversorgung sozial ungeschützt sind. Teilzeitbeschäftigte mit sehr geringem Entgelt werden in aller Regel in der Krankenversicherung über die Familienhilfe und in der Rentenversicherung über die Rente des Ehepartners bzw. durch die Hinterbliebenenversorgung gesichert sein.

In der Arbeitslosenversicherung sind wegen der Besonderheiten dieses Versicherungszweiges grundsätzlich alle Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 18 Stunden versichert. Diese Regelung gilt für die Arbeitslosenhilfe entsprechend.

Soweit die materiellen Arbeitsbedingungen nicht durch Gesetze, sondern durch Tarifverträge bestimmt werden, zeigt die neuere tarifpolitische Entwicklung, daß auch die für den Inhalt der Tarifverträge verantwortlichen Tarifvertragsparteien eine zunehmende Bereitschaft zeigen, die tarifvertragliche Rechtsstellung der Teilzeitbeschäftigten zu regeln.

Auf der Grundlage des Beschäftigungsförderungsgesetzes können Arbeitgeber bei der Neueinstellung von

Arbeitnehmern sowie – wenn ein Dauerarbeitsplatz fehlt – bei der Übernahme Auszubildender in ein Arbeitsverhältnis bis zum 1. Januar 1990 befristete Arbeitsverträge bis zu einer Höchstdauer von 18 Monaten, im Falle von Unternehmensneugründungen bis zu einer Höchstdauer von zwei Jahren abschließen (§ 1 Beschäftigungsförderungsgesetz).

Befristete Arbeitsverträge können positive Auswirkungen haben auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

- Sie erleichtern den Kontakt zum Beruf während der Familienphase, indem sie befristete Vertretungen etc. ermöglichen. Frauen, die während der Familienphase auf solche Art den Anschluß an das Arbeitsleben behalten haben, haben bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt, wenn sie wieder in den Beruf zurückkehren wollen.
- Sie bieten Arbeitslosen (insbesondere Frauen nach der Familienphase) bessere Chancen für die Wiedereingliederung, denn sie schlagen Brücken zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen.
- Nach § 21 Bundeserziehungsgeldgesetz kann eine Vertretungskraft für die Zeit vom Beginn der Mutterschutzfrist vor der Geburt bis zum Ende des Erziehungsurlaubs mit einem befristeten Vertrag eingestellt werden. Da die Dauer der Abwesenheit einer Mutter etwa 13,5 Monate beträgt, lohnt sich die Einstellung von Ersatzkräften. Die Arbeitgeber und die Kollegen bzw. Kolleginnen werden damit für die Zeit des Erziehungsurlaubs entlastet.

Selbstverständlich müssen die Auswirkungen, die Artikel 1 § 1 Beschäftigungsförderungsgesetz auf Frauenarbeitsplätze hat, sorgfältig beobachtet werden.

Es trifft aber nicht zu, daß befristet eingestellten Arbeitnehmerinnen im Falle einer Schwangerschaft Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz grundsätzlich nicht zustehen würden. Solange ein befristetes Arbeitsverhältnis besteht, unterscheidet es sich im Hinblick auf Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz nicht von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Wird z. B. eine nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz auf 18 Monate befristet eingestellte Arbeitnehmerin schwanger, so genießt sie den Schutz der mutterschutzrechtlichen Vorschriften in vollem Umfang: Zu ihren Gunsten gelten Kündigungsverbot, Schutzfristen, Beschäftigungsverbote und Anspruch auf finanzielle Leistungen in gleichem Umfang wie für eine unbefristet eingestellte Arbeitnehmerin.

Die bisher bestehenden kontroversen Auffassungen zu den Auswirkungen dieses Teils des Beschäftigungsförderungsgesetzes entbehren einer gesicherten Datengrundlage. Im Auftrag der Bundesregierung führen derzeit das Wissenschaftszentrum Berlin und Infratest München eine breit angelegte empirische Untersuchung über die Einsatzbereiche und die beschäftigungspolitischen Auswirkungen der befristeten Arbeitsverträge durch. Die Ergebnisse werden Ende 1988 vorliegen.

2. Liegen Erkenntnisse darüber vor, in welchem Umfang die laut Auskunft der Bundesregierung jahresdurchschnittlich 300 000 Berufsrückkehrerinnen in Vollzeit- oder Teilzeitverhältnisse zurückkehrten, aufgeschlüsselt nach Jahren seit 1982, Branchen, Berufen und Funktionen? Welche Aussagen haben die vom IAB durchgeführten Untersuchungen über Berufsverläufe von Frauen nach einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit erbracht, die in der Drucksache 10/6340, S. 30, erwähnt wurden?

Erkenntnisse in der in Satz 1 geforderten Aufschlüsselung liegen der Bundesregierung nicht vor.

Das IAB hat im Jahre 1985 eine Erhebung zu „Berufsverlauf und Qualifikationsstruktur bei deutschen Erwerbstätigen“ (Projekt 3/4-322, im folgenden zitiert als IAB-Untersuchung 1985) und im Jahre 1986 eine Erhebung zu „Erwerbswünsche und Erwerbsverhalten von Frauen“ (Projekt 3-321, im folgenden zitiert als IAB-Untersuchung 1986) durchgeführt. Aus diesen lassen sich nur teilweise Antworten auf diese und folgende Fragen geben.

Nach der IAB-Untersuchung 1986 waren von den verheirateten Rückkehrerinnen der Jahre 1980 bis 1986 zum Befragungszeitpunkt 37 % in Vollzeitarbeit und 63 % in Teilzeitarbeit beschäftigt. Bezogen auf den Zeitpunkt der Rückkehr gab es im Hinblick auf die Stellung im Beruf und auf Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverhältnisse in den Jahren 1982 bis zum 1. Halbjahr 1986 keine statistisch signifikanten Verschiebungen.

Eine überdurchschnittliche Teilzeitquote hatten z. B. Hilfs- bzw. angelernte Arbeiterinnen sowie Angestellte in einfacher Stellung (68 %) und Frauen im privaten Dienstleistungsbereich (66 %). Unter dem Durchschnitt lagen z. B. Angestellte in mittlerer, gehobener und leitender Stellung (54 %).

Im übrigen wird auf die Antwort zu Frage 3 verwiesen.

3. In welchem Ausmaß nehmen Berufsrückkehrerinnen nach Kenntnis der Bundesregierung eine Tätigkeit unterhalb ihrer Qualifikation an, und innerhalb welcher durchschnittlichen Wartezeit mit welcher Hilfe (Arbeitsvermittlung, Stellenbewerbung, betriebliche Kontakte, Beziehungen) gelang der berufliche Wiedereinstieg?

Zu der gestellten Frage lassen sich aus der IAB-Untersuchung 1985 lediglich Hinweise ableiten:

Von denjenigen Frauen, die zum Zeitpunkt der Befragung als Hilfsarbeiterinnen oder angelernte Arbeiterinnen tätig waren, hatten zwei Drittel der zwischen 1980 und 1985 in den Beruf zurückgekehrten Frauen auch früher als Hilfsarbeiterinnen bzw. in einer Angelerntätätigkeit gearbeitet. Ein Viertel war vorher als Angestellte in einfacher oder mittlerer Stellung, 6 % als Facharbeiterinnen beschäftigt.

Von den Frauen, die vor der Unterbrechung als Angestellte in einfacher Stellung tätig waren, veränderte fast die Hälfte ihre Berufsstellung nach der Rückkehr nicht, jedoch waren 30 % nunmehr in mittlerer oder

gehobener Stellung beschäftigt, 18 % als Angelernte oder Hilfsarbeiterinnen.

Betrachtet man zum Vergleich die Gesamtheit der Hilfsarbeiterinnen und angelernten Arbeiterinnen, so ist auch dort eine nicht unerhebliche Diskrepanz zwischen der ausgeübten Tätigkeit und der beruflichen Qualifikation zu erkennen. So hatten nach der genannten Untersuchung 30 % der Angelernten und Hilfsarbeiterinnen eine Berufsausbildung abgeschlossen. Eine derartige Diskrepanz gibt es auch bei Männern.

Über die Arbeitsplatzsuche und die Wiedereingliederung von Berufsrückkehrerinnen liegen aus der IAB-Untersuchung 1985 folgende Ergebnisse vor:

Der Kontakt zur Berufswelt wurde von einem Viertel der Frauen während der Unterbrechung durch eine zwischenzeitlich ausgeübte Berufstätigkeit aufrechterhalten (7 % im alten Betrieb), und 16 % hatten zwischendurch an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Die Mehrzahl (70 %) der wieder eingegliederten Frauen hielt es für hilfreich, wenn besondere Weiterbildungsmaßnahmen nur für Berufsrückkehrerinnen angeboten würden.

Drei von zehn der Rückkehrerinnen (29 %) suchten länger als ein Vierteljahr einen Arbeitsplatz. Allerdings gaben mehr als drei Viertel der Rückkehrerinnen an, daß sie sich bei der Stellensuche „Zeit lassen“ konnten, bei Frauen aus Familien mit geringem Einkommen oder ohne Berufsausbildung lag dieser Anteil (40 %) deutlich niedriger.

Obwohl noch nicht einmal vier von zehn Frauen (39 %) nach der Unterbrechung im gleichen Beruf wie vorher tätig waren, gaben 58 % bzw. 45 % an, daß es ihnen leichtfiel, sich wieder im Beruf zurechtzufinden bzw. daß sie sehr viel oder viel der Kenntnisse und Fertigkeiten aus der letzten Berufstätigkeit anwenden konnten.

Vollzeitbeschäftigte Frauen, die zwischen 1980 und 1985 nach einer Unterbrechung wieder eine Berufstätigkeit aufnahmen, bekamen den Kontakt zu ihrem neuen Arbeitgeber am häufigsten über Freunde, Bekannte oder Verwandte. Im Vergleich zu Frauen, die in diesem Zeitraum ohne Unterbrechung den Arbeitgeber wechselten, hatte bei der Arbeitssuche für Berufsrückkehrerinnen das Arbeitsamt größere Bedeutung: 21 %, also jede fünfte Frau fand nach einer Unterbrechung einen neuen Arbeitsplatz über das Arbeitsamt.

4. Wie viele der jahresdurchschnittlich seit 1982 offiziell registrierten erwerbsarbeitssuchenden Frauen mit Kindern sind als Alleinerziehende (alleinstehend, geschieden, verwitwet) auf Erwerbseinkommen angewiesen, und wie, mit welchen finanziellen Hilfeleistungen überbrücken sie die erwerbseinkommenslose Zeit?

Wie hoch ist der Anteil erwerbsarbeitssuchender Frauen an Sozialhilfeempfängern?

Die Statistik der Arbeitssuchenden wird monatlich und jahresdurchschnittlich ausgewiesen und in den Amt-

lichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit veröffentlicht. Diese Statistik unterteilt nur nach Männern und Frauen, nicht aber danach, ob jemand alleinstehend ist.

Die Erwerbstätigkeit von alleinstehenden Müttern mit Kindern unter sechs Jahren ist von 87 000 im Jahre 1982 auf 105 000 im Jahre 1985 gestiegen. Dies bedeutet eine Zunahme von 20,7 %.

tern (55,7 %) sowie verheiratet getrennt lebenden Müttern (53,4 %) und am geringsten bei Witwen (43,5 %). Die durchschnittliche Erwerbsquote alleinerziehender Mütter liegt demnach bei 57,1 % gegenüber 40,9 % bei verheirateten Müttern.

Die Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, daß 53,9 % der alleinstehenden Mütter ihren überwiegenden Lebensunterhalt durch Erwerbseinkommen sicherstellen.

Erwerbstätige Frauen nach Familienstand und Kindern bis zu sechs Jahren
– in 1 000 –

Merkmale	1972	1975	1982	1985	Veränderung 1982/1985 in %
Frauen im Alter von 15 Jahren und mehr	24 991	25 573	26 991	27 476	+ 1,8
erwerbstätige Frauen insgesamt	9 673	9 613	10 183	10 347	+ 1,6
verheiratet zusammenlebende Frauen	15 145	15 344	15 019	14 943	– 0,5
– davon erwerbstätig mit Kindern unter sechs Jahren	1 251	1 029	891	867	– 2,7
alleinstehende Frauen	9 846	10 229	11 972	12 533	+ 4,7
– davon erwerbstätig mit Kindern unter sechs Jahren	112	89	87	105	+ 20,7

Quelle: Statistisches Bundesamt
Ergebnisse des Mikrozensus, 1985 EG-Arbeitskräftestichprobe

Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern mit Kindern unter 18 Jahren

	Verheiratete Mütter				Alleinstehende Mütter								Verheiratete Väter				Alleinstehende Väter	
	1 000	%	zusammen	1 000 %	ledig	1 000 %	getrennt	1 000 %	geschieden	1 000 %	verwitwet	1 000 %	1 000	%	1 000	%	1 000	%
Erwerbstätigkeit und Erwerbsquote																		
– erwerbstätig	2 633	40,9	459	57,1	87	55,7	68	53,4	238	64,6	65	43,5	5 969	93,3	109	79,1		
– nicht erwerbstätig	3 805	59,1	343	42,7	68	43,5	59	46,6	131	35,4	85	56,5	428	6,7	28	20,2		
Quote der erwerbstätigen Mütter und Väter nach Alter und Zahl der Kinder																		
Alter:																		
– unter 3 Jahren	32,0		37,4		41,0		33,0		36,1		/		93,5		68,0			
– von 3 bis 6 Jahren	33,6		46,0		55,9		38,3		47,7		/		94,2		72,0			
– von 6 bis 10 Jahren	37,1		49,9		59,7		39,5		53,7		37,2		94,7		79,1			
– von 10 bis 15 Jahren	42,2		58,0		60,4		56,5		63,8		44,6		93,8		76,0			
Anzahl:																		
– 1 Kind unter 18 Jahren	45,2		62,2		59,2		61,0		71,0		46,0		92,1		79,7			
– 2 Kinder unter 18 Jahren	37,5		47,4		29,7		44,6		53,6		41,0		95,1		79,5			
– 3 Kinder unter 18 Jahren	33,2		33,6		/		/		39,1		/		93,7					

Befragte: nur Erwerbstätige

Quelle: Mikrozensus 1985, Sonderauswertung des Stat. Bundesamtes

Nach der im Auftrag des BMJFFG durchgeführten Untersuchung „Zur Situation Alleinerziehender“ ist – basierend auf einer Sonderauswertung des Mikrozensus 1985 – die Erwerbsquote bei geschiedenen Müttern am höchsten (64,6 %), weniger hoch bei ledigen Müt-

Der Anteil geschiedener alleinstehender Mütter ist mit 62,6 % am größten.

Es folgen die ledigen Mütter mit 54,2 % und die getrennt lebenden alleinstehenden Mütter mit 49,8 %.

Von den verwitweten alleinstehenden Müttern bestreiten nur 35,6 % ihren überwiegenden Lebensunterhalt durch Erwerbseinkommen. Als weitere überwiegende Einkommensquellen für alleinstehende Mütter sind Unterhaltsleistungen zu nennen, wobei diesen Zahlungen als Übergangsregelung in der Trennungsphase, und zwar bei 28,1 % der verheiratet getrennt lebenden Mütter eine besondere Bedeutung zukommt. Den Witwen dient eine Rente bzw. eine Pension außerordentlich oft (60,5 %) als überwiegende Einkommensquelle. Insgesamt bestreiten alleinstehende Mütter ihren überwiegenden Lebensunterhalt zu 5,8 % von Arbeits-

losengeld/-hilfe. Der Anteil lediger Mütter ist hiervon mit 12,1 % am größten. Überwiegend von Sozialhilfe leben durchschnittlich 11,5 % aller alleinstehenden Mütter. Der Anteil lediger Mütter ist mit 14,9 % hiervon am größten, gefolgt von den getrennt lebenden alleinerziehenden Müttern mit 13,9 % und den geschiedenen alleinerziehenden Müttern mit 13,5 %.

Der Anteil erwerbsarbeitssuchender Frauen an der Gesamtzahl der Empfänger laufender Sozialhilfeleistungen zum Lebensunterhalt ist der Sozialhilfestatistik nicht zu entnehmen.

Überwiegender Lebensunterhalt von Müttern und Vätern mit Kindern unter 18 Jahren

	Alleinstehende Mütter					Verheiratete Väter	Alleinstehende Väter
	zusammen %	ledig %	getrennt %	geschieden %	verwitwet %		
Erwerbs-, Berufstätigkeit	53,9	54,2	49,8	62,6	35,6	93,0	77,7
Rente, Pension	12,4	/	/	1,7	60,5	2,4	6,2
Eigenes Vermögen, Vermietung, Zinsen, Altenteil	/	/	/	/	/	0,2	/
Unterhalt durch Eltern, Ehemann/-frau, andere Angehörige	14,6	14,7	28,1	15,4	/	1,2	4,9
Arbeitslosengeld, -hilfe	5,8	12,1	5,5	5,0	/	2,5	7,9
Sozialhilfe	11,5	14,9	13,9	13,5	/	0,3	/
Sonstige Unterstützungen	1,3	/	/	/	/	0,3	/
Basis (in 1 000)	803	157	127	369	150	6 397	138

Quelle: Mikrozensus 1985, Sonderauswertung des Stat. Bundesamtes

5. Liegen der Bundesregierung Erkenntnisse darüber vor,
- in welchem Umfang auf Teilzeitarbeit umstellende Berufsrückkehrerinnen in ungeschützte Arbeitsverhältnisse abgedrängt werden,
 - wie viele arbeitssuchende Frauen auf Teilzeitleistungen verwiesen wurden, obwohl sie einen Vollzeitbeitsplatz suchen?

Zu a)

Wie bereits dargelegt, hält die Bundesregierung die Bezeichnung „ungeschützte Arbeitsverhältnisse“ für sachlich und rechtlich unzutreffend. Liegt eine geringfügige Beschäftigung vor – mit einem Entgelt bis zu 440 DM/Monat –, so besteht grundsätzlich Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Rentenversicherung sowie Beitragsfreiheit nach dem Arbeitsförderungs-gesetz. Für den Teilzeitbeschäftigten mit so geringem Entgelt ist in der Regel ein Krankenversicherungsschutz durch eine krankenversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung oder über die Familienhilfe gewährleistet. In der gesetzlichen Rentenversicherung dürfte eine Sicherung im Rahmen der Haupterwerbstätigkeit durch einen eigenständigen Rentenanspruch bzw. durch die Hinterbliebenenversorgung gegeben sein (vgl. dazu auch die Ausführungen in der Antwort

auf die Große Anfrage der Fraktion DIE GRÜNEN zum Thema „Arbeit und Armut in der Bundesrepublik Deutschland“, Drucksache 10/6634, insbesondere in der Antwort zu Frage 12).

Über die Größenordnung der versicherungsfrei und kurzzeitig Beschäftigten liegen keine genauen Angaben vor, sondern nur geschätzte Zahlen bzw. Stichprobenergebnisse. Eine Studie des Wissenschaftszentrums Berlin vom Oktober 1986 nennt eine Zahl von 1,5 Millionen. Eine Studie des IAB schätzt, daß rund ein Drittel aller Teilzeitbeschäftigten nicht der Versicherungspflicht unterliegen, das entspräche einer Zahl von ca. 1,3 Millionen Beschäftigten. Vergleichszahlen über längere Zeiträume, die Aussagen über Entwicklungen der Arbeitsverhältnisse im Bereich der Teilzeitbeschäftigten ermöglichen, liegen nicht vor. Die Informationslage zu möglichen Mißbräuchen im Zusammenhang mit der Versicherungsuntergrenze ist fragmentarisch. In der Koalitionsvereinbarung wurde daher ein Prüfauftrag zum Komplex der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse erteilt mit dem Ziel, evtl. vorhandene Mißbrauchstatbestände abzubauen.

Zu b)

Nach der IAB-Untersuchung 1986 möchte die Mehrzahl der nicht berufstätigen Frauen (knapp 2/3), die in

das Berufsleben zurückkehren wollen, eine Teilzeitarbeit aufnehmen. Es ist nicht bekannt, inwieweit Wunsch und Wirklichkeit bei Aufnahme einer Beschäftigung übereinstimmen.

6. Wie bewertet die Bundesregierung Untersuchungsergebnisse, denen zu entnehmen ist, daß eine Berufsrückkehr in Teilzeitarbeit von den Frauen nur bedingt positiv gesehen wird wegen der gewünschten verkürzten täglichen Arbeitszeit, aber die zusätzlichen Belastungen durch mögliche Umsetzungen auf einen anderen Arbeitsplatz, weniger Aufstiegschancen, weniger interessante Tätigkeiten, schlechtere Bezahlung als Negativposten gesehen werden?

Ist dieser ermittelte Trend übertragbar auf Einstellungen und Entscheidungen der Gesamtheit der teilzeiterwerbstätigen Mütter, und welche Konsequenzen haben solche Untersuchungsergebnisse für die beschäftigungspolitische Konzeption der Bundesregierung, die einen Ausbau von Teilzeitarbeit anstrebt?

Das vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung in Auftrag gegebene Forschungsprojekt „Erwerbstätigkeit und Mutterschaft: Möglichkeiten und Probleme von Berufsunterbrechung und Berufsrückkehr bei Müttern mit Kindern unter drei Jahren“ – durchgeführt vom Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund mit einer Projektlaufzeit von Februar 1985 bis Januar 1986 – enthält u. a. eine Repräsentativerhebung bei Frauen mit einem Mutterschaftsurlaub 1980/81 und 1984 zur Bewertung ihrer eigenen Situation im Betrieb im Zusammenhang mit Mutterschaft und Berufsrückkehr.

Nach den Ergebnissen des Forschungsberichts konnten 88 % der rückkehrenden Frauen nach ihrem Mutterschaftsurlaub ihren „angestammten“ alten Arbeitsplatz wieder einnehmen. Das Problem der Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes stellte sich nur bei 12 % der rückkehrenden Frauen, und zwar besonders beim Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit. Von den Frauen, die von Vollzeit auf Teilzeit wechselten, wurde etwa jede fünfte auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt, gegenüber jeder zehnten Frau, die nach dem Mutterschaftsurlaub weiterhin in Vollzeit arbeitete. Nur eine Minderheit – ein Viertel bis ein Drittel – der 12 % Frauen, die von einem Wechsel betroffen waren, konstatierte Verschlechterungen im Vergleich zum früheren Arbeitsplatz, und zwar in bezug auf Arbeitsqualität, Berufsperspektiven, Belastungen, Sicherheit des Arbeitsplatzes und Entlohnung. Die Gruppe der Frauen, die ihren neuen Arbeitsplatz „alles in allem“ positiver einschätzte als den alten, war größer als die Gruppe mit negativer Einschätzung. Ausschlaggebend für die positive Bewertung aller Veränderungen waren die günstigen Arbeitszeiten, die nach der Auffassung der Forschungsgruppe von einer Mehrzahl der Frauen als so bedeutsam für die Lebenssituation der berufstätigen Mütter mit Kleinstkind empfunden wurden, daß dieser Aspekt die negativen überlagerte.

Die Untersuchung ermittelt keinen Trend zu einer „nur bedingt“ positiven Sicht von Teilzeitarbeit. Das Ergeb-

nis bestätigt die Bundesregierung in ihren Anstrengungen um einen Ausbau der Teilzeitarbeit als Chance für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Bundesministerin für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit hat sich daher Ende 1987 mit einer Anzeigenserie in großen Tageszeitungen an die privaten Arbeitgeber gewandt und dazu aufgerufen, mehr familienfreundliche Arbeitszeitformen zu schaffen. Die Bundesregierung wird auch in Zukunft die Arbeitgeber ermutigen, mehr Teilzeitarbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Sie appelliert an die Tarifvertragspartner, Teilzeitarbeit tarifvertraglich zu regeln, sofern dies noch nicht erfolgt ist. Eine Broschüre des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung „Teilzeitarbeit“ aus dem Jahr 1986 informiert über die Vielfalt der Formen von Teilzeitarbeit, über die finanziellen Auswirkungen sowie über arbeits- und sozialrechtliche Fragen. Die Entwicklung von Maßnahmen, die es Vätern und Müttern ermöglichen, Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können, ist auch Ziel der Untersuchung „Familienfreundliche Gestaltung des Arbeitslebens“, die als Bd. 135 der Schriftenreihe des BMJFG veröffentlicht wurde. Neben der Betrachtung der innerfamiliären Aufgabenteilung und der Situation auf dem Kinderbetreuungs- und Schulsektor stellt die Arbeitszeitgestaltung einen wesentlichen Schwerpunkt dieser Studie dar.

Um das Angebot an Teilzeitarbeit weiter zu erhöhen, verfolgt die Bundesregierung außerdem das Ziel, die Konzentration von Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten auf gering qualifizierte Arbeitsplätze zu überwinden und mehr qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze zu schaffen.

7. Welche Erkenntnisse liegen darüber vor, ob die Chancen teilzeiterwerbstätiger Mütter zu kontinuierlicher Berufstätigkeit größer sind als die Chancen vollzeiterwerbstätiger Mütter dazu?

Nach der IAB-Untersuchung 1986 waren von den Frauen mit Kindern, die zehn Jahre oder länger beim derzeitigen Arbeitgeber ununterbrochen beschäftigt waren, 38 % teilzeitbeschäftigt und 62 % vollzeitbeschäftigt. Dies entspricht dem Durchschnitt aller berufstätigen Mütter. Das bedeutet, daß Vollzeitarbeit für eine kontinuierliche Beschäftigung keine entscheidende Voraussetzung war.

8. Wie beurteilt die Bundesregierung Untersuchungsergebnisse, nach denen durchschnittlich 62 v. H. aller erwerbstätig gewesenen Mütter nach der Geburt ihres Kindes nicht wieder in den Beruf zurückkehren, obwohl drei Viertel der befragten Frauen mit ihrer beruflichen Tätigkeit vorher voll zufrieden gewesen waren?

Die Ergebnisse des in der Antwort zu Frage 6 genannten Forschungsprojekts „Erwerbstätigkeit und Mutterschaft“ lassen erkennen, daß im Durchschnitt des Untersuchungszeitraums 1980/84 rd. 38 % der Frauen nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs direkt ihre Berufstätigkeit fortgesetzt haben. Die Rückkehrquote

ist bei Arbeiterinnen höher (43 %) als bei Angestellten (36 %). Insgesamt hat sich gezeigt, daß im Vergleich der Jahre 1980/81 und 1984 die Rückkehrquote von 33 % auf 44 % gestiegen ist.

Die Rückkehr von Müttern in die vorherige Berufstätigkeit hat in der Rangfolge der Bedeutung folgende Gründe:

- finanzielle Notwendigkeiten,
- eine gute Kinderbetreuungsmöglichkeit,
- Interesse an einer kontinuierlichen Berufsausübung.

Dabei wird die letztendlich getroffene Entscheidung auch dadurch beeinflußt, ob eine Mutter mit ihrer vorherigen Berufstätigkeit zufrieden war oder nicht. Ebenso wenig kann aus der Nichtrückkehr zwingend auf negative Einschätzungen des vorherigen Arbeitsplatzes geschlossen werden. Die Quote von 62 % stellt zudem einen relativen Wert dar. Sie bezieht sich auf das Jahr 1984 und erfaßt die Frauen, die unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub ihre Erwerbstätigkeit nicht wieder aufgenommen haben. Nicht berücksichtigt sind Frauen, die (z. B. gemäß einer Vereinbarung im Betrieb) einige Zeit länger freigestellt waren und dann zurückkehrten.

9. Wie bewertet die Bundesregierung Untersuchungsergebnisse, die auf eine deutliche Unzufriedenheit der nicht erwerbstätigen Mütter hinweisen?

Eine Infratest-Erhebung zur Lebenszufriedenheit berufstätiger und nichtberufstätiger Mütter, die 1980/81 bzw. 1984 entbunden haben und den Mutterschaftsurlaub in Anspruch genommen haben, bestätigt in der Tat eine größere Unzufriedenheit der nichtberufstätigen Mütter. Qualitative Untersuchungen des Forschungsberichts „Erwerbstätigkeit und Mutterschaft“ zur Situation von Frauen bei Mutterschaft und Berufsrückkehr oder -unterbrechung stellen dazu ergänzend fest, daß sich die Kinderbetreuung in ihren Auswirkungen auf den Bewegungsspielraum der Mütter als ein Kernproblem erweist und daß für die Mehrheit der Nichtberufstätigen ihre Mutterschaft einen Verzicht auf einen für sie wichtigen Lebensraum bedeutet. Ein weiteres Ergebnis ist, daß berufstätige Mütter das Gefühl haben, von der Entwicklung des Kindes zuviel zu versäumen. Ein gewisses Maß an Verzicht wird also von beiden Frauengruppen, den Berufstätigen und Nichtberufstätigen, empfunden. Die Untersuchung informiert außerdem darüber, daß bei Familienfrauen die Unzufriedenheit erst dann langsam wächst, wenn die soziale Umwelt kaum Entlastung bietet.

Die Bundesregierung hat in Drucksache 10/6340 „Zur Situation der Frauen in der Bundesrepublik Deutschland“ dargelegt, daß sie die Tätigkeit der Hausfrau und Mutter, die zweifellos auch mit Verzicht auf Bewegungsspielraum und auf berufliche und außerhäusliche Kontakte verbunden ist, durch besondere Leistungen, vor allen Dingen durch das Erziehungsgeld,

den Erziehungsurlaub mit Beschäftigungsgarantie und durch die Anrechnung von Erziehungszeiten in der Rentenversicherung anerkennt. Sie hat auch ausdrücklich darauf hingewiesen, daß sie die Frauen damit nicht auf eine bestimmte Rolle festlegen will. Maßgeblich ist für sie vielmehr das Leitbild der persönlichen Entscheidungsfreiheit und der partnerschaftlichen Aufgabenverteilung, weshalb das Erziehungsgeld und der Erziehungsurlaub und Kindererziehungszeiten auch Vätern zugute kommen können.

Mit dem Erziehungsurlaub, der mit einer Beschäftigungsgarantie verbunden ist, und mit der Förderung familienfreundlicher Arbeitszeiten hat die Bundesregierung darüber hinaus bessere Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen und damit den Entscheidungsspielraum für Väter und Mütter bei der Wahl ihres Lebensmodells erweitert. Ihre Möglichkeiten, sich alternativ für Beruf oder Familie bzw. Familie und Beruf zu entscheiden, wurden dadurch deutlich verbessert.

10. Wie beurteilt die Bundesregierung unter dem Aspekt der überwiegend guten bis hervorragenden Bildungs- und Ausbildungsqualifikation von nicht mehr erwerbstätigen Müttern die relativ hohe Quote der Nicht-Rückkehrerinnen?

Die Ergebnisse der IAB-Untersuchung 1986 zeigen – entgegen der Annahme in der Fragestellung – bei höherer Qualifikation einen geringeren Anteil an Unterbrecherinnen und eine niedrigere Quote von Nicht-Rückkehrerinnen als bei weniger qualifizierten Frauen. Dieser Unterschied ist in den letzten Jahren noch deutlicher geworden. Auch lag bei höherem Qualifikationsniveau die Erwerbsbeteiligung über dem Durchschnitt und stieg in den letzten Jahren weiter an: Während 1977 bei den unter 40jährigen verheirateten Hochschulabsolventinnen die Erwerbsbeteiligung bei 64 % lag, betrug sie 1986 bereits 82 %. Besser ausgebildete Frauen unterbrechen ihre Berufstätigkeit seltener bzw. kürzer, und mit zunehmender Qualifikation spielen Heirat bzw. das Vorhandensein von Kleinkindern für die Unterbrechung eine geringere Rolle.

Als eine der Ursachen für die Nichtrückkehr von Frauen mit hohem Bildungs- und Ausbildungsniveau kann ein durch den Ehemann gesichertes Familieneinkommen vermutet werden, das es ermöglicht, auf den zusätzlichen Verdienst zu verzichten. Weiterhin ist bekannt, daß Frauen aus höheren Einkommensschichten heute – im Vergleich zu 1977 – in zunehmendem Maße nach der Erziehungsphase eine Teilzeitarbeit aufnehmen. Da das Angebot an qualifizierter Teilzeitarbeit jedoch relativ gering ist, dürfte für diejenigen, die nur Teilzeitarbeit wünschen, das Nichtvorhandensein eines geeigneten Arbeitsplatzes (Teilzeitarbeitsplatz oder Arbeitsplatz mit disponibler Arbeitszeit) ebenfalls zu der Entscheidung beitragen, auf Erwerbstätigkeit überhaupt zu verzichten. Darüber hinaus läßt die Konzentration auch höher qualifizierter Frauen in einigen wenigen frauentypischen Berufen, z. B. Lehrerin, darauf schließen, daß es für diesen Personenkreis nach längerer Unterbrechungsphase ohne Beschäfti-

gungsgarantie schwierig sein kann, wieder eine angemessene Stelle zu finden. Gesicherte Erkenntnisse über die besonderen Ursachen der Nichtrückkehr der Gruppe gut bzw. hervorragend qualifizierter Frauen liegen nicht vor.

11. Welche Maßnahmen zur Stabilisierung der Berufsverläufe solchermaßen qualifiziert ausgebildeter Frauen hält die Bundesregierung für erforderlich, um den u. U. lebenslangen Berufsausstieg oder die dauerhafte Benachteiligung wegen Unterbrechung oder Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeit) im Berufsleben zu verhindern?

Die Bundesregierung sieht insbesondere in Frauenförderungsmaßnahmen ein geeignetes Instrument, um Benachteiligungen von Frauen infolge ihrer Mutterschaft und Familienaufgaben vorzubeugen und zur langfristigen Stabilisierung der Berufsverläufe beizutragen. Das gilt sowohl für den öffentlichen Dienst als auch für die private Wirtschaft. Die Richtlinie der Bundesregierung zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung sieht deshalb Maßnahmen vor, die verhindern sollen, daß die Zeit der Beurlaubung sowie der Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Wünschen zu Benachteiligungen führt. Hierzu gehören die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen bei Beurlaubung sowie Fortbildungsveranstaltungen, die so gestaltet sind, daß Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können. Ähnliche Regelungen sehen auch die entsprechenden Richtlinien der Länder vor.

Im Bereich der privaten Wirtschaft nimmt das Interesse an Frauenförderungsmaßnahmen zu. Hierzu trägt das Wissen um das Potential qualifiziert ausgebildeter Frauen ebenso bei wie die Bemühungen einer längerfristigen Personalplanung zur Sicherstellung des Fach- und Führungskräftenachwuchses in den neunziger Jahren. Der von der Bundesregierung herausgegebene „Leitfaden zur Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“, der bereits in fast 40 000 Exemplaren verteilt wurde, gibt hierzu praktische Anleitung. Die Ergebnisse einer Fachkonferenz „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“, die jetzt in einer Dokumentation veröffentlicht werden, sollen ebenfalls breit gestreut werden.

Es kommt darauf an, daß Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte ebenso wie die Frauen selbst diese Instrumente entwickeln und nutzen, damit weder eine zeitweise Berufsunterbrechung noch eine Reduzierung der Arbeitszeit allein zu Lasten der Frauen gehen. Zur Stabilisierung der Berufsverläufe von Frauen tragen auch solche Maßnahmen bei, die Männern in der Familienphase ebenfalls eine zeitweise Unterbrechung oder Reduzierung der Arbeitszeit zugestehen, wie dies beim Erziehungsurlaub und im öffentlichen Dienst für Beamte, Richter und Lehrer der Fall ist. Diese Möglichkeiten werden z. T. überprüft mit dem Ziel der Ausweitung.

12. Welche Schlußfolgerungen zieht die Bundesregierung aus Untersuchungsergebnissen, nach denen mangelnde Kinderbetreuung oder qualitativ unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten viele Frauen daran hindert, nach Ablauf des Erziehungsurlaubs eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, obwohl sie es wünschen?

Nach § 25 JWG hat die Bundesregierung auf dem Gebiet der Jugendhilfe lediglich eine Anregungskompetenz. Sie kann daher nur auf die Notwendigkeit zusätzlicher Betreuungsplätze hinweisen und dafür werben, daß öffentliche und freie Träger ihre Angebote im Krippenbereich ausbauen. Darüber hinaus kann sie nicht-institutionelle Betreuungsformen unterstützen, die in der Regel auf die Initiative von Eltern zurückgehen.

Zur Unterstützung von Elterninitiativen hat der BMJFFG das Projekt „Eltern helfen Eltern“ gefördert, und z. Z. wird der Modellversuch „Informations- und Unterstützungsstellen für Selbsthilfegruppen“ durchgeführt. Hierbei werden auch Angebote zur Kinderbetreuung vermittelt. Mit dem Modellprogramm „Familien helfen Familien“ soll durch sechs Modellschwerpunkte das Selbsthilfepotential von Familien aktiviert und gestärkt werden.

13. Ist der Bundesregierung bekannt, inwieweit die Betreuung der Kleinkinder erwerbstätiger Mütter und Väter (von 0 bis zu 3 Jahren) in öffentlichen Einrichtungen erfolgt und ob und inwieweit im Vergleich dazu private Lösungen (Großmütter, andere Verwandte, Tagesmütter) bevorzugt werden?

Welche Kinderbetreuungsmöglichkeiten (öffentliche, wie private) werden von Alleinerziehenden genutzt und wie finanzieren sie diese?

Für rd. 1,5 % der unter Dreijährigen stand im Jahre 1982 (letzte Erhebung der Jugendhilfestatistik) ein Krippenplatz zur Verfügung. Aufgrund dieses unzureichenden Angebotes suchen viele Mütter eine private Lösung für die Betreuung ihres Kindes. Dazu kommt, daß sie eine Betreuung im eigenen Haus/Wohnung oder bei einer Pflegemutter einer Betreuung in einer Krippe vorziehen.

Da die wenigen Krippenplätze aufgrund von Bedürftigkeit vergeben werden, kann davon ausgegangen werden, daß Kinder erwerbstätiger und erwerbstätiger alleinerziehender Mütter bevorzugt aufgenommen werden.

Alleinerziehende Mütter, die keinen Krippenplatz bekommen oder eine private Lösung vorziehen, haben es durch ihre Lebenssituation besonders schwer, verlässliche Betreuungsangebote zu finden. Sie sind dabei auf die Vermittlung einer Tagespflegestelle durch das Jugendamt angewiesen oder auf die Hilfe von Verwandten und Freunden. Es gibt aber auch viele Mütter, die versuchen, durch Annoncen eine geeignete Betreuungsmöglichkeit für ihr Kind zu finden. Gerade in diesen Fällen können die Finanzierung sowie die

Sorge, ob das Wohl des Kindes gewährleistet ist, zu großen Belastungen für die Mutter führen.

Das Jugendamt übernimmt die Kosten für einen Krippenplatz bzw. für einen vom Jugendamt vermittelten Tagespflegeplatz, wenn den Eltern die Aufbringung der Mittel nicht zuzumuten ist.

14. In welcher Höhe entstehen den erwerbstätigen jungen Müttern und Vätern Kosten für die Kinderbetreuung, aufgeschlüsselt nach öffentlichen und privaten Lösungen, und wurde ermittelt, ab welcher Höhe die Aufwendungen für Kinderbetreuung zum Abbruch der Erwerbstätigkeit bzw. Nichtwiedereinstieg („weil es sich dann nicht mehr lohnt“) geführt hat?

Die für die Kinderbetreuung entstehenden Kosten sind unterschiedlich. Sie variieren von Bundesland zu Bundesland und in den Bundesländern ohne Finanzierungsregelungen von Jugendamtsbezirk zu Jugendamtsbezirk bzw. von Träger zu Träger. Sie unterscheiden sich ebenfalls nach der Angebotsform. So sind Ganztagsplätze einschließlich Mittagessen teurer als beispielsweise ein Platz in einem Kindergarten mit einer Öffnungszeiten von 8 bis 12 und 14 bis 16 Uhr.

In vielen Bundesländern wird insbesondere für Krippen und Hortplätze, aber auch für Kindergartenplätze der Elternbeitrag gestaffelt nach dem Einkommen erhoben.

Nach dem Jugendwohlfahrtsgesetz besteht auch die Möglichkeit, auf der Grundlage von § 6 erzieherische Hilfen zu gewähren. Nach § 81 Abs. 1 JWG übernehmen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe die Kosten, wenn den Eltern die Aufbringung der Mittel nicht zuzumuten ist. Dies bedeutet z. B., daß Sozialhilfeempfänger in aller Regel keinen Elternbeitrag zahlen müssen.

Für einen Tagespflegeplatz bezahlt das Jugendamt je nach Bezirk etwa 350 bis 600 DM, wenn die Eltern aus wirtschaftlichen Gründen diesen Betrag nicht übernehmen können. Wenn den Eltern die Kosten des vom Jugendamt vermittelten Tagespflegeplatzes zuzumuten sind, werden diese zwischen den Eltern und der Tagespflege auf privater Basis vereinbart. Über die Höhe dieser Kosten liegen keine Angaben vor wie auch über die Kosten, die entstehen, wenn eine Tagesbetreuung privat arrangiert wurde.

15. Plant die Bundesregierung eine Bestandsaufnahme der Kritik an bestehenden Einrichtungen, und will sie neue Konzeptionen für die frühkindliche Betreuung entwickeln bzw. fördern?

Die Bundesregierung plant keine Bestandsaufnahme der Kritik an bestehenden Einrichtungen.

Sie wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten Projekte fördern, die z. B. dazu beitragen, daß der Kindergarten sich für jüngere und ältere Kinder öffnet. Dazu müssen nicht nur die Rahmenbedingungen, sondern auch die pädagogischen Angebote weiterentwickelt werden.

Sie wird auch Projekte fördern, die die besondere Situation von alleinerziehenden Müttern mit kleinen Kindern berücksichtigen.

Die Bundesministerin für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit hat Anfang 1986 angeregt, die Öffnungszeiten in Kindergärten bedarfsgerecht zu gestalten. Die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege und die kommunalen Spitzenverbände haben diese Anregung aufgenommen und Empfehlungen und Hinweise zur bedarfsgerechten Gestaltung von Öffnungszeiten in Kindergärten erarbeitet, die an alle Kindergärten z. Z. verteilt werden.

16. Sind mangelnde öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen in späteren Phasen, z. B. bei Schuleintritt des Kindes Ursache für einen späteren Berufsausstieg, da der Versorgungsgrad mit Horten nur 1,3 v. H. (6 bis 15 Jahren), bzw. 2,2 v. H. (6 bis 12 Jahren) beträgt?

Berufsausstieg und andere Probleme sind in der Regel Folge verschiedener Ursachen. Hier können z. B. die Trennung der Eltern, Schulprobleme, schlechte Wohnverhältnisse oder auch nicht gesicherte und/oder mangelhafte Betreuung nach der Schule ausschlaggebend sein.

17. Welche Rahmenbedingungen und flankierenden Maßnahmen will die Bundesregierung zur Unterstützung der vollzeiterwerbstätigen Mütter entwickeln und durchsetzen?

Wie bewertet sie in diesem Zusammenhang den flächendeckenden Ausbau des Ganztagschulangebots?

Maßnahmen zur Erleichterung der Situation vollzeiterwerbstätiger Mütter müssen an verschiedenen Punkten ansetzen: bei der Struktur und Organisation der Arbeitsplätze, bei der Verteilung von Aufgaben und Pflichten in der Familie und bei den Einrichtungen zur Kinderbetreuung.

Dabei ist zu beachten, daß familienfreundliche Arbeitsplätze für Mütter allein noch keine grundsätzliche Verringerung der Doppelbelastungen von Frauen durch Familie und Beruf herbeiführen. Ebenso wichtig ist eine Veränderung der zumeist starren Organisation der Arbeitsplätze der Männer, die ihnen derzeit selbst bei gutem Willen oft keine Gelegenheit lassen zu mitverantwortlichem Handeln im familialen Bereich.

Die Bundesregierung unterstützt daher die Forderung nach familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen für beide Elternteile. Sie weist in diesem Zusammenhang noch einmal darauf hin, daß auch ein größeres Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen für Männer und Frauen und mehr Teilzeitarbeitsmöglichkeiten in qualifizierten Positionen geeignet wären, Vätern und Müttern mehr Zeit für die Familie zu schaffen und ihre Lebensbedingungen zu verbessern.

Die Bundesregierung sieht die besonders schwierige Lebenssituation von Alleinerziehenden. Seit dem 1. Januar 1984 können erwerbstätige Alleinerziehende Kin-

derbetreuungskosten einkommensteuerlich geltend machen. Für das erste Kind können unter Berücksichtigung der zumutbaren Eigenbelastung Kinderbetreuungskosten in Höhe von 4 000 DM, für das zweite und jedes weitere Kind 2 000 DM von der Bemessungsgrundlage der Einkommensteuer abgezogen werden. Werden keine Betreuungskosten im einzelnen nachgewiesen, können erwerbstätige Alleinerziehende einen Betreuungs-Pauschbetrag von 480 DM in Anspruch nehmen.

Vollzeiterwerbstätige Mütter sind besonders auf familienfreundliche, ihrer Arbeitszeitregelung angepaßte Öffnungszeiten von Kindergärten angewiesen. Vor allem Betriebskindergärten sind interessiert und in der Lage, ihre Öffnungszeiten den Arbeitszeiten von Eltern anzupassen. Deshalb sollten nicht allein Großunternehmen, sondern auch Betriebe von mittlerer Größe Kindergärten anbieten, die den Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Die Bundesregierung betrachtet die Entscheidung für Kinder nicht als eine ausschließlich private Angelegenheit, sondern sieht eine übergreifende Verantwortung, die den Staat und die Tarifpartner verpflichtet, die aus dieser Entscheidung entstehenden Nachteile für Frauen im Beruf zu vermeiden. Sie appelliert daher an die Unternehmen, ihren Teil zur Erleichterung der Aufgaben von berufstätigen Müttern und Vätern beizutragen.

Der Ausbau von Ganztagschulen ist eine Möglichkeit, um den Mangel an Plätzen zur Betreuung schulpflichtiger Kinder über Mittag bis in den Nachmittag hinein abzubauen. Andere Möglichkeiten sollten daneben auch erprobt und weiterentwickelt werden; so sollten z. B. Schulen nach der regulären Schulzeit Möglichkeiten zum Mittagessen sowie Ergänzungs-, Arbeits- und Hobbygruppen und offene Jugendarbeit anbieten. Dieses Angebot sollte insbesondere den Schülern zur Verfügung stehen, deren Eltern beide voll erwerbstätig sind. Darüber hinaus wäre es wünschenswert, daß das Hortangebot ausgebaut wird.

18. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über Organisationsprinzipien und Entscheidungsmuster für die innerfamiliäre Arbeitsteilung vor, und welche Bedeutung hat die Berufstätigkeit der Ehefrau für die partnerschaftliche Teilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung?

Eine im Auftrag des BMJFFG durchgeführte repräsentative Erhebung über das Zeitbudget von Familien (Krüsselberg: Verhaltenshypothesen und Familienzeitbudgets, Band 182, Schriftenreihe des BMJFFG, 1986) zeigt eine erhebliche Ungleichheit in der Belastung von Frauen und Männern durch die Familientätigkeit. Die Mithilfe der Männer im Haushalt ist gering. Selbst wenn die Frau erwerbstätig ist, übernimmt sie den weitaus größten Teil der im Haushalt anfallenden Arbeiten. Von einer Gleichverteilung der Arbeit in Haushalt und Familie sind selbst die Paare, bei denen beide Partner voll erwerbstätig sind, noch weit entfernt. Je geringer die Erwerbszeit der Frau ist und je größer die Kinderzahl, desto größer ist die Belastung der Frau durch die Haushaltstätigkeit und desto geringer das Engagement des Mannes. Die Kinderbetreu-

ung wird dagegen zwischen den Partnern annähernd gleich verteilt, wenn die wöchentliche Erwerbszeit der Frau hoch ist.

Auch wenn im Alltag noch keineswegs eine partnerschaftliche, gleichgewichtige Aufgabenverteilung der Familientätigkeit vorzufinden ist, zeigen neuere im Auftrag des BMJFFG durchgeführte Untersuchungen wichtige Tendenzen auf, neue Partnerschaftsmodelle im Alltag umzusetzen. In einer vom Infratest-Institut durchgeführten Wiederholungsbefragung zu Arbeitszeitwünschen bezeichnen 10 % aller Befragten die Teilzeitbeschäftigung beider Partner als ideales Partnerschaftsmodell, und mit 34 % wäre die Vollzeiterwerbstätigkeit des Mannes bei Teilzeiterwerbstätigkeit der Frau das beliebteste Modell der Aufgabenteilung in Familien. Z. Z. werden diese Vorstellungen zu einem großen Teil nicht umgesetzt, vor allem wohl auch wegen mangelnder Verfügbarkeit familienge-rechter Arbeitsplätze für Männer und Frauen.

In einer Untersuchung von Professor Strümpel, Berlin, über Familien mit freiwillig eingeschränkter Erwerbsarbeit des Familienvaters zeigt es sich, daß besonders das Modell der Teilzeiterwerbstätigkeit beider Partner zu hoher Zufriedenheit der Betroffenen mit ihrer Lebenssituation führt. Männer, die zumeist wegen der ersten Lebensphase der Kinder ihre Erwerbstätigkeit reduziert haben, bewerten es ausgesprochen positiv, mehr Zeit für eine intensive Beschäftigung mit den Kindern zu haben, und sehen in einer stärkeren Hinwendung zur Familie eine Bereicherung ihres Lebens.

19. Welche zusätzlichen, im Bundeserziehungsgeldgesetz zu verankernden Möglichkeiten hält die Bundesregierung für erforderlich, um Väter zu veranlassen, mehr als bisher ihren Anteil an Kinderbetreuung durch Inanspruchnahme ihres Erziehungsurlaubsrechtes wahrzunehmen?

Das Bundeserziehungsgeldgesetz eröffnet zum ersten Mal Vätern die Möglichkeit, sich zur Betreuung ihres Kindes beurlauben zu lassen. Bisher wird diese Möglichkeit von ca 5 % der Väter genutzt. Die geringe Inanspruchnahme ist auf das bisher übliche Rollenverständnis zurückzuführen, dessen Veränderung viel Zeit erfordert. Die Bundesregierung fördert die Partnerschaft zwischen Männern und Frauen in allen Lebensbereichen. Es gibt keine gesetzlichen Bestimmungen, die nur für Männer oder nur für Frauen gelten, es sei denn, es handelt sich um fürsorgerische Maßnahmen zum Schutz von Arbeitnehmerinnen bzw. schwangeren Frauen. Die Bundesregierung ist auch der Überzeugung, daß der Staat die Entscheidungsspielräume von Ehepartnern in den Fragen der Verteilung von Aufgaben und Pflichten nicht einschränken sollte. Wahlfreiheit und Partnerschaft setzen voraus, daß Väter und Mütter selbst untereinander vereinbaren, wer die Kinderbetreuung übernimmt und den Erziehungsurlaub beansprucht. Die Bundesregierung erwägt daher auch nicht, den Eltern z. B. vorzuschreiben, den Erziehungsurlaub je zur Hälfte in Anspruch zu nehmen.

20. Wie hoch ist die Zahl der alleinerziehenden Väter mit minderjährigen Kleinkindern, und liegen Informationen vor, welche – im Vergleich zu den Problemen alleinerziehender Mütter – besonderen Belastungen ihnen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entstehen, z. B. bei der Durchsetzung kürzerer Arbeitszeiten, Organisation der Kinderbetreuung?

Nach der Mikrozensus-erhebung im Jahre 1986 gab es 137 000 alleinerziehende Väter mit minderjährigen Kindern. 24 000 alleinerziehende Väter lebten mit Kindern unter sechs Jahren zusammen. Diese Daten zeigen, daß die Gruppe der alleinerziehenden Väter mit Kindern unter sechs Jahren relativ klein ist. Bisher gibt es keine umfassende repräsentative Studie zur Situation der alleinerziehenden Männer. Die in bisher vorliegenden Studien enthaltenen Informationen und Daten über alleinerziehende Väter und Mütter sind im Auftrag des BMJFFG zusammengetragen worden und werden demnächst mit einer Auswertung der amtlichen Statistik in der Schriftenreihe des BMJFFG erscheinen.

Danach ergibt sich für alleinerziehende Väter folgendes Bild:

Alleinerziehende Väter leben zu zwei Dritteln nicht allein, sondern in einem Haushalt mit anderen Personen, sei es mit Personen ihrer Herkunftsfamilie, sei es in nichtehelicher Lebensgemeinschaft. Das letztere gilt vorzugsweise für die Gruppe der ledigen Väter, bei denen sehr kleine Kinder wohnen. Die Mehrheit der alleinerziehenden Väter ist über 40 Jahre alt, und die bei ihnen lebenden Kinder sind in der Regel über 10 Jahre alt.

Die Erwerbsbeteiligung der alleinerziehenden Väter weicht von der verheirateter Väter ab (79,1 % gegenüber 93,3 %), wohl durch die Kinder veranlaßt, deren Betreuung weder durch dritte Personen noch durch Institutionen sichergestellt werden konnte.

Bei einem Vergleich der Situation von alleinerziehenden Vätern mit der Situation alleinerziehender Mütter zeigt sich, daß die Situation der alleinerziehenden Väter in der Regel günstiger als die der alleinerziehenden Mütter ist, vor allem deshalb, weil sie häufiger Unterstützung durch dritte Personen erhalten und die bei ihnen lebenden Kinder älter sind.

Allerdings gibt es für alleinerziehende Väter, die die Betreuung von kleinen Kindern ohne die Hilfe Dritter bewältigen müssen, besondere Schwierigkeiten. Sie stoßen bei ihrem Wunsch, die Arbeitszeit zu reduzieren bzw. die Erwerbstätigkeit zeitweise zu unterbrechen, auf größere Schwierigkeiten als die Mütter, weil für Männer die Übernahme von Familienpflichten immer noch als unüblich angesehen wird. Hier sind noch einschneidende Veränderungen in der Einstellung sowohl bei den Arbeitgebern als auch bei den Kollegen und der Gesellschaft überhaupt erforderlich.

21. Wie hoch ist die Zahl der Hausmänner im Vergleich zu der Gesamtzahl der erwerbstätigen Männer?

In der amtlichen Statistik wird der Beruf des Hausmannes bzw. der Hausfrau nicht im Familienzusammenhang erhoben.

Die Angaben des Mikrozensus 1986 besagen:

Von den 6,4 Millionen Männern mit Kindern unter 18 Jahren waren 5,9 Millionen Männer erwerbstätig, davon hatten 69 000 eine Wochenarbeitszeit von 1 bis 30 Stunden. 451 000 waren nicht erwerbstätig, davon waren 231 000 Erwerbslose, d. h. Personen ohne Arbeitsverhältnis, die sich um eine Arbeitsstelle bemühen, und 220 000 Nichterwerbspersonen, d. h. Personen, die keinerlei auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben oder suchen.

22. Wie hoch ist die Zahl der teilzeitbeschäftigten Väter mit minderjährigen Kleinkindern?

Nach den Angaben des Mikrozensus 1986 hatten 451 000 Männer mit Kindern unter sechs Jahren eine Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden. 431 000 waren 31 bis 39 Stunden in der Woche erwerbstätig, 30 000 Männer 1 bis 30 Stunden.

B. Maßnahmen zur Verbesserung des Einstiegs und Wiedereinstiegs in den Beruf

23. Welche Modellversuche zur beruflichen Wiedereingliederung von Frauen in das Erwerbsleben hat die Bundesregierung von 1977 bis 1982 und seit 1982 durchgeführt und/oder neu vergeben, und zwar
- a) zur bildungspolitischen Vorbereitung des Wiedereintritts in das Erwerbsleben (Motivierung, Orientierung),
 - b) zur beruflichen Wiedereingliederung in sog. frauentypische, sog. untypische, z. B. gewerblich-technische oder EDV-Berufe?

Zu a)

1. Förderung von Projekten im Zeitraum von 1977 bis 1982

Die Abteilung „Seminar für Politik“ beim Amt für Volksbildung/Volkshochschule der Stadt Frankfurt/Main führte im Auftrag der Bundesregierung im Zeitraum 1976 bis 1978 einen Modellversuch zur beruflichen Wiedereingliederung von arbeitslosen/berufslosen Frauen unter wissenschaftlicher Begleitung durch. Das Projekt begann mit einer Berufsorientierungs- und Motivationsphase (Vorkurs) im Jahr 1976, an die sich ab 1. Februar 1977 eine auf zwei Jahre verkürzte Berufsausbildungsphase anschloß. Zielgruppe des Projektes waren von Arbeitslosigkeit bedrohte oder betroffene Frauen, bei denen die AFG-Bestimmungen von Januar 1976 zuträfen. Nur der Hauptkurs konnte nach den gültigen AFG-Bestimmungen gefördert werden.

Insgesamt 33 Teilnehmerinnen begannen eine Berufsausbildung, und zwar 8 als Chemie-Labor-Jungwerkerin bzw. Chemikantin, 10 als Gärtnerin, 6 als Köchin und weitere 9 als Schilder- und Licht-reklameherstellerin. Die berufsqualifizierende Aus-

bildung, die in Berufsschulen und Betrieben stattfand, wurde ergänzt durch einen sechsstündigen wissenserweiternden Seminarunterricht. Dank praxis- und teilnehmerinnenorientierter Entwicklung und Durchführung des Modellprojektes durchliefen fast zwei Drittel der Teilnehmerinnen die Berufsausbildung mit Erfolg und fanden einen der Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz.

Ein Werkstattbericht über die erste Projektphase (Motivierungsphase) wurde im Januar 1978 vom BMJFG veröffentlicht. Der Abschlußbericht zum Modellprojekt „Berufliche Wiedereingliederung von arbeitslosen/berufslosen Frauen“ ist im Jahr 1980 als Band 87 der Schriftenreihe des BMJFG erschienen.

2. Förderung von Projekten ab 1982

Seit 1982 gibt es eine Reihe von Projekten, die von der Bundesregierung gefördert wurden bzw. werden.

- Vom Herbst 1983 bis 1985 förderte die Bundesregierung ein Projekt der ländlichen Heimvolkshochschule Mariaspring „Kontaktkurse für aus dem Beruf ausgeschiedene Frauen“. Von den 72 Kursteilnehmerinnen hatten zwei Drittel ihren Beruf länger als zehn Jahre nicht ausgeübt und erwarteten Orientierungs- und Handlungshilfen für die Wiederaufnahme beruflicher oder gesellschaftlicher Tätigkeiten. Aufgrund der praxis- und zielgruppenorientierten Entwicklung der Kurse gelang es auch in diesem Projekt, die Absolventinnen für eine Aufnahme in den Arbeitsmarkt zu qualifizieren, ohne daß dabei berufsspezifische Wiedereingliederungsmaßnahmen durchgeführt werden mußten. Wenige Monate nach Abschluß der Kurse hatten bereits 41,6 % der Teilnehmerinnen eine Arbeitsstelle, 18 % übernahmen eine ehrenamtliche Aufgabe (z. B. Elternratsvorsitzende, Mitarbeiterin im Malteser Hilfsdienst, Pflegschaft). Die Beschäftigung mit Kommunikationstechniken und zwischenmenschlichen Verhaltensweisen in den Kurseinheiten Rhetorik, Transaktionsanalysen, Übungen zum Konfliktgespräch führte bei den Teilnehmerinnen zu einer Steigerung des Selbstbewußtseins und der Bereitschaft zur Veränderung, die sich in der weiteren Teilnahme an Veranstaltungen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung äußerte.

Der ausführliche Abschlußbericht des Modellprojektes wurde im Jahre 1986 in der Reihe „Berichte, Materialien, Planungshilfen“ der Pädagogischen Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes veröffentlicht.

- Das Institut für empirische Psychologie führt seit 1985 einen Modellversuch zur Planung und Durchführung gemeinsamer Bildungsangebote für deutsche und ausländische Frauen durch. Dabei ist die Motivation der Frauen, sich mit den bestehenden Bildungsmöglichkeiten auseinanderzusetzen, von erheblicher Bedeutung.

- Zusammen mit dem Deutschen Hausfrauenbund e.V. führte die Bundesregierung in den Jahren 1983/1984 ein „Weiterbildungsmodell für Frauen mit abnehmenden Familienpflichten“ durch. Interessierten Frauen wurden vier über ein Jahr verteilte einwöchige Seminarreihen zur Klärung ihrer persönlichen Situation und ihrer Berufswünsche angeboten. Dabei ging es nicht nur um die Ermittlung von Berufschancen in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen, sondern auch um Möglichkeiten ehrenamtlicher Tätigkeit und selbständiger Tätigkeit bis hin zur Gründung einer eigenen Firma. Die Ergebnisse des Modellversuchs wurden in einem Leitfaden für Weiterbildungsangebote zusammengefaßt, der im Jahr 1987 vom BMJFG unter dem Titel „Neuorientierung von Frauen in der Lebensmitte“ veröffentlicht wurde.

Die in der Antwort zu Frage 23b) dargestellten Projekte enthalten z.T. ebenfalls Motivierungsphasen.

Zu b)

1. Förderung von Projekten im Zeitraum von 1977 bis 1982

Die Bundesregierung begann 1978 mit der Förderung berufsspezifischer Weiterbildungsangebote.

Der erste Modellversuch „Rückkehr von Frauen in den Beruf“ bestand aus den beiden Teilprojekten „Berufliche Wiedereingliederung von Frauen nach der Familienphase“ der Deutschen Angestellten-Akademie (DAA) in Düsseldorf und „Berufliche Wiedereingliederung – Neue Berufswege für Frauen“ des Berufsfortbildungswerkes des DGB (BFW) in der Stadt Rheine. Die Kurse wurden vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung wissenschaftlich begleitet.

- Die DAA-Kurse dauerten jeweils vier Monate, wobei der Unterricht an drei Vormittagen pro Woche stattfand, und waren darauf angelegt, Frauen mit zumeist abgeschlossener Berufsausbildung im kaufmännisch-verwaltenden Bereich bei der Verwirklichung ihres Wunsches nach Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit zu unterstützen. Die Frauen wurden über Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert; grundlegende allgemeine und berufliche Qualifikationen aus dem kaufmännisch-verwaltenden Bereich wurden aufgefrischt.

17 der insgesamt 43 Teilnehmerinnen begannen nach dem Orientierungskurs eine berufliche Weiterbildung, von denen 10 die Abschlußprüfung im Erhebungszeitraum bestanden, 5 noch weiterhin teilnahmen und 2 die Maßnahme abbrachen. Fast der Hälfte der Teilnehmerinnen an den DAA-Kursen gelang noch im Erhebungszeitraum der Berufseinstieg.

- Beim BFW in Düsseldorf fanden 3-monatige Kurse in den drei Berufsbereichen Holz, Bau und Metall statt, die in der 1. Hälfte in Halbtagsform

(25 Wochenstunden), in der 2. Hälfte in Vollzeitform (40 Wochenstunden) durchgeführt wurden. Die 49 Teilnehmerinnen waren bis auf eine arbeitslos, nur 35 % besaßen eine abgeschlossene Berufsausbildung. Die Kurse zielten darauf ab, die Teilnehmerinnen auf den gewerblich-technischen Bereich hin zu orientieren; sie waren also eine Einstiegsphase in eine Umschulung in konkrete „frauenuntypische“ Berufe.

Nach Abschluß der Motivierungsphase entschieden sich 37 Teilnehmerinnen für eine Umschulung, und zwar 28 für den Beruf der Tischlerin und 9 für den Beruf der Schlosserin. Die Kurse haben ihr Ziel, Frauen für das Erlernen gewerblich-technischer Berufe zu motivieren, erreicht.

Der Abschlußbericht zum Gesamtprojekt „Berufliche Wiedereingliederung von Frauen nach der Familienphase“ ist im Jahr 1984 als Band 142 der Schriftenreihe des BMJFG erschienen.

Unter dem Titel, Alternative: „Männerberuf“?, Beschäftigungschancen und Rückkehrperspektiven von Frauen, veröffentlichte das BMJFG 1987 als Band 210 der Schriftenreihe die Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zu den Modellprojekten von Rheine und Düsseldorf, ergänzt durch Befragungen von Frauen in ausgewählten Arbeitsamtbezirken Nordrhein-Westfalens, denen der Einstieg in sogenannte Männerberufe außerhalb staatlich geförderter Modellmaßnahmen gelungen war. Die Studie erforscht die Erfolgsbedingungen für den beruflichen (Wieder-)Einstieg von Frauen und ihre Wiedereingliederungschancen unter betrieblichen, familiären und erwachsenenpädagogischen Aspekten. Da der Bericht nicht nur die jüngsten Förderungsmöglichkeiten und nachweislich verbesserte Berufschancen, sondern auch die immer noch bestehenden Schwierigkeiten bei der beruflichen Wiedereingliederung und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufzeigt, wird er einen wertvollen Beitrag zur künftigen Verbesserung der gegenwärtigen Situation leisten können.

2. Förderung von Projekten ab 1982

Die seit 1982 geförderten Modellversuche zur beruflichen Wiedereingliederung von Frauen nach der Familienphase betreffen sowohl „frauentypische“ als auch „frauenuntypische“ Berufe.

Im Rahmen der „Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“ werden von der Bundesregierung seit 1984 fünf Modellversuche gefördert, die das Ziel haben, Frauen durch eine Berufsausbildung im Rahmen der Umschulung nach dem Arbeitsförderungs-gesetz den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben zu ermöglichen. Besonders gefördert werden Frauen nach der Familienphase, Sozialhilfeempfängerinnen, alleinerziehende Frauen und auch ausländische Frauen, die noch

keine abgeschlossene Berufsausbildung haben oder über keine verwertbaren Qualifikationen verfügen. Für diese Modellversuche stehen Bundesmittel in Höhe von 5 Millionen DM zur Verfügung.

In den Modellversuchen werden fachtheoretische und fachpraktische Stützmaßnahmen und sozialpädagogische Förderungsmaßnahmen entwickelt und erprobt, die den Frauen eine erfolgreiche Teilnahme an der Umschulung ermöglichen. Jeder Modellversuch gliedert sich in drei Phasen:

- Maßnahmen von bis zu 6 Monaten zur Motivation und Berufsfindung;
- Umschulungsmaßnahmen (18 bis 24 Monate);
- Nachbetreuungsphase (6 Monate).

Es werden auch Vorschläge zur Verbesserung der äußeren Rahmenbedingungen entwickelt: Hierzu gehören z. B. konkrete Vorschläge zur Verbesserung der Kinderbetreuung.

Bei der Auswahl der Berufe für die Teilnehmerinnen werden in enger Abstimmung mit dem Arbeitsamt sowohl die individuellen Interessen als auch der Bedarf vor allem der Arbeitsmarktre-gion berücksichtigt. Neue Technologien werden – soweit das möglich ist – in die Ausbildung einbezogen.

Alle Modellmaßnahmen werden wissenschaftlich durch das Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin begleitet, das auch für die Durchführung und überregionale Koordinierung der Modellversuche zuständig ist.

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Modellversuche erarbeitet die Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes „Praxishilfen für die Umschulung“ (Handreichungen), die mit dem Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, dem Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, der Bundesanstalt für Arbeit und dem Bundesinstitut für Berufsbildung abgestimmt werden. Bisher sind die Handreichungen „Teilnehmergewinnung“, „Vorförderung“ und „Sozialpädagogisches Handeln in der Umschulung“ erschienen. Sie werden Modellversuchen und Arbeitsämtern zur Verfügung gestellt.

Außerdem bietet die Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes allen auszubildenden Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen in den Modellversuchen eine regionale bzw. überregionale Fortbildung an.

Im einzelnen handelt es sich um folgende fünf Modellversuche:

- „Qualifizierung arbeitsloser Frauen nach der Familienphase“ (1986 bis 1989). Träger dieses Modellversuchs ist das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. in Frankfurt am Main. Ziel dieses Modellversuchs ist die Ausbildung von Frauen nach der Familienphase in zukunftsorientierten Berufen (z. B. Datenverarbeitungskauffrau, Elektrogeräte-mechanikerin, Industrie-

kauffrau). In die Ausbildung werden neue Technologien einbezogen. Es geht dabei vor allem um die Beantwortung der Frage, wie das Interesse von Frauen an einer neuen Beschäftigung nach der Familienphase durch eine Berufsausbildung in zukunftsorientierten Berufen verwirklicht werden kann. Die Ausbildung erfolgt überwiegend an betrieblichen Arbeitsplätzen oder im zwischenbetrieblichen Verbund. Außerdem findet außerbetriebliches Lernen beim Träger statt. Der Modellversuch geht u. a. von der Hypothese aus, daß ein Interesse der Betriebe an der beruflichen Qualifizierung von Frauen besteht. Die Betriebe brauchen hierfür allerdings Unterstützung, wie sie im Rahmen dieses Modellversuchs gewährt wird.

Dieser Modellversuch wurde vor kurzem in der Fernsehsendung „WISO“ vorgestellt und positiv bewertet.

- „Motivation und Umschulung längerfristig arbeitsloser Frauen in Zusammenarbeit mit Klein- und Mittelbetrieben“ (1984 bis 1989). Träger dieses Vorhabens ist die Münchener Volkshochschule e.V. Ziel des Modellversuchs ist die Wiedereingliederung längerfristig arbeitsloser Frauen in den Arbeitsmarkt durch eine individualisierte Berufsvorbereitung und eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf im Rahmen der Umschulung nach dem Arbeitsförderungsgesetz. Die Berufe werden im Einvernehmen mit der Berufsberatung des Arbeitsamtes entsprechend dem Bedarf, vor allem in der Region, ausgewählt. Die praktische Berufsausbildung findet in Klein- und Mittelbetrieben in München statt. Die Stützunterrichtung und die sozialpädagogische Betreuung sowie die Dokumentation der Ergebnisse hat die Volkshochschule München übernommen. Die theoretischen Kenntnisse während der Berufsausbildung werden in der Berufsschule vermittelt.

Die ersten Absolventinnen dieses Vorhabens haben fast alle sofort eine Beschäftigung aufgrund ihrer qualifizierten betrieblichen Ausbildung gefunden.

- „Berufliche Qualifikation von Frauen“ (1985 bis 1989): Träger dieses Modellversuchs ist die Neue Arbeit Saar GmbH in Saarbrücken. Ziel des Modellversuchs ist die berufliche Qualifizierung vor allem von deutschen und ausländischen Frauen nach der Familienphase u. a. in Berufen des gewerblich-technischen Bereichs.
- „Nachqualifizierung von Frauen in metallverarbeitenden und landschaftspflegerischen Berufen“ (1987 bis 1991): Träger dieses Vorhabens ist der Arbeitskreis Schule Rhaderfehn e.V. (Landkreis Leer, Ostfriesland). Im Rahmen dieses Modellversuchs können Dreherinnen mit einer Zusatzqualifikation in CNC-Technik und Garten- und Landschaftsbauerinnen und Gärtnerinnen in Baumschulen unter Einbeziehung von ökologischen Gesichtspunkten (z.B. Biotopschutz,

Flußverschmutzung) ausgebildet werden. Die Berufsausbildung findet in Werkstätten des Arbeitskreises und im Ausbildungsverbund mit Betrieben statt. Ein Schwerpunkt des Modellversuchs ist die Ausbildung mit Hilfe der Projektmethode. Weitere Schwerpunkte sind u. a. die Fortbildung der Mitarbeiter und ein Kinderbetreuungsprogramm von Frauen für Frauen.

- „Umschulungsvorbereitung und Umschulung alleinerziehender Sozialhilfeempfängerinnen“: Dieser Modellversuch wird vom Arbeiter-Bildungs-Centrum der Arbeiterkammer Bremen e.V. durchgeführt. Ziel des Modellversuchs ist die Berufsausbildung von alleinerziehenden Sozialhilfeempfängerinnen im Rahmen der Umschulung. Die Frauen, die ausgebildet werden, haben bis zu drei Kinder, die sie allein erziehen müssen. Als Sozialhilfeempfängerinnen haben sie kaum eine Chance auf eine langfristig gesicherte Einkommensquelle, wenn sie sich nicht in Berufen qualifizieren, die in der Region nachgefragt werden.

Zusammen mit dem Modellversuch „Umschulung von Frauen gemeinsam mit Männern in Zukunftsberufe“ (Stiftung berufliche Bildung, Hamburg) werden z. Z. insgesamt 240 Frauen im Rahmen der o. g. Modellversuchsreihe voll qualifiziert.

Alle Ergebnisse dieser Modellversuche, auch Zwischenergebnisse, werden ständig an alle Verantwortlichen für die Umschulung weitergegeben, damit sie in die Regemaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz einfließen können.

Außerhalb dieser Modellversuchsreihe ist bereits der Modellversuch „Berufliche Wiedereingliederung benachteiligter Frauen“ des Vereins zur beruflichen Förderung von Frauen e.V. in Frankfurt am Main gefördert worden. Die Ergebnisse dieses Modellversuchs sind eingegangen in die Modellversuchsreihe zur Nachqualifizierung von arbeitslosen Erwachsenen.

Darüber hinaus werden folgende Projekte gefördert:

- Seit 1985 bietet die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung im Rahmen eines Modellversuchs Kurse für Frauen an, in denen Orientierungshilfen für eine hauptberufliche, nebenberufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit gewährt werden. Dabei wird auf den während der Familienphase erworbenen pädagogischen, organisatorischen und wirtschaftlichen Fähigkeiten aufgebaut und gezeigt, für welche Art von Tätigkeit diese genutzt werden können.
- Im Rahmen der von der Firma Mirko-Partner GmbH seit Ende 1986 angebotenen informationstechnischen Bildungsangebote sollen Frauen mit neuen Technologien vertraut gemacht und motiviert werden, sich in diesem Bereich neue Tätigkeitsfelder zu erschließen.

- Die Gesellschaft zur Förderung der beruflichen Bildung e.V. in Leverkusen entwickelt ein Kursmodell, das unter Berücksichtigung der bestehenden Qualifikationen die Fachkenntnisse für kaufmännische und technische Berufe sowie für Laborberufe erhalten und ausbauen soll. Darüber hinaus werden in Seminaren Schlüsselqualifikationen wie rationelle Arbeitsplanung, Problemlösefähigkeiten etc. vermittelt.
 - Die wissenschaftliche Weiterbildung von Familienfrauen wird durch einen BLK-Modellversuch gefördert, den die Universität Dortmund unter Beteiligung des Saarlandes und Nordrhein-Westfalens durchführt. Ein mit Praktika kombinierter Studiengang bildet die Teilnehmerinnen zu Multiplikatorinnen für die Frauenarbeit aus und qualifiziert sie für pädagogische und beratende Aufgaben, z.B. Dozentin der Frauenbildung, aber auch für Mitarbeit und Führungsaufgaben in politischen, sozialen, kulturellen, gesellschaftlichen Gremien und Beiräten. Zielgruppen sind Frauen mit entsprechender Vorbildung. Durch die Multiplikatorenfunktion der Teilnehmerinnen kann von einer besonderen Breitenwirkung, auch im Sinne einer Bewußtseinsänderung, ausgegangen werden.
 - Weiterbildungsangebote für Familienfrauen müssen aufgrund der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt auch den Umgang und die Auseinandersetzung mit den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien fördern. Der Verein zur Förderung der Pädagogik der Informationstechnologien bietet daher Kurse an, die neben der Vermittlung von praktischen Kenntnissen auch die Auseinandersetzung mit den neuen Technologien fördern und Hemmnisse im Umgang mit ihnen abbauen sollen. Darüber hinaus ist es ein Ziel des Projektes, einen Leitfaden über Maßnahmen zur beruflichen Motivierung und Orientierung im Zusammenhang mit den neuen Technologien zu erstellen. Der Leitfaden soll auch anderen Weiterbildungsträgern zur Verfügung gestellt werden.
 - Für diejenigen Frauen, die bereits über eine qualifizierte Ausbildung und Berufserfahrung im kaufmännischen oder verwaltenden Bereich verfügen, bietet die pädagogische Arbeitsstelle des deutschen Volkshochschulverbandes Kurse für die informationstechnische Weiterbildung an. Dabei werden unter Berücksichtigung der besonderen Situation der Familienfrauen (Mehrfachbelastung) fundierte Kenntnisse über Einsatz und Anwendung der neuen Informations- und Kommunikationstechniken im kaufmännisch-verwaltenden Sektor vermittelt.
 - Eine spezielle Fortbildungsmaßnahme der Arbeitsgemeinschaft zur Förderung sozial benachteiligter Kinder und Jugendlicher in Heidelberg bietet Familienfrauen die Möglichkeit, sich im Bereich der Sozialarbeit als Familien- und Erziehungshelferinnen zu qualifizieren. Vermittelt werden Kenntnisse und Fähigkeiten, die erforderlich sind, um in Zusammenarbeit mit den Jugendämtern Eltern und Alleinerziehende zu unterstützen, denen die Möglichkeiten oder die Kräfte fehlen, ihre Kinder zu einem eigenverantwortlichen selbständigen Leben zu führen.
 - Ein zweijähriges Forschungsprojekt „Frauen zwischen Familie und Beruf“, das vom Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik e.V., Köln, im Auftrag der Bundesregierung durchgeführt wurde, beschreibt Möglichkeiten und Grenzen, durch eine Verbindung zur Berufswelt während der Familienphase die Rückkehrchancen von Frauen, die nach einer Zeit ausschließlicher Familienarbeit erneut erwerbstätig werden wollen, zu verbessern. Diese Untersuchung führt über die Thematik der Berufsunterbrechung und der Wiedereingliederung hinaus zur inhaltlichen Auseinandersetzung mit der Lebenssituation von Familienfrauen sowie mit frauenspezifischen Beschäftigungsstrukturen und -bedingungen. Sie ist 1987 als Band 184 der Schriftenreihe des BMJFFG erschienen.
 - Ausgewählte Bildungsmaßnahmen und -konzeptionen für Frauen nach der Familienphase wurden vom Institut „Frau und Gesellschaft“, Hannover, analysiert und auf ihre Übertragbarkeit hin überprüft. Die Untersuchung ist im Jahr 1987 als Band 197 der Schriftenreihe des BMJFFG erschienen.
 - Seit dem 1. Januar 1986 läuft ein von der Bundesregierung gefördertes Modellvorhaben zur „Wiedereingliederung von Frauen mit technischen und gewerblichen Berufen“. Ziel dieses Modellvorhabens ist die Sicherung langfristiger Beschäftigungschancen von Frauen in diesen Berufszweigen. Einbezogen sind jedoch auch Frauen in technischen Berufen mit hohem Frauenanteil. Diese Frauen sollen bereits zu Beginn ihrer Berufstätigkeit über Möglichkeiten der Weiterbildung und Qualifizierung informiert werden, es sollen Angebote zum Kontakthalten zum Beruf während der Familienphase entwickelt werden. Außerdem werden solche konkreten Hilfen und Qualifizierungsmaßnahmen erprobt, die bei der beruflichen Wiedereingliederung erweiterte Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigen. Der Abschlußbericht wird im Laufe des Jahres 1988 vorgelegt.
24. Welche Modellversuche zur Übernahme von Ehrenämtern hat die Bundesregierung von 1977 und 1982 und seit 1982 durchgeführt und/oder neu vergeben?
- Zwischen 1977 bis 1982 wurden von seiten der Bundesregierung keine Modellversuche zur Übernahme von Ehrenämtern gefördert. In der Zeit seit 1982 wurden vier Modellversuche gefördert. Die Modellversuche der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung, der ländlichen Heimvolkshoch-

schule Mariaspring und des Deutschen Hausfrauenbundes e.V. sollten Frauen auch auf die Übernahme unentgeltlicher Tätigkeiten vorbereiten. Auch die im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft zur Förderung sozial benachteiligter Kinder angebotene Fortbildungsmaßnahme hat u.a. das Ziel, Frauen für ehrenamtliche Tätigkeiten in diesem Bereich zu qualifizieren [siehe Antworten auf Frage 23, zu a) und b)]. Von der Bundesregierung gefördert wurde außerdem eine empirische Untersuchung zur politischen und sozialen Partizipation von Frauen, die vom Institut „Frau und Gesellschaft“, Hannover, durchgeführt wurde. Die Arbeit des Forschungsprojekts trägt dazu bei, die Wissens- und Forschungslücken hinsichtlich der ehrenamtlichen Partizipation von Frauen im öffentlichen Leben zu schließen, und eröffnet Handlungsperspektiven für erforderliche Veränderungen. Der Abschlußbericht dieses Projekts wurde unter dem Titel „Zwischen traditionellem Engagement und neuem Selbstverständnis – weibliche Präsenz in der Öffentlichkeit“ als Band 5 der IFG-Buchreihe „Therapie und Praxis der Frauenforschung“ herausgegeben.

25. Welche Modellversuche zur beruflichen Ersteingliederung von Frauen entweder nach erfolgreich absolvierter Ausbildung oder zur beruflichen Qualifizierung nach Zeiten überwiegender Kinderbetreuung und Familienarbeit hat die Bundesregierung seit 1982 weitergeführt und/oder neu vergeben?

Die Bundesregierung fördert bzw. hat folgende Modellversuche seit 1982 gefördert:

- a) Zur beruflichen Ersteingliederung von Frauen nach erfolgreich absolvierter Ausbildung:
- Arbeitslosen Akademikerinnen aus dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich bietet die Wirtschaftsakademie für Lehrer, Bad Harzburg, im Rahmen von Fernstudiengängen eine Ausbildung als CIM-Assistentin an. Die Teilnehmerinnen sollen befähigt werden, Planungs- und Fertigungsprozesse durch den Einsatz übergreifender Informations- und Kommunikationssysteme miteinander zu verknüpfen.
 - Arbeitslose Frauen, die über einen Realschulabschluß bzw. Abitur oder eine abgeschlossene Berufsausbildung mit anschließender beruflicher Tätigkeit verfügen, können im Rahmen eines Fernstudienlehrganges der Wirtschaftsakademie für Lehrer eine Umschulungsmaßnahme zur Software- bzw. Kommunikationsassistentin durchführen. Die Kursteilnehmerinnen sollen in die Lage versetzt werden, im Anwendungsbezug „EDV/Neue Technologien“ gehobene Sachbearbeitung auf den Gebieten Textverarbeitung, Tabellenkalkulation und Dateiverwaltung, bzw. im mittleren Management Tätigkeiten auf dem Gebiet inner- und außerbetrieblicher Bürokommunikation zu übernehmen.
 - „EDV-Ausbildung von Frauen für Frauen“: In diesem Projekt erhalten Frauen eine Einführung

in die elektronische Datenverarbeitung, die auf ihre Interessen, Bedürfnisse und Erfahrungen ausgerichtet ist. Zielgruppen sind insbesondere erwerbslose Frauen und Berufsrückkehrerinnen. Darüber hinaus sollen in diesem Projekt ein Curriculum erarbeitet und getestet sowie Frauen zur Durchführung entsprechender EDV-Kurse qualifiziert werden. Träger dieses Modellprojektes ist der Deutsche Frauenring, der diesen neuen Kurstyp nach der Erprobung in seinen Mitgliedsgruppen einsetzen wird.

- Das Projekt „Markthalle“ der Frankfurter Frauenbetriebe:

Ziel des Projektes ist es, einen Beitrag zur Unterstützung einer lokalen Beschäftigungsinitiative zu leisten, die es Frauen ermöglichen kann

- a) durch Existenzgründung einen Ausweg aus der Arbeitslosigkeit zu finden,
 - b) eine Erschließung von Existenzgründungsbereichen außerhalb der für Frauen üblichen traditionellen Beschäftigungsbereiche zu finden,
 - c) handwerkliche und unternehmerische Fähigkeiten unter Einbeziehung neuer Technologien zu erlernen.
- b) Zur beruflichen Qualifizierung nach Zeiten überwiegender Kinderbetreuung und Familienarbeit:

Siehe Antwort auf Frage 23, zu a) Projekt der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung, Projekt des Deutschen Hausfrauenbundes e.V. und der Heimvolkshochschule Mariaspring sowie die unter Frage 23, zu b) aufgeführten Projekte.

26. Welche Ergebnisse, Erfahrungen und Forderungen aus diesen Modellversuchen liegen vor, und haben die Modellversuche ihre beschäftigungspolitischen Ziele: dauerhafte qualifikationsadäquate Wiedereingliederung und Verbreiterung der Berufsperspektiven erreicht?

Wenn nein, welche Hemmnisse und Hindernisse wurden bekannt und wie, mit welchen politischen Maßnahmen sollen sie überwunden werden?

Ein großer Teil der dargestellten Modellversuche ist zur Zeit noch nicht abgeschlossen. Erste Schlußfolgerungen lassen sich auf der Grundlage folgender Berichte ziehen:

- Der Bericht des Instituts Frau und Gesellschaft „Berufsbezogene Bildungsangebote für Frauen nach der Familienphase“: analysiert ausgewählte Bildungsmaßnahmen und -konzeptionen. Er wurde 1987 als Band 197 der Schriftenreihe des BMJFFG vorgelegt.
- Ergebnisse über die Vorbereitung auf die Umschulung hat die pädagogische Arbeitsstelle des Volkshochschulverbandes veröffentlicht.

- Außerdem gibt es zahlreiche Einzelergebnisse aus den Modellversuchen, wie z. B. „Berufsorientierung für Frauen und Männer – Konzeption, Ablauf, Konflikte und Lernhaltungen“, die beim Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin zu erhalten sind, und die wissenschaftliche Begleituntersuchung des Seminars für Politik im Amt für Volksbildung/VHS, Frankfurt/Main, zum Projekt „Berufliche Wiedereingliederung von arbeitslosen/berufslosen Frauen“, die als Band 87 der Schriftenreihe des BMJFG erschienen ist.
- Vom Modellprojekt des BMJFG „Wiedereingliederung von Frauen mit technischen und gewerblichen Berufen“ [siehe Antwort auf Frage 23, zu b)] werden weitere Aufschlüsse über die Bedingungen der Sicherung langfristiger Beschäftigungschancen von Frauen erwartet.

Da alle diese Ergebnisse auch der Bundesanstalt für Arbeit zur Verfügung gestellt werden, die die Verantwortung für die Vorbereitung, Organisation und Finanzierung der „Regelumschulung“ trägt, ist eine rasche Umsetzung der Modellversuchsergebnisse möglich.

Bei der Bewertung der Bildungsmaßnahmen, die der beruflichen Wiedereingliederung von Frauen nach einer Familienphase dienen, sind fünf Aspekte von besonderer Bedeutung:

- Veränderungen und Entwicklungen in der Lebensplanung von Frauen, besonders im Bildungs- und Ausbildungsbereich, in der Berufsorientierung und Erwerbsbeteiligung,
- die persönliche und familiäre Situation der rücksuchenden Frauen,
- die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt und die arbeitsmarktpolitischen rechtlichen Förderinstrumente,
- die Modellmaßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung (Motivierungs- und Orientierungskurse, berufsorientierende und qualifizierende Bildungsangebote),
- die Erweiterung und Ergänzung der Berufswahlmöglichkeiten durch die dargestellten Bildungsmaßnahmen.

Besonders die Lebensplanung jüngerer Frauen zeigt deutliche Veränderungen gegenüber den Lebenskonzepten der mittleren und älteren Frauengeneration. Junge Frauen zeigen eine ausgeprägte Berufsorientierung bei gleichzeitig erheblich verbesserter schulischer und ausbildungsbezogener Bildung. Sie wünschen sich eine Familie, in der eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich ist. Einige erwägen eine familienbedingte Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, verbinden dies aber mit der Erwartung, nach einer zeitlich überschaubaren Phase wieder in das Berufsleben eintreten zu können. Dies läßt den Schluß zu, daß auch in der nächsten Zukunft ein großer Bedarf an Angeboten bestehen wird, die die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit erleichtern.

Die Erwerbstätigkeit der Frauen hat sich insgesamt

erhöht. Etwa jede zweite Frau strebt nach einer Familienphase die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit an. Die Intensität des Vorhabens ist allerdings im Zusammenhang mit der Dauer der Berufsunterbrechung zu sehen: Je länger die Berufsunterbrechung dauert, desto schwieriger gestaltet sich die Berufsrückkehr.

Für viele Frauen ist der Wunsch nach einer Wiederaufnahme der Berufstätigkeit mit persönlichen Schwierigkeiten verbunden. Frauen wird weiterhin überwiegend die Verantwortung für die Familie im engeren und weiteren Bereich zugeschrieben. Partner unterstützen zwar oft ideell die Erwerbsinteressen der Frauen, ihre faktische Unterstützung bei Hausarbeit und Kindererziehung ist aber immer noch gering.

Bei der derzeitigen Struktur des Arbeitsmarktes ist eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor nur schwierig zu realisieren. Eine große Zahl der Familienfrauen sucht Teilzeitarbeit, jedoch bietet der Teilzeitarbeitsmarkt nach wie vor nur qualitativ und quantitativ unzureichende Erwerbsmöglichkeiten.

Ein weiterer Problemkreis ist die Konzentration der Frauen in rationalisierungsbedrohten Wirtschaftssektoren und Qualifikationsebenen, die zu einer erhöhten Frauenerwerbslosigkeit geführt hat und auch die Berufsrückkehr erschwert.

Die Möglichkeiten der Förderung der beruflichen Bildung für Frauen sind sowohl durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 als insbesondere auch durch das 7. Gesetz zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes 1985 verbessert worden (§§ 41 ff. AFG). Dadurch erhalten viele Frauen eine Förderung, die ihnen die Teilnahme zu einer Weiterbildungsmaßnahme unter für ihre Lebenssituation akzeptablen Umständen gestattet (siehe Antwort zu Frage 28).

Betrachtet man kritisch das vorhandene Bildungsangebot für berufsrückkehrende Frauen, so wird deutlich, daß die überwiegend positiv zu beurteilenden, vielfältigen Ansätze insgesamt einer weiteren Verbreitung bedürfen. Hinzu kommt, daß es sich bei den meisten dargestellten Kursen um Modellprojekte von jeweils unterschiedlichen Trägern handelt, die infolgedessen erheblich in der Zielsetzung, in der Auswahl und Ansprache der Zielgruppen sowie in der inhaltlichen und zeitlichen Ausgestaltung der Curricula differieren. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit einer bundesweiten systematischen Ausprägung der Maßnahmen zur beruflichen Motivierung, Orientierung und Qualifizierung.

Die Ergebnisse der Analysen durchgeführter Kurse weisen in die folgende Richtung:

Tendenziell läßt sich feststellen, daß das Angebot neuer Tätigkeitsfelder, insbesondere in gewerblich-technischen Bereichen und in EDV-Berufen angenommen wird. Das Angebot ist allerdings noch zu gering und lokal beschränkt. Daraus ergibt sich die Forderung nach einer Erweiterung des Angebots dieser inhaltlich neuartigen Kursmodelle.

Aus der Analyse von Kurskonzeptionen wird deutlich,

daß sich die Verknüpfung allgemein informierender und motivierender Kursanteile mit berufsorientierenden Inhalten für Frauen nach der Familienphase bewährt hat. Gerade bei der Konzeptionierung und Durchführung von Kursen im EDV-Bereich und mit gewerblich-technischer Orientierung wird die Übernahme integrierter frauenfördernder, pädagogisch-didaktischer Kursanteile für die Überwindung von Hemmschwellen und Unsicherheiten wesentlich sein. Die geplanten Modellversuche „Frauenoffensive – junge Frauen in gewerblich-technische Berufe!“ und „Multifunktionale Bürokommunikation – EDV-Ausbildung von Frauen für Frauen“ (siehe Antwort zu Frage 26) werden die Erkenntnisse aus vorhandenen Studien umsetzen.

Da die Distanz zum Berufsfeld um so größer wird, je länger die Frauen die Erwerbstätigkeit unterbrechen, empfiehlt sich der Erwerb von arbeitsmarktorientierten Zusatzqualifikationen, insbesondere im Bereich neuer Technologien. Solche Maßnahmen sind auch eine wichtige Voraussetzung für die Berufsrückkehr von Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

Günstige Bedingungen für den Wiedereinstieg ins Berufsleben haben Frauen, die während der Unterbrechungsphase ihren Berufskontakt erhalten konnten. Ein neuer Modellversuch der Bundesregierung erprobt ein langfristiges Qualifizierungsangebot, das insbesondere durch Kontakthalten zum Beruf und zum Betrieb eine spätere berufliche Wiedereingliederung der Frauen in gewerblichen und technischen Berufen erleichtern soll.

Weiterhin wurde ersichtlich, daß Fortbildungsangebote die besondere Familiensituation der Frauen, d. h. ihre Belastungen durch Haushalt und Familie, berücksichtigen müssen. Entscheidend ist auch, inwieweit die Ehepartner die Qualifikationsmaßnahmen mittragen. Die Angebote der Weiterbildungsträger müssen künftig auch diesen Aspekt in die Planung ihrer Kursangebote einbeziehen. Vorschläge aus den Modellversuchen zur Weiterentwicklung des Arbeitsförderungsgesetzes, die kontinuierlich mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung erörtert werden, haben hinsichtlich der Kinderbetreuung – zu ersten kleineren Verbesserungen geführt.

In größeren Städten gibt es neben den zuständigen staatlichen Stellen Beratungsstellen, die von öffentlichen oder privaten Trägern oder von Fraueninitiativen angeboten werden. Wenn auch z. B. Frauenleitstellen zunehmend bemüht sind, Informationen über solche Anlaufstellen zu verbreiten, so ist doch die Kenntnis über die Angebote gerade bei wenig qualifizierten Frauen und bei Frauen, die noch überwiegend in der Familie tätig sind, unzureichend. Hier sind dringende Wege zu suchen, diese Frauen gezielt anzusprechen. Im Rahmen des ab Herbst 1988 geplanten Modellprojektes „Beratungsangebote – Einrichtungen für Rückkehrfrauen“ soll überprüft werden, wie die Beratungsangebote für Rückkehrerinnen gestaltet sein müssen und wo sie institutionell anzusiedeln sind (siehe auch Antwort zu Frage 26).

Inwieweit den Teilnehmerinnen von Wiedereingliederungs-

kursen langfristig eine qualifikationsadäquate Eingliederung in das Erwerbsleben gelingt, läßt sich aufgrund der noch andauernden Modellversuchsphase nicht abschließend feststellen. Fest steht, daß ein großer Teil von Frauen, die an Modellversuchen teilnahmen, eine entsprechende Beschäftigung finden konnten, wenn dieser Gesichtspunkt in der Projektplanung mitbestimmend war, d. h. wenn die in Betracht kommenden Arbeitgeber im Vorfeld der Planung beteiligt wurden oder die Projektträger aufgrund ihrer Nähe zu dem Arbeitsgebiet über die notwendigen Kenntnisse verfügten. Vorurteilsgeprägte Einstellungen und Verhaltensweisen von Arbeitgebern, die verbreitete gesellschaftliche Normen und Werturteile widerspiegeln, sind immer noch häufig anzutreffen. Deshalb ist es notwendig, Arbeitgebern die Gelegenheit zu geben, die Zielgruppe „Berufsrückkehrerinnen“ besser kennenzulernen. Praktika haben sich als sehr nützlich erwiesen, denn sie ermöglichen den Frauen Einblick in den künftigen Arbeitsbereich und dienen außerdem dem Abbau von Vorurteilen.

Es hat sich auch gezeigt, daß der Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen erhebliche Bedeutung zukommt. Aufgrund der rasch fortschreitenden Entwicklung im Bereich der neuen Technologien gibt es hier noch Nachholbedarf. Das Modellprojekt „Leitbildfunktion der Ausbilderinnen bei der Förderung von Mädchen in der Berufsausbildung“ untersucht die Bedeutung der Ausbilderinnen für die Lebensplanung junger Frauen und ergänzt so die Intention des Modellprogramms „Erschließung gewerblich-technischer Berufe für Mädchen“ (siehe auch Antwort zu Frage 27).

Vermeehrt sind auch Projekte zu entwickeln und bundesweit anzubieten, die Frauen Möglichkeiten eröffnen, sich selbst Arbeitsplätze zu schaffen. Im Rahmen sogenannter Selbsthilfeprojekte empfiehlt es sich, individuelle und gemeinschaftliche Eigeninitiativen zu fördern, frauenspezifische Curricula für Existenzgründungsseminare zu entwickeln und Frauen konkret auf die Führung eigener Unternehmen vorzubereiten. Für das Haushaltsjahr 1989 ist die Entwicklung eines Curriculums für Existenzgründungsseminare vorgesehen.

Die Bundesregierung hat mit ihren geplanten Programmen zur beruflichen Wiedereingliederung eine deutliche Priorität dort gesetzt, wo es um eine bessere Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf geht. Frauen, die jahrelang gesellschaftlich existentiell wichtige Aufgaben, wie Kindererziehung und Betreuung der Familie erfüllen, haben einen Anspruch darauf, nach Abschluß dieser Phase so gefördert zu werden, daß ihnen in der zweiten Hälfte ihres Lebens eine selbständige, ihrer Situation entsprechende Lebensgestaltung möglich ist, sei es in einer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit. Zudem käme es gesellschaftlich gesehen einer Vergeudung von Reichtum gleich, wollte man die Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Frauen in der Familienarbeit erworben haben, brachliegen lassen und ihnen Möglichkeiten sozialer Partizipation verwehren.

Zur Unterstützung der hier angesprochenen Maß-

nahmemöglichkeiten sowie insgesamt zur Erweiterung der Chancen für rückkehrsuchende Frauen bedarf es auch einer gezielten überregionalen wie auch regionalen, bedarfsorientierten und zielgruppenorientierten Öffentlichkeitsarbeit und Maßnahmen. Ziel der von der Bundesregierung geförderten Modelle und Programme, die unter besonderer Berücksichtigung des ländlichen Raumes mit der Bundesanstalt für Arbeit, Betrieben und Trägern der beruflichen Weiterbildung durchgeführt werden, ist es, die Landesregierungen, kommunale Vertretungen, Frauengleichstellungsstellen der Länder und Städte hierzu ebenso anzuregen wie Betriebe, Gewerkschaften, Frauenorganisationen und -gruppen.

27. Welche neuen Modellversuche mit welchen beschäftigungspolitischen oder frauenfördernden Zielen sind geplant bzw. werden in Kürze vergeben?

1. In Kürze wird das Projekt „Frauenoffensive – Junge Frauen in gewerblich-technische Berufe!“ an die Stadt Kassel vergeben.

Dieses Projekt soll einen Beitrag zur Stärkung der Berufsmotivation in der Phase des Übergangs von der Ausbildung in den Beruf, zum Qualifikationserhalt und -erwerb und schließlich zum beruflichen Aufstieg der in gewerblich-technischen Berufen ausgebildeten Frauen leisten. Damit dieses Ziel erreicht werden kann, soll beim Kommunalen Jugendbildungswerk eine Informationsstelle eingerichtet werden. Die Informationsstelle wird Informationen und Erkenntnisse aus früheren Modellprogrammen und Forschungsergebnissen in konkrete Maßnahmen einfließen lassen und bei deren Durchführung Hilfe leisten. Sie wird die Zusammenarbeit von Betrieben, Arbeitgebern und Gewerkschaften, des Arbeitsamtes und der Industrie- und Handelskammer in diesem Bereich fördern. Damit soll ein Beitrag zur beruflichen Förderung von Frauen geleistet werden, insbesondere sollen Wege aufgezeigt werden, wie den in gewerblich-technischen Berufen ausgebildeten Frauen der Übergang in eine ihrer Ausbildung entsprechende feste Beschäftigung erleichtert werden kann. Die Ergebnisse des dreijährigen Projekts sollen ausgewertet und in Form von Handlungsstrategien für die Umsetzungsträger (Betriebe, Arbeitsverwaltung, Kammern etc.) aufbereitet werden.

2. Im Rahmen eines Modellprojektes sollen Beratungsstellen und -einrichtungen für Berufsrückkehrerinnen ausgebaut bzw. neu eingerichtet werden. Durch wissenschaftliche Begleitung soll überprüft werden, wie die Beratungsangebote für Berufsrückkehrerinnen gestaltet sein müssen, um sie bei der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit wirksam zu unterstützen. Neben der Frage des Umfangs und Inhalts der Beratungsangebote soll auch geprüft werden, wo entsprechende Beratungsstellen institutionell anzusiedeln sind und welche Kooperationsformen mit anderen örtlichen Einrichtungen Voraussetzung dafür sind, daß sie von der Zielgruppe

genutzt werden und für diese die optimale Beratung gewährleisten.

3. Die Untersuchung des Deutschen Landfrauenverbandes „über die Lebens- und Arbeitssituation von Bäuerinnen“ soll vorhandene Informationslücken schließen. Es werden Frauen in der Landwirtschaft aller Betriebstypen bundesweit befragt. Mit ersten Ergebnissen ist frühestens Mitte 1989 zu rechnen. Im einzelnen soll die Untersuchung u. a. Daten liefern über

- die spezielle Situation auf dem landwirtschaftlichen Betrieb einschließlich außerlandwirtschaftliche Tätigkeiten,
- die schulische und berufliche Ausbildung,
- die soziale Sicherung,
- die familiäre Situation, insbesondere ihre Belastung durch Familienaufgaben,
- die Beteiligung am öffentlichen Leben.

Ergänzend hierzu ist beabsichtigt, auch eine Untersuchung über die Frauen durchzuführen, die auf dem Lande leben und in der näheren Region arbeiten, aber außerhalb der Landwirtschaft, d. h. in einer Vielzahl von Klein- und Mittelbetrieben der Bereiche Handel und Gewerbe tätig sind. Die Untersuchungsergebnisse sollen Anhaltspunkte dafür liefern, welche Maßnahmen erforderlich sind, um mögliche strukturelle Gleichberechtigungsdefizite dieser Frauen im ländlichen Bereich auszugleichen, d. h. wie die gesellschaftliche Stellung dieser Frauen, ihre Entwicklungs- und Gleichberechtigungschancen dem Niveau aller Frauen in der Bundesrepublik Deutschland angeglichen werden können. Das Projekt soll 1988 beginnen und eine Laufzeit von zwei Jahren haben.

4. Im Rahmen eines Projektes zum Thema: „Familienfreundliche Arbeitszeiten-Bestandsaufnahme und Analyse neuer Arbeitszeitformen“ soll ein Überblick über Arbeitszeitregelungen, die hinsichtlich Lage und Umfang von der sogenannten Normalarbeitszeit abweichen, gegeben werden. Ferner soll untersucht werden, inwieweit diese Regelungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern bzw. auf die speziellen Belange von Frauen (und Männern) mit betreuungsbedürftigen Kindern abgestimmt sind.
5. Konzeptionen zur Ausbildung der Ausbilder sollen in einem Vorhaben der Pädagogischen Arbeitsstelle des deutschen Volkshochschulverbandes erarbeitet werden. Die gestiegenen Anforderungen an die Ausbilder in bezug auf die neuen Techniken und deren Vermittlung erfordern auch besondere Qualifikationsmaßnahmen für die Ausbilder. Dabei sollen neben den fachspezifischen Kenntnissen auch die Schlüsselqualifikationen wie Kommunikations- und Motivationsfähigkeiten geschult werden. Darüber hinaus werden zur Zeit Überlegungen angestellt, inwieweit die Wiedereingliederungskonzepte noch stärker den besonderen familiären Gegebenheiten

der Frauen angepaßt werden können. Hier soll künftig versucht werden, unter stärkerer Einbeziehung der Ehepartner die Erfolgchancen der Qualifizierungsmaßnahmen zu erhöhen.

Insgesamt ist aufgrund der bisherigen Erfahrungen deutlich geworden, daß die Verwirklichung von mehr Chancengleichheit für Frauen in der Berufswelt ein Zusammenwirken aller Beteiligten erfordert. Mit der von der Bundesregierung geschaffenen Konzentrierten Aktion Weiterbildung sind auch zur Lösung dieser Problematik zusätzliche Möglichkeiten eröffnet worden. Hier bietet sich den Sozialpartnern sowie den verschiedenen Trägern von Weiterbildungsangeboten die Gelegenheit zum direkten Gespräch und zur Kooperation; weitere Impulse müssen gegeben werden, um den Problemen des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen bei allen Sozialpartnern mehr Aufmerksamkeit zu widmen.

28. Wie und in welchem Umfang gedenkt die Bundesregierung die Arbeitslosigkeit von Personen finanziell abzusichern, die wegen Kindererziehung vorübergehend aus dem Erwerbsleben ausgeschieden waren, aber nun den Wiedereinstieg in den Beruf suchen?

Durch Änderungen des Arbeitsförderungsgesetzes sind die Möglichkeiten erheblich verbessert worden, nach einer durch Kindererziehung bedingten Unterbrechung der Erwerbstätigkeit an einer nach dem Arbeitsförderungsgesetz finanziell geförderten Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme teilzunehmen. Mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz wurde die schon bis dahin mögliche Berücksichtigung von Zeiten der Kinderbetreuung bis zum vierten Lebensjahr des jeweiligen Kindes auf bis zu fünf Jahre für jedes Kind, unabhängig von Lebensalter des Kindes, erweitert. Seit Inkrafttreten der 7. Novelle zum Arbeitsförderungsgesetz haben Arbeitnehmer auch dann, wenn sie ihre Kinder länger als fünf Jahre (je Kind) betreut haben, Anspruch auf Förderungsleistung, wenn sie in der Zeit vorher mindestens zwei Jahre lang beitragspflichtig tätig waren und nunmehr zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit gezwungen sind. Darüber hinaus kann Arbeitnehmern, die nach Betreuung und Erziehung eines Kindes in das Erwerbsleben zurückkehren und wegen fortbestehender Betreuungspflichten nur an einer Teilzeitbildungsmaßnahme teilnehmen können, neben der Erstattung der Maßnahmekosten auch ein Teilunterhaltsgeld gewährt werden.

Außerdem können seit dem Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes nicht nur Bezieher von Arbeitslosengeld/Arbeitslosenhilfe an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen teilnehmen, sondern auch Arbeitslose, die die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Unterhaltsgeld, das bei beruflichen Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen gewährt wird, erfüllt haben. Dadurch wird arbeitslosen Personen, die wegen der Betreuung und Erziehung von Kindern ihre Erwerbstätigkeit längere Zeit unterbrochen haben, der Zugang zu Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen eröffnet und die Rückkehr in das Erwerbsleben erleichtert.

Darüber hinaus bieten insbesondere Einarbeitungszuschüsse und Eingliederungsbeihilfen nach dem Arbeitsförderungsgesetz eine wichtige Hilfe bei der Wiedereingliederung in das Erwerbsleben.

29. Welche Erklärung hat die Bundesregierung für die anhaltende strukturelle Benachteiligung trotz quantitativ gestiegenem Frauenanteil der Frauen bei der Nutzung des AFG-Instrumentariums (Konzentration auf Kurzzeitmaßnahmen und Zusatzqualifikationen in wenigen sog. frauentypischen Berufen)?

Der Anteil der Frauen an den Eintritten in Maßnahmen der beruflichen Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung konnte in den letzten Jahren sowohl absolut als auch relativ stetig gesteigert werden. 1983 betrug der Anteil der Frauen an den Eintritten in berufliche Bildungsmaßnahmen 31,9 % (97 627 von 306 201), 1985 33,4 % (136 932 von 409 324), 1986 35,0 % (185 759 von 530 042) und 1987 bereits 36,3 % (216 601 von 596 354).

Dabei nehmen Frauen nicht nur an kurzen, bis zu drei Monaten dauernden Bildungsmaßnahmen teil. Der Prozentsatz an Frauen, die an längerfristigen Maßnahmen teilnehmen, weicht nur noch in geringem Maße von demjenigen der Männer ab (s. Tabellen 1 bis 4).

Tabelle 1

Die 1983 in berufliche Bildungsmaßnahmen neu eingetretenen Teilnehmer nach Maßnahmedauer

Dauer der Maßnahme	Eintritte insgesamt		Veränderung gegenüber Vorjahr	
	absolut	%	absolut	%
Männer				
bis 3 Monate	56 759	27,2	+ 10 298	+ 22,2
4 bis 6 Monate	49 312	23,6	+ 11 966	+ 32,0
7 bis 12 Monate	47 367	22,7	+ 4 785	+ 11,2
13 bis 18 Monate	14 097	6,8	+ 738	+ 5,5
19 bis 24 Monate	27 610	13,2	+ 345	+ 1,3
25 bis 36 Monate	9 688	4,6	+ 361	+ 3,9
37 Monate und länger	3 741	1,8	- 641	- 14,6
Insgesamt	208 574	100	+ 27 852	+ 15,4
Frauen				
bis 3 Monate	25 258	25,9	+ 5 246	+ 26,2
4 bis 6 Monate	25 841	26,5	+ 5 478	+ 26,9
7 bis 12 Monate	28 126	28,8	+ 1 748	+ 6,6
13 bis 18 Monate	7 401	7,6	+ 197	+ 2,7
19 bis 24 Monate	8 439	8,6	+ 63	+ 0,8
25 bis 36 Monate	2 305	2,4	+ 110	+ 5,0
37 Monate und länger	257	0,3	- 20	- 7,2
Insgesamt	97 627	100	+ 12 822	+ 15,1
Männer und Frauen				
bis 3 Monate	82 017	26,8	+ 15 544	+ 23,4
4 bis 6 Monate	75 153	24,5	+ 17 444	+ 30,2
7 bis 12 Monate	75 493	24,7	+ 6 533	+ 9,5
13 bis 18 Monate	21 498	7,0	+ 935	+ 4,5
19 bis 24 Monate	36 049	11,8	+ 408	+ 1,1
25 bis 36 Monate	11 993	3,9	+ 471	+ 4,1
37 Monate und länger	3 998	1,3	- 661	- 14,2
Insgesamt	306 201	100	+ 40 674	+ 15,3

Tabelle 2

Die 1984 in berufliche Bildungsmaßnahmen neu eingetretenen Teilnehmer nach Maßnahmedauer

Dauer der Maßnahme	Eintritte insgesamt		Veränderung gegenüber Vorjahr	
	absolut	%	absolut	%
Männer				
bis 3 Monate	69 314	29,1	+ 12 555	+ 22,1
4 bis 6 Monate	58 352	24,5	+ 9 040	+ 18,3
7 bis 12 Monate	52 708	22,1	+ 5 341	+ 11,3
13 bis 18 Monate	15 497	6,5	+ 1 400	+ 9,9
19 bis 24 Monate	27 809	11,7	+ 199	+ 0,7
25 bis 36 Monate	10 493	4,4	+ 805	+ 8,3
37 Monate und länger	3 923	1,6	+ 182	+ 4,9
Insgesamt	238 096	100	+ 29 522	+ 14,2
Frauen				
bis 3 Monate	32 147	27,9	+ 6 889	+ 27,3
4 bis 6 Monate	30 765	26,7	+ 4 924	+ 19,1
7 bis 12 Monate	31 692	27,5	+ 3 566	+ 12,7
13 bis 18 Monate	8 290	7,2	+ 889	+ 12,0
19 bis 24 Monate	9 498	8,3	+ 1 059	+ 12,5
25 bis 36 Monate	2 332	2,0	+ 27	+ 1,2
37 Monate und länger	320	0,3	+ 63	+ 24,5
Insgesamt	115 044	100	+ 17 417	+ 17,8
Männer und Frauen				
bis 3 Monate	101 461	28,7	+ 19 444	+ 23,7
4 bis 6 Monate	89 117	25,2	+ 13 964	+ 18,6
7 bis 12 Monate	84 400	23,9	+ 8 907	+ 11,8
13 bis 18 Monate	23 787	6,7	+ 2 289	+ 10,6
19 bis 24 Monate	37 307	10,6	+ 1 258	+ 3,5
25 bis 36 Monate	12 825	3,6	+ 832	+ 6,9
37 Monate und länger	4 243	1,2	+ 245	+ 6,1
Insgesamt	353 140	100	+ 46 939	+ 15,3

Wie sich aus der nebenstehenden Bestandsstatistik (Bestand der Teilnehmer an beruflichen Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen zu einem bestimmten Stichtag) ergibt, konzentrieren sich Frauen weiterhin stark auf die sog. „traditionellen“ Frauenberufe. Dabei ist zu berücksichtigen, daß insbesondere im Bereich der Fortbildung die Teilnehmer an beruflichen Bildungsmaßnahmen auf ihren bisherigen Kenntnissen aufbauen. Die Wahl des Schulungsziels bei Fortbildungsmaßnahmen wird sich daher bei Frauen noch solange auf die sog. „traditionellen“ Frauenberufe konzentrieren, als die bereits vorhandenen Kenntnisse in diesen Bereichen erworben wurden. Eine Änderung ist daher nur langfristig zu erreichen. Dabei kommt einer stärkeren Beteiligung der Frauen an Ausbildungen mit sog. weniger frauentypischen Ausbildungszielen eine besondere Bedeutung zu, da dadurch das Berufsspektrum von Frauen erweitert wird und deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht werden. Im übrigen ist bei den frauentypischen Berufen, wie z. B. den Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufen und allgemeinen Dienstleistungsberufen eine Wandlung hin zur stärkeren Einbeziehung moderner Techniken, die in starkem Maße in den von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Bildungsmaßnahmen als Lehrinhalte bereits vermittelt werden, festzustellen.

Tabelle 3

Die 1985 in berufliche Bildungsmaßnahmen neu eingetretenen Teilnehmer nach Maßnahmedauer

Dauer der Maßnahme	Eintritte insgesamt		Veränderung gegenüber Vorjahr	
	absolut	%	absolut	%
Männer und Frauen				
bis 3 Monate	123 091	30,1	+ 21 630	+ 21,3
4 bis 6 Monate	103 149	25,2	+ 14 032	+ 15,7
7 bis 12 Monate	96 164	23,5	+ 11 764	+ 13,9
13 bis 18 Monate	25 815	6,3	+ 2 028	+ 8,5
19 bis 24 Monate	41 424	10,1	+ 4 117	+ 11,0
25 bis 36 Monate	14 946	3,7	+ 2 121	+ 16,5
37 Monate und länger	4 735	1,2	+ 492	+ 11,6
Insgesamt	409 324	100	+ 56 184	+ 15,9
Männer				
bis 3 Monate	81 483	29,9	+ 12 169	+ 17,6
4 bis 6 Monate	67 546	24,8	+ 9 194	+ 15,8
7 bis 12 Monate	60 495	22,2	+ 7 787	+ 14,8
13 bis 18 Monate	16 431	6,0	+ 934	+ 6,0
19 bis 24 Monate	30 176	11,1	+ 2 367	+ 8,5
25 bis 36 Monate	11 860	4,4	+ 1 367	+ 13,0
37 Monate und länger	4 401	1,6	+ 478	+ 12,2
Insgesamt	272 392	100	+ 34 296	+ 14,4
Frauen				
bis 3 Monate	41 608	30,4	+ 9 461	+ 29,4
4 bis 6 Monate	35 603	26,0	+ 4 838	+ 15,7
7 bis 12 Monate	35 669	26,0	+ 3 977	+ 12,5
13 bis 18 Monate	9 384	6,9	+ 1 094	+ 13,2
19 bis 24 Monate	11 248	8,2	+ 1 750	+ 18,4
25 bis 36 Monate	3 086	2,3	+ 754	+ 32,3
37 Monate und länger	334	0,2	+ 14	+ 4,4
Insgesamt	136 932	100	+ 21 888	+ 19,0

	1987	1982
Absolut	N = 114 500	N = 56 300
darunter:		
Vollzeitmaßnahmen	38 %	33 %
Dauer bis zu einem Jahr	39 %	37 %
Ausgewählte Schulungsziele:		
Fertigungsberufe	8 %	7 %
Metallerzeuger/in, -bearbeiter/in	2 %	3 %
Schlosser/in, Mechaniker/in	4 %	4 %
Warenkaufleute	51 %	52 %
Dienstleistungskaufleute	39 %	31 %
Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	63 %	63 %
Allgemeine Dienstleistungsberufe	69 %	71 %

Bei den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen stieg der Frauenanteil in den letzten Jahren an. Diese Entwicklung wird hauptsächlich durch Veränderungen der Maßnahmenstruktur bestimmt: Maßnahmen in den Bereichen Büro/Verwaltung und Soziale Dienste, in denen überwiegend Frauen gefördert werden, haben in den 70er Jahren an Gewicht gewonnen. 1980/81 waren dort rd. 52 % der geförderten Arbeitnehmer beschäftigt. Der Frauenanteil erreichte zu diesem Zeit-

Tabelle 4

Die 1986 in berufliche Bildungsmaßnahmen neu eingetretenen Teilnehmer nach Maßnahmedauer

Dauer der Maßnahme	Eintritte insgesamt		Veränderung gegenüber Vorjahr	
	absolut	%	absolut	%
Männer und Frauen				
bis 3 Monate	168 163	31,7	+ 45 072	+36,6
4 bis 6 Monate	128 113	24,2	+ 24 964	+24,2
7 bis 12 Monate	123 121	23,2	+ 26 957	+28,0
13 bis 18 Monate	32 708	6,2	+ 6 893	+26,7
19 bis 24 Monate	53 536	10,1	+ 12 112	+29,2
25 bis 36 Monate	19 099	3,6	+ 4 193	+27,8
37 Monate und länger	5 302	1,0	+ 567	+12,0
Insgesamt	530 042	100	+120 718	+29,5
Männer				
bis 3 Monate	107 688	31,3	+ 26 205	+32,2
4 bis 6 Monate	81 249	23,6	+ 13 703	+20,3
7 bis 12 Monate	77 906	22,6	+ 17 411	+28,8
13 bis 18 Monate	19 765	5,7	+ 3 334	+20,3
19 bis 24 Monate	37 598	10,9	+ 7 422	+24,6
25 bis 36 Monate	15 251	4,4	+ 3 391	+28,6
37 Monate und länger	4 826	1,4	+ 425	+ 9,7
Insgesamt	344 283	100	+ 71 891	+36,4
Frauen				
bis 3 Monate	60 475	32,6	+ 18 867	+45,3
4 bis 6 Monate	46 864	25,2	+ 11 261	+31,6
7 bis 12 Monate	45 215	24,3	+ 9 546	+26,8
13 bis 18 Monate	12 943	7,0	+ 3 559	+37,9
19 bis 24 Monate	15 938	8,6	+ 4 690	+41,7
25 bis 36 Monate	3 848	2,1	+ 762	+24,7
37 Monate und länger	476	0,3	+ 142	+42,5
Insgesamt	185 759	100	+ 48 827	+35,7

punkt mit rd. 39 % seinen bislang höchsten Wert. Bis zum Jahr 1983 blieben die Maßnahmenbereiche Büro/Verwaltung und Soziale Dienste zunächst hinter der Gesamtentwicklung zurück, so daß auch der Frauenanteil (auf rd. 29 %) sank. In den folgenden Jahren gewannen sie wieder an Gewicht, und der Frauenanteil nahm stetig zu (1987: 38 %).

30. Welche Maßnahmen zur Verbesserung des AFG-Instrumentariums (Qualifizierungs-, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Unterhaltsgeld) sind geplant, um eine bessere Beteiligung von Frauen an längerfristigen, berufsqualifizierenden Ausbildungen, insbesondere in untypischen (gewerblich-technischen) Berufen zu erreichen?
31. Welche weiteren finanziellen Hilfen aus Bundesmitteln sind erforderlich, um Frauen vor allem die Teilnahme an solchen längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen?

Wie bereits in der Antwort zu Frage 29 dargestellt, nehmen Frauen nicht nur an kurzen, bis zu drei Monaten dauernden Bildungsmaßnahmen teil. Hinsichtlich einer stärkeren Beteiligung der Frauen an Bildungsmaßnahmen mit weniger frauentypischen Schulungszielen sind die Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit bemüht, Frauen in noch stärkerem Maße als bisher auch für die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen

mit gewerblich-technischen Berufszielen zu gewinnen. Nach den gesetzlichen Verbesserungen der letzten Jahre im Bereich der Förderung der beruflichen Bildung und der Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (siehe Antwort zu Frage 28) bleibt abzuwarten, wie die aufgrund der Erfahrungen aus den Modellversuchen der letzten Jahre verbesserten Maßnahmen zur Wiedereingliederung von Frauen in das Erwerbsleben in der Praxis angenommen und genutzt werden.

Für die Qualifizierungs-Offensive hat die Bundesanstalt für Arbeit 1987 rd. 5,6 Mrd. DM verwendet. Sie wird die berufliche Qualifizierung auch in diesem Jahr auf hohem Niveau weiterführen. Dabei wird es Ziel bleiben, Frauen verstärkt an der Weiterbildung zu beteiligen. Bereits im Rahmen der Qualifizierungs-Offensive konnte ihr Anteil an den Eintritten in Maßnahmen der beruflichen Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung überdurchschnittlich gesteigert werden (vgl. Antwort zu Frage 29).

Die Bundesregierung begrüßt diese Entwicklung, die die Chancen von Frauen für die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben entscheidend verbessert. Dies gilt besonders auch für Mütter, die aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind. Wie die Bundesregierung bereits in ihrer Regierungserklärung festgestellt hat, müssen sie die Chancen erhalten, wieder in den Beruf zurückzukehren.

32. In wie vielen Fällen führte eine Teilnahme an Arbeitsförderungs-, Wiedereingliederungs- und AB-Maßnahmen zum Wechsel in dauerhafte, arbeits- und sozialrechtlich geschützte Arbeitsverhältnisse, aufgeschlüsselt nach Männern und Frauen, und können dadurch bundesweit oder nur regional anerkannte Qualifikationsnachweise erworben werden?
33. Sofern geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Häufigkeit des Übergangs in dauerhafte Beschäftigung bestehen, welche Gründe sind dafür bekannt, und mit welchen Maßnahmen soll gleichermaßen für weibliche wie für männliche Teilnehmer ein möglichst zwangloser Übergang in eine dauerhafte Beschäftigung erreicht werden?

Von den Teilnehmern an Maßnahmen der beruflichen Fortbildung, Umschulung oder betrieblichen Einarbeitung, die im 1. Quartal 1987 eine Maßnahme abgeschlossen haben, waren im darauffolgenden Quartal 33 % der Männer und 32 % der Frauen noch oder wieder im Leistungsbezug nach dem AFG. Ein halbes Jahr nach Abschluß der Maßnahme waren dies nur noch 25 % der Männer und 24 % der Frauen.

Zwei Jahre nach erfolgreichem Abschluß der beruflichen Weiterbildung waren von den

— vorher Arbeitslosen 56 % der Männer wie auch der Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 25 % bzw. 13 % bezogen Leistungen und 19 % bzw. 31 % waren ohne Nachweis in der Beschäftigten- oder Leistungsempfängerdatei,

— vorher nicht Arbeitslosen 82 % der Männer und 78 % der Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, jeweils 5 % bezogen Leistungen und 13 % bzw. 17 % waren ohne Nachweis.

In der laufenden ABM-Statistik der Bundesanstalt für Arbeit wird der Verbleib der in ABM geförderten Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden aus der Maßnahme nicht erhoben. ABM-Sonderuntersuchungen des IAB haben hierzu folgende Ergebnisse erbracht:

Mitte der 70er Jahre wurden rd. 29 % der ausgeschiedenen Arbeitnehmer unmittelbar nach der ABM in nicht-geförderte Arbeit eingegliedert (Männer 31 %, Frauen 17 %). 53 % wurden nach der ABM wieder arbeitslos (Männer 52 %, Frauen 64 %). Für die restlichen 18 % liegen keine Angaben vor.

Im Jahr 1984 wurden rd. 26 % unmittelbar nach der ABM in nichtgeförderte Arbeit eingegliedert. 56 % wurden wieder arbeitslos und zwar Männer relativ häufiger als Frauen. Für die Restgruppe von 18 % liegen keine Angaben vor. Von den Personen, die nach ABM wieder arbeitslos waren, ist etwa ein Drittel (nach im Durchschnitt sechsmonatiger Arbeitslosigkeitsdauer) in nicht-geförderte Arbeit abgegangen. Eine Aufgliederung nach Geschlecht liegt nicht vor.

Anhaltspunkte über Dauer und Qualifikationsanforderungen von Anschlußarbeitsverhältnissen geben bisherige Untersuchungen nicht. Eine aktuelle IAB-Untersuchung über den Verbleib geförderter Arbeitnehmer (auch gegliedert nach dem Geschlecht) steht kurz vor dem Abschluß. Die Ergebnisse werden voraussichtlich im Laufe des ersten Halbjahres 1988 vorgelegt.

34. Liegen Erkenntnisse vor, mit welchen personalpolitischen Maßnahmen Unternehmen und Betriebe und insbesondere die obersten und nachgeordneten Bundesbehörden die Zeit des damaligen Mutterschaftsurlaubs und jetzigen Erziehungsurlaubs überbrücken, und in welcher Größenordnung werden Vertretungslösungen im Vergleich zur Einstellung von Ersatzarbeitskräften gewählt?
35. Liegen Berechnungen vor, in welchem Umfang eine ausschließliche Überbrückung durch Einstellung von Ersatzarbeitskräften zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen könnte? Welche Größenordnung ergibt sich daraus?
36. Liegen Informationen darüber vor, wie viele der von Frauen vorübergehend verlassenen Arbeitsplätze wieder mit weiblichen Ersatzarbeitskräften besetzt werden und wie viele mit männlichen Vertretungen?
37. Wenn ja, plant die Bundesregierung entsprechende Maßnahmen, um Betriebe und Unternehmen sowie die Personalverantwortlichen im eigenen Verantwortungsbereich zu veranlassen, Zeiten des Erziehungsurlaubs künftig ausschließlich durch die Einstellung von möglichst weiblichen Ersatzarbeitskräften zu überbrücken?

In welcher Größenordnung könnten solche Maßnahmen zum Abbau der überproportional hohen Frauenarbeitslosigkeit beitragen?

In dem Bereich der Bundesressorts werden im allgemeinen Ersatzkräfte bei Erziehungsurlaub von Beamten, Angestellten und Arbeitern eingestellt.

Wie viele Ersatzkräfte jährlich eingestellt werden und wie hoch der Anteil von Frauen ist, ist derzeit nicht bekannt. Nähere Angaben dazu wird der Bericht der Bundesregierung über die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub und Erziehungsurlaub enthalten, der dem Deutschen Bundestag 1989 vorgelegt wird. Der Bericht wird sich u. a. auf die Ergebnisse eines von der Bundesregierung in Auftrag gegebenen Forschungsprojektes stützen.

38. Welche unterstützenden Maßnahmen erwägt die Bundesregierung zur Förderung von betrieblichen Personalplanungskonzepten, die Teilzeitarbeit als Übergangslösung für junge Mütter und Väter vorsehen, um von den familienbedingten Belastungen her ein kontinuierliches Verbleiben beider Elternteile im Beruf zu gewährleisten?

Die Bundesregierung ist der Auffassung, daß es jungen Vätern und Müttern durch ein größeres Angebot an differenzierten Arbeitszeitregelungen erleichtert werden muß, ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familien-tätigkeit einzuschränken. Sie teilt jedoch nicht die Auffassung, daß ein Verbleiben beider Elternteile im Beruf durch die Bundesregierung zu gewährleisten sei. Durch die Politik der Bundesregierung sollen sowohl die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als auch die Wahlfreiheit zwischen Beruf oder Familie gefördert werden. Die Bundesregierung erkennt die in der Familie erbrachte Arbeit als eine der Erwerbstätigkeit gleichwertige gesellschaftliche Leistung an.

Für die erwerbstätigen jungen Eltern sind flexible Arbeitszeitregelungen, die den sich wandelnden familiären Notwendigkeiten angepaßt sind, von großer Bedeutung. Verschiedene Forschungsprojekte, die im Auftrag der Bundesregierung durchgeführt wurden, geben Auskunft über die individuellen Arbeitszeitwünsche (zumeist Zeiten zwischen der halben und vollen Wochenstundenzahl) von jungen Vätern und Müttern. Sie bestätigen aber auch die Notwendigkeit, sie mit betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen. Hier sind nach Auffassung der Bundesregierung Lösungen auf tarifvertraglicher oder betrieblicher Ebene notwendig, wie sie in den Tarifvereinbarungen des öffentlichen Dienstes und verschiedener Einzelgewerkschaften bereits gefunden wurden.

Die von den Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes im vergangenen Jahr vereinbarte erweiterte Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten in die normalen Tarifverträge ist ein weiterer Schritt, der die Teilzeitarbeit aus ihrem Ghettodasein befreit.

Nach der Vereinbarung der Tarifvertragsparteien gelten vom 1. Januar 1988 an für alle Teilzeitbeschäftigten, die mindestens 18 Wochenstunden arbeiten, die normalen Tarifverträge. Das bedeutet für die Teilzeitarbeiter z. B. gleich lange Bewährungsfristen wie für Vollzeitbeschäftigte, ihre Einbeziehung in die

Zusatzversorgung und keine Kürzung von Krankenbezügen.

Die Bundesregierung kann als Arbeitgeber im Bereich des öffentlichen Dienstes die Möglichkeiten familienfreundlicher Arbeitszeiten erproben und ausschöpfen und die Arbeitgeber der freien Wirtschaft dazu ermutigen, diese Chancen in ihren Unternehmen stärker zu nutzen.

Auch im Bereich der Beamten und Richter bestehen die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Beurlaubung aus familienbedingten Gründen schon seit langem. 1984 wurden diese Regelungen durch das Fünfte Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften erneut erweitert. So können Beamte und Richter zur Zeit Freistellungen vom Dienst bis zu einer Höchstdauer von 18 Jahren – im Ausnahmefall sogar bis zu 23 Jahren –, davon neun Jahre Urlaub, in Anspruch nehmen.

Die für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Regelungen lassen ebenfalls eine langfristige Beurlaubung zur Betreuung von Kindern zu. Damit leistet auch der Tarifbereich des öffentlichen Dienstes einen wesentlichen Beitrag zur Ermöglichung einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Für Beamte und Richter sind im Anschluß an das Fünfte Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften weitere Verbesserungen zur Regelung über Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung noch für dieses Jahr vorgesehen. So sollen z. B. der familienpolitische Urlaub auf zwölf Jahre und Höchstbewilligungszeitraum für Freistellungen vom Dienst auf 25 Jahre ausgedehnt werden. Auch soll es bei der Bewilligung

familienorientierter Teilzeitbeschäftigung/Urlaub bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen künftig nicht mehr auf das Erfordernis der häuslichen Gemeinschaft ankommen. Mit diesen in Aussicht genommenen Neuregelungen kann dem absehbaren Bedarf bis über das Jahr 2000 hinaus Rechnung getragen werden.

Die Bemühungen der Bundesregierung um eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst werden damit konsequent fortgesetzt. Dadurch werden sich insbesondere die Voraussetzungen dafür weiter verbessern, Erwerbstätigkeit, Familie und Kindererziehung miteinander in Einklang zu bringen.

Es wird nun, wie schon bisher, darauf ankommen, die verbesserten Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung in die Praxis umzusetzen.

Der Erfolg aller bisherigen Maßnahmen zeigt sich darin, daß sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst in den letzten Jahren erheblich erhöht hat.

Die Bundesregierung hat wiederholt u. a. auf Fachtagungen und durch Anzeigenwerbung an Arbeitgeber und Gewerkschaften appelliert, entsprechende Teilzeitangebote zu schaffen. Sie hat die Unternehmen nicht nur auf ihre soziale Verantwortung hingewiesen, sondern auch auf die Chancen einer familienfreundlichen Arbeitsorganisation der Betriebe. Weiterhin ist vom Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit ein Handbuch in Auftrag gegeben worden, in dem die bisher in Modellversuchen erprobten Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dargestellt werden sollen.

