

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Claudia Müller, Kerstin Andreae, Dieter Janecek, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 19/13324 –**

Frauen im gewerblich-technischen Handwerk

Vorbemerkung der Fragesteller

Der Fachkräftemangel hat nach Ansicht der Fragesteller das gewerblich-technische Handwerk seit Langem erreicht (als gewerblich-technische Berufe werden nachfolgend die Berufe der Berufsgruppen 07 bis 65 der Klassifizierung der Berufe, Ausgabe 1992 gezählt, ohne die Gruppe der Ernährungsberufe 39 bis 43). Insbesondere die Industrie und das Handwerk bilden hier aus. Trotzdem wurde und wird das Potenzial, das Frauen für diese Berufe mitbringen, aus Sicht der Fragesteller noch zu wenig erschlossen. So wird nur jeder fünfte Handwerksbetrieb (19,4 Prozent) von einer Frau geführt und jede vierte Gründung im Handwerk erfolgt durch eine Frau- diese Zahlen umfassen auch nicht-technisch-gewerbliche Handwerksberufe, weshalb sie in diesem Bereich nochmal deutlich niedriger sein dürften (www.zdh.de/fachbereiche/soziale-sicherungssysteme/frauen-im-handwerk/). Zwar gibt es seit einigen Jahren einen begrüßenswerten Wandel hin zu mehr Frauen im Handwerk und in anderen technischen Berufen, jedoch reichen die Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen in diesen Berufen, wie einzelne Werbekampagnen (z. B. ZDH Broschüre „Frauen können alles“) nicht aus. Die Auflistungen der zehn lehrlingsstärksten Ausbildungen bei Männern und Frauen zeigen, wie unterschiedlich gelagert die Interessen liegen: Während die Friseurin, die Kauffrau für Büromanagement und die Lebensmittelfachverkäuferin bei den Frauen die Liste mit deutlichem Abstand anführen, sind es bei den Männern der Kraftfahrzeugmechatroniker, der Elektroniker und der Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Jedoch kommen danach bei den Frauen genauso wie bei den Männern die Kraftfahrzeugmechatronikerin, die Tischlerin und die Malerin und Lackiererin bei den zehn gefragtesten Ausbildungsberufen vor. Dennoch stehen einer weiblichen Auszubildenden im Kfz-Handwerk 26 männliche Auszubildende gegenüber, bei den Tischlerinnen beträgt dieses Verhältnis eine Frau zu sieben Männern (www.zdh.de/fachbereiche/wirtschaft-energie-umwelt/statistik/kennzahlen-handwerk/frauen-im-handwerk/?L=0).

Die Frauen, die in diesen Gewerken als Handwerkerinnen tätig sind oder sein wollen, haben nach Auffassung der Fragesteller nach wie vor häufig mit Vorbehalten zu kämpfen. Klischeevorstellungen über die körperliche Belastbarkeit spielen hier eine Rolle, während z. B. Pflegeberufe als selbstverständlich für Frauen geeignet angesehen werden, trotz der großen körperlichen Belastungen. Solche Klischees schaden Frauen und Männern, weil sie dazu führen, dass Frauen sich selbst oft unterschätzen und von anderen unterschätzt werden und weil sie Männer daran hindern, übergroße Belastungen anzusprechen und sie so ihre Gesundheit in Gefahr bringen. Auch das außerhalb der Baubranche recht unbekannte Beschäftigungsverbot für Frauen in vielen Bauberufen in Westdeutschland, das bis 1994 galt, hat nach Meinung der Fragesteller die Vorstellungswelten vieler Menschen geprägt.

Es gilt nach Ansicht der Fragesteller deshalb, bestehende Hürden für Frauen am Arbeits-, Aus- und Fortbildungsmarkt abzubauen. Neben der Förderung von weiblichen Vorbildern, die andere Frauen ermutigen, ungewöhnliche Wege zu gehen, und der Förderung von Frauen-Netzwerken gilt es auch, Sexismus und Klischeevorstellungen abzubauen. Auch bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es nach Ansicht der Fragesteller viel zu tun. Beim Mutterschutz etwa gilt aufgrund von hohen Belastungen durch z. B. Staub, Lärm und schweres Heben meist ab dem Bekanntwerden der Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot. Während Arbeitnehmerinnen für diese Zeit Ausgleichszahlungen von ihrem Arbeitgeber erhalten, gelten die Mutterschutzregelungen für weibliche Selbstständige nicht. Sie müssen sich auf andere Weise für berufliche Unterbrechungen durch Schwangerschaft und Mutterschaft absichern. Dies stellt auch deshalb ein besonderes Problem dar, weil sich verhältnismäßig viele Handwerkerinnen für die Selbstständigkeit entscheiden, um überhaupt den erlernten Beruf ausüben zu können. Denn eine abhängige Beschäftigung zu finden, ist für Frauen in diesem Bereich nach wie vor schwieriger. Auch nutzen viele Frauen die Möglichkeit der selbstständigen Arbeit, um Arbeitszeiten flexibel zu gestalten und eigene Nischen zu besetzen (www.zdh.de/fachbereiche/wirtschaft-energie-umwelt/statistik/kennzahlen-handwerk/frauen-im-handwerk/?L=0).

Datengrundlage:

1. Wie viele Personen beginnen nach Kenntnis der Bundesregierung jährlich eine Ausbildung als Tischlerin, Malerin und Lackiererin, Kfz-Mechatronikerin, Elektronikerin, Metallbauerin und als Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (bitte Jahreswerte nach Gewerken ab 1998 getrennt für Frauen und Männer sowie absolut und anteilig ausweisen)?

In der nachfolgenden Tabelle werden die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für die aufgeführten Berufe ausgewiesen. Etwaige Vorgänger-Berufe (z. B. Kfz-Elektrikerin/Kfz-Elektriker und Kfz-Mechanikerin/Kfz-Mechaniker bei der Kfz-Mechatronikerin bzw. beim Kfz-Mechatroniker) und Fachrichtungen (z. B. bei Malerinnen/Malern und Lackiererinnen/Lackierern) sind für Vergleiche über die Zeit aggregiert.

Tabelle: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

□	Tischler/in			Maler/in-und-Lackierer/in			Kfz-Mechatroniker/in			Elektroniker/in			Metallbauer/in			Anlagenmechaniker/in-SHK		
	NAA-gesamt	NAA-Frauen	Frauenanteil	NAA-gesamt	NAA-Frauen	Frauenanteil	NAA-gesamt	NAA-Frauen	Frauenanteil	NAA-gesamt	NAA-Frauen	Frauenanteil	NAA-gesamt	NAA-Frauen	Frauenanteil	NAA-gesamt	NAA-Frauen	Frauenanteil
1998	16.549	1.182	7,1%	18.262	1.648	9,0%	24.037	435	1,8%	15.766	199	1,3%	9.621	99	1,0%	16.520	93	0,6%
1999	16.367	1.233	7,5%	19.173	1.748	9,1%	25.159	508	2,0%	15.497	196	1,3%	9.874	107	1,1%	16.012	128	0,8%
2000	14.726	1.077	7,3%	17.278	1.459	8,4%	24.494	430	1,8%	14.463	170	1,2%	9.501	101	1,1%	14.025	102	0,7%
2001	13.342	966	7,2%	15.640	1.371	8,8%	22.930	389	1,7%	14.001	155	1,1%	9.209	81	0,9%	12.374	100	0,8%
2002	11.754	873	7,4%	14.833	1.239	8,4%	22.131	374	1,7%	12.432	139	1,1%	8.684	74	0,9%	11.159	75	0,7%
2003	10.469	756	7,2%	11.580	1.020	8,8%	21.909	373	1,7%	11.228	106	0,9%	8.494	84	1,0%	10.770	70	0,6%
2004	10.080	721	7,2%	10.262	982	9,6%	21.261	405	1,9%	10.464	102	1,0%	8.084	69	0,9%	10.687	91	0,9%
2005	9.451	764	8,1%	9.409	885	9,4%	20.216	416	2,1%	9.814	117	1,2%	7.898	79	1,0%	9.893	94	1,0%
2006	9.750	769	7,9%	10.085	1.052	10,4%	20.382	458	2,2%	10.351	126	1,2%	8.628	67	0,8%	10.422	93	0,9%
2007	10.039	853	8,5%	10.667	1.344	12,6%	20.475	471	2,3%	11.364	149	1,3%	9.951	116	1,2%	10.757	91	0,8%
2008	9.248	862	9,3%	10.056	1.330	13,2%	18.849	509	2,7%	11.585	170	1,5%	9.648	132	1,4%	10.044	105	1,0%
2009	8.585	768	8,9%	9.550	1.260	13,2%	17.012	481	2,8%	10.469	152	1,5%	7.782	105	1,3%	10.066	96	1,0%
2010	8.304	796	9,6%	9.514	1.277	13,4%	17.490	503	2,9%	10.932	164	1,5%	7.430	107	1,4%	10.343	88	0,9%
2011	8.155	761	9,3%	8.476	1.182	13,9%	19.162	560	2,9%	11.398	162	1,4%	7.340	82	1,1%	10.049	102	1,0%
2012	7.941	834	10,5%	7.888	1.145	14,5%	18.644	593	3,2%	11.312	200	1,8%	6.845	108	1,6%	10.267	131	1,3%
2013	7.684	815	10,6%	7.107	1.004	14,1%	18.503	584	3,2%	11.592	216	1,9%	6.095	104	1,7%	10.643	133	1,2%
2014	7.523	882	11,7%	6.890	1.075	15,6%	18.526	670	3,6%	11.636	230	2,0%	5.942	106	1,8%	10.864	141	1,3%
2015	7.703	949	12,3%	6.534	1.050	16,1%	19.076	744	3,9%	12.281	226	1,8%	5.655	113	2,0%	10.903	138	1,3%
2016	7.487	908	12,1%	6.505	1.054	16,2%	19.634	741	3,8%	12.812	299	2,3%	5.419	112	2,1%	11.169	169	1,5%
2017	7.969	1.046	13,1%	6.363	964	15,2%	20.518	799	3,9%	13.592	276	2,0%	5.348	106	2,0%	11.707	159	1,4%
2018	8.046	1.069	13,3%	6.472	976	15,1%	21.168	833	3,9%	14.033	327	2,3%	5.205	115	2,2%	12.209	172	1,4%

Quelle: ZDH 2019

Der Frauenanteil bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen hat sich danach in allen betrachteten Berufen erhöht. In den Berufen Kfz-Mechatroniker/Kfz-Mechatronikerin, Elektroniker/Elektronikerin, Metallbauer/Metallbauerin und Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin Sanitär/Heizung/Klima ist auch die absolute Zahl der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, gegen den Gesamttrend, im betrachteten Zeitraum gestiegen.

- Wie viele Auszubildende im Tischler-, Maler- und Lackierer-, Kfz-Mechatronik-, Elektronik-, Metallbau- und Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikhandwerk haben nach Kenntnis der Bundesregierung jährlich ihre Ausbildung innerhalb des ersten, zweiten oder dritten Lehrjahres abgebrochen (bitte Jahreswerte nach Gewerken ab 1998 getrennt für Frauen und Männer sowie absolut und anteilig ausweisen)?

Der Bundesregierung liegen keine Angaben über Ausbildungsabbrüche vor. Auswertbar sind lediglich Daten zu vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen.

Vertragslösungen sind vor Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelöste Ausbildungsverträge. Eine Vertragslösung bedeutet nicht unbedingt einen endgültigen Abbruch der Berufsausbildung; auch Betriebs- oder Berufswechsel innerhalb des dualen Systems können mit Vertragslösungen einhergehen. Der Großteil der Jugendlichen mit gelöstem Ausbildungsvertrag schließt erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System ab. Nach einer Studie aus dem Jahr 2002 und verschiedenen aktuelleren Studien in Teilregionen bzw. Kammerbezirken sind dies in relativ kurzer Zeit nach der Vertragslösung bereits ca. 50 Prozent aller Auszubildenden mit vorzeitig gelöstem Vertrag.

In der nachfolgenden Tabelle werden die vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge für die aufgeführten Berufe ausgewiesen. Etwaige Vorgänger-Berufe (z. B. Kfz-Elektriker/Kfz-Elektrikerin und Kfz-Mechaniker/Kfz-Mechanikerin beim Kfz-Mechatroniker bzw. bei der Kfz-Mechatronikerin) und Fachrichtungen (z. B. bei Malern/Malerinnen und Lackierern/Lackiererinnen) sind für Vergleiche über die Zeit aggregiert.

Tabelle: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

J	Tischler/in			Maler/in-und-Lackierer/in			Kfz-Mechatroniker/in			Elektroniker/in			Metallbauer/in			Anlagenmechaniker/in-SHK		
	VZL-Gesamt	VZL-Frauen	Frauenanteil	VZL-Gesamt	VZL-Frauen	Frauenanteil	VZL-Gesamt	VZL-Frauen	Frauenanteil	VZL-Gesamt	VZL-Frauen	Frauenanteil	VZL-Gesamt	VZL-Frauen	Frauenanteil	VZL-Gesamt	VZL-Frauen	Frauenanteil
1998	3.324	309	9,3%	6.152	592	9,6%	5.490	146	2,7%	4.144	56	1,4%	2.832	26	0,9%	5.311	53	1,0%
1999	3.457	299	8,6%	6.638	636	9,6%	5.590	146	2,6%	4.352	66	1,5%	3.117	38	1,2%	4.971	49	1,0%
2000	3.677	320	8,7%	6.785	640	9,4%	6.217	154	2,5%	4.647	77	1,7%	3.263	36	1,1%	4.978	55	1,1%
2001	3.592	325	9,0%	6.561	540	8,2%	6.014	172	2,9%	4.618	69	1,5%	3.313	35	1,1%	4.540	44	1,0%
2002	3.319	262	7,9%	5.913	541	9,1%	5.843	154	2,6%	4.411	62	1,4%	2.993	43	1,4%	4.252	43	1,0%
2003	2.950	251	8,5%	4.896	474	9,7%	4.703	147	3,1%	3.520	67	1,9%	2.745	84	3,1%	3.362	57	1,7%
2004	2.521	188	7,5%	4.162	388	9,3%	4.637	113	2,4%	3.237	59	1,8%	2.375	26	1,1%	2.952	22	0,7%
2005	2.214	201	9,1%	3.405	315	9,3%	3.935	120	3,0%	2.617	37	1,4%	2.122	33	1,6%	2.597	27	1,0%
2006	2.203	283	12,8%	3.061	502	16,4%	3.519	223	6,3%	2.382	109	4,6%	2.132	91	4,3%	2.381	129	5,4%
2007	2.222	188	8,5%	3.303	350	10,6%	3.787	140	3,7%	2.720	47	1,7%	2.289	31	1,4%	2.699	24	0,9%
2008	2.280	191	8,4%	3.511	431	12,3%	3.979	169	4,2%	2.785	58	2,1%	2.625	37	1,4%	2.794	41	1,5%
2009	2.324	206	8,9%	3.720	473	12,7%	4.192	147	3,5%	2.890	51	1,8%	2.640	55	2,1%	2.868	27	0,9%
2010	2.389	205	8,6%	4.007	536	13,4%	3.901	161	4,1%	3.109	41	1,3%	2.735	46	1,7%	3.110	29	0,9%
2011	2.488	245	9,8%	3.885	503	12,9%	4.379	176	4,0%	3.397	71	2,1%	2.707	42	1,6%	3.483	45	1,3%
2012	2.449	241	9,8%	3.886	525	13,5%	4.787	225	4,7%	3.935	85	2,2%	2.816	61	2,2%	3.590	37	1,0%
2013	2.359	266	11,3%	3.635	504	13,9%	5.159	229	4,4%	3.961	61	1,5%	2.626	38	1,4%	4.016	44	1,1%
2014	2.233	247	11,1%	3.317	452	13,6%	5.346	242	4,5%	4.299	109	2,5%	2.483	57	2,3%	4.143	69	1,7%
2015	2.234	264	11,8%	3.258	414	12,7%	5.605	283	5,0%	4.383	75	1,7%	2.439	58	2,4%	4.174	46	1,1%
2016	2.213	232	10,5%	3.255	447	13,7%	5.714	301	5,3%	4.705	101	2,1%	2.199	43	2,0%	4.471	67	1,5%
2017	2.179	306	14,0%	3.154	481	15,3%	6.298	322	5,1%	4.850	113	2,3%	2.213	63	2,8%	4.640	79	1,7%
2018	2.307	282	12,2%	3.273	484	14,8%	7.053	327	4,6%	5.287	127	2,4%	2.151	44	2,0%	5.122	67	1,3%

Quelle: ZDH 2019

Der Frauenanteil bei den vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen in den betrachteten Berufen entspricht danach etwa jenem bei den Neuverträgen. Das heißt, der wachsende Anteil von Frauen, die einen Ausbildungsvertrag in einem der betrachteten Berufe abschließen (vgl. Antwort zu Frage 1), führt „automatisch“ dazu, dass ihr Anteil bei den vorzeitigen Vertragslösungen über die Zeit zunimmt.

- Wie viele Auszubildende haben nach Kenntnis der Bundesregierung jährlich ihre Ausbildung im Tischler-, Maler- und Lackierer-, Kfz-Mechatronik-, Elektronik-, Metallbau-, und Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikanlagenhandwerk mit der Gesellenprüfung abgeschlossen, und wie waren die Erfolgsquoten (bitte Jahreswerte nach Gewerken ab 1998 getrennt für Frauen und Männer sowie absolut und anteilig ausweisen)?

In der nachfolgenden Tabelle werden die erfolgreich bestandenen Gesellenprüfungen für die aufgeführten Berufe ausgewiesen. Etwaige Vorgänger-Berufe (z. B. Kfz-Elektriker/Kfz-Elektrikerin und Kfz-Mechaniker/Kfz-Mechanikerin beim Kfz-Mechatroniker bzw. bei der Kfz-Mechatronikerin) und Fachrichtungen (z. B. bei Malern/Malerinnen und Lackierern/Lackiererinnen) sind für Vergleiche über die Zeit aggregiert. Die Erfolgsquote ist als Anteil der erfolgreichen Prüfungsteilnahmen an allen Prüfungsteilnahmen definiert.

Tabelle: Erfolgreich bestandene Gesellenprüfungen

Jahr	Tischler/in					Maler/in-und-Lackierer/in					Kfz-Mechatroniker/in				
	beGP-gesamt	beGP-Frauen	Frauen-anteil	EQ-Gesamt	EQ-Frauen	beGP-gesamt	beGP-Frauen	Frauen-anteil	EQ-Gesamt	EQ-Frauen	beGP-gesamt	beGP-Frauen	Frauen-anteil	EQ-Gesamt	EQ-Frauen
1998	14.593	1.246	8,5%	78,8%	83,0%	11.895	1.503	12,6%	73,2%	80,3%	17.427	301	1,7%	80,7%	77,8%
1999	14.325	1.043	7,3%	81,5%	88,2%	11.917	1.242	10,4%	72,4%	78,9%	18.006	328	1,8%	81,9%	81,6%
2000	13.158	922	7,0%	80,7%	85,1%	12.399	1.226	9,9%	72,4%	80,8%	18.661	314	1,7%	81,4%	80,5%
2001	12.707	930	7,3%	80,3%	85,5%	12.619	1.170	9,3%	76,6%	81,8%	19.336	307	1,6%	84,1%	85,0%
2002	12.060	914	7,6%	79,4%	85,1%	12.251	1.142	9,3%	73,9%	80,9%	18.586	318	1,7%	82,7%	85,3%
2003	10.264	721	7,0%	76,6%	82,7%	10.939	923	8,4%	71,0%	79,8%	18.596	275	1,5%	82,1%	77,9%
2004	9.239	655	7,1%	77,3%	86,2%	10.223	911	8,9%	75,1%	88,8%	19.262	271	1,4%	84,8%	86,9%
2005	7.922	559	7,1%	76,8%	86,3%	8.899	728	8,2%	73,1%	82,4%	17.632	244	1,4%	82,2%	82,2%
2006	6.959	488	7,0%	74,2%	83,7%	6.928	606	8,7%	73,5%	82,7%	17.304	254	1,5%	83,4%	86,4%
2007	7.242	559	7,7%	78,6%	86,5%	6.641	629	9,5%	78,0%	84,4%	17.968	248	1,4%	90,1%	92,5%
2008	7.543	591	7,8%	83,2%	89,8%	5.967	666	11,2%	75,8%	87,2%	17.284	288	1,7%	92,2%	91,4%
2009	7.156	606	8,5%	83,1%	89,8%	7.092	743	10,5%	80,4%	88,7%	16.621	313	1,9%	90,7%	88,4%
2010	7.433	684	9,2%	83,0%	91,1%	6.664	843	12,7%	76,0%	83,5%	16.198	313	1,9%	89,0%	91,0%
2011	6.651	632	9,5%	84,3%	90,5%	6.616	937	14,2%	78,6%	85,6%	16.518	318	1,9%	88,9%	87,4%
2012	6.123	564	9,2%	85,6%	90,7%	6.006	829	13,8%	80,5%	88,6%	14.803	379	2,6%	90,8%	92,2%
2013	6.284	654	10,4%	86,4%	92,9%	5.488	770	14,0%	78,2%	86,2%	13.405	320	2,4%	89,4%	89,9%
2014	5.916	576	9,7%	86,6%	90,3%	5.229	768	14,7%	79,7%	89,8%	13.727	346	2,5%	88,6%	90,3%
2015	6.042	652	10,8%	87,6%	92,4%	4.459	656	14,7%	80,8%	91,6%	14.695	365	2,5%	88,4%	91,3%
2016	5.898	683	11,6%	88,0%	92,9%	4.016	660	16,4%	78,7%	88,2%	14.282	407	2,8%	87,6%	89,8%
2017	5.789	728	12,6%	88,6%	92,0%	3.908	686	17,6%	79,7%	90,4%	13.534	414	3,1%	88,1%	92,4%
2018	5.678	680	12,0%	88,3%	91,4%	3.498	600	17,2%	76,7%	88,0%	13.315	480	3,6%	86,4%	90,9%

Quelle: ZDH 2019

Tabelle: Erfolgreich bestandene Gesellenprüfungen

Jahr	Elektroniker/in					Metallbauer/in					Anlagenmechaniker/in-SHK				
	beGP-gesamt	beGP-Frauen	Frauen-anteil	EQ-Gesamt	EQ-Frauen	beGP-gesamt	beGP-Frauen	Frauen-anteil	EQ-Gesamt	EQ-Frauen	beGP-gesamt	beGP-Frauen	Frauen-anteil	EQ-Gesamt	EQ-Frauen
1998	14.017	151	1,1%	76,5%	75,1%	4.253	48	1,1%	77,2%	88,9%	17.053	113	0,7%	74,8%	79,6%
1999	13.331	137	1,0%	75,3%	71,4%	5.270	56	1,1%	79,7%	78,9%	15.606	74	0,5%	75,4%	81,3%
2000	11.880	120	1,0%	74,5%	70,2%	5.613	59	1,1%	78,9%	76,6%	13.495	81	0,6%	74,1%	81,0%
2001	11.314	148	1,3%	75,1%	76,3%	6.096	56	0,9%	81,9%	94,9%	12.470	64	0,5%	73,8%	80,0%
2002	10.747	111	1,0%	72,2%	74,0%	6.561	56	0,9%	82,1%	86,2%	11.254	73	0,6%	72,2%	65,8%
2003	10.027	111	1,1%	72,4%	76,6%	6.439	55	0,9%	80,6%	94,8%	10.329	53	0,5%	72,7%	66,3%
2004	9.635	82	0,9%	73,3%	77,4%	6.319	54	0,9%	81,6%	88,5%	9.008	43	0,5%	72,0%	68,3%
2005	9.481	100	1,1%	72,5%	79,4%	5.881	43	0,7%	83,1%	87,8%	7.881	46	0,6%	72,0%	78,0%
2006	8.399	62	0,7%	72,9%	76,5%	5.747	35	0,6%	82,3%	92,1%	7.259	38	0,5%	73,5%	95,0%
2007	8.014	76	0,9%	78,6%	79,2%	5.740	51	0,9%	87,1%	87,9%	7.564	41	0,5%	77,0%	85,4%
2008	7.656	77	1,0%	80,7%	96,3%	5.659	40	0,7%	89,6%	95,2%	7.556	70	0,9%	77,7%	90,9%
2009	7.599	89	1,2%	83,3%	84,0%	6.023	57	0,9%	93,1%	91,9%	7.290	56	0,8%	79,8%	83,6%
2010	7.973	93	1,2%	81,8%	79,5%	6.233	44	0,7%	90,2%	89,8%	7.485	60	0,8%	77,8%	85,7%
2011	8.538	106	1,2%	81,4%	82,2%	7.158	62	0,9%	90,7%	92,5%	7.675	56	0,7%	79,0%	86,2%
2012	8.428	114	1,4%	82,9%	90,5%	6.587	76	1,2%	89,0%	89,4%	7.187	66	0,9%	78,1%	80,5%
2013	7.951	112	1,4%	82,2%	88,2%	5.404	63	1,2%	87,9%	91,3%	7.380	66	0,9%	78,9%	79,5%
2014	8.073	105	1,3%	83,0%	89,0%	4.990	54	1,1%	89,2%	91,5%	7.264	66	0,9%	80,2%	88,0%
2015	8.194	113	1,4%	82,6%	91,1%	4.837	56	1,2%	90,2%	96,6%	7.015	69	1,0%	80,4%	88,5%
2016	7.928	148	1,9%	80,3%	88,6%	4.476	62	1,4%	88,4%	91,2%	6.898	78	1,1%	77,7%	85,7%
2017	8.186	150	1,8%	81,7%	85,2%	4.105	76	1,9%	88,8%	92,7%	6.965	72	1,0%	76,3%	79,1%
2018	7.992	148	1,9%	79,1%	84,6%	3.774	76	2,0%	86,3%	97,4%	7.061	97	1,4%	78,4%	81,5%

Quelle: ZDH 2019

Der Frauenanteil bei den erfolgreich bestandenen Gesellenprüfungen in den betrachteten Berufen entwickelt sich danach mit etwa drei- bis vierjähriger Verzögerung (= durchschnittliche Ausbildungsdauer) äquivalent zu jenem bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Die Erfolgsquote der Frauen bei den Prüfungsteilnahmen liegt in allen betrachteten Ausbildungsberufen in den jüngsten Jahren über dem Gesamtschnitt. Frauen schließen die Gesellenabschlussprüfung in den betrachteten Berufen hiernach häufiger mit Erfolg ab.

4. Wie viele Handwerker und Handwerkerinnen haben nach Kenntnis der Bundesregierung jährlich eine erfolgreiche Meisterprüfung im Tischler-, Maler- und Lackierer-, Kfz-Mechatronik-, Elektronik-, Metallbau- und Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikanlagenhandwerk abgelegt, und wie waren die Erfolgsquoten (bitte Jahreswerte nach Gewerken ab 1998 getrennt für Frauen und Männer sowie absolut und anteilig ausweisen)?

In der nachfolgenden Tabelle werden die erfolgreich bestandenen Meisterprüfungen für die aufgeführten Handwerke ausgewiesen. Handwerks- (gemäß Anlage A/B der Handwerksordnung) und Ausbildungsberufsbezeichnung sind nicht in allen Fällen deckungsgleich (z. B. Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin SanitärHeizungKlima gehört zum Installateur- und Heizungsbauer-Handwerk). Auf die Ausweisung von Erfolgsquoten wird aus statistischen Gründen (zum Teil sehr geringe Fallzahl) und aus methodischen Gründen verzichtet.

Tabelle: Erfolgreich bestandene Meisterprüfungen

□	Tischler			Maler-und-Lackierer			Kraftfahrzeugtechnik			Elektrotechnik			Metallbauer			Installateur-und-Heizungsbauer		
	beMP-gesamt	beMP-Frauen	Frauen-anteil	beMP-gesamt	beMP-Frauen	Frauen-anteil	beMP-gesamt	beMP-Frauen	Frauen-anteil	beMP-gesamt	beMP-Frauen	Frauen-anteil	beMP-gesamt	beMP-Frauen	Frauen-anteil	beMP-gesamt	beMP-Frauen	Frauen-anteil
1998	2.921	81	2,8%	1.868	107	5,7%	4.876	23	0,5%	4.260	18	0,4%	1.283	9	0,7%	3.820	15	0,4%
1999	2.302	68	3,0%	1.798	94	5,2%	4.429	21	0,5%	4.106	22	0,5%	1.215	8	0,7%	3.152	28	0,9%
2000	2.028	73	3,6%	1.480	115	7,8%	3.621	14	0,4%	3.465	21	0,6%	1.090	4	0,4%	2.425	18	0,7%
2001	2.104	76	3,6%	1.538	99	6,4%	3.485	20	0,6%	3.020	19	0,6%	1.001	2	0,2%	2.204	12	0,5%
2002	1.779	56	3,1%	1.281	100	7,8%	3.759	16	0,4%	2.935	25	0,9%	1.016	8	0,8%	2.031	12	0,6%
2003	1.732	57	3,3%	1.392	145	10,4%	3.707	21	0,6%	2.803	22	0,8%	1.056	10	0,9%	2.003	11	0,5%
2004	1.614	63	3,9%	1.192	98	8,2%	3.536	23	0,7%	2.580	18	0,7%	900	13	1,4%	1.602	11	0,7%
2005	1.292	54	4,2%	1.183	98	8,3%	3.709	31	0,8%	2.329	19	0,8%	794	2	0,3%	1.506	13	0,9%
2006	1.204	49	4,1%	1.113	119	10,7%	3.694	27	0,7%	2.150	20	0,9%	801	10	1,2%	1.380	16	1,2%
2007	1.115	48	4,3%	1.083	109	10,1%	3.712	30	0,8%	2.034	13	0,6%	731	11	1,5%	1.427	9	0,6%
2008	955	40	4,2%	1.024	104	10,2%	3.956	30	0,8%	1.952	18	0,9%	781	12	1,5%	1.328	15	1,1%
2009	1.068	33	3,1%	1.113	125	11,2%	4.288	34	0,8%	2.103	16	0,8%	847	11	1,3%	1.398	9	0,6%
2010	1.167	47	4,0%	1.207	118	9,8%	4.266	43	1,0%	2.193	15	0,7%	1.006	13	1,3%	1.338	8	0,6%
2011	1.115	53	4,8%	1.226	132	10,8%	4.272	48	1,1%	2.296	24	1,0%	970	7	0,7%	1.516	10	0,7%
2012	1.093	58	5,3%	1.210	138	11,4%	4.160	58	1,4%	2.295	19	0,8%	989	12	1,2%	1.421	10	0,7%
2013	1.084	48	4,4%	1.249	128	10,2%	4.466	56	1,3%	2.239	21	0,9%	1.071	11	1,0%	1.592	20	1,3%
2014	1.076	60	5,6%	1.207	140	11,6%	4.167	75	1,8%	2.390	22	0,9%	1.013	18	1,8%	1.578	19	1,2%
2015	1.068	62	5,8%	1.215	142	11,7%	4.171	58	1,4%	2.287	31	1,4%	1.009	16	1,6%	1.703	14	0,8%
2016	1.103	52	4,7%	1.171	139	11,9%	4.101	53	1,3%	2.265	20	0,9%	960	10	1,0%	1.511	15	1,0%
2017	1.004	57	5,7%	1.063	107	10,1%	3.820	48	1,3%	2.229	29	1,3%	948	13	1,4%	1.605	10	0,6%
2018	1.008	55	5,5%	991	122	12,3%	3.626	54	1,5%	2.190	22	1,0%	942	12	1,3%	1.606	20	1,2%

Quelle: ZDH 2019

Mit Verzögerung (nach Daten des Forschungsinstitutes für Berufsbildung im Handwerk an der Universität Köln [FBH] liegen zwischen Gesellen- und Meisterprüfung im Mittel 6,9 Jahre [vgl. FBH Absolventenstudie 2017]) entwickelt sich der Frauenanteil an den Meisterprüfungen in den betrachteten Handwerken ähnlich wie jener bei den Gesellenprüfungen. Die Zahl der von Frauen erfolgreich abgelegten Meisterprüfungen ist, mit Ausnahme des Tischlerhandwerks, danach in allen betrachteten Handwerken zwischen 1998 und 2018 gestiegen.

5. Wie viele Handwerker und Handwerkerinnen arbeiten nach Kenntnis der Bundesregierung sozialversicherungspflichtig im Tischler-, Maler- und Lackierer-, Kfz-Mechatronik-, Elektronik- und Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikanlagenhandwerk (bitte Jahreswerte nach Gewerken ab 1998 getrennt für Frauen und Männer sowie absolut und anteilig ausweisen)?

Die in der Vorbemerkung der Fragesteller genannte Klassifizierung der Berufe, Ausgabe 1992, ist nicht Bestandteil der Berichterstattung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Seit einigen Jahren nutzt die Statistik der BA die Klassifikation der Berufe (KldB) 2010. Für davorliegende, frühere Zeiträume liegen Informationen nach der KldB 1988 vor. Aufgrund der eingeschränkten Vergleichbarkeit zwischen der KldB 2010 und der KldB 1988 beginnen die Antwortbeiträge zu den Fragen 5 und 15 erst ab dem Zeitpunkt, für den Informationen nach der KldB 2010 vorliegen.

Für Frage 5 wurden diejenigen Berufs(unter)gruppen bzw. Berufsgattungen nach der KldB 2010 ausgewertet, in denen die in der Frage genannten Berufe (ggf. zusammen mit anderen Berufen) geführt werden. Für die Fragen 15 bis 17, in denen sich die Fragestellerinnen und Fragesteller übergreifend auf das gewerblich-technische Handwerk beziehen, wurde das spezifische Berufsaggregat „Handwerksberufe“ ohne die Berufe der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung ausgewertet. In Rahmen der vorliegenden Antwort entspricht also das gewerblich-technische Handwerk den Handwerksberufen (gemäß dem genannten Aggregat) abzüglich der Berufe der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung.

Die Auswertung einzelner Berufe ist in der Statistik der BA nicht vorgesehen. Die Zuordnung der genannten Berufe zu Berufs(unter)gruppen bzw. Berufsgattungen wurde wie folgt vorgenommen:

Tischler/Tischlerinnen: Berufsgattung 22342 „Berufe im Holz-, Möbel- und Innenausbau – Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten“ (nicht weiter differenziert auswertbar, darin sind auch die Tischler/Tischlerinnen enthalten).

Maler/Malerinnen und Lackierer/Lackiererinnen: Berufsuntergruppe 3321 „Berufe für Maler- und Lackiererarbeiten“.

Kfz-Mechatroniker/Kfz-Mechatronikerinnen: Berufsgattung 25212 „Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik – Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (nicht weiter differenziert auswertbar, darin sind auch die Kfz-Mechatroniker/Kfz-Mechatronikerinnen enthalten)“.

Elektroniker/Elektronikerinnen: Berufsgruppe 262 „Energietechnik (z. B. Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin)“ und 263 „Elektrotechnik (z. B. Ingenieure/Ingenieurinnen – Elektrotechnik)“. In diesen beiden Berufsgruppen sind die meisten Elektroniker-Berufe enthalten. Vereinzelt finden sich Elektroniker-Berufe auch in 261 „Mechatronik und Automatisierungstechnik“ (diese Berufsgruppe wurde nicht ausgewertet).

Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikanlagenhandwerk: Berufsuntergruppe 3421 „Berufe in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik“.

Nach Angaben der Beschäftigungsstatistik der BA waren in dem Berufsaggregat „Handwerksberufe“ zuletzt (30. Juni 2018) insgesamt rund 1.714.000 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, darunter rund 134.000 Frauen (7,8 Prozent). Weitere Ergebnisse nach Berufs(unter)gruppen und Berufsgattungen können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Tabelle: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort (AO) nach ausgewählten Berufen der KIdB 2010

Deutschland
Zeitreihe

Stichtag	Insgesamt in den ausgewählten Berufen			22342 Holz-, Möbel-, Innenausbau - Fachkraft			25212 Kraftfahrzeugtechnik - Fachkraft			262 Energietechnik		
	Insgesamt	davon		Insgesamt	davon		Insgesamt	davon		Insgesamt	davon	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
30. Juni 2013	1.647.176	1.529.976	117.200	140.869	135.810	5.059	310.193	300.887	9.306	432.528	418.041	14.487
30. Juni 2014	1.660.762	1.540.754	120.008	141.334	136.146	5.188	312.446	302.549	9.897	434.896	420.082	14.814
30. Juni 2015	1.667.942	1.543.684	124.258	140.638	135.268	5.370	312.946	302.167	10.779	436.821	420.424	16.397
30. Juni 2016	1.677.291	1.551.669	125.622	141.547	135.918	5.629	314.751	303.364	11.387	438.042	421.497	16.545
30. Juni 2017	1.694.335	1.565.837	128.498	142.311	136.511	5.800	319.375	307.273	12.102	440.854	423.794	17.060
30. Juni 2018	1.714.078	1.579.896	134.182	141.386	135.345	6.041	323.060	310.013	13.047	441.387	423.856	17.531

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort (AO) nach ausgewählten Berufen der KIdB 2010 - Anteile in %

Stichtag	Insgesamt in den ausgewählten Berufen			22342 Holz-, Möbel-, Innenausbau - Fachkraft			25212 Kraftfahrzeugtechnik - Fachkraft			262 Energietechnik		
	Insgesamt	davon		Insgesamt	davon		Insgesamt	davon		Insgesamt	davon	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
30. Juni 2013	100,0	92,9	7,1	100,0	96,4	3,6	100,0	97,0	3,0	100,0	96,7	3,3
30. Juni 2014	100,0	92,8	7,2	100,0	96,3	3,7	100,0	96,8	3,2	100,0	96,6	3,4
30. Juni 2015	100,0	92,6	7,4	100,0	96,2	3,8	100,0	96,6	3,4	100,0	96,2	3,8
30. Juni 2016	100,0	92,5	7,5	100,0	96,0	4,0	100,0	96,4	3,6	100,0	96,2	3,8
30. Juni 2017	100,0	92,4	7,6	100,0	95,9	4,1	100,0	96,2	3,8	100,0	96,1	3,9
30. Juni 2018	100,0	92,2	7,8	100,0	95,7	4,3	100,0	96,0	4,0	100,0	96,0	4,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019

Tabelle: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort (AO) nach ausgewählten Berufen der KIdB 2010

Deutschland
Zeitreihe

Stichtag	263 Elektrotechnik			3321 Berufe für Maler- und Lackiererarbeiten			3421 Berufe Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik		
	Insgesamt	davon		Insgesamt	davon		Insgesamt	davon	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
13	14	15	16	17	18	19	20	21	
30. Juni 2013	449.350	369.301	80.049	140.807	133.609	7.198	173.429	172.328	1.101
30. Juni 2014	454.734	373.031	81.703	141.152	133.877	7.275	176.200	175.069	1.131
30. Juni 2015	460.005	377.299	82.706	141.618	133.782	7.836	175.914	174.744	1.170
30. Juni 2016	463.460	380.624	82.836	142.403	134.405	7.998	177.088	175.861	1.227
30. Juni 2017	470.858	386.794	84.064	143.030	134.841	8.189	177.907	176.624	1.283
30. Juni 2018	486.549	398.651	87.898	142.404	134.141	8.263	179.292	177.890	1.402

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort (AO) nach ausgewählten Berufen der KIdB 2010 - Anteile in %

Stichtag	263 Elektrotechnik			3321 Berufe für Maler- und Lackiererarbeiten			3421 Berufe Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik		
	Insgesamt	davon		Insgesamt	davon		Insgesamt	davon	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
13	14	15	16	17	18	19	20	21	
30. Juni 2013	100,0	82,2	17,8	100,0	94,9	5,1	100,0	99,4	0,6
30. Juni 2014	100,0	82,0	18,0	100,0	94,8	5,2	100,0	99,4	0,6
30. Juni 2015	100,0	82,0	18,0	100,0	94,5	5,5	100,0	99,3	0,7
30. Juni 2016	100,0	82,1	17,9	100,0	94,4	5,6	100,0	99,3	0,7
30. Juni 2017	100,0	82,1	17,9	100,0	94,3	5,7	100,0	99,3	0,7
30. Juni 2018	100,0	81,9	18,1	100,0	94,2	5,8	100,0	99,2	0,8

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019

In der Beschäftigungsstatistik wird als Jahreswert der Wert zum 30. Juni des jeweiligen Jahres herangezogen. Der älteste Wert zum 30. Juni, für den Daten nach der KldB 2010 vorliegen, ist der Wert des Jahres 2013. Die Zeitreihe der Werte zum 30. Juni reicht (aufgrund der Wartezeiten in der Beschäftigungsstatistik) aktuell bis Juni 2018.

- Wie viele Handwerker und Handwerkerinnen haben nach Kenntnis der Bundesregierung jährlich eine Ausnahmegenehmigung nach § 7b der Handwerksordnung im Tischler-, Maler- und Lackierer-, Kfz-Mechatronik-, Elektronik-, Metallbau- und Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikanlagenhandwerk erhalten (bitte Jahreswerte nach Gewerken ab 2004 getrennt für Frauen und Männer sowie absolut und anteilig ausweisen)?

Der Bundesregierung liegen mit Bezug auf die Ausnahmegenehmigungen nach § 7b der Handwerksordnung keine nach Männern und Frauen getrennten Angaben vor. Im Übrigen wird auf die Antwort der Bundesregierung auf die Kleinen Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN auf Bundestagsdrucksache 19/6095 „Auswirkungen der Handwerksnovelle 2004“ verwiesen

- Wie viele Handwerksbetriebe im Tischler-, Maler- und Lackierer-, Kfz-Mechatronik-, Elektronik-, Metallbau- und Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikanlagenhandwerk werden nach Kenntnis der Bundesregierung von Frauen, und wie viele partnerschaftlich geführt, und wie hoch ist der jeweilige Anteil an allen Handwerksbetrieben des jeweiligen Gewerkes?

Informationen zum Anteil der Frauen, die in den einzelnen Gewerken als Inhaberinnen, Geschäftsführerinnen oder Gesellschafterinnen tätig sind, können der nachfolgenden Übersicht entnommen werden.

Tabelle: Frauen als Inhaberinnen, Geschäftsführerinnen und Gesellschafterinnen

Auswertung nach Jahr und Beruf Anlage A (zulassungspflichtig)									
Gewerk	2018				2018				
	Betriebe Endbestand 31.12.	Betriebe Weibl. Inhaber Bestand 31.12.	Anteil Betriebe mit weibl. Inhaber an Betriebsbestand	Betriebe weibl. Geschäftsführer Bestand 31.12. ***)	Anteil Betriebe mit weibl. Geschäftsführer an Betriebsbestand	Betriebe Weibl. Gesellschafter Bestand 31.12. **)	Anteil Betriebe mit weibl. Gesellschafter an Betriebsbestand	Betriebe weibl. Inhaber, Geschäftsführer Gesellschafter Bestand 31.12. ****)	Anteil Betriebe mit weibl. Inhaber, Geschäftsführer Gesellschafter an Betriebsbestand
Elektrotechniker [A]	60.081	840	1,4%	3.496	5,8%	947	1,6%	5.284	8,8%
Installateur und Heizungsbauer [A]	50.056	764	1,5%	3.308	6,6%	959	1,9%	5.030	10,0%
Kraftfahrzeugtechniker [A]	61.862	1.390	2,2%	5.203	8,4%	1.019	1,6%	7.612	12,3%
Kälteanlagenbauer [A]	2.898	37	1,3%	244	8,4%	50	1,7%	330	11,4%
Maler und Lackierer [A]	40.403	1.503	3,7%	1.978	4,9%	321	0,8%	3.802	9,4%
Metallbauer [A]	26.874	465	1,7%	2.234	8,3%	529	2,0%	3.229	12,0%
Ofen- und Luftheizungsbauer [A]	2.263	65	2,9%	63	2,8%	6	0,3%	134	5,9%
Tischler [A]	38.008	866	2,3%	1.411	3,7%	469	1,2%	2.746	7,2%
Anlage A gesamt	568.573	70.905	12,5%	43.189	7,6%	8.713	1,5%	122.807	21,6%

Quelle: ZDH 2019

*) % Kursiv = über Anteil Anlage A gesamt

**) prozentualer Anteil an Bestand von 33 HWK (ODAV-Eintragen in Rollen und Verzeichnisse)

***) Hochrechnung auf Basis prozentualer Anteile der ODAV-Kammern

8. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung von Auswirkungen der Handwerksnovelle 2004 auf den Frauenanteil in den B1-Gewerken bei den Auszubildenden, den Gesellenprüfungen, den Meisterprüfungen, bei der Führung von Betrieben sowie bei Gründungen, und wie bewertet sie diese?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine belastbaren Erkenntnisse vor.

Wissenschaftliche Untersuchungen der Auswirkungen der Handwerksnovelle 2004 nehmen in der Regel keine Unterscheidung nach Geschlecht vor.

9. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über den Frauenanteil in Meisterprüfungsausschüssen in Tischler-, Maler- und Lackierer-, Kfz-Mechatronik-, Elektronik-, Metallbau- und Sanitär-, Heizungs- und Klimatechniklagengewerken, und wie bewertet sie diesen (bitte nach Gewerken sowie, falls bekannt, Entwicklungen über mehrere Jahre hinweg aufschlüsseln)?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

10. Wie hoch ist der Frauenanteil beim Aufstiegs-BAföG in Bezug auf die Anzahl der Personen, die das Aufstiegs-BAföG in Anspruch nehmen, und in Bezug auf die Fördersumme (bitte für die Jahre seit 2002 aufschlüsseln)?

Nach der Bundesstatistik zum Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) stellt sich der Frauenanteil unter den mit AFBG Geförderten seit 2002 wie folgt dar:

Tabelle: Frauenanteil in der AFBG-Förderung

Jahr	Geförderte		v.H. vom Ingesamt
	Ingesamt	darunter Weiblich	
Anzahl		
Vollzeit und Teilzeit (insgesamt)			
2002	87.756	22.928	26,1
2003	121.820	36.107	29,6
2004	133.016	41.122	30,9
2005	140.847	45.233	32,1
2006	135.915	43.442	32,0
2007	133.592	42.142	31,5
2008	139.520	43.391	31,1
2009	157.543	48.907	31,0
2010	166.395	51.835	31,2
2011	166.467	52.634	31,6
2012	168.284	54.159	32,2
2013	171.396	55.084	32,1
2014	171.815	54.685	31,8
2015	162.013	51.336	31,7
2016	161.725	53.505	33,1
2017	164.537	58.249	35,4
2018	167.094	61.893	37,0
Vollzeit			
2002	39.548	9.217	23,3
2003	47.445	11.752	24,8
2004	50.356	12.943	25,7
2005	52.545	13.924	26,5
2006	49.557	12.651	25,5
2007	48.027	12.402	25,8
2008	49.553	12.725	25,7
2009	58.687	14.996	25,6
2010	64.917	16.608	25,6
2011	66.961	17.936	26,8
2012	68.863	19.491	28,3
2013	72.242	20.555	28,5
2014	75.057	21.520	28,7
2015	71.557	21.043	29,4
2016	75.120	24.771	33,0
2017	81.222	30.476	37,5
2018	84.591	33.978	40,2
Teilzeit			
2002	48.206	13.711	28,4
2003	74.369	24.355	32,7
2004	82.660	28.179	34,1
2005	88.302	31.309	35,5
2006	86.358	30.791	35,7
2007	85.565	29.740	34,8
2008	89.967	30.666	34,1
2009	98.856	33.911	34,3
2010	101.478	35.227	34,7
2011	99.506	34.698	34,9
2012	99.421	34.668	34,9
2013	99.154	34.529	34,8
2014	96.758	33.165	34,3
2015	90.456	30.293	33,5
2016	86.605	28.734	33,2
2017	83.315	27.773	33,3
2018	82.503	27.915	33,8

Quelle: Statistisches Bundesamt 2019

Da in der AFBG-Bundesstatistik zu der erbetenen Datenkombination aus Geschlecht und finanziellem Aufwand keine Daten ausgewiesen werden, können hierzu keine Angaben gemacht werden.

11. Wie viele Personen erhielten beim Aufstiegs-BAföG einen Darlehenserlass bei Prüfungserfolg (bitte für die Jahre seit 2009 und nach Geschlechtern sowie, falls möglich, nach Handwerk aufschlüsseln)?

Nach der AFBG-Bundesstatistik stellt sich die Gewährung der Erlasse bei Prüfungserfolg wie folgt dar:

Tabelle: Erlasse in der AFBG-Förderung

Berichtsjahr#	Gesetzlicher-Erlass-Anteil#	Geförderte#	Darlehenserlass#	Durchschnittlicher-Darlehenserlass#
	%#	Anzahl#	1.000-Euro#	Euro#
*□	*□	*□	*□	*□
2010□	..25-□	3.962□	2.852□	720□
2011□	..25-□	13.171□	9.616□	730□
2012□	..25-□	20.326□	14.943□	735□
2013□	..25-□	27.656□	20.566□	744□
2014□	..25-□	30.085□	23.042□	766□
2015□	..25-□	30.739□	23.863□	776□
2016□	..40-□	27.988□	28.218□	1.008□
2017□	..40-□	28.898□	36.534□	1.264□
2018□	..40-□	28.984□	35.629□	1.229□

Quelle: Statistisches Bundesamt 2019

Vollständige Erlassdaten liegen erst seit dem Berichtsjahr 2010 vor.

Da in der AFBG-Bundesstatistik zu der erbetenen Datenkombination aus Erlassen und Geschlecht keine Daten ausgewiesen werden, können hierzu keine Angaben gemacht werden.

12. Wie viele Meisterstücke wurden im Rahmen eines Aufstiegs-BAföGs gefördert (bitte für die Jahre seit 2002 und nach Geschlechtern aufschlüsseln)?
13. Wie hoch waren die durchschnittlichen Förderungen für ein Meisterstück im Rahmen des Aufstiegs-BAföGs (bitte für die Jahre seit 2002 und nach Geschlechtern aufschlüsseln)?

Die Fragen 12 und 13 werden gemeinsam beantwortet.

Die Zahl der seit 2002 geförderten fachpraktischen Arbeiten in der Meisterprüfung (Meisterstück) sowie vergleichbarer Arbeiten in anderen Wirtschaftsbereichen sind der nachstehenden Übersicht zu entnehmen:

Tabelle: Geförderter und finanzieller Aufwand der Meisterstücke (Bewilligungen):

#	Vollzeitfälle#		Teilzeitfälle#		Geförderte insgesamt#		
	Meisterstück#						#
#	Geförderte#	Finanzieller Aufwand#	Geförderte#	Finanzieller Aufwand#	Geförderte#	Finanzieller Aufwand#	Durchschnittlicher Förderbetrag#
Jahr#	Anzahl#	1.000-Euro#	Anzahl#	1.000-Euro#	Anzahl#	1.000-Euro#	Euro#
2002	1.762	923	840	476	2.602	1.399	538
2003	6.095	2.834	2.868	1.384	8.963	4.219	471
2004	5.616	2.434	2.868	1.396	8.484	3.830	451
2005	6.190	2.717	3.040	1.323	9.230	4.040	438
2006	4.484	1.991	2.482	1.136	6.966	3.127	449
2007	1.700	772	1.467	610	3.167	1.382	436
2008	1.294	654	600	249	1.894	903	477
2009	1.283	673	484	222	1.767	895	507
2010	1.380	753	482	199	1.862	951	511
2011	1.328	698	429	209	1.757	907	516
2012	1.288	672	470	223	1.758	894	509
2013	1.173	649	411	200	1.584	849	536
2014	1.186	676	447	217	1.633	893	547
2015	869	490	321	181	1.190	671	564
2016	715	458	244	123	959	581	620
2017	1.783	1.140	498	310	2.281	1.450	636
2018	1.958	1.243	553	305	2.511	1.549	617

Quelle: Statistisches Bundesamt 2019

Finanzieller Aufwand (Geförderte insgesamt): Im Allgemeinen ist ohne Rücksicht auf die Endsumme auf- und abgerundet worden. Deshalb können sich bei der Summierung der Einzelangaben geringfügige Abweichungen in der Endsumme ergeben.

Jahr 2016: Einschließlich Zuschuss zum Meisterstück, der für neue Förderungen ab dem 1. August 2016 gewährt wurde. Diese Angaben liegen nicht aus allen Ländern vor.

Da in der AFBG-Bundesstatistik zu den erbetenen Datenkombinationen aus Meisterstück und Geschlecht sowie Meisterstück, Geschlecht und durchschnittlicher Fördersumme keine Daten ausgewiesen werden, können hierzu keine Angaben gemacht werden.

14. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung darüber, wie viele Frauen aus dem gewerblich-technischen Handwerk nach der Gesellenprüfung den Beruf wechseln, und ob dieser Anteil höher ist als bei den männlichen Handwerkern, und wie bewertet sie diese?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine belastbaren Erkenntnisse vor.

15. Wie viele Personen im gewerblich-technischen Handwerk haben Leistungen zur Eingliederung nach § 16c des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) und Gründungszuschuss nach § 93, 94 SGB III erhalten (bitte für die Jahre seit 2002 und nach Geschlechtern aufschlüsseln)?

Im Jahresdurchschnitt 2018 nahmen nach Angaben der Förderstatistik der BA 365 Personen aus dem gewerblich-technischen Handwerk einen Gründungszuschuss gemäß § 93 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) in Anspruch, 22 Personen aus dieser Handwerkssparte erhielten Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen (§ 16c SGB II). Unter diesen Teilnehmenden

befanden sich 120 bzw. zehn Frauen. Weitere Ergebnisse können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Tabelle: Bestand an Teilnehmenden mit der Förderung Gründungszuschuss §93 SGB III, Eingliederung von Selbständigen §16c SGB II

Deutschland (Gebietsstand September 2019)
Zeitreihe, Datenstand September 2019

Berufsgattung am Stichtag der KIdB 2010	Bestand im Jahresdurchschnitt											
	Jahr 2013						Jahr 2014					
	Insgesamt		davon				Insgesamt		davon			
			Männer		Frauen				Männer		Frauen	
	LES Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	GZ Gründungszuschuss	LES Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	GZ Gründungszuschuss	LES Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	GZ Gründungszuschuss	LES Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	GZ Gründungszuschuss	LES Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	GZ Gründungszuschuss	LES Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	GZ Gründungszuschuss
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Handwerksberufe, darunter	35	328	23	230	12	98	34	481	20	327	15	154
Handwerksberufe ohne Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	34	324	22	226	12	98	34	475	20	321	15	154
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	1	4	1	4	0	-	-	6	-	6	-	0
ohne Angabe	3.349	17.453	2.091	10.280	1.258	7.173	3.004	23.894	1.837	14.313	1.167	9.580

Berufsgattung am Stichtag der KIdB 2010	Bestand im Jahresdurchschnitt											
	Jahr 2015						Jahr 2016					
	Insgesamt		davon				Insgesamt		davon			
			Männer		Frauen				Männer		Frauen	
	LES Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	GZ Gründungszuschuss	LES Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	GZ Gründungszuschuss	LES Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	GZ Gründungszuschuss	LES Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	GZ Gründungszuschuss	LES Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	GZ Gründungszuschuss	LES Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	GZ Gründungszuschuss
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
Handwerksberufe, darunter	45	446	25	320	20	126	40	485	26	331	15	154
Handwerksberufe ohne Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	44	437	24	312	20	125	40	480	25	326	15	153
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	1	9	1	8	-	1	1	5	1	5	-	0
ohne Angabe	2.830	23.747	1.730	14.172	1.100	9.575	2.363	22.175	1.472	13.170	891	9.005

Berufsgattung am Stichtag der KIdB 2010	Bestand im Jahresdurchschnitt											
	Jahr 2017						Jahr 2018					
	Insgesamt		davon				Insgesamt		davon			
			Männer		Frauen				Männer		Frauen	
	LES Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	GZ Gründungszuschuss	LES Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	GZ Gründungszuschuss	LES Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	GZ Gründungszuschuss	LES Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	GZ Gründungszuschuss	LES Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	GZ Gründungszuschuss	LES Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	GZ Gründungszuschuss
25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
Handwerksberufe, darunter	43	432	24	318	19	115	23	372	13	251	10	121
Handwerksberufe ohne Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	41	426	22	312	19	114	22	365	12	245	10	120
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2	6	2	5	0	0	1	7	0	6	0	1
ohne Angabe	1.994	21.045	1.230	12.384	765	8.660	1.553	19.274	930	10.951	622	8.323

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019

16. Wie viele Frauen mit einem gewerblich-technischen Berufsabschluss waren durchschnittlich im letzten Jahr arbeitslos gemeldet?

Als Arbeitslose mit gewerblich-technischem Berufsabschluss gelten in dieser Auswertung diejenigen, deren Ausbildungsberuf dem genannten Berufsaggregat „Handwerksberufe“ angehört. Auf Basis dieses Ansatzes wurden nach Angaben der BA im Jahr 2018 durchschnittlich 66.000 arbeitslose Frauen mit einem gewerblich-technischen Berufsabschluss gezählt.

17. Wie viele Arbeitslose wurden durch Arbeitsagenturen und Jobcenter im letzten Jahr ins gewerblich-technische Handwerk vermittelt, und wie viele davon waren Frauen?

Die Aufgabe der BA besteht darin, Menschen und Arbeit zusammenzubringen. Die Unterstützung, die Arbeitsuchende auf dem Weg in eine neue Beschäftigung, aber auch Arbeitgeber bei der Stellenbesetzung benötigen, ist dabei stark von individuellen Bedarfen abhängig. Bei den Arbeitsuchenden umfasst die Arbeit der BA vor Ort daher eine ganze Bandbreite von vermittlungsvorbereitenden Leistungen, die den Arbeitsuchenden bei der Jobsuche unterstützen. Diese reichen von einem Profiling zur Standortbestimmung, welches die Stärken und Einsatzmöglichkeiten verdeutlicht, über Beratung zu den richtigen Suchwegen und Strategien – ggf. auch zu einem erforderlichen Perspektivwechsel – bis hin zur Förderung von Qualifizierung oder Beschäftigungsaufnahme.

Eine Arbeitsvermittlung durch die BA liegt immer dann vor, wenn nach Auswahl und Vorschlag durch eine Arbeitsvermittlerin oder einen Arbeitsvermittler einer Arbeitsagentur oder eines Jobcenters ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird und ein Beschäftigungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer zustande kommt. Die statistisch ausweisbare Vermittlung nach Auswahl und Vorschlag beruht auf einem eher technischen Abgleich von Stellenangeboten und Bewerberprofilen.

Nach Angaben der Arbeitsmarktstatistik der BA nahmen im Jahr 2018 rund 224.000 Arbeitslose eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im gewerblich-technischen Tätigkeitsbereich auf (darunter 35.000 Frauen). 26.000 dieser Abgänge aus Arbeitslosigkeit (darunter 4.000 Frauen) kamen durch Vermittlung nach Auswahl und Vorschlag durch eine Agentur für Arbeit oder ein Jobcenter zustande.

Spezifische Hürden für Frauen in Handwerksberufen:

18. Welche spezifischen Hürden für Frauen sind in männerdominierten Branchen des Handwerks nach Kenntnis der Bundesregierung weiterhin vorhanden, und wie bewertet die Bundesregierung diese?

Das Handwerk zählt in Deutschland immer noch zu den männlich dominierten Berufsbereichen. In 2018 verteilten sich 19,2 Prozent Frauen und 80,8 Prozent Männer auf die einzelnen Ausbildungsbereiche im Handwerk (Destatis 2019).

Allerdings befindet sich das Handwerk seit etwa zehn Jahren im (Geschlechter-)Wandel. Haben sich die Frauen bisher insbesondere auf die kaufmännischen Berufe und das Friseurhandwerk konzentriert, wählen sie zunehmend auch bislang eher männlich geprägte Ausbildungsberufe, wie z. B. Tischlerin, Malerin und Lackiererin, Bäckerin und Kraftfahrzeugmechatikerin. In diesen Berufen hat sich der Anteil der Frauen zum Teil deutlich erhöht. Andere Berufe sind bereits von „Männerdomänen“ zu „Frauendomänen“ geworden: der Goldschmiede- oder der Konditorinnen- und Konditorenberuf zum Beispiel. Dagegen haben sich traditionell von Frauen bevorzugte Berufe, wie der der Hörakustikerinnen und Hörakustiker, zwischenzeitlich dahingehend verändert, dass sie für beide Geschlechter interessant sind.

Insgesamt beträgt der Anteil der Frauen an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Handwerk knapp 22 Prozent. Die zehn beliebtesten gewerblich-technischen Berufe der Frauen sind Friseur/Friseurin, Augenoptiker/Augenoptikerin, Konditor/Konditorin, Tischler/Tischlerin, Zahntechniker/Zahntechnikerin, Maler/Malerin und Lackierer/Lackiererin, Kraftfahrzeug-

mechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin, Hörgeräteakustiker/Hörgeräteakustikerin und Bäcker/Bäckerin.

Das Handwerk eröffnet vielfältige Berufs- und Karrierechancen. Viele Frauen, die im Handwerk eine Ausbildung machen, übernehmen danach Verantwortung in einem Unternehmen. Im Jahr 2017 haben Frauen etwa jede sechste Meisterprüfung (16,8 Prozent) absolviert und sogar jeder fünfte Handwerksbetrieb (19,4 Prozent) wird von einer Frau geführt.

Obgleich Frauen grundsätzlich in allen Gewerken arbeiten können, können die immer noch weit verbreiteten Geschlechterklischees mögliche Hürden darstellen, die sowohl junge Frauen als auch junge Männer in der Auswahl ihrer Ausbildungsberufe einschränken. Ziel der Bundesregierung ist es, die Potenziale junger Menschen zu fördern, unabhängig von einengenden Rollenstereotypen. Dies ist u. a. das Ziel der Initiative Klischeefrei (s. unten). Ferner unterstützt die Bundesregierung eine gleichstellungsfördernde Unternehmenskultur, die auf eine Verbesserung der Aufstiegs- und Entwicklungschancen von Frauen im Handwerk abzielt. Mit dem Projekt „Frauen stärken das Handwerk“ wurden im Rahmen des durch den Europäischen Sozialfonds unterstützten Bundesprogramms „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“ z. B. gemeinsame Leitlinien für mehr Chancengleichheit im Berliner Handwerk entwickelt und verabschiedet. Auf einer individuellen Ebene werden Qualifizierungen und Gruppencoachings für Frauen im Handwerk durchgeführt mit dem Ziel, die persönlichen Aufstiegs- und Entwicklungschancen zu stärken.

Mit der 2016 gestarteten Initiative Klischeefrei unterstützt die Bundesregierung Jugendliche dabei, sich von geschlechterstereotypischen Berufswahlentscheidungen zu befreien. Die bundesweite Verbreitung des klischeefreien Ansatzes in der Berufsorientierung steht im Mittelpunkt der bundesweiten Initiative; mit einem besonderen Schwerpunkt auf klischeefreier Sprache und auf geschlechtergerechten Materialien und Angeboten. Einbezogen werden alle Aktiven, die Kinder und Jugendliche auf dem Weg ins Berufsleben begleiten: Frühe Bildung, Schulen, Eltern, Hochschulen, Berufsberatung, die Wirtschaft und andere Institutionen. Mittlerweile fördern rund 200 Partnerinnen und Partner in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft Jugendliche bei ihrer Berufs- und Studienwahl, die frei ist von tradierten Geschlechterzuweisungen oder Klischees. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks gehört dieser Initiative ebenfalls an.

Auch darüber hinaus ist die Handwerksorganisation bemüht, den Frauenanteil im Handwerk weiter zu steigern, insbesondere mit der Imagekampagne des Handwerks. Dieser Kampagne ist es wichtig, auch Frauen im Handwerk mitzunehmen und ein Augenmerk darauf zu legen, auch die Geschichten junger Frauen im Handwerk als Erfolgsgeschichten zu erzählen – ob auf Plakaten, Filmen oder in Social-Media-Aktionen.

Im vergangenen Jahr wurde dazu unter anderem mit der Optiker-Meisterin Eva Trummer zusammengearbeitet sowie mit Katharina Koch, selbst Gewinnerin des Wettbewerbs „Unternehmerfrau im Handwerk 2017“. In der Kampagnenaktion „Die nächste Generation“ haben sie Einblick in ihren Werdegang gegeben und andere jungen Menschen dazu ermuntert, das Handwerk auszuprobieren. Gerade für junge Mädchen haben die Geschichten solcher jungen Frauen im Handwerk einen großen Vorbildcharakter und können Inspiration sein.

Die Erfolgsgeschichten aus der Aktion „Die nächste Generation“ waren im Übrigen so überzeugend, dass die gesamte Kampagnenkommunikation nunmehr auf Kampagnenbotschafterinnen und -botschafter aufbaut. Fünf davon geben der Kampagne auf Plakaten und in Bewegtbildern ihr Gesicht. Darunter zwei starke junge Frauen: Johanna Röh, eine junge Tischlerin, die vier Jahre lang weltweit auf der Walz war und ihre internationalen Erfahrungen jetzt in

den eigenen Betrieb einfließen lässt, und Antonia Ramb, Kosmetikerin im zweiten Lehrjahr, die sich in jungen Jahren als Social-Influencerin bereits einen Namen gemacht hat.

Zu Female Empowerment hat es auf den Social-Media-Kanälen des Handwerks im Frühjahr einen Themenmonat gegeben, in dem erfolgreiche Frauen im Handwerk in den Postings dargestellt wurden. Eine begleitende T-Shirt Aktion hat zusätzliche Aufmerksamkeit auf das Thema Frauen im Handwerk gelegt. An unterschiedliche (junge) Handwerkerinnen wurden T-Shirts mit dem Aufdruck „Fähig, furchtlos, female – Frauen im Handwerk“ gesendet mit dem Aufruf, Bilder mit den Shirts auf Instagram zu posten. Die Aktion sorgte dafür, dass die weibliche Seite des Handwerks in den sozialen Medien prominent dargestellt wurde.

Das Thema Female Empowerment wurde zudem anlässlich des Tags des Handwerks im Outdoor-Magazin des Handwerks auf der Bundesgartenschau in Heilbronn präsentiert.

Aus Sicht der Bundesregierung ist eine geschlechtergerechte Berufs- und Studienorientierung wichtig. Noch immer zu häufig werden in der Berufsorientierung und -beratung nicht primär die Fähigkeiten der Jugendlichen in den Blick genommen und daraus attraktive Berufswege für sie aufgezeigt, sondern – teils unbewusst – geschlechterangepasste Berufswege vorgeschlagen. Die Bundesregierung und das Handwerk bemühen sich, Geschlechterklischees aufzuweichen, damit die Potenziale von jungen Menschen besser ausgeschöpft werden können.

19. Welche Schutzbestimmungen gelten für die selbstständige schwangere Unternehmerin eines Handwerksbetriebes im Vergleich zu den Regelungen für Angestellte, welche während der gesamten Schwangerschaft nicht mit Arbeiten beschäftigt werden dürfen, bei denen sie schädlichen Auswirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind, und wie bewertet die Bundesregierung diese?

Grundsätzlich gelten arbeitsschutz- und mutterschutzrechtliche Regelungen nicht für selbstständig Erwerbstätige, da Art und Umfang der eigenen Absicherung der Entscheidung der selbstständig Tätigen vorbehalten ist. Der Mutterschutz gilt nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) grundsätzlich nur für Frauen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.

Neben den (abhängig) Beschäftigten werden hinsichtlich des Gesundheitsschutzes und des besonderen Kündigungsschutzes allerdings auch die Frauen, die selbstständig tätig sind, aber wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, vom MuSchG erfasst (§ 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 MuSchG). Die Pflichten nach dem MuSchG gelten für den Dienstberechtigten oder Besteller jedoch nur insoweit, als sie in ihren Einflussbereich fallen. Zudem tritt nach § 2 Absatz 3 Satz 3 MuSchG für eine selbstständig erwerbstätige Frau, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen ist, an die Stelle des Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 5, 9 Absatz 3, § 12 Absatz 1 Nummer 3 und § 15 MuSchG die Befreiung von der vertraglich vereinbarten Leistung. Nach § 2 Absatz 3 Satz 4 MuSchG kann sie sich jedoch gegenüber dem Dienstberechtigten oder Besteller bereiterklären, die vertraglich vereinbarte Leistung zu erbringen. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Art und Umfang der sozialen Absicherung in der Entscheidung der selbstständig erwerbstätigen Frau liegt. Vor diesem Hintergrund soll ihr auch die Entscheidung über

die Fortführung der Erwerbstätigkeit überlassen bleiben. Der Dienstberechtigte oder Besteller darf in diesen Fällen nicht von ihr verlangen, die vertraglich vereinbarte Leistung zu erbringen. Erbringt sie diese Leistung nicht, muss der Dienstberechtigte oder Besteller seinerseits nicht die vereinbarte Vergütung bezahlen.

Auch für Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, finden die mutterschutzrechtlichen Regelungen zum Leistungsrecht gemäß § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 MuSchG keine Anwendung, da Art und Umfang der finanziellen Absicherung der Entscheidung der selbstständig Tätigen vorbehalten ist und somit außerhalb des Verantwortungs- und Gestaltungsbereichs des Auftraggebers liegt.

20. Welche Möglichkeiten bestehen für selbstständige Frauen in Tischler-, Maler- und Lackierer-, Kfz-Mechatronik-, Elektronik-, Metallbau- und Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikangewerker sowie im Handwerk generell, sich für den Fall beruflicher Unterbrechungen durch Schwangerschaft und Mutterschaft finanziell abzusichern?

Selbstständige, die im Rahmen einer freiwilligen Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, haben die Möglichkeit, Krankengeld als Wahlleistung durch die Krankenkasse abzusichern und erhalten dann für die gesetzlichen Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz sowie für den Tag der Entbindung Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes von ihrer Krankenkasse.

Selbstständige, die privat krankenversichert sind, erhalten für die gesetzlichen Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz sowie für den Tag der Entbindung das vereinbarte Krankentagegeld, wenn sie einen Versicherungstarif abgeschlossen haben, der einen Anspruch auf Krankentagegeld enthält. Sie erhalten das Krankentagegeld allerdings nur, soweit ihnen kein anderweitiger angemessener Ersatz für ihren Verdienstaufschlag zusteht.

Für berufliche Unterbrechungen durch Krankheit infolge der Schwangerschaft können sich privat krankenversicherte selbstständige Frauen durch das vertraglich zu vereinbarende Krankentagegeld absichern.

Selbstständige Mütter und Väter haben in der Zeit nach der Geburt des Kindes Anspruch auf Elterngeld. Es ersetzt 67 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes und wird bis zu einem Höchstbetrag von 1.800 Euro monatlich gezahlt, weil die Eltern zeitweise weniger oder gar nicht mehr arbeiten. Entscheidend für die Höhe des Elterngeldes ist das Einkommen im Jahr vor der Geburt des Kindes.

21. Besteht für eine schwangere selbstständige Frau, welche sich freiwillig gesetzlich versichert hat, mit einer entsprechenden Wahlerklärung nach § 44 Absatz 2 SGB V, und welche Arbeiten realisiert, bei denen sie schädlichen Auswirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt ist, nach Ansicht der Bundesregierung die Möglichkeit, sich von einem Arzt ein Beschäftigungsverbot auferlegen zu lassen, und wenn ja, bewertet die Bundesregierung diese Möglichkeit als ausreichend zum Schutz der schwangeren Frauen, auch in finanzieller Hinsicht?

Soweit die Selbstständige nicht als arbeitnehmerähnliche Person einzustufen ist, kann sie auch kein Beschäftigungsverbot erhalten, da das Beschäftigungsverbot an den Arbeitgeber adressiert ist, der die Frau nicht mit einer Tätigkeit beschäftigen darf, die eine unverantwortbare Gefährdung für die Frau oder ihr Kind darstellt. Das Beschäftigungsverbot findet somit nur Anwendung, soweit die schwangere oder stillende Frau in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis im Sinne des § 1 Absatz 2 MuSchG steht.

22. Welche Lücken sieht die Bundesregierung bei den derzeitigen Möglichkeiten zur Absicherung beruflicher Unterbrechung wegen Schwangerschaft für Selbstständige?

Welche Schritte wird die Bundesregierung unternehmen, um diese Lücken zu schließen?

Wie aus der Antwort zu Frage 20 ersichtlich, haben Selbstständige die Möglichkeit, sich für die Fälle beruflicher Unterbrechungen wegen Mutterschutz und Krankheit infolge einer Schwangerschaft finanziell abzusichern.

Der Bundesgesetzgeber hat mit der Novellierung des § 192 Absatz 5 des Versicherungsvertragsgesetzes im April 2017 eine Lücke für privat versicherte selbstständige Frauen während des Mutterschutzes für den Bereich des privaten Versicherungswesens geschlossen.

23. Zu welchen Ergebnissen kam die ressortübergreifende Arbeitsgruppe, welche – wie in der Antwort zu Frage 24 der Kleinen Anfrage auf Bundestagsdrucksache 18/2983 angekündigt – im Rahmen der gemeinsamen Initiative vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „Frauen gründen – Gründerinnen und Unternehmerinnen in Deutschland stärken“ vereinbart wurde, um für Selbstständige während Schwangerschaft und Stillzeit bessere Bedingungen zu schaffen?

Wie sind der derzeitige Stand und der weitere Zeitplan für die Umsetzung der Ergebnisse?

Die im Rahmen der Initiative „Frauen gründen – Gründerinnen und Unternehmerinnen in Deutschland stärken“ im Ressortkreis zunächst angedachte Einrichtung einer interministeriellen Arbeitsgruppe zum Thema „Mutterschutz für Selbstständige“ wurde auf Bundesebene nicht mehr als zielführend angesehen. Die möglichen Verbesserungsvorschläge müssen auf der Ebene der berufsständischen Verbände bzw. im Bereich des privaten Versicherungswesens umgesetzt werden. Dabei ist der volle Lohnersatz bei den Mutterschaftsleistungen nicht zuletzt auch vor dem ordnungsrechtlichen Hintergrund zu sehen, dass nichtselbstständig erwerbstätige Frauen mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten unterliegen, die für Selbstständige nicht gelten. Selbstständig erwerbstätigen Frauen einen den Mutterschaftsleistungen vergleichbaren Leis-

tungsumfang ohne Beitragszahlungen aus Steuermitteln zu gewähren, erscheint sozialpolitisch nicht vertretbar.

24. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über die Anzahl der werdenden Mütter im Handwerk, welche aufgrund eines Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit ihrer Arbeit als Handwerkerin aussetzen müssen, und wie viele von ihnen infolge dessen ihren Handwerksberuf vollständig aufgegeben haben?

Wie bewertet die Bundesregierung diese Problematik?

Die Bundesregierung hat keine Kenntnis über die Anzahl von Arbeitsunterbrechungen von Frauen infolge von Schwangerschaft und Stillzeit. Es gibt keine amtliche Statistik über die Anzahl von Beschäftigungsverboten.

25. Sieht die Bundesregierung das österreichische Modell der „Betriebshilfe“, bei dem der Betrieb einer schwangeren Selbstständigen ohne Unterbrechung weiterlaufen kann, weil eine Aushilfe gestellt wird (siehe www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/public/content/gesundheit_und_sicherheit/mutterschutz/leistungen_selbststaendige/Seite.2930100.html), als geeignet an, Benachteiligungen von selbstständigen Frauen bei Schwangerschaft zu verringern?

Die Bundesregierung äußert sich nicht zu sozialpolitischen Regelungen anderer Staaten.

26. Welche spezifischen Probleme beim Elterngeld für selbstständige Frauen gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung, und wie bewertet sie diese?

Der Bundesregierung sind keine spezifischen Probleme für selbstständige Frauen beim Elterngeld bekannt. Im Gegenteil: Selbstständige Mütter, die häufig den Wunsch haben, früh nach der Geburt wieder (teilweise) in den Job einzusteigen, können besonders von der Flexibilität von Elterngeld und Elterngeld Plus profitieren. Das Elterngeld Plus erleichtert die Kombination aus Teilzeitarbeit und Elterngeldbezug und führt dazu, dass Eltern mit Teilzeiteinkommen oder nachlaufenden Einkünften mehr vom Elterngeld profitieren können, als wenn es nur das Basiselterngeld gäbe.

27. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über die Inanspruchnahme von Krankengeld bei Erkrankung eines gesetzlich oder privat versicherten Kindes durch angestellte und selbstständige Frauen (durchschnittliche Höhe, durchschnittliche Dauer) im Vergleich zu Männern?

Die Statistik der gesetzlichen Krankenversicherung weist für das Krankengeld bei Erkrankung des Kindes die Anzahl der Leistungsfälle und -tage für das Jahr 2018 wie folgt aus:

Tabelle: Leistungsfälle und Leistungstage

Leistungsfälle			Leistungstage		
zusammen*	männlich*	weiblich*	zusammen*	männlich*	weiblich*
2.682.873*	690.073*	1.992.800*	5.882.112*	1.485.923*	4.396.189*

Quelle: GKV-Statistik KG2

Eine Differenzierung nach angestellten und selbstständigen Mitgliedern findet nicht statt.

Die Statistik über die Einnahmen und Ausgaben der gesetzlichen Krankenversicherung weist die Ausgaben für das Krankengeld bei Erkrankung des Kindes insgesamt aus (2018: 259,3 Mio. Euro). Es wird nicht nach Geschlecht bzw. angestellten und selbstständigen Versicherten differenziert.

28. Gilt die Vorschrift in § 3 Absatz 1 der Arbeitsstättenverordnung, dass für Betriebe mit weniger als neun Beschäftigten eine von innen abschließbare (Unisex-)Toilette ausreicht, also keine zwei nach Geschlechtern getrennten Toiletten notwendig sind, nach Ansicht der Bundesregierung ab neun Vollzeitäquivalenten oder ab neun „Köpfen“?

Wie ist die Situation auf Baustellen?

Welche Gründe sprechen nach Ansicht der Bundesregierung gegen Unisex-Toiletten auch für größere Betriebe?

Die angeführte Regelung, dass in Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten auf getrennt eingerichtete Toiletten-, Wasch- und Umkleieräume für weibliche und männliche Beschäftigte verzichtet werden kann, wenn eine zeitlich getrennte Nutzung sichergestellt ist, entspringt der Technischen Regel für Arbeitsstätten (ASR) A4.1 „Sanitärräume“, Ziffer 4 Absatz 6.

Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) wird durch die ASR konkretisiert. Sie legen in Bezug auf die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeit Mindestanforderungen fest, bei deren Einhaltung der Arbeitgeber davon ausgehen kann, dass er die Anforderung der Verordnung erfüllt. Die Anforderungen können seitens der Arbeitgeber gegenüber ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch weitergeführt bzw. erhöht werden.

Die Bestimmung der notwendigen Anzahl von Toiletten für Beschäftigte basiert auf der Gleichzeitigkeit der Nutzung. Somit ist die Regelung aus Ziffer 4 Absatz 6. ASR A4.1 „Sanitärräume“ an der maximalen Beschäftigtenzahl auszurichten, die gleichzeitig in einer Arbeitsstätte tätig sind.

Nach Ziffer 8.1 Absatz 3 ASR A4.1 „Sanitärräume“ gilt, dass abweichend von der Regelung nach Ziffer 4 Absatz 6. ASR A4.1 auf Baustellen bis 21 Beschäftigte auf getrennt eingerichtete Toilettenräume für weibliche und männliche Beschäftigte verzichtet werden kann, wenn eine zeitlich getrennte Nutzung sichergestellt ist.

Auf Basis der aktuellen ArbStättV kann der Arbeitgeber Unisex-Toilettenräume auch in Arbeitsstätten mit einer höheren Anzahl von Beschäftigten einrichten, wenn eine zeitlich getrennte Nutzung der Unisex-Toilettenräume sichergestellt wird.

29. Entsprechen nach Kenntnis der Bundesregierung die für Frauen und Männer unterschiedlichen Vorgaben in Bezug auf zu tragendes Gewicht in der „Hettinger Tabelle“ dem Stand der aktuellen arbeitsmedizinischen Forschung, und stellt das nach Ansicht der Bundesregierung ein Hindernis für die Ausübung bestimmter Handwerksberufe dar?

Geschlechtsbezogene Unterschiede in Bezug auf Muskelkraft und kardio-pulmonale Ausdauer sind bekannt und müssen in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Konkrete Lastgewichte allein sind aber für eine vollständige Gefährdungsbeurteilung nicht geeignet. Im Unterschied zu den von Hettinger (1981) empfohlenen Grenzlasten für das Heben und Tragen von Lasten verwenden aktuelle Gefährdungsbeurteilungsmethoden wie die unter Federführung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin entwickelten Leitmerkmalmethoden daher sowohl die Lastgewichte und die Häufigkeit des Hebens und Tragens als auch zusätzliche Aspekte wie Körperhaltung, Arbeitsumgebungsfaktoren und Faktoren der Arbeitsorganisation. Mit den Leitmerkmalmethoden wird ein Punktwert errechnet, der sich aus Zeit, Last, Haltung und Ausführungsbedingungen ergibt und der einem Risikobereich zugeordnet wird. Dieser Risikobereich spiegelt die Wahrscheinlichkeit einer körperlichen Überbeanspruchung wider. Um die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Leistungsfähigkeit zu berücksichtigen, verwendet beispielsweise die Leitmerkmalmethode zur Gefährdungsbeurteilung beim Heben, Halten und Tragen für Frauen höhere Lastwichtungen. Da die Punktwerte für Frauen wegen der höheren Lastwichtungen größer ausfallen als für Männer, wird der Bereich der „wesentlich erhöhten Belastung“, ab dem Maßnahmen erforderlich sind, eher erreicht (siehe www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Physische-Belastung/Leitmerkmalmethode/Leitmerkmalmethode_node.html).

Die Bundesregierung hat keine Anhaltspunkte dafür, dass Frauen allein aufgrund des zu tragenden Gewichts an der Ausübung bestimmter Handwerksberufe gehindert werden. Auch Frauen, die in Berufen mit einem hohen Frauenanteil arbeiten, sind hohen physischen Belastungen durch Heben, Halten und Tragen ausgesetzt (beispielsweise in der Pflege). Hier sind hohe physische Anforderungen demnach kein Hindernis für einen Eintritt in den Beruf.

Speziell den Mutterschutz betreffend hat der 2018 im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingerichtete Ausschuss für Mutterschutz die Aufgabe, auch zu derartigen Fachfragen gegebenenfalls sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes aufzustellen. Dem Ausschuss gehören 15 ehrenamtliche Mitglieder an, die die öffentlichen und privaten Arbeitgeber, die Ausbildungsstellen, die Gewerkschaften, die Studierendenvertretungen, die Landesbehörden und insbesondere auch die Wissenschaft vertreten. Ob die Belastungsgrenzen gemäß der „Hettinger-Tabelle“ aus dem Jahr 1981 dem Stand der aktuellen arbeitsmedizinischen Forschung entsprechen, ist derzeit noch nicht vom Ausschuss für Mutterschutz geprüft worden.

Frauenförderung

30. Welche Netzwerke zur speziellen Förderung oder Beratung von Frauen im Handwerk existieren nach Kenntnis der Bundesregierung, und welche davon fördert sie (bitte jeweils angeben, ob bundesweites oder länderspezifisches Netzwerk, sowie seit wann es existiert, sowie bei Bundesförderung seit wann und wie lange es mit wie viel Fördermitteln gefördert wurde)?

Falls die Bundesregierung kein solches Netzwerk fördert, warum nicht?

Eine flächendeckende und dauerhaft organisierte Struktur des Erfahrungsaustauschs, der Information und der Förderung von Frauen im Handwerk bieten der Bundesverband der UnternehmerFrauen im Handwerk e. V. und seine Landesverbände. Der Verband wird vom Bund nicht institutionell gefördert.

Unter dem Dach der „bundesweiten gründerinnenagentur“ (bga) werden Frauen in allen Bundesländern von zahlreichen Regionalverantwortlichen und Netzwerken auf ihrem Weg in die unternehmerische Selbstständigkeit unterstützt. Aufgabe der bga ist es, insbesondere bundesweit Informationen und Serviceleistungen zur unternehmerischen Selbstständigkeit von Frauen zu bündeln und weiterzuentwickeln. Die Förderung durch den Bund und das Land Baden-Württemberg ermöglicht die Auffindbarkeit der Ansprechpartnerinnen, Netzwerke und Veranstaltungen über eine im Internet öffentlich zugängliche Datenbank (www.gruenderinnenportal.de/bga_ifex/Netzwerke/index.php), die in das Existenzgründungsportal des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie integriert ist (www.existenzgruenderinnen.de). Die Netzwerke profitieren in der Regel davon, dass sie einen branchenübergreifenden Austausch von Erfahrungen und Know-how ermöglichen.

Welche handwerksspezifischen Frauennetzwerke auf lokaler Ebene oder auf Ebene der Handwerkskammern bestehen, wird vom Bund nicht erhoben.

31. Welche spezifischen Förderungen gibt es für Frauen im Handwerk, und gab es schon Evaluationen dieser Förderungen, und wenn ja, zu welchem Ergebnis kamen diese (bitte nach Programm oder Projekt einzeln auflisten, sowie Fördervolumen und Jahr nennen)?

Die Bundesregierung setzt sich seit 2001 mit dem bundesweiten Aktionstag Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag dafür ein, den Anteil von Frauen in männlich konnotierten Berufsbereichen, wie dem Handwerk, zu erhöhen. In Kooperation mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks werden jährlich am Aktionstag Schnupperpraktika speziell für Mädchen in Handwerksbetrieben angeboten. Mädchen lernen dort weibliche Vorbilder kennen und ihre eigenen Erfahrungen wirken gegen immer noch weit verbreitete klischeehafte Vorurteile. So gelingt es, das Interesse der Mädchen für das Handwerk zu wecken bzw. zu verstärken und den Kontakt zu den Handwerksbetrieben herzustellen.

Der Girls' Day wurde im Jahr 2018 evaluiert (www.girls-day.de/content/download/7173/file/GirlsDay_BoysDay_Evaluationsergebnisse.pdf). Seit 2001 haben fast zwei Millionen Mädchen teilgenommen. 61 Prozent der befragten Schülerinnen bewerteten den Tag als hilfreich oder sehr hilfreich für ihre Berufswahlorientierung. 27 Prozent der Unternehmen, die mehrfach am Girls' Day teilgenommen haben, haben ehemalige Teilnehmerinnen eingestellt.

Die Bundesregierung hat die Initiative Klischeefrei ins Leben gerufen. Näheres hierzu ist der Antwort zu Frage 18 zu entnehmen.

Seit 2011 fördert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Roadshow „Meine Zukunft: Chefin im Handwerk“. Die multi-

mediale Wanderausstellung der „bundesweiten gründerinnenagentur“ (bga) wird in lokale Begleitveranstaltungen eingebunden und hat bereits an über 50 Orten bei Frauen und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die Karriereoption als Unternehmerin im Handwerk geworben.

Darüber hinaus steht Gründerinnen im Handwerk das umfassende Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie zur Verfügung, das insbesondere durch spezifische Onlineportale (www.existenzgruenderinnen.de), Publikationen (GründerZeiten Nr. 3: Existenzgründungen durch Frauen) und Videos von erfolgreichen Gründerinnen (www.gruenderplattform.de) den Start in die unternehmerische Selbstständigkeit erleichtert.

32. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung seit 2015 ergriffen oder gefördert, um die Akzeptanz von Frauen als Auszubildende in gewerblich-technischen Handwerken zu erhöhen, da diese wie in der Studie „Frauen im Handwerk – Status Quo und Herausforderungen“ von Katarzyna Haverkamp von 2015 beschrieben, gegenüber männlichen Bewerbern benachteiligt werden?

Die in der Antwort zu Frage 31 genannten Maßnahmen blicken auf beide Seiten: Zum einen werden Mädchen und junge Frauen ermutigt, eine Berufswahl zu treffen, die zu ihren individuellen Potenzialen passt und frei von der Beeinflussung durch Geschlechterstereotype ist. Zum anderen erhalten Betriebe und andere an der Berufsorientierung und Ausbildung beteiligte Personen Anregungen, sich mit ihrer Haltung zur Tätigkeit von Frauen im Handwerk und anderen technischen Berufen auseinanderzusetzen und jungen Menschen die gleichen Chancen auf berufliche Entfaltung zu eröffnen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützt im Kontext des Berufsorientierungsprogramms Mädchen und Jungen dabei, ihre eigenen Begabungen und Interessen zu entdecken. Mit dem Instrument der Potenzialanalyse lernen sie frühzeitig in der Schule ihre Stärken und Talente kennen. Mit dem sich daran anschließenden Instrument der Werkstatttage können sie verschiedene Berufsfelder, auch aus dem Handwerk, handlungsorientiert erleben und sich erproben. Ziel ist es, den jungen Menschen später eine unvoreingenommene Berufswahl unabhängig von Geschlechterstereotypen oder den Erwartungen der Eltern zu ermöglichen. Auch im Kontext der Initiative Bildungsketten arbeiten Bund und BA gemeinsam mit den Ländern daran, Geschlechterstereotypen, die eine freie Berufswahl der Jugendlichen einengen, abzubauen.

Auch mit der Initiative Klischeefrei will die Bundesregierung Jugendliche dabei unterstützen, sich von geschlechterstereotypischen Berufswahlentscheidungen zu befreien. Näheres hierzu ist der Antwort zu Frage 18 zu entnehmen.

33. Sieht die Bundesregierung Sexismus und beständiges Bezugnehmen auf Sexualität und Geschlecht als Problem im gewerblich-technischen Handwerk an, und wenn ja, welche Maßnahmen dagegen fördert sie?

Der Bundesregierung liegen keine belastbaren Erkenntnisse vor, die die Annahme rechtfertigen würden, dass Sexismus und beständiges Bezugnehmen auf Sexualität und Geschlecht gerade im gewerblich-technischen Handwerk ein besonderes Problem darstellen.

34. Von welchen zusätzlichen Maßnahmen gegen Sexismus im Handwerk hat die Bundesregierung Kenntnis, und wie bewertet sie diese?

Der Bundesregierung liegen hierzu ebenfalls keine Erkenntnisse vor.

35. Ist das Thema Sexismus im Programm „unternehmensWert:Mensch“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der Beratungen zur Personalführung und des zentralen Handlungsfeldes „Chancengleichheit & Diversity“ explizit Bestandteil (bitte begründen)?

Das Programm „unternehmensWert:Mensch“ (uWM) geht sowohl implizit als auch explizit auf das Thema Sexismus ein. Implizit ist das Thema im Handlungsfeld Chancengleichheit & Diversity angelegt, welches sich prinzipiell allen Formen von Diskriminierung und Ausgrenzung widmet, also auch Sexismus als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Konkret benannt werden darüber hinaus auch die Themen Frauenförderung und faire Karrierechancen für beide Geschlechter. Damit trägt das Programm zu den für den Europäischen Sozialfonds festgelegten Querschnittszielen Gleichstellung und Nichtdiskriminierung bei.

Das Handlungsfeld Chancengleichheit & Diversity ist verpflichtender Teil der sog. Erstberatung. Bestandteil der anschließend im Unternehmen stattfindenden Prozessberatung ist es in den Fällen, in denen im Rahmen der Erstberatung ein Handlungsbedarf bei diesem Thema festgestellt wurde, den das teilnehmende Unternehmen adressieren möchte.

Explizit verankert ist das Thema Sexismus über die Einbettung in die Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA). Die Handlungsfelder von uWM entsprechen denen der Initiative, die Kooperation innerhalb von INQA ist ausdrücklich Aufgabe der Erstberatungsstellen (Richtlinie für die Förderung von Beratungsleistungen von kleinen und mittleren Unternehmen zur Gestaltung einer mitarbeiterorientierten und zukunftsgerichteten Personalpolitik unter Einbeziehung ihrer Beschäftigten – unternehmensWert:Mensch – vom 20. Juli 2017, 3.1).

Im Handbuch für Erstberatungsstellen ist außerdem festgelegt, dass die niedrigschwelligen Handlungshilfen, die über INQA angeboten werden, als Informationsmittel und vorbereitende sowie weiterführende Tools zu nutzen sind (S. 73, S. 91, S. 112). Dazu gehören u. a. die sogenannten „INQA-Checks“. Der INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“ geht unter Punkt 2.4 (Umgang mit ausgrenzendem Verhalten) explizit auf das Thema Sexismus ein, sexistische Bemerkungen und sexistisches Verhalten werden als Beispiele für ausgrenzendes Verhalten genannt.

36. Plant die Bundesregierung bei den Überarbeitungen der bundesweit geltenden Ausbildungs- und Prüfungsordnungen, für das Handwerk zukünftig eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden.

Die in den Verordnungen verwendeten Bezeichnungen von Personen oder Personengruppen greifen die Formulierungen des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung auf. Bei diesen Gesetzen wurde in diesem Kontext darauf geachtet, möglichst geschlechtsneutrale Formulierungen zu wählen. So spricht das Berufsbildungsgesetz von „Ausbildenden“, „Auszubildenden“, „Prüflingen“ und „Prüfenden“.

