

Aktive Arbeitsmarktpolitik zur Sicherung und Erhöhung der Chancen von Frauen im IT-Bereich

A 512
A 5121
A 331
A 3815

Bericht des Referats für Frauenbelange der Bundesanstalt für Arbeit

Ulrike Wenner, Ute Tischer, Gabriele Doering, Elfriede Hilbert, Nürnberg¹⁾

Das Referat für Frauenbelange berichtet dem Verwaltungsrat auf dessen Wunsch regelmäßig über die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Der diesjährige Bericht vom Juli 2001 richtet den Fokus auf die zukunftsorientierten Berufe der Informations- und Kommunikationsbranche, auf den IT-Bereich. Ausgehend von einer kurzen Sachstandsanalyse stehen im Zentrum des Berichts die Aktivitäten der BA zur Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen und zur stärkeren Nutzung von IT durch Frauen. Dabei werden nicht nur übergreifende Aktivitäten beschrieben und bewertet. 20 ausgewählte „good practises“ aus den Arbeitsämtern veranschaulichen die vielfältigen Aktivitäten auf regionaler Ebene. Schlussfolgerungen in 10 Thesen runden den Bericht ab. Aus der Sicht der BA ist es u.a. erforderlich, die Vielzahl gleichgerichteter Initiativen verschiedener Ministerien und anderer Organisationen auf Bundes- und Landesebene stärker zu bündeln, sich auf bestehende zentrale Projekte zu konzentrieren und dafür mehr regionalen Spielraum zu lassen.

Der Verwaltungsrat bezeichnete den Bericht als sehr gelungen und hob seine vielfältigen Impulse für weiterführende Aktivitäten hervor. Die konkreten Vorschläge fanden deshalb Unterstützung (siehe Ziffer 5.2). Der erste Vorschlag,

¹⁾ Referat für Frauenbelange der Bundesanstalt für Arbeit

Der vorliegende Bericht, vor allem die umfassende Darstellung der Aktivitäten auf allen Ebenen der BA, entstand in enger Zusammenarbeit mit vielen Stellen in der Hauptstelle, den Landesarbeitsämtern und den Arbeitsämtern. In diesem Zusammenhang ein herzliches Dankeschön an alle, die durch ihre Mitarbeit und Beiträge diesen Bericht ermöglicht haben.

den Bericht einer breiteren Öffentlichkeit innerhalb und außerhalb der BA zugänglich zu machen, wird mit dieser Veröffentlichung umgesetzt.

Gliederung

1. **Rahmen für die Aktivitäten der BA**
 2. **Frauen und IT – Daten/ Sachstandsanalyse**
 - 2.1 Ausbildung/Studium
 - 2.2 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit
 3. **Aktivitäten der BA zur Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen und zur stärkeren Nutzung von IT durch Frauen**
 - 3.1 Abteilungs-/Kundenbereichsübergreifende Aktivitäten
 - 3.2 BB/Ausbildungsmarktpartner
 - 3.3 AV/Arbeitsmarktpartner
 - 3.4 Beauftragte für Frauenbelange
 4. **Ausgewählte Aktivitäten der Arbeitsämter („good practises“)**
 5. **Schlussfolgerungen und drei konkrete Vorschläge**
 - 5.1 Schlussfolgerungen in 10 Thesen
 - 5.2 Drei konkrete Vorschläge
 6. **Literaturverzeichnis**
- Anhang** zu Kapitel 2 (Tabellen 1 und 2)



1. Rahmen für die Aktivitäten der BA

Der diesjährige Bericht des Referats für Frauenbelange (RBF) der Bundesanstalt für Arbeit (BA) knüpft nicht nur chronologisch, sondern vor allem inhaltlich und systematisch an den Bericht des Jahres 2000 „Aktive Arbeitsmarktpolitik zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Informationsgesellschaft“ bzw. „... in einer sich wandelnden Arbeitswelt“ an²⁾. Der **Vorjahresbericht** enthielt drei wesentliche Kernelemente, auf denen nun aufgebaut werden kann:

- die aktuellen **Entwicklungen und Tendenzen des Arbeitsmarktes** für Frauen im Rückblick und im Ausblick;
- die **Einbettung** der Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in den Rahmen der **Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU** und **des Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplans (NAP)**;
- die Thesen zur Zukunft der Frauenbeschäftigung und – daran festgemacht – die **9 aktuellen Handlungsschwerpunkte mit ausgewählten Aktivitäten der BA** zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.

Der **diesjährige Bericht** richtet den **Fokus** auf den ebenso lebendigen wie arbeitsmarkt- und chancengleichheitspolitisch äußerst bedeutsamen Bereich der **zukunftsorientierten Berufe** der Informations- und Kommunikationsbranche, auf den **IT-Bereich**. Hieran können Fortschritte und Erfordernisse auf dem Weg zur Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt besonders eindringlich bewusst gemacht werden, um somit zugleich am Abbau tradierter Einstellungen mitzuwirken. Der gewählte Schwerpunkt begründet sich insbesondere auch dadurch, dass der **Qualifizierung in und für die**

²⁾ Informationsunterlage 25/2000 veröffentlicht in ibv Nr. 22/00 (Artikel auf den Seiten 2293 ff., 2299 ff., 2311 ff. und 2357 ff.) sowie als Sonderdruck aus den ANBA 4/2000 (S. 385–420)

³⁾ vgl. hierzu auch ausführlich ibv 20/01 vom 16. Mai 2001 „**Gender Mainstreaming** – Es wird Zeit...“

⁴⁾ siehe dazu auch ibv Nr. 22/00 S. 2321–2332

⁵⁾ Im Folgenden wird (auch aus statistischen und definitorischen Gründen) nicht das gesamte IT-Spektrum beschrieben, sondern es erfolgt eine exemplarische Begrenzung auf den engeren Bereich der IT-Berufe und IT-Fächer.

neuen Technologien in allen arbeitsmarktpolitischen Programmen ein entsprechend **hoher Stellenwert** beigemessen wird.

Im Kontext dieser Vorlage sei dazu – neben den entsprechenden gesetzlichen Rahmenvorgaben durch das **Grundgesetz** und das **SGB III** – insbesondere verwiesen auf:

- die **Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU**;
- den Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplan (**NAP**) der Bundesrepublik Deutschland³⁾;
- das **Aktionsprogramm „Frau und Beruf“** der Bundesregierung;
- das **Aktionsprogramm „Innovation und Arbeitsplätze** in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ der Bundesregierung; u.a. mit konkreten Zielmarken zur Steigerung des Frauenanteils an der Internet-Beteiligung generell bzw. an IT-Berufsausbildungen/Studiengängen bis zum Jahr 2005⁴⁾;
- die Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im **Bündnis für Arbeit**, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit; hier u.a. die Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels.

Über die aktuelle **Daten- und Sachstandsanalyse** in Kapitel 2 hinaus greift der vorliegende Bericht die Wünsche und Anregungen der Selbstverwaltung aus dem Vorjahr auch dahingehend auf,

- dass er in den Kapiteln 3 und 4 beispielhaft aufzeigt, welche **Aktivitäten** die **BA** übergreifend bzw. auf den regionalen Ebenen **zur Verbreiterung des Berufsspektrums von Frauen bzw. zur Förderung der Chancengleichheit** entwickelt, ausgestaltet bzw. flankiert und
- dass er aus den Erkenntnissen und Erfahrungen **Schlussfolgerungen** zu ziehen versucht (Kapitel 5) und drei konkrete nächste Schritte vorschlägt.

2. Frauen und IT – Daten/Sachstandsanalyse⁵⁾

2.1 Ausbildung/Studium

Frauen sind in IT-Ausbildungen und -studiengängen unterrepräsentiert

Nach einer Allensbach-Umfrage glauben 70% der Jungen und 50% der Mädchen, dass ihr beruflicher Erfolg davon abhängt, wie intensiv sie sich



Aktive Arbeitsmarktpolitik zur Sicherung und Erhöhung der Chancen von Frauen im IT-Bereich (Fortsetzung)

Tabelle 1: Auszubildende in den neuen IT-Ausbildungsberufen

Bundesrepublik Deutschland

Quelle: Berufsbildungsstatistik, Fachserie 11, Reihe 3 (Daten 1997 bis 1999), BMA (Daten 2000)

Ausbildungsberufe	Auszubildende							
	insgesamt				Frauenanteile in Prozent			
	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000
IT-Systemelektroniker/in	1.462	3.663	6.366	7.883	5	4	4	4
Informationselektroniker/in			440				2	
Fachinformatiker/in	1.775	5.636	11.385	18.094	12	11	12	11
IT-Systemkauffrau/-kaufmann	754	2.188	4.024	5.801	26	26	28	30
Informatikkauffrau/-kaufmann	760	2.194	3.911	5.393	24	23	23	22
Summe IT-Berufe	4.751	13.681	26.126	37.171	14	14	14	14

mit Technik beschäftigten. Aber nur bei den jungen Männern wirkt sich dies unmittelbar auf ihre Berufswünsche aus. IT-nahe sowie technisch orientierte Berufe, wie Softwareentwickler, Informatiker und EDV-Fachmann, zählen zu ihren Favoriten. Anders bei den Mädchen: Auf ihrer **Berufes-Hitliste** stehen Designerin, Ärztin, Journalistin und Flugbegleiterin, aber keine IT-Berufe (IW, 2001).

In den neuen **IT-Ausbildungsberufen** sind Frauen deutlich und seit 1997 unverändert unterrepräsentiert, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß: Während die Frauenanteile an den Auszubildenden der Berufe IT-Systemelektroniker/in und Informationselektroniker/in sowie Fachinformatiker/in im Jahr 2000 bei lediglich vier bzw. elf Prozent liegen, sind gut ein Fünftel der Informatikkaufleute und fast ein Drittel der IT-Systemkaufleute in Ausbildung weiblich (siehe Tabelle 1).

Im Bündnis für Arbeit wurde festgelegt, dass 40.000 Ausbildungsplätze im IT-Bereich angestrebt werden. Dieses Ziel wird im Jahr 2000 bereits fast erreicht. Nach dem BiBB ist insbesondere das **Potenzial** der Informatikkaufleute noch nicht ausgeschöpft. Die Experten gehen davon aus, dass für 20 bis 40 PCs eine Fachkraft notwendig ist (Borch/Weissmann, 2000). Dies könnte auch neue Chancen für junge Frauen eröffnen.

Anders als in den IT-Ausbildungsberufen sind Frauen in den neuen **Medien-Ausbildungsberu-**

fen sogar überproportional beteiligt (1999: **54%**, 1998: 53%). Zu diesen Berufen gehören u.a. die Mediengestalterin für Digital- und Printmedien, die Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, die Fachkraft für Veranstaltungstechnik sowie die Kauffrau für audiovisuelle Medien.

In den **schulischen DV-Ausbildungen** sind Frauen etwas stärker vertreten als in den betrieblichen. Ihr Anteil an Schülern in DV-Berufen (1998/99 insgesamt 13.300), die an Berufsfachschulen ausgebildet wurden, betrug **23%** (zum Vergleich Frauenanteil an schulischen Ausbildungen insgesamt: 75%). Zu diesen Berufen gehören die Technische Assistentin für Automatisierungs- und Computertechnik, die Technische Assistentin für Informatik, die Assistentin für Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsinformatikerin und Informatikerin ohne nähere Tätigkeitsangabe. Auffallend sind dabei die Frauenanteile bei den Informatikern ohne nähere Tätigkeitsangabe (44%) und bei den Assistenten für Wirtschaftsinformatik (45%; Quelle: Statistisches Bundesamt). Quantitativ gesehen, spielen allerdings schulische IT-Ausbildungen im Vergleich zu betrieblichen eine untergeordnete Rolle.

Ähnlich wie in der betrieblichen Ausbildung sieht es beim Studium der Informatik aus. Zwar steigen die Frauenanteile an den **Studienanfängern in der Informatik**: Waren 1993 noch 14% der Anfänger an den Universitäten im Bundesgebiet weiblich, so waren es 1999 immerhin 19% (Fachhochschule:



12% zu 18%). Dennoch sind Frauen in der Informatik nach wie vor deutlich seltener vertreten als Männer: Sie stellen 1999 nur 14% der Informatik-Studierenden an Universitäten und Fachhochschulen (1992: 14%, 1995: 12%). Auch hier sind die Frauenanteile in den einzelnen Fächern sehr unterschiedlich. Fast die Hälfte der Studienanfänger in der Medizinischen Informatik sind inzwischen Frauen, aber nicht mal jede Zehnte in der Ingenieurinformatik.

Die Gründe für die niedrigen Frauenanteile sind vielfältig

Mit den möglichen **Gründen** für die geringen Frauenanteile in IT-Berufen hat sich auch das BiBB befasst. So fühlen sich junge Frauen offenbar von den **Berufsbezeichnungen** nicht angesprochen. Die Bezeichnung „Kauffrau“ erscheint dabei ansprechender – wenn auch der Frauenanteil in anderen kaufmännischen Berufen nicht erreicht wird. Aus den Ausbildungsinhalten heraus lassen sich die Unterschiede nur bedingt erklären, denn 50% der Inhalte sind bei allen neuen IT-Berufen gleich (Borch/Weissmann, 2000).

Weitere Hintergründe und daraus folgende Änderungsnotwendigkeiten beleuchtet das Betriebsreferenzsystem, in dem zum Jahresende 2000 vom BiBB 758 Betriebe befragt wurden (BiBB, 2001). Junge Frauen interessieren sich offenbar nicht nur weniger für die neuen IT-Berufe, sie haben offensichtlich auch **Schwierigkeiten, ihren Berufswunsch zu realisieren**. So waren 20% der Ausbildungsplatzbewerber für die neuen IT-Ausbildungsberufe im Jahr 2000 Mädchen, bei den eingestellten Auszubildenden lag ihr Anteil aber nur bei 16%. Um das Interesse der jungen Frauen zu wecken, schlugen fast zwei Drittel der befragten Betriebe vor, mehr technikorientierte Berufspraktika für junge Frauen anzubieten und die betrieblichen Kontakte zu jungen Frauen in Schule und Berufsberatung zu verbessern. Darüber hinaus hält es immerhin ein Drittel der Betriebe für notwendig, die männlich besetzten IT-Berufsbilder, in denen immer noch technische Anforderungen vor kaufmännischen und dienstleistungsorientierten Anforderungen in der Außendarstellung rangieren, zu verändern.

Aber auch **betriebliche Gründe** für die geringen Frauenanteile werden genannt. So hält ein Drittel der Betriebe es für erforderlich, bei Führungskräften Informations- und Überzeugungsarbeit zu leisten, um junge Frauen für IT-Berufe zu gewin-

nen, und ein Fünftel erachtet es für wichtig, dass Frauen in Führungspositionen stärker vertreten sind. Die Ausbildungspraxis in den neuen IT-Berufen wird dagegen als vergleichsweise unproblematisch gesehen.

Angesichts des offenbar großen Interesses junger Frauen an **gestalterischen Berufen** erscheint auch der Vorschlag des BiBB weiterführend, bei der Ausbildung zum Fachinformatiker/zur Fachinformatikerin eine dritte Fachrichtung einzurichten, in der grafisches Gestalten als Ausbildungsinhalt verankert ist, um somit das Berufsprofil besser an das neue Geschäftsfeld Multimedia (Webdesign, GUI-Development etc.) anzupassen (Borch/Weissmann, 2000).

2.2 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Die neue Technik bricht die geschlechtsspezifische Segregation nicht auf

Computergesteuerte Arbeitsmittel haben in vielen Berufen Einzug gehalten, in denen Frauen stark vertreten sind. Mit dem Computer arbeiten heute vor allem Erwerbstätige in Verwaltungs- und Büroberufen (93%), in Planungs- und Laborberufen (93%) sowie als Dienstleistungskaufleute (73%) und in personenbezogenen Dienstleistungen (66%). Es verwundert deshalb wenig, dass nach der BiBB/IAB-Erhebung von 1998/99 erwerbstätige Frauen den **Computer als hauptsächliches Arbeitsmittel** sogar häufiger nutzen als Männer (39% der Frauen, 34% der Männer). Bei den Männern liegt die gelegentliche Nutzung höher. Insgesamt 60% der erwerbstätigen Frauen (Männer: 64%) arbeiten heute hauptsächlich oder gelegentlich mit computergesteuerten Arbeitsmitteln (Troll, 2000).

Nach Daten des Sozio-ökonomischen Panels von 1999 haben jedoch Frauen am Arbeitsplatz (und auch zu Hause) seltener einen **Internetanschluss** (am Arbeitsplatz Männer 21%, Frauen 17%; DIW, 2001). Folglich sind sie auch als Internetnutzerinnen unterrepräsentiert (Frauenanteile je nach Quelle zwischen 31% und 40%).

Die neue Technik bricht die traditionelle Rollenverteilung bei der Berufsarbeit nicht auf: Frauen nutzen bisher Informationstechnik in erster Linie als Werkzeug, d.h. sie gestalten die neuen Technologien nicht mit (Troll, 2000). Dementsprechend sind Frauen in engeren Informations- und Kommunika-

Aktive Arbeitsmarktpolitik zur Sicherung und Erhöhung der Chancen von Frauen im IT-Bereich (Fortsetzung)

tionsbereich, als IT-Fachkräfte, noch vergleichsweise wenig vertreten.

Nur rund ein Fünftel der als Datenverarbeitungsfachleute (BKZ 774) **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** sind Frauen. Mit diesem geringen und sich über die 90er Jahre kaum veränderten Frauenanteil korrespondiert eine **unterdurchschnittliche Verbreitung von Teilzeitarbeit** (siehe *Tabelle 1 im Anhang*). In den neuen Ländern sind Frauen allerdings in den DV-Berufen mit einem Anteil von 36% deutlich stärker vertreten (West 19%).

Auch wenn die Aussagekraft durch zum Teil geringe Fallzahlen eingeschränkt ist, gibt die BiBB/IAB-Erhebung von 1998/99 Einblick in einige weitere Aspekte der Erwerbsarbeit nicht nur von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. So scheinen die weiblichen Datenverarbeitungsfachleute häufiger als die männlichen in **einfachen und mittleren betrieblichen Positionen** beschäftigt zu sein. Die weiblichen Befragten arbeiten **seltener** als die männlichen **als Selbstständige/Freiberufler**. **Überstunden** üben sie **etwas häufiger** aus als die Männer (siehe *Tabelle 2 im Anhang*). Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen anderer Befragungen in IT-Unternehmen, die auch bei IT-Spezialistinnen auf geringere Aufstiegschancen und geringere Durchschnittsverdienste hinweisen.

Weibliche IT-Fachkräfte vor allem im Osten stärker von Arbeitslosigkeit betroffen

Bei der **Arbeitslosigkeit** sind Frauen stärker vertreten als bei der Beschäftigung: 1999 stellen sie 29% der Arbeitslosen mit **Zielberuf Datenverarbeitungsfachleute** (zum Vergleich Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten: nur 21%). Allerdings hat sich dieses Missverhältnis im Laufe der 90er Jahre deutlich abgemildert. Dies spiegelt sich auch in den **Arbeitslosenquoten** wider: War diese 1993 im Bundesgebiet bei den Frauen mehr als doppelt so hoch wie bei den Männern, so lag sie 1999 „nur“ mehr eineinhalbfach so hoch.

Auffallend sind jedoch die **Unterschiede nach Landesteilen**: Waren 1999 die Arbeitslosenquoten der weiblichen DV-Kräfte im Westen sogar geringfügig niedriger als die der Männer, so lagen sie in den neuen Bundesländern fast doppelt so hoch.

Während bei weiblichen und männlichen DV-Fachleuten im Westen und den DV-Fachmännern im Osten die Arbeitslosenquoten deutlich unter den Gesamtquoten liegen, waren die DV-Fachfrauen im Osten kaum weniger stark von Arbeitslosigkeit betroffen als die Frauen insgesamt (siehe *Tabelle 1 im Anhang*; zum Vergleich Ingesamtszahlen in BeitrAB 60 Seite 25).

IT-Fachfrauen sind vor allem im **mittleren Alter** häufiger arbeitslos. Dies deutet auf Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in einer Branche hin, in der die Anforderungen nach zeitlicher Verfügbarkeit sehr hoch sind. Bei einer Analyse der arbeitslosen IT-Fachkräfte kam das IAB zu dem Ergebnis, dass es nennenswerte Beschäftigungspotenziale **vor allem bei Frauen** gibt (IAB, 2000).

Vereinbarkeit von Familie und Beruf im IT-Bereich zum Teil schwierig

Die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Berufen im Bereich der Informationstechnik sind vielschichtig. Die antizipierten Schwierigkeiten bezüglich **der Vereinbarkeit von Familie und Beruf** verstärken bei (jungen) Frauen die Vorbehalte gegenüber männerdominierten Berufen, also auch gegenüber IT-Berufen (Bundestag, 1999). In vielen IT-Unternehmen gelten Leistungs-, Mobilitäts- und Arbeitszeitbedingungen, denen sich bestimmte Beschäftigtengruppen, wie Ältere und Frauen, nicht in dem geforderten Maß unterwerfen wollen oder können (Trautwein-Kalms, 2001). Zugleich zeigt sich aber auch gerade in expandierenden Unternehmen der IT-Branche eine größere Aufgeschlossenheit hinsichtlich der Durchsetzung gleicher Chancen für Frauen und Männer in ihrer beruflichen Entwicklung sowie der Unterstützung neuer Formen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Hinblick auf flexiblere Organisation von Arbeitszeit und Ort sowie Unterstützung bei der Sicherung von Kinderbetreuung (Bundestag, 1999).

Nicht nur angesichts des aktuellen Fachkräftemangels im engeren IT-Bereich – derzeit sollen zwischen 75.000 und 210.000 Fachkräfte fehlen (Dostal, 2001) – ist es notwendig, das Beschäftigungspotenzial der Frauen besser zu nutzen. Allerdings sind die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt auch und insbesondere aufgrund der zunehmenden



den Informatisierung so grundlegend, dass sie alle Berufsfelder und Wirtschaftsbereiche betreffen. Eine Eingrenzung zukunftsorientierter Möglichkeiten für Frauen ausschließlich auf den IT-Bereich wäre deshalb zu kurz gefasst.

Nach einer Befragung des Instituts für Arbeit und Technik ist die wachsende Bedeutung informations- und kommunikationstechnischer Qualifikationen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen unumstritten. Eine hohe Bedeutung wird diesen Qualifikationen vor allem beim **beruflichen Wiedereinstieg** beigemessen. Nach einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung besteht zusätzlicher Weiterbildungsbedarf in Bezug auf multimediale Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen sowie in Bezug auf Flexibilität, Entscheidungsfähigkeit, Kreativität, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit vor allem **in kaufmännisch-verwaltenden und vertriebsbezogenen Funktionen**. Dies sind Bereiche, in denen Frauen besonders stark vertreten sind. Erfreulich ist vor diesem Hintergrund, dass nach dem aktuellen IAB-Betriebspanel Frauen bei der betrieblichen Weiterbildung inzwischen insgesamt gut vertreten sind. Dringender Handlungsbedarf besteht aber bei un- und angelernten Kräften, deren Arbeitsplätze durch Rationalisierung und den Trend zur Höherqualifizierung in Gefahr sind und die weit unterdurchschnittlich in Weiterbildungsaktivitäten eingebunden sind (IAB, 2000).

3. Aktivitäten der BA zur Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen (Ausbildung, Studium, Beschäftigung, Weiterbildung) und zur stärkeren Nutzung von IT durch Frauen

3.1 Abteilungs-/Kundenbereichsübergreifende Aktivitäten

Verein „Frauen geben Technik neue Impulse“ und Kompetenzzentrum „Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie“

Im Mai 1994 haben das Bundesbildungsministerium, die Bundesanstalt für Arbeit und die Deutsche Telekom gemeinsam die Initiative **„Frauen geben Technik neue Impulse“** ins Leben gerufen mit dem Ziel, Potenziale, Stärken, Leistungen und Impulse von Frauen für die Entwicklung und Gestaltung von Technik herauszuarbeiten und stär-

ker in das Bewusstsein der Öffentlichkeit zu rücken.

Durch die Einrichtung einer bundesweiten **Koordinierungsstelle** unter Leitung von Frau Dipl.-Soz. Barbara Schwarze an der **Fachhochschule Bielefeld** beabsichtigten die drei Trägerinstitutionen, die Erkenntnisse und Erfahrungen aus Schule, Ausbildung, Wirtschaft, Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung zusammenzuführen und im Rahmen systematischer Netzwerkarbeit an Institutionen, Unternehmen, Projekte, Gremien und sonstige Interessierte zurück- bzw. weiterzuspielen.

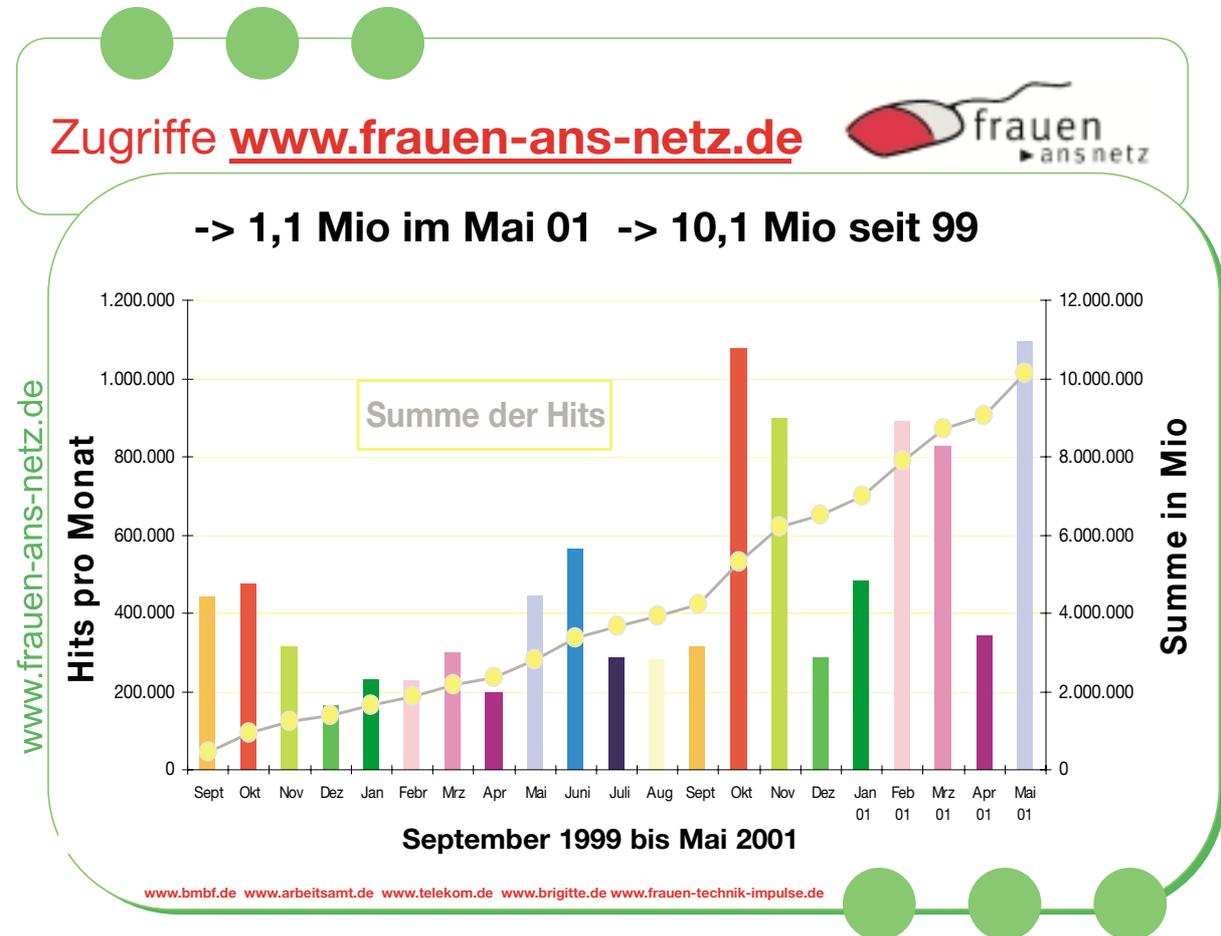
Im November 1999 ist die Initiative in dem **Verein „Frauen geben Technik neue Impulse e.V.“** (www.frauen-technik-impulse.de) aufgegangen, der die erfolgreiche Arbeit der Initiative fortsetzen und erweitern soll und sich die verstärkte Nutzung der Potenziale von Frauen zur Gestaltung der Informationsgesellschaft und Technik sowie die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt hat. Die bisherige Koordinierungsstelle wird **zum „Kompetenzzentrum „Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie“** ausgebaut. Das Projekt ist mit insgesamt 10 Millionen Mark für die Jahre 2000 – 2005 ausgestattet und wird zu zwei Drittel durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und zu einem Drittel durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert.

Das **Kompetenzzentrum** (www.kompetenzz.de) **bündelt bundesweit Maßnahmen zur Chancengleichheit** in Bildung, Ausbildung, Beruf, Wissenschaft und Forschung. Dazu gehört die Herstellung eines breiten wissenschaftlichen Dialogs und die umfassende Information der Öffentlichkeit durch nationale und internationale Initiativen, Projekte und Maßnahmen, wie z.B.:

- die Bildung von **Expertinnennetzen** zu verschiedenen thematischen Schwerpunkten (z.B. Hochschulen, Beruf und Arbeitswelt, Chancen im IT-Bereich);
- die Koordinierung der **Aktion „Frauen ans Netz“** zur Steigerung der Internetbeteiligung von Frauen (www.frauen-ans-netz.de);
- die Koordinierung des **Projektes „IDEE-IT“**, die als Gemeinschaftsinitiative des BMFSFJ mit der Initiative D21 (www.initiaved21.de) gestartet wurde, um deutlich mehr Mädchen in IT-Berufen auszubilden (www.idee-it.de);
- die Begleitung der von BMBF zusammen mit IBM und D21 initiierten **Projekte girls@d21.ibm**



Aktive Arbeitsmarktpolitik zur Sicherung und Erhöhung der Chancen von Frauen im IT-Bereich (Fortsetzung)



und www.train-the-teacher.de.ibm sowie Planung und Durchführung des sogen. „Girls' Day“ am 26. April 2001, eines vom BMBF, dem DGB und der Initiative D 21 unterstützten bundesweiten Aktionstages nach US-amerikanischem Vorbild zur Berufsorientierung von Mädchen am Arbeitsplatz der Mütter/Väter;

- die Begleitung der **Informationskampagnen „Be.it – Beruf: Informatikerin“** und **„Be.ing. – In Zukunft mit Frauen“** zur Steigerung des Frauenanteils in den Studiengängen der Informatik und Ingenieurwissenschaften sowie Beratung der Hochschulen bei der Einrichtung neuer Studienangebote (www.werde-informatikerin.de, www.be-ing.de).

Die Bundesanstalt für Arbeit unterstützt und flankiert die o.g. einzelnen Aktionen, Projekte und Informationskampagnen des Vereins „Frauen geben Technik neue Impulse e.V.“ finanziell, personell

und ideell-methodisch sowohl auf Bundesebene als auch auf regionaler bzw. örtlicher Ebene, z.B. im Rahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, durch gemeinsame Veranstaltungen zur Berufswahlorientierung, Berufsrückkehr oder beruflichen Weiterbildung bzw. durch Expertinnen und Experten bei Fachtagungen u.ä.

Der Präsident der Bundesanstalt für Arbeit ist, vertreten durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsamtes Nordrhein-Westfalen, Mitglied des Kuratoriums; die Leiterin des Referats für Frauenbelange der Hauptstelle der BA Mitglied des Vorstands des Vereins „Frauen geben Technik neue Impulse e.V.“.

Aktion „Frauen ans Netz“

Die Aktion „Frauen ans Netz“, eine Gemeinschaftsaktion des BMBF, der Deutschen Telekom

und der BA mit der Zeitschrift „Brigitte“, gehört zu den herausragenden Aktionen des Kompetenzzentrums und erweist sich nicht nur in der Beteiligung an den Kursen, sondern auch im Netz selbst als Erfolgsstory: Seit dem offiziellen Startschuss im September 1999 haben **über 87.650** Frauen an den in Staffeln angebotenen Einstiegs- und Praxiskursen **teilgenommen**; die Homepage **www.frauen-ans-netz.de** wurde zwischen September 1999 und Mai 2001 über 10 Mio. Mal aufgerufen. Der Monat Mai 2001 verzeichnet dabei mit 1,1 Mio die bisher höchste Zahl an Zugriffen, gefolgt vom Oktober 2000.

3.2 BB/Ausbildungsmarktpartner

Nur wenig Bewerberinnen suchen eine Ausbildungsstelle in einem IT-Beruf

Nach wie vor weist die Berufswahl junger Frauen eine deutlich **stärkere Konzentration auf wenige Berufe** auf, während die jungen Männer ein breiteres Spektrum bei ihren Berufswünschen zeigen. 79% aller jungen Frauen haben in den 25 am häufigsten gewählten Berufen eine Ausbildung angetreten, während bei den Männern dieser Anteil nur 60% beträgt. Im Vergleich zum Berufsberatungsjahr 1998/99 hat sich diese Tendenz im Berichtsjahr 1999/2000 bei den westdeutschen jungen Frauen noch weiter verstärkt, während sie bei den ostdeutschen leicht zurückging. Trotzdem ist zu berücksichtigen, dass sich junge Frauen durchaus für neue Ausbildungsberufe interessieren, selbst wenn sie nicht alle Chancen ausreichend wahrnehmen (siehe dazu auch Kapitel 2.1).

Die Zahl der bei den Arbeitsämtern gemeldeten **Bewerberinnen**, die eine Berufsausbildungsstelle in einem IT-Beruf suchen, ist nach wie vor sehr klein. Im laufenden Berichtsjahr (Oktober 2000 bis April 2001) sind lediglich 3.339 Mädchen für einen der **4 IT-Kernberufe** (IT-Systemelektronikerin, IT-Systemkauffrau, Informatik-Kauffrau, Fachinformatikerin) gemeldet. Das entspricht einem Anteil von 10% an den Bewerbern für IT-Kern-Ausbildungsberufe insgesamt und liegt somit noch unter ihrem aktuellen Anteil an den Auszubildenden in den IT-Berufen.

Auch in den **5 weiteren IT-Berufen** (Informationselektroniker/in, Kommunikationselektroniker/in, Mathematisch-Technischer-Assistent/Mathematisch-Technische-Assistentin, Mikrotechnologe/Mikrotechnologin, Fernmeldeanlagenelektroniker/in)

ist der Frauenanteil an den Ausbildungsstellenbewerbern mit 4% verschwindend gering (208 Bewerberinnen).

Von Mädchen stark nachgefragt sind allerdings die **Medienberufe**. Dazu gehören Mediengestalterin, Film- und Videoeditorin, Kauffrau für audiovisuelle Medien, Fachkraft für Veranstaltungstechnik, Fotomedienlaborantin und Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste. 57% bzw. 13.537 der Bewerber für solche Ausbildungen sind junge Frauen.

Sowohl in den IT- als auch in den Medienberufen übersteigt die Nachfrage nach Ausbildungsstellen bei weitem das Angebot. Besonders groß ist dieses Ungleichgewicht allerdings bei den Medienberufen (siehe auch Tabelle 2).

Durch Information, Orientierung, Beratung, Ausbildungsvermittlung und Förderung das Berufswahlspektrum junger Frauen erweitern

Die BA hat in den letzten Jahren im Bereich der Berufsberatung/Ausbildungsmarktpartnerteams in allen Fachaufgabenfeldern in Information, Orientierung, Beratung, Ausbildungsvermittlung und Förderung vielfältige Initiativen und Projekte gestartet. Inhaltlicher **Kern dieser Aktivitäten war es im Wesentlichen, – orientiert am Gender-Mainstreaming-Ansatz – junge Frauen für einen breiteren Kreis von Ausbildungsberufen und Studiengängen zu interessieren und diese ggf. bei der Realisierung zu unterstützen**. Die Palette bundesweiter, regionaler und lokaler Projekte reicht von besonderen frauenspezifischen Orientierungsveranstaltungen bis hin zu berufsvorbereitenden Maßnahmen für eine Ausbildung im IT-Sektor. Auch die im Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit vorgesehenen Möglichkeiten wurden offensiv genutzt. So sehen die Richtlinien zu Artikel 2 u.a. vor, dass Projekte, die die Vermittlung junger Frauen in zukunfts- und technikorientierte Ausbildungsberufe mit unterproportionalem Frauenanteil unterstützen, über das Programm gefördert werden können.

Aus Sicht der Berufsberatung muss klargestellt werden:

Die BA flankiert die Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen seit Beginn der 80er Jahre in enger Kooperation mit Schulen, Betrieben, Sozialpartnern, Verbänden, Ministerien auf Bundes- und Landesebene, Medien und einer brei-



Aktive Arbeitsmarktpolitik zur Sicherung und Erhöhung der Chancen von Frauen im IT-Bereich (Fortsetzung)

Tabelle 2: Ausgewählte IT- und Medienberufe
Bei den AÄ gemeldete Berufsausbildungsstellen, Bewerber und nicht vermittelte Bewerber

Bundesrepublik Deutschland

Berichtsmonat: April 2001

Berufe	Berufsausbildungsstellen		Bewerberinnen und Bewerber			
	gemeldet	unbesetzt	gemeldet		nicht vermittelt	
			insgesamt	dar.: Frauen	insgesamt	dar.: Frauen
3146 IT-Systemelektroniker/in	2.917	769	10.966	332	5.838	153
7746e IT-Systemkauffrau/-mann	2.499	961	3.287	733	1.687	348
7746f Informatik-Kauffrau/-mann	2.684	856	4.128	939	2.083	461
7748d, 7748e Fachinformatiker/in	8.326	2.767	14.644	1.335	7.989	661
Summe Gruppe 1 (IT-Kernberuf)	16.426	5.353	33.025	3.339	17.597	1.623
3146d Informationselektroniker/in	1.365	642	2.677	75	1.418	38
3146a, 3146f, 3146g Kommunikationselektroniker/in	1.742	511	2.423	77	1.236	36
6322 Mathematisch-Techn. Assistent/in	300	203	88	37	42	18
3111b Mikrotechnologe/Mikrotechnologin	163	66	161	16	87	8
3124a Fernmeldeanlageelektroniker/in	282	133	144	3	81	2
Summe Gruppe 2 (weitere IT-Berufe)	3.852	1.555	5.493	208	2.864	102
Summe Gruppe 1 und 2 (IT-Berufe)	20.278	6.908	38.518	3.547	20.461	1.725
1710a, 1710b, 1710c, 1710d Mediengestalter für Digital- u. Printmedien	1.940	490	15.780	10.147	9.010	5.774
8354 Mediengestalter/in Bild und Ton	240	78	3.336	1.327	1.923	753
8356 Film- und Videoeditor/in	20	4	315	167	174	93
7034a Kauffrau/-mann für audiovisuelle Medien	135	23	1.251	779	636	399
8353 Fachkraft für Veranstaltungstechnik	281	131	2.015	397	1.211	240
6340a Fotomedienlaborant/in	154	63	278	220	181	146
8234c, 8234d, 8234e, 8234g, 8234h Fachangestellte(r) f. Medien-/InfoDienste	494	163	664	500	395	297
Summe (Medienberufe)	3.264	952	23.639	13.537	13.530	7.702

ten interessierten Öffentlichkeit. Mit der Neuordnung der IT-Berufe im Jahre 1997 wurde gezielt auch dieses Berufsfeld in das umfassende Gesamtpaket von Aktivitäten und Maßnahmen zur Selbstinformation, Orientierung, Beratung, Ausbildungsvermittlung und Förderung junger Frauen einbezogen. Die BA legt dabei auf Kontinuität und

Kooperation mit Partnern besonderen Wert. Nur **dauerhafte Konzepte** erscheinen in diesem Feld erfolgversprechend zu sein und nur das Zusammenwirken aller betroffenen Akteure wie Familie, Schule, Hochschule, Betriebe, Sozialpartner, Politik, Medien und Verwaltung können zu erkennbaren Erfolgen führen, die wiederum auf eher längere



Prozesse zurückgehen und nicht auf kurzfristige Events!

- Alle Schülerinnen und Schüler erhalten in den Vorabgangsklassen von der Berufsberatung kostenlos lexikalisch aufbereitetes **Informationsmaterial** (BERUF AKTUELL, Studien- & Berufswahl) über alle – auch IuK – Ausbildungsgänge, die man grundsätzlich bzw. studieren kann.
- In den meisten **Berufsinformationszentren** der Arbeitsämter finden Veranstaltungen zum Kennenlernen der neuen IuK-Berufe statt. Außerdem können sich Mädchen im BIZ auch mittels Berufsmappen, Filmen, BIZ-Computerprogrammen über diese Berufe informieren.
- Über neue Berufe, Ausbildungs- und Studiengänge informieren wir aktuell in den Zeitschriften „WAS WERDEN“ und „abi-Berufswahlmagazin“, die ebenfalls an die Schulen ausgeliefert werden. Hierbei wird darauf geachtet, dass zum Beispiel bei **Fotoreportagen Mädchen in frauentypischen Berufen** und in den neuen Berufen abgebildet werden, um das Interesse von Mädchen und jungen Frauen zu wecken.

Im Hinblick auf eine stärkere Nutzung der Informationstechniken durch junge Frauen setzt der Bereich der Berufsberatung/Ausbildungsmarktpartner teams den Schwerpunkt auf nachstehende **Handlungsfelder**:

● **Zusammenwirken aller Akteure verstärken**

Bei allen Maßnahmen zur weiteren Flexibilisierung des Berufswahlverhaltens junger Frauen kann nur ein gleichgerichtetes Zusammenwirken aller Akteure in Familie, Schule, Hochschule, Wirtschaft, Medien und Berufsberatung nennenswerte Erfolge bringen. Daher engagiert sich die Bundesanstalt für Arbeit beispielsweise auch in Netzwerken und Initiativen wie „IDEE-IT“, einem neuen Projekt der deutschen Industrie-Initiative „D 21“ unter Vorsitz des Bundeskanzlers, das sich um die Verbreiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen bemüht. Ebenso wirkt die Bundesanstalt für Arbeit in der bundesweiten Initiative „Frauen geben Technik neue Impulse e.V.“ engagiert mit (siehe auch Kapitel 3.1).

● **Information und Aufklärung intensivieren**

Information und Aufklärung über die Chancen und Möglichkeiten in Berufen, die außerhalb der überwiegend gewählten Bandbreite liegen, werden intensiv betrieben. Dazu wird die gesamte Palette berufsorientierender Maßnahmen, Medien, berufs-

kundlicher Darstellung, Beratungs- und Vermittlungshilfen eingesetzt. Beispielsweise steht für berufsorientierende Veranstaltungen das **Konzept „Mädchen stellen Weichen für die Zukunft“** zur Verfügung.

Die digitale Präsentation des Berufswahlprogramms MACH'S RICHTIG und das Angebot der Berufsberatung und viele ihrer Veröffentlichungen auf CD-Rom oder im Internet soll auch junge Frauen zur alltäglichen Nutzung neuer Medien einladen.

● **Regionale Angebote ausweiten**

Die Integration junger Frauen auf dem Ausbildungsmarkt wird durch eine große Anzahl regionaler Angebote unterstützt. So existieren dezentrale Aktionen der Arbeitsämter in Zusammenarbeit mit Stadt-, Kreis- und Landesverwaltungen. Besonderes Augenmerk wurde zuletzt auf das **Thema „Frauen in IT-Berufen“** gelegt.

Bundesweit sind **Computer-Workshops für junge Frauen** entstanden. Fast alle Arbeitsämter bieten – meistens in den Ferien – mit großem Erfolg Einsteiger- und Kennenlernkurse zum Umgang mit dem Internet an. Unter fachkundiger Anleitung sollen die jungen Frauen lernen, selbstverständlich die IT-Medien in ihren Alltag zu integrieren, und für die neuen IT-Berufe und -Studiengänge interessiert werden. Dabei werden auch die Internetadressen integriert, die es zwischenzeitlich zur Berufs- und Studienwahl, zur Berufsorientierung und zu Ausbildungsbörsen gibt (siehe auch good practices).

Weiterhin finden in vielen Arbeitsamtsbezirken **kooperative Veranstaltungen** mit Partnern, z.B. Einrichtungen der Wirtschaft, Gewerkschaften, Frauenorganisationen, Schulen und Hochschulen, zu IT- und anderen Berufen statt. Die Arbeitsämter sind hier entweder mit Personal oder mit Sachmitteln beteiligt. Hierzu gehört beispielsweise ein neues differenziertes und erfolgversprechendes **Konzept „Mädchen go IT“**, das das Arbeitsamt Nürnberg gemeinsam mit Verantwortlichen aus Wirtschaft und Bildung entwickelt. Die stufenweise Realisierung dieses Projektes ist in diesem Jahr geplant.

In Zusammenarbeit mit dem Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung hat das Landesarbeitsamt Hessen eine Info-Schrift mit dem Titel **„Infoschrift für Mädchen – Ran an die“** entwickelt. Diese Infoschrift wird demnächst als Sonderausgabe von „WAS WERDEN“ allen Schülerinnen der (Vor)-Abgangsklassen der Sekundarstufe I bundesweit zur Verfügung gestellt.



Aktive Arbeitsmarktpolitik zur Sicherung und Erhöhung der Chancen von Frauen im IT-Bereich (Fortsetzung)

● Multimedia-Planspiel (Joblab) – ein neues Angebot

In Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. wurde ein **Multimedia-Planspiel zur Berufsorientierung und Berufswahlentscheidung von jungen Frauen** entwickelt, das die Simulation und Gegenüberstellung unterschiedlicher Berufs- und Lebensentwürfe ermöglicht. Das Programm wird in Form einer CD-ROM im Lehrerordner der Berufswahlschrift „MACH'S RICHTIG“ ab dem Schuljahr 2001/2002 zur Verfügung gestellt.

● Besondere Förderansätze für junge Frauen mit ungenügenden Bildungsvoraussetzungen und aus ungünstigen sozialen Verhältnissen

Die BA hat im Rahmen ihres **Magazins „direkt: Fördern und Qualifizieren“**, das sie zweimal jährlich herausgibt, das Heft 11 vom November 2000 diesem Thema gewidmet, das diese Problematik aufgreift und gezielt Hilfestellung zur Förderung junger Frauen anbieten will. Hier werden in konstruktiver Weise Wege, Methoden, Positionen, Beispiele, Erfahrungen und Hintergrundinformationen dokumentiert.

Im Rahmen des **Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit** wird auch der Ausbau und die Einrichtung von **Internetcafés** (mit-) gefördert, um bisher unterrepräsentierten und benachteiligten Bevölkerungskreisen den Zugang zu modernen Informations- und Kommunikationstechniken zu erleichtern. Die im Auftrag des BMBF, des BMA und der BA erarbeiteten Empfehlungen für die Neueinrichtung und den Ausbau von Internetcafés geben Hinweise, wie die genannten Personenkreise, auch und gerade junge Frauen, erreicht werden können. Die Empfehlungen sind in den ibv Nr. 3/2001 veröffentlicht worden.

3.3 AV/Arbeitsmarktpartner

Arbeitslosigkeit weiblicher EDV-Fachleute weniger gestiegen

Ende März 2001 waren bundesweit 7.780 **weibliche EDV-Fachkräfte** bei den Arbeitsämtern

arbeitslos gemeldet (Männer: 25.510). Das entspricht einem Frauenanteil von 23,4% (siehe *Tabelle 3*). Im Vergleich zum Vorjahresmonat ist die Arbeitslosigkeit weiblicher EDV-Fachkräfte mit +4,2% weniger gestiegen als die der Männer (+8,1%). Gleichwohl sind IT-Frauen im Vergleich zu ihrem Anteil an den Beschäftigten stärker von Arbeitslosigkeit betroffen (siehe auch Kapitel 2.2).

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils an IT-Qualifizierungen und an Arbeitsvermittlungen

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist über spezifische Einzelaktivitäten hinaus im Sinne der **Gender Mainstreaming**-Philosophie unter fast alle Handlungsfelder der AVuAB subsumiert. Dem gesetzlichen Auftrag zur Frauenförderung gem. § 8 SGB III wird einerseits dadurch entsprochen, Frauen quantitativ angemessen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung zu beteiligen, andererseits werden im Rahmen des bestehenden Förderinstrumentariums frauenspezifische Maßnahmen initiiert, um bestehende Nachteile zu beseitigen. Dies gilt grundsätzlich auch für alle Aktivitäten im Zusammenhang mit der Eröffnung von Beschäftigungschancen für Frauen in zukunftsorientierten Berufen, speziell in IT-Berufen, sowie den Erwerb von Kompetenzen, die verbunden mit der zunehmenden Nutzung der neuen Technologien auf nahezu allen Arbeitsplätzen benötigt werden (siehe dazu auch Arbeitshilfe Frauen im Handbuch der AVuAB).

● IT-Qualifizierungsinitiative

Durch den intensiven Einsatz des Instruments der beruflichen Weiterbildung leistet die BA einen wesentlichen Beitrag zur Minderung des Fachkräftemangels im IT-Bereich. Im Rahmen des **Bündnisses für Arbeit** hat sich die BA verpflichtet, die Zahl der von den Arbeitsämtern geförderten Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Qualifizierungsmaßnahmen im IT-Bereich in den nächsten Jahren ohne Hinnahme von Qualitätsverlusten auf rund 35.000 in den Jahren 2000 bis 2003 zu steigern. Diese Zielsetzung fand Eingang in die Planungen der Arbeitsämter und Bildungsträger und hatte zwangsläufig eine Ausweitung der Qualifizierungskapazitäten in den IT-Berufen zur Folge. Im IT-Sofortprogramm hat sich die BA bereit erklärt, auf



Tabelle 3: Bestand an arbeitslosen EDV-Fachleuten Ende März 2001
Bundesrepublik Deutschland

Beruf	Arbeitslose					
	insges.	Männer		Frauen		Frauenanteil (an Sp.1)
		absolut	in %	absolut	in %	
1721 Druckvorlagenhersteller/in	2.692	1.548	6,1	1.144	14,7	42,5
3146 Informationselektroniker/in	5.414	5.047	19,8	367	4,7	6,8
6124 Informatiker/in (nicht EDV)	88	76	0,3	12	0,2	13,6
6223 Elektroniktechniker/in	1.612	1.537	6,0	75	1,0	4,7
7740 Datenverarbeitungsfachleute, o.n.A.	3.923	2.712	10,6	1.211	15,6	30,9
7741 Systemanalytikerinnen, Organisatoren	1.465	1.164	4,6	301	3,9	20,5
7742 Anwendungsprogrammierer/innen	3.481	2.680	10,5	801	10,3	23,0
7743 Systemprogrammierer/innen	654	553	2,2	101	1,3	15,4
7744 Rechenzentrumsfachleute	3.906	3.227	12,6	679	8,7	17,4
7745 Vertriebsfachleute (EDV)	1.614	1.353	5,3	261	3,4	16,2
7746 Datenverarbeitungskaufleute	4.487	2.552	10,0	1.935	24,9	43,1
7748 Informatiker/innen (EDV)	3.001	2.358	9,2	643	8,3	21,4
7749 andere Datenverarbeitungs- fachleute	953	703	2,8	250	3,2	26,2
774 Datenverarbeitungsfachleute	23.484	17.302	67,8	6.182	79,5	26,3
EDV-Fachleute insgesamt	33.290	25.510	100	7.780	100	23,4

eine erneute Steigerung der Aktivitäten der Arbeitsämter hinzuwirken und die Teilnehmerzahl in Maßnahmen, die auf eine Beschäftigung in den IT- und Medienberufen vorbereiten, auf 40.000 zu erhöhen. Im Jahresdurchschnitt 2000 befanden sich über 46.000 Personen in solchen Weiterbildungsmaßnahmen.

Im Rahmen dieser **Qualifizierungsinitiative im Bereich** Informations- und Telekommunikationstechnik hat sich die BA zum Ziel gesetzt, **Frauen verstärkt** an den entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen zu **beteiligen** (RdErl. vom 8. 11. 1999 – Ia6 – 5530(112)/1412.2). **Im Jahr 2000** traten 31.583 Frauen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ein, die als Schulungsziel einen IT-Beruf hatten (siehe Tabelle 4). Dies entspricht einem Frauenanteil von 43% an den Eintritten insgesamt (zum Vergleich Frauenanteil an den Eintritten in FbW insgesamt 49,3%). Im Durchschnitt des Jahres 2000 befanden sich 18.008 Frauen in einer IT-Weiterbildung. Sie stellten damit 38,8% der Teilnehmer (zum Vergleich Frauenanteil an den Teilnehmern in FbW insgesamt: 52,1%; siehe Tabelle 5).

Derzeit (Stand: **Mai 2001**) befinden sich durchschnittlich 55.129 Personen, darunter 20.206 Frauen, in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen im IT-Bereich. Dies entspricht einem Anteil von 37%. Bei den IT-Weiterbildungsmaßnahmen **in anerkannten Ausbildungsberufen** (Umschulungen) beträgt der Frauenanteil 30,5% (23.057 Teilnehmer insgesamt, darunter 7.029 Frauen). Im IT-Bereich fallen unter diese Rubrik beispielsweise Qualifizierungen zum/zur IT-Systemelektroniker/in, IT-Fachinformatiker/-in, IT-Systemkaufmann/-frau, aber auch Mechatroniker/in oder Mediengestalter/in mit verschiedenen Schwerpunkten.

Bei einer differenzierteren Betrachtung von IT-Weiterbildungsmaßnahmen ist festzustellen, dass bei einzelnen Bildungszielen der Frauenanteil sogar bei knapp 50% und geringfügig darüber liegt. **Schwerpunkte** bilden hier die Mediengestalter/Mediengestalterinnen (Frauenanteil 51%) sowie die Datenverarbeitungskaufleute (46%). Dies entspricht in etwa dem Berufswahlverhalten weiblicher Auszubildender (siehe Kapitel 2.1).

Der Frauenanteil bei den Weiterbildungen in den IT-Kernberufen (Systemanalytiker, Programmierer



Aktive Arbeitsmarktpolitik zur Sicherung und Erhöhung der Chancen von Frauen im IT-Bereich (Fortsetzung)

Tabelle 4: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Jahr 2000
nach ausgewählten Schulungszielen (IT-Berufe), Maßnahmeart und Geschlecht
Bundesrepublik Deutschland

Schulungsziel	Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Jahr 2000					
	insgesamt	darunter (Sp.1) Frauen		dar. (Sp.1) in Maßn. mit Abschl. in anerk. Ausbildungsberuf		
		absolut	in %	insgesamt	darunter (Sp. 4) Frauen	
					absolut	in %
Eintritte in FbW insgesamt	551.534	271.870	49,3	100.019	47.146	47,1
1721 Druckvorlagenhersteller/innen	2.751	1.424	51,8	1.543	789	51,1
3146 Informationselektroniker/innen	4.931	463	9,4	2.697	243	9,0
6124 Informatiker/innen (nicht EDV)	0	0		0	0	
6223 Elektroniktechniker/innen	396	27	6,8	6	0	0,0
7740 Datenverarbeitungsfachleute	23.457	14.174	60,4	770	235	30,5
7741 Systemanalytiker/innen, Organisatoren	8.677	2.919	33,6	63	23	36,5
7742 Anwendungsprogram- mierer/innen	6.060	1.783	29,4	134	18	13,4
7743 Systemprogrammierer/innen	1.370	436	31,8	403	113	28,0
7744 Rechenzentrumsfachleute	2.464	363	14,7	46	9	19,6
7745 Vertriebsfachleute (EDV)	778	289	37,1	68	26	38,2
7746 Datenverarbeitungskaufleute	10.257	5.020	48,9	5.240	2.256	43,1
7748 Informatiker/innen (EDV)	7.178	2.057	28,7	3.558	779	21,9
7749 andere Datenverarbeitungs- fachleute	4.526	2.628	58,1	44	14	31,8
IT - Berufe insgesamt	72.845	31.583	43,4	14.572	4.505	30,9
in % von allen Eintritten	13,2	11,6		14,6	9,6	

sowie Informatiker) erscheint zunächst eher unterdurchschnittlich (25%–32%). Der Vergleich mit den weiblichen Auszubildenden (14%) und der in diesen Berufen beschäftigten Frauen (21%) zeigt jedoch deutlich, dass die Bundesanstalt für Arbeit bei der Förderung von Frauen in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen im IT-Bereich auf einem guten Weg ist.

Bei den übrigen IT-Weiterbildungen handelt es sich **um Anpassungs- oder Zusatzqualifizierungen** insbesondere in den Bereichen Programmierung und Systementwicklung. Für Arbeitslose, die

bereits im IT-Bereich tätig waren, werden spezielle Trainingsmaßnahmen durchgeführt. Diese dienen vorrangig der Feststellung der Integrationshemmnisse und Qualifikationsdefizite.

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Förderung im Bereich außerhalb der anerkannten Ausbildungsberufe sind im Folgenden aufgelistet:

- Planung, Installation und Betreuung von Netzwerken/Betriebssystemen,
- Entwicklung und Pflege von Software; einschl. eCommerce



Tabelle 5: Bestand an Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Jahresdurchschnitt 2000
nach ausgewählten Schulungszielen (IT – Berufe), Maßnahmeart und Geschlecht

Schulungsziel	Durchschnittlicher Teilnehmerbestand in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Jahr 2000					
	insgesamt	darunter (Sp.1) Frauen		dar. (Sp.1) in Maßn. mit Abschl. in anerk. Ausbildungsberuf		
				insgesamt	darunter (Sp. 4) Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Bestand an Teilnehmerinnen und Teilnehmern in FbW insgesamt	351.960	183.501	52,1	141.652	72.542	51,2
1721 Druckvorlagenhersteller/innen	2.331	1.209	51,8	1.796	909	50,6
3146 Informationselektroniker/innen	4.333	355	8,2	3.235	274	8,5
6124 Informatiker/innen (nicht EDV)	0	0	0,0	0	0	0,0
6223 Elektroniktechniker/innen	277	12	4,4	15	2	13,6
7740 Datenverarbeitungsfachleute	12.172	6.846	56,2	1.251	403	32,2
7741 Systemanalytiker/innen, Organisatoren	5.544	1.730	31,2	127	40	31,7
7742 Anwendungsprogram- mierer/innen	3.639	1.038	28,5	175	40	23,1
7743 Systemprogrammierer/innen	1.152	319	27,7	520	133	25,6
7744 Rechenzentrumsfachleute	1.400	229	16,4	77	20	26,6
7745 Vertriebsfachleute (EDV)	570	185	32,4	106	31	29,3
7746 Datenverarbeitungskaufleute	7.681	3.519	45,8	5.784	2.347	40,6
7748 Informatiker/innen (EDV)	4.969	1.286	25,9	3.567	827	23,2
7749 andere Datenverarbeitungs- fachleute	2.374	1.280	53,9	111	45	41,0
IT - Berufe insgesamt	46.442	18.008	38,8	16.765	5.073	30,3
in % von allen Teilnehmern	13,2	9,8		11,8	7,0	

- Installation, Konfiguration, Verwaltung und Pflege von Datenbanken,
- Multimedia-/Webdesign,
- Internet-Planung, -Installation und -Administration;
- SAP-Organisation/-Entwicklung.

Die Qualifizierung von Frauen in IT-Berufen wird weiterhin einen hohen Stellenwert haben, um so den Frauenanteil der Beschäftigten im IT-Bereich zu erhöhen und damit den Bedarf der Wirtschaft an qualifizierten IT-Fachkräften noch besser decken zu können.

● **Vermittlung von Internetkompetenzen – Internetzertifikat**

Die Bundesanstalt für Arbeit beteiligt sich an der **Initiative** der Bundesregierung „**Internet für alle**“ im Rahmen des Aktionsprogramms „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“. Seit dem Oktober 2000 bieten die Arbeitsämter **Kurse für arbeitslos gemeldete Personen ohne Interneterfahrung** an. Nach regelmäßiger Teilnahme erhalten die Teilnehmer das „**Internetzertifikat**“. Im ersten Quartal dieses Jahres haben rund 29.900 arbeitslos gemeldete Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen teilgenommen. Knapp 59% davon waren Frauen



Aktive Arbeitsmarktpolitik zur Sicherung und Erhöhung der Chancen von Frauen im IT-Bereich (Fortsetzung)

Tabelle 6: Internetzertifikat (Gutscheinlösungen nach § 10 SGB III)

Abgerechnete Teilnehmerinnen und Teilnehmer

	BG insgesamt	Frauenanteil	BG West	Frauenanteil	BG Ost	Frauenanteil
Insgesamt						
Jan 01	8.134		3.838		4.296	
Feb 01	9.539		5.840		3.699	
Mrz 01	11.317		6.098		5.219	
I. Quartal 2001	28.990		15.776		13.214	
Männer						
Jan 01	3.223		1.732		1.491	
Feb 01	3.913		2.549		1.364	
Mrz 01	4.830		2.829		2.001	
I. Quartal 2001	11.966		7.110		4.856	
Frauen						
Jan 01	4.911	60,4%	2.106	54,9%	2.805	65,3%
Feb 01	5.626	59,0%	3.291	56,4%	2.335	63,1%
Mrz 01	6.487	57,3%	3.269	53,6%	3.218	61,7%
I. Quartal 2001	17.024	58,7%	8.666	54,9%	8.358	63,3%

(17.000; siehe Tabelle 6). Diese auch im Vergleich zum Frauenanteil an den Arbeitslosen hohe Beteiligung ist umso bemerkenswerter, da es zusätzlich spezielle Angebote für Frauen gibt, z.B. im Rahmen der Aktion „Frauen ans Netz“ (siehe Kapitel 3.1), und zeigt deutlich Bedarf und Interesse der Frauen an solchen Angeboten.

In vielen Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere auch für Berufsrückkehrerinnen, werden darüber hinaus nicht nur informationstechnische Kenntnisse vermittelt, sondern auch z.B. in Form von Teleworkingseminaren und anhand von Telelearning **neue Arbeitsformen** eingeübt sowie **innovative und multimediale Bewerbungskonzepte** (z.B. CD-Rom, Film oder Internet) genutzt (siehe auch Beispiele zu Kapitel 4).

● Vermittlungsaktivitäten

Eng mit den Bemühungen um eine schnelle und passgenaue Qualifizierung von Arbeitslosen verbunden ist das Vermittlungsgeschehen in den Arbeitsämtern. Neben den konventionellen Aktivitäten der Arbeitsvermittler rückten in der jüngs-

ten Vergangenheit die Selbstinformationseinrichtungen der Bundesanstalt für Arbeit in den Vordergrund.

Neben dem Stellen-Informations-Service (SIS) und dem Ausbildungsstellen-Informations-Service (ASIS), die den Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuchenden die Palette der gemeldeten offenen Stellen über das Internet zugänglich machen, gibt es insbesondere den Arbeitsmarkt-Informations-Service (AIS). Dieser informiert Arbeitgeber im Internet über das vorhandene Bewerberpotenzial. Hier ist in einer Untergruppe das Angebot von Teilnehmern/-innen zu finden, die in den nächsten drei Monaten eine Maßnahme abschließen werden bzw. in den letzten neun Monaten eine Maßnahme abgeschlossen haben. Damit wird der Zugang zu aktuell qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erleichtert.

Im Rahmen einer zügigen und unbürokratischen Umsetzung des Sofortprogramms zur Behebung des Fachkräftemangels im IT-Bereich bietet die Bundesanstalt für Arbeit speziell eine **„Vermittlungsbörse für IT-Fachkräfte“** an. 11% der



Tabelle 7: IT-Fachkräftebörse der BA

Struktur der aktuellen Bewerberangebote Stand: 9.4.2001

	Bewerber/innen	Männer		Frauen		Frauenanteil
insgesamt	5.010	4.442	100%	567	100%	11,3%
davon:						
bis 30 Jahre	2.814	2.514	56,6%	300	52,9%	10,7%
30 bis unter 40 J.	1.652	1.464	33,0%	188	33,2%	11,4%
über 40 Jahre	543	464	10,4%	79	13,9%	14,5%

aktuellen Bewerberangebote entfallen auf Frauen (siehe Tabelle 7). Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass die Vermittlungsbörse vorrangig zur Unterstützung der Anwerbung ausländischer IT-Fachkräfte entwickelt wurde. Stellengesuche arbeitsloser deutscher IT-Fachkräfte werden, wenn die Bewerber/innen es wünschen im AIS (Arbeitgeberservice) veröffentlicht. Der Frauenanteil an den deutschen Bewerbern liegt bei 12% (Ausländer 10%). Ein Grund für die Unterrepräsentanz der Frauen könnte darin liegen, dass insbesondere männliche deutsche Bewerber, die wohl überwiegend nicht zum Kreis der Arbeitslosen gehören, vermutlich die IT-Börse auch zum Ausloten ihrer (verdienstmäßigen) Chancen auf dem Arbeitsmarkt nutzen.

Die Arbeitsämter haben darüber hinaus eine Vielzahl von Arbeitsmarktgesprächen durchgeführt und Betriebskontakte genutzt, um den Bedarf im IT-Bereich festzustellen, offene Stellen zu gewinnen und Vermittlungen einzuleiten. Vermittlungserfolge gerade im IT-Bereich setzen eine deutliche Klärung von Stellen- und Bewerberangeboten voraus. Deshalb wurde besonderer Wert auf die **Präzisierung der Profile** gelegt, was gleichzeitig auch zur Klärung des aktuellen Bedarfs bzw. Angebots beigetragen hat. Eine Arbeitshilfe zur zielsicheren Verschlüsselung von Berufen und Tätigkeiten aus dem IT-Bereich wurde über das Intranet den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus erschienen mit dem ibv-Heft „Der Arbeitsmarkt für IT-Berufe“ (ibv 19/00), den Blättern zur Berufskunde 0-22000 sowie auf regionaler Ebene (z.B. ibv regional des LAA NRW 44/98) umfangreiche Dokumentationen. Spezielle Informationen für Frauen enthält das ibv-Schwerpunktheft Nr. 13/99 „Frauen in der Informationsgesellschaft“ sowie das im Jahr 2000 neu herausgegebene ibz-Heft Nr. 7 „Frauen und Beruf“.

Die BA hat sich die **Erhöhung des Frauenanteils an den Arbeitsvermittlungen** als geschäftspoliti-

sches Ziel gesetzt. Auch in den Schlussfolgerungen zur Arbeitsmarktanalyse hat die Abteilung AVuAB die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bzw. die Frauenförderung nach wie vor als einen Arbeitsschwerpunkt festgelegt. Eine der vorrangigen Zielsetzungen war dabei auch für das Jahr 2000 die Erhöhung der Arbeitsvermittlungen von Frauen, da die Frauenanteile an den Arbeitsvermittlungen, obwohl leicht gestiegen, seit längerem sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern unter dem Frauenanteil an den Arbeitslosen liegen. Dabei sind die beruflichen Einsatzmöglichkeiten von Frauen über die berufliche Zuordnung hinaus weitläufig auszuloten; Flexibilisierungsspielräume sind zu nutzen. Insbesondere sind weitere Anstrengungen erforderlich, um neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen in (traditionell) von Männern geprägten Beschäftigungsbereichen zu erschließen. Die AA wurden deshalb aufgefordert, Projektgruppen zu bilden, die sich mit dem Thema „Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Vermittlungschancen arbeitssuchender Frauen“ beschäftigen (Arbeitshilfe Frauen im Handbuch der AVuAB). Darüber hinaus konzentrieren sich die Bemühungen auf Erleichterungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Mitwirkung bei der Einrichtung von Kinderbetreuungseinrichtungen) und auf die Werbung von Arbeitsplätzen mit flexibleren Arbeitszeiten. Dank dieser vielfältigen Aktivitäten konnte im Verlauf des Jahres 2000 der Frauenanteil an den Vermittlungen von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden insgesamt auf 41% gesteigert werden⁶⁾.

⁶⁾ Vermittlungsdaten differenziert nach Geschlecht und Berufen liegen leider nicht vor, so dass keine Aussagen zu den Vermittlungen von Arbeitslosen und arbeitssuchenden IT-Fachfrauen gemacht werden können.

⁷⁾ siehe auch RdErl 44/97



Aktive Arbeitsmarktpolitik zur Sicherung und Erhöhung der Chancen von Frauen im IT-Bereich (Fortsetzung)

3.4 Beauftragte für Frauenbelange

Wichtige Schalt- und Koordinierungsstelle für frauenspezifische Aktivitäten

Seit der Einführung des SGB III gibt es in allen Arbeitsämtern, Landesarbeitsämtern und in der Hauptstelle **hauptamtliche Beauftragte für Frauenbelange** (§ 397). Sie sind **Ansprechpartnerinnen und Repräsentantinnen** der jeweiligen Dienststelle in übergeordneten Fragen der Frauenförderung und Frauenerwerbsarbeit. Durch ihre vielfältigen Kontakte mit Kooperationspartnerinnen und -partnern in der Region sind sie eine wichtige Schalt- und Koordinierungsstelle für frauenspezifische Aktivitäten, auch und insbesondere auch im Hinblick auf das Thema „Frauen und IT“, in der jeweiligen Region geworden.

Innerhalb der Dienststelle tragen sie dazu bei, dass bei allen Aufgaben nach dem SGB III die Chancengleichheit der Geschlechter beachtet wird⁷⁾. Sie sind der Dienststellenleitung direkt unterstellt und wirken abteilungs- bzw. kundenbereichsübergreifend **koordinierend und initierend**. Die Beauftragten für Frauenbelange wirken bei der Entwicklung, Umsetzung und Auswertung geschäftspolitischer Konzepte zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt beratend und initierend mit und bringen dabei frauenspezifische, auch übergreifende (europäische und nationale), Gesichtspunkte mit ein. Sie beraten und unterstützen Fach- und Führungskräfte bei der frauengerechten fachlichen Aufgabenerledigung. Viele der in Kapitel 3 und 4 genannten Aktivitäten und Projekte gehen auf Impulse und konkrete Vorschläge der Beauftragten zurück. Herausragendes Beispiel sind die Computerwochen für Mädchen, die inzwischen nahezu flächendeckend angeboten werden.

4. Ausgewählte Aktivitäten der Arbeitsämter („Good practises“)

Viele erfolgreiche regionale Aktivitäten zur Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen und zur stärkeren Nutzung der neuen Technologien durch Frauen

Zur Veranschaulichung der vielfältigen Aktivitäten **auf regionaler Ebene** wurden die Landesarbeitsämter mit Runderlass vom 11. April 2001 – RBF –1412/1300/5100/5130/5509/5530/5565/6207/6420/6500 – gebeten, **beispielhafte Maßnahmen/ Aktivitäten der AÄ** („good“ bzw. „best practises“) aufzuzeigen. Dargestellt werden sollten Maßnahmen/Aktivitäten, die die **Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen** (Ausbildung, Studium, Beschäftigung, Weiterbildung) bzw. die **stärkere Nutzung der neuen Informationstechnologien durch Frauen** zum Ziel haben. Die Maßnahmen/ Aktivitäten sollen sowohl aus dem Erwachsenenbereich (AVuAB/Arbeitsmarktpartner) als auch aus dem Jugendlichenbereich (BB/Ausbildungsmarktpartner) sowie der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sein.

Aus der Vielzahl der eingesandten Beispiele wurden **20 ausgewählt**, die stellvertretend einen Eindruck vermitteln sollen, wie die Arbeitsämter die zentralen Vorgaben umsetzen und mit regionaler Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik verknüpfen (*siehe Übersicht auf nächster Seite*). Viele der ausgewählten Maßnahmen werden in ähnlicher Form auch in anderen Arbeitsämtern durchgeführt. **Zusätzlich** aufgenommen wurde als „best practise“ auch die **Computerwochen für Mädchen**, die inzwischen nahezu flächendeckend angeboten werden.

Im Sinne eines **Informations- und Erfahrungsaustausches** zwischen den Dienststellen, aber auch um mehr Transparenz über die bereits laufenden Aktivitäten zum Thema „Frauen und IT“ herzustellen, werden diese und andere Maßnahmen in dieser ibv veröffentlicht (siehe Artikel „Good practises“).

5. Schlussfolgerungen und drei konkrete Vorschläge

5.1 Schlussfolgerungen in 10 Thesen

Will man aus den bisherigen Ausführungen erste Schlussfolgerungen ziehen, so lassen sich diese in den folgenden 10 Thesen zusammenfassen:



Maßnahmen, die im Bericht vorgestellt wurden⁸⁾	
a) Maßnahmen/Aktivitäten Erwachsene	
Bad Oldesloe/Kiel	Telelernen (Fortbildung für Berufsrückkehrerinnen)
Uelzen	EDV-Anwendung und Online-Producing mit ECDL (Fortbildung für Berufsrückkehrerinnen und arbeitslose Frauen mit Kindern)
Saarbrücken	IT-Consultent (Fortbildung für Teilnehmer mit abgeschl. Studium)
Fulda	Netzwerk für Kommunikation und neue Medien mit Telelearning-Anteil (spezielle Fortbildung für Frauen)
Stuttgart	Fachfrau/Fachmann für Desktop- und Onlinepublishing in Teilzeit (Fortbildung für Wiedereinsteiger nach längerer beruflicher Pause)
Ansbach	Fachkraft für Telekommunikation, Informatik und kfm. Anwendungen – Tele-Teaching-Teilzeitkurs (Fortbildung für arbeitslose Frauen)
Berlin Nord	„Informationsassistentin – durch Telelernen zur Telearbeit“ (Fortbildung für Berufsrückkehrerinnen und Frauen mit Arbeitszeiteinschränkungen)
Gotha	Weiterbildung „Distance-Learning-Projekt“ mit kaufmännischem Schwerpunkt (Fortbildung für arbeitslose Frauen mit kfm. Ausbildung)
Chemnitz	SAP Kauffrau/-mann (Anpassungsfortbildung)
b) Maßnahmen/Aktivitäten Jugendliche	
nahezu flächendeckend Computerwochen für Mädchen	
Hamburg	4. Regionale Ausbildungskonferenz – Schwerpunktthema „IT für Mädchen“ (für Schulabgängerinnen)
Rostock	Patenschaften für Mädchen in Multimediaberufen (§ 10 SGB III)
Bremen	Informationsbörse „Neue Medien sind was für Mädchen!“ (Zielgruppe Schülerinnen der 6.–10. Klassen)
Essen	Netzwerkprojekt am Mädchengymnasium Borbeck
Mainz	Heranführung junger Frauen an zukunfts- und technikorientierte Berufe (im Rahmen des Jugendsofortprogramms)
Mainz	Mädchen- und Frauentag im Internet-Café „Café Conn@ction“ (im Rahmen des Jugendsofortprogramms)
Darmstadt	Außerbetriebliche Ausbildung zur Mediengestalterin für Digital- und Printmedien – Fachrichtung Medienoperating (nach § 240 ff SGB III)
Berlin Süd	Grundausbildungslehrgang in der Fachrichtung IT-Systemkauffrau, Informatik-kauffrau, IT-Systemelektronikerin, Fachinformatikerin
Jena	Grundlagenausbildungslehrgang „Gestaltung – Medien“
Chemnitz	Innovatives Projekt für jugendliche Bürofachkräfte mit Vorschaltmaßnahme (im Rahmen des Jugendsofortprogramms)
c) Öffentlichkeitsarbeit	
Ahlen, Hamm, Rheine, Münster, Coesfeld, Wesel	Fraueninformationsbörse M.I.T. mit speziellem Workshop-Angebot zu den neuen IT-Berufen für Frauen und Mädchen der Region

⁸⁾ Eine detaillierte Beschreibung der Maßnahmen finden Sie im Beitrag „Good practises“ in dieser Ibv



Aktive Arbeitsmarktpolitik zur Sicherung und Erhöhung der Chancen von Frauen im IT-Bereich (Fortsetzung)

1. Die IT-Branche boomt weiter und signalisiert weiterhin Fachkräftebedarf.

Für die Informationswirtschaft werden enorme Wachstumseffekte und zugleich Engpässe für die nächsten Jahre prognostiziert, nicht nur für Deutschland, sondern europaweit. Wie viele IT - Fachleute dabei genau fehlen, ist unerheblich. Tatsache ist, dass es sich hier um ein attraktives Berufsfeld mit großen Chancen handelt. Dafür sind Fachleute mit solider Informatik-Grundausbildung erforderlich (Dostal, 2001).

2. Die demographische Entwicklung verschärft das Fachkräfte-Nachwuchs-Problem noch erheblich und verleiht der wachsenden Erwerbsneigung und -beteiligung von Frauen zusätzlich Dynamik und Gewicht.

Wenn Deutschland seine Position unter den führenden Industrienationen behaupten oder gar verbessern will, wird es für seinen dringend benötigten Fachkräftenachwuchs laut IAB selbst sorgen müssen. Weil die Jahrgangsstärken aber drastisch sinken werden, ist dies nachhaltig nur über eine Verbesserung der Ausbildungsqualität und eine weitere Erhöhung der Bildungsbeteiligung zu erreichen. Auch die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung (auch der von Frauen) ist in diesen Zusammenhang zu stellen, da die Erwerbsbeteiligung abhängig ist von der Höhe des beruflichen Abschlusses (Reinberg/Hummel, 2001).

Nach dem Jahr 2010 wird aufgrund des Bevölkerungsrückgangs das Angebot an Arbeitskräften in Deutschland deutlich zurückgehen. Sogar recht hohe Frauenerwerbsquoten und Zuwanderungen können diese Entwicklungen nicht aufhalten. Beschäftigungspotenzial sieht das IAB vor allem bei den verheirateten deutschen Frauen in den alten Ländern (Fuchs/Thon, 1999).

3. Die Entwicklung in der IT-Branche bildet nur „die Spitze des Eisberges“...

Wenngleich der IT-Bereich – nicht zuletzt auch wegen der im Raum stehenden Dimensionen des Kräftebedarfs – häufig Diskussionsgegenstand war

und noch ist, dürfen andere Branchen und Berufsgruppen nicht vernachlässigt werden.

4. Frühzeitige, systematische, konkrete und zukunftsorientierte Bedarfsmeldung erleichtert zügige, ziel- und ergebnisorientierte, „passgenaue“ Bedarfsdeckung.

Die Entwicklung auf den Arbeitsmärkten muss kontinuierlich und sorgfältig beobachtet werden. Die BA versucht, Personalbedarfe mit verschiedenen Instrumenten zu decken. Ein wichtiges Instrument bildet dabei die berufliche Weiterbildung. Bedarfsgerechte Qualifizierung ist allerdings nur möglich, wenn der Bedarf definiert und konkret umschrieben ist. Ein Ziel muss es deshalb sein, Betriebe dazu zu ermuntern, ihre Stellen möglichst frühzeitig und umfassend zu melden.

5. „Un-passende“ Arbeitskraft versus „un-passende“ Arbeitsbedingungen – oder Annäherung zwischen beiden in einer „schönen neuen (Arbeits-) Welt“?!

Arbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Fachkräftemangel im IT-Bereich insbesondere bei Älteren und Frauen hängt offensichtlich mit Arbeitsumständen, mit Leistungs- und Arbeitsbedingungen im IT-Bereich zusammen (siehe dazu auch Kapitel 2.2). Vereinbarkeit von Arbeit mit privaten Lebenszielen (Familie) ist häufig kaum bzw. nur schwer realisierbar. Will man den IT-Bereich gerade für Frauen attraktiver machen, ist es folglich notwendig, die Arbeitsbedingungen zu verändern.

IT-Unternehmen müssen bereit sein, statt einer kurzatmigen „Ex und Hopp“-Verwertung von IT-Qualifikationen und -arbeitskräften eine weitsichtige Personalbeschaffung, Personalentwicklungsplanung und solide IT-Qualifizierung zu betreiben. Ziel muss es sein, bessere Chancen für eine individuelle Balance zwischen Arbeit und privatem Bereich herzustellen, und dies nicht nur für Frauen (Trautwein-Kalms, 2001).

6. (Mehr) Qualifizierte Ausbildung schafft (mehr) qualifizierten Fachkräfte-Nachwuchs.

Handlungsbedarf besteht auch im Bereich der Ausbildung in IT-Berufen allgemein sowie speziell



bezüglich der Ausbildung und Beschäftigungschancen von Frauen in IT-Berufen.

Nach dem Betriebsreferenzsystem des BiBB bilden noch zu wenig Betriebe aus. Betriebe können die neuen IT-Berufe oft nicht richtig einordnen. Das BiBB hält deshalb eine gezielte und verbesserte Information, Beratung und Unterstützung insbesondere auch der Anwenderbetriebe für notwendig (Borch/Weissmann, 2000).

Frauen sind als Ausbildungsplatzbewerberinnen um IT-Berufe weniger erfolgreich, sie treffen häufig auf schlechtere Arbeitsbedingungen (Aufstiegchancen, Verdienst), und sie sind trotz der großen Nachfrage häufiger arbeitslos (siehe dazu Kapitel 2). Nach Erkenntnissen des BiBB haben deshalb viele Betriebe bereits selbst erkannt, dass hier Handlungsbedarf besteht (BiBB, 2001).

7. „Brückenschlag in die Betriebe – Beratung für die Betriebe“

Durch weitere Annäherung von Theorie und Praxis – insbesondere auch in/für die noch „ausbildungsunerfahrenen“ Neugründungen – eröffnen sich dabei noch reichlich Ansatzpunkte. Aus **Sicht der Betriebe** sind vorrangig folgende Aktivitäten notwendig, um insbesondere mehr junge Frauen für die neuen IT-Berufe zu gewinnen (BiBB, 2001):

- Verbesserung von Berufsorientierung und Berufsvorbereitung durch mehr technikorientierte Praktika für junge Frauen sowie verbesserte Kontakte der Betriebe (und Hochschulen) zu möglichen Bewerberinnen in Schule und Berufsberatung;
- Veränderung betont männlich besetzter IT-Berufsbilder, bei denen immer noch technische Anforderungen vor kaufmännischen und dienstleistungsorientierten Anforderungen in der Außendarstellung rangieren und
- Veränderung von Einstellungsmustern bei Führungskräften und von betrieblichen Führungsstrukturen. Im Gegensatz zu Mittel- und Großbetrieben sind z.B. Kleinbetriebe eher bereit, gängige betriebliche Eignungstests und Auswahlverfahren kritisch zu überdenken, um Ausbildungspotenziale bei Bewerberinnen ausreichend wahrnehmen zu können.

Darüber hinaus ist das Aufgreifen und Umsetzen wirtschaftsnaher Strategien und Konzepte zur Förderung einer an Chancengleichheit orientierten

Personalpolitik erforderlich, wie sie z.B. TOTAL E-QUALITY e.V. mit der Vergabe des gleichnamigen Prädikats verfolgt (Informationen unter www.total-e-quality.de).

8. Den Herausforderungen der Informationsgesellschaft gilt es umfassend Tribut zu zollen – sowohl durch „idealtypische“, kontinuierliche ganzheitliche Ansätze als auch durch zielgruppendifferenzierende, das Individuum in den Mittelpunkt rückende und ggf. „nur“ punktuell ansetzende Aktivitäten.

Der Wandel in der Arbeitswelt durch die neuen Technologien dokumentiert sich nicht nur in der Entstehung völlig neuer (IT-)Berufsbilder, sondern revolutioniert alle Branchen und Berufe und verändert zudem den privaten Erlebnishorizont nachhaltig.

Dabei gilt es mit Blick auf die Förderung der Chancengleichheit Folgendes jedoch nicht aus dem Blick zu verlieren:

- Die Heranführung junger Frauen an IT-Berufe ist ein längerer Prozess und erfährt bereits in der vorschulischen Sozialisation erhebliche Weichenstellungen.
- Es gilt auch zu hinterfragen, ob nur geschlechtsspezifisch paritätisch besetzte Ausbildungsberufe erstrebenswert seien. Berufswahlfreiheit muss auch Ungleichgewichte in Kauf nehmen. Niemand sollte in bestimmte Bereiche „geschoben“ werden.

Die BA wird in allen Aufgabenbereichen die berechtigten Interessen junger Frauen weiter konsequent vertreten und versuchen – wie in der Vergangenheit auch – objektiv über Chancen und Möglichkeiten in allen Berufs- und Studienfeldern zu informieren und ungerechtfertigte geschlechtsspezifische Barrieren auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt beseitigen zu helfen.

- Die überwältigende Resonanz auf die Kurse der Aktion „Frauen ans Netz“ belegt eindringlich,
 - welches große Potenzial bei noch „IT-abstinenten“/-fernen Frauen liegt,
 - welche Möglichkeiten sich hier z.B. bzgl. der Weiterbildungsaktivitäten der AÄ bei diesen



Aktive Arbeitsmarktpolitik zur Sicherung und Erhöhung der Chancen von Frauen im IT-Bereich (Fortsetzung)

oder z.B. bei ungelernten Frauen eröffnen oder aber auch

- generell bei der Verstärkung der Vermittlungsaktivitäten für Frauen in betriebliche Ausbildung und Beschäftigung.
- Im Sinne einer notwendigen Erfolgskontrolle dieser Aktivitäten ist auch eine verbesserte detaillierte geschlechtsspezifische statistische Erfassung und Auswertung anzustreben (insbesondere auch der Vermittlungsaktivitäten).
- Nicht immer steht der idealtypische Bewerber oder die idealtypische Bewerberin auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. In diesen Fällen ist auch der Arbeitgeber gefordert, d.h. seine Flexibilität und Anpassungsbereitschaft. In die Besetzungsüberlegungen sollten Alternativen mit einbezogen werden. Auch eine auf den ersten Blick als „zweitbeste Lösung“ erscheinende Arbeitskraft kann sich als wertvolle Mitarbeiterauswahl erweisen.

9. Lernen wir aus dem, was wir schon wissen bzw. erkannt haben!

- Eine Vielzahl von Maßnahmen, die darauf abzielen, die Motivation und Qualifikation von Frauen zum Eintritt in die zukunftssträchtigen IT-Berufe/-Tätigkeitsfelder zu verbessern, stützen sich auf die Annahme, dass Frauen vor allem Qualifikationsdefizite im Bereich der Medienkompetenz aufweisen. Wissenschaftliche Begleituntersuchungen, z.B. des LAA Nord bei den Computerwochen für Mädchen, kommen hier aber zum Teil zu ganz anderen Ergebnissen (LAA Nord, 2001). Deshalb ist es notwendig, dass auch erfolgreiche Konzepte ständig weiterentwickelt werden. Hierbei können auch wissenschaftliche Evaluierungen durch das IAB weiterhelfen.
- Das BiBB fordert begleitend zur Einführung neuer Berufe die Entwicklung einer Umsetzungs- und Veröffentlichungsstrategie, um Betriebe, Schulen, Kammern und Berufsberatung in die Lage zu versetzen, ihren Aufgaben nachzukommen. Vorgeschlagen wird u.a. die frühzeitige Bereitstellung von Unterlagen für die Berufsberatung (BiBB, 2001).

10. „Aktionsprogramme aller Länder (und des Bundes und und...), vereinigt Euch...!“

Aus Sicht der BA ist es notwendig, die Kräfte stärker zu bündeln. Die Vielzahl gleichgerichteter Initiativen verschiedener Ministerien auf Bundes- und Landesebene und anderer Organisationen birgt nach der „gegenseitigen Beflügelung“ in der Anfangsphase mittlerweile eher die Gefahr einer Zersplitterung in sich. Es wäre vernünftig, sich auf einige bereits bestehende zentrale Projekte zu konzentrieren und dafür mehr regionalen Spielraum zu lassen. Die Vielzahl von Initiativen trägt das Moment eines gewissen „Überdrusses“ in sich und könnte „Gutgemeintes“ ins Gegenteil verkehren.

5.2 Drei konkrete Vorschläge

Vor dem Hintergrund dieser ersten 10 Schlussfolgerungen werden abschließend **folgende drei konkrete Vorschläge für das weitere Vorgehen der BA** unterbreitet:

- I. Der Bericht inklusive der beispielhaften Maßnahmen/Aktivitäten der AÄ wird in ein **Schwerpunktheft** „Chancengleichheit für Frauen und Männer am Arbeitsmarkt“ der Reihe Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der BA (ibv) umgesetzt und damit einer breiteren Öffentlichkeit innerhalb und außerhalb der BA zugänglich gemacht.
- II. Die **BA tritt dem Verein „Frauen geben Technik neue Impulse e.V.“ auch noch als offizielles Mitglied bei** und unterstützt damit noch umfassender und systematischer das über die Initiative 1994 mit ins Leben gerufene **„Kompetenzzentrum Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie“** an der FH Bielefeld bei seinen vielfältigen Aktivitäten (vgl. bitte Kap. 3.1).
- III. Flankierend dazu wird die **Thematik** über einen Erlass flächendeckend **„regionalisiert“** und „im Schneeballverfahren“ z.B. in den Gremien der Selbstverwaltung, über Pressearbeit, Arbeitsmarktgespräche **vor Ort weiterentwickelt.**



6. Literaturverzeichnis

Borch Hans, Weissmann Hans, Erfolgsgeschichte IT-Berufe, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB; Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 6/2000, Bielefeld, Seiten 9–12

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der BA

- *ibv Nr. 22/2000*, Frauen – Wege zur Chancengleichheit
- *ibv Nr. 3/2001*, Internetcafés, Internettreffs, Multimediazentren und Co.
- *ibv Nr. 20/2001*, Gender Mainstreaming – Es wird Zeit ...

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), direkt: Fördern und Qualifizieren, Heft 11, Junge Frauen gezielt fördern, November 2000

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Arbeitsmarkt für Frauen, Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen im Überblick, Sonderdruck aus den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) Nr. 4/2000

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Arbeitshilfe Frauen, in: Handbuch der AVuAB, Dezember 1999

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), Referenz-Betriebs-System (RBS), Information Nr. 19, Ausbildung junger Frauen in IT-Berufen, April 2001, Bonn, veröffentlicht auch in *ibv Nr. 21/2001*

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA), Der Arbeitsmarkt für Frauen im Juni 2001, Schwerpunktthema: Frauenanteil an den Auszubildenden in den IT-Berufen seit 1997 unverändert, 16. Juli 2001

Deutscher Bundestag, Drucksache 14/1768, Integration von Frauen in die „Informationsgesellschaft“, 7. Oktober 1999, Bonn

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW; Hrsg.), Computer- und Internetnutzung hängen stark von Einkommen und Bildung ab, Geschlechtsspezifische Nutzungsunterschiede in der Freizeit besonders groß, in: *ibv Nr. 14/2001* Seiten 929–935

Dostal Werner, Entwicklung in den Berufen der Informations- und Telekommunikationstechniken, IT-Berufe – neue Chance, in: *ibv Nr. 17/2001*, Seite 1123–1126

Dostal Werner, Die Informatisierung der Arbeitswelt – Ein erster Blick auf die Ergebnisse der BiBB/IAB-Erhebung, in: *BeitrAB 231* Seite 151–167

Fuchs Johann, Thon Manfred, Potentialprojektion bis 2040, Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften, IAB-Kurzbericht Nr. 4/1999

IFA-Verlag GmbH (Hrsg.), Kompetenz – Informationsdienst für die Neuen Länder, Heft Nr. 33, Schwerpunkt Mädchen und junge Frauen in IT-Berufen, Berlin/Bonn 2001

Institut der Deutschen Wirtschaft (IW; Hrsg.), Berufe-Hitliste, in: *ibv Nr. 13/2001*, Seite 921

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB; Hrsg.), Berufe im Spiegel der Statistik, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (*BeitrAB*) 60

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB; Hrsg.), Betriebliche Weiterbildung, Qualifizierung der Qualifizierten, in: *IAB-Materialien Nr. 2/2000*, Seite 10–11

Landesarbeitsamt Nord, Computerwochen für Schülerinnen – Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleituntersuchung, Vorlage 19/2001 für die Sitzung des Verwaltungsausschusses des LAA Nord am 7. 5. 2001, TOP 8, nicht veröffentlicht

Reinberg Alexander, Hummel Markus, Bildungsexpansion in Westdeutschland, Stillstand ist Rückschritt, IAB-Kurzbericht Nr. 8/2001

Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs; im Auftrag des Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen), Expertise: Frauen in Zukunftsberufen – Wege zu einer wirtschaftsnahen Entwicklung der Chancengleichheit von Frauen in der Ausbildung, Abschlussbericht, Januar 2000, Dortmund

Trautwein-Kalms Gudrun, IT-Fachkräftemangel: Der Mensch lebt nicht von Qualifikation allein, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte (GMH)*, Heft Nr. 2/2001, Seiten 94–99

Troll Lothar, Arbeitsmittel in Deutschland – Teil 2, Moderne Technik kommt heute überall gut an, IAB-Kurzbericht Nr. 7/2000

Zentrum für Weiterbildung gGmbH (Hrsg. im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung), e-motion@l business, Neue Wege zum Erfolg – Weibliche Führungskräfte in der Informationsgesellschaft, Dokumentation zur Fachtagung vom 30. September bis 2. Oktober 1999 in Frankfurt/Main



Aktive Arbeitsmarktpolitik zur Sicherung und Erhöhung der Chancen von Frauen im IT-Bereich (Fortsetzung)

Anhang

774 Datenverarbeitungsfachleute

auch: Datenverarbeitungskaufleute, Datentechnische Assistenten, Informatikassistenten

Tabelle 1

Beschäftigte und Arbeitslose (ohne Selbständige und Beamte)	Bundesgebiet					West	Ost
	1993	1996	1997	1998	1999	1999	1999
Beschäftigte							
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Anzahl)	272.616	290.195	318.831	339.616	363.511	330.280	33.231
Bestandsentwicklung Index (1993=100)	100	106	117	125	133	136	109
Beschäftigtengruppen (%)							
Frauen	22	21	24	23	21	19	36
Ausländer	4	4	4	4	4	4	1
Unter 35 Jahre	43	39	38	38	39	39	33
35 bis unter 50 Jahre	44	48	48	49	49	49	50
50 Jahre und älter	13	13	13	13	13	12	17
Teilzeitbeschäftigte insgesamt	3	5	9	8	8	7	10
- unter 18 Stunden		1	1	1	1	1	1
- 18 Stunden und mehr, jedoch nicht vollbeschäftigt	3	4	8	7	6	6	9
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	6	5	5	5	5	6	2
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	55	54	54	52	49	49	45
darunter: mit Abitur	10	11	10	10	11	11	6
Mit Fachhochschulabschluss	12	12	12	12	12	12	12
Mit Universitätsabschluss	21	23	23	24	24	24	31
Berufliche Ausbildung unbekannt	5	6	7	8	10	10	9
Branchenstruktur (%)							
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	-	-	-	-	-	-	1
Produzierendes Gewerbe, darunter:				24	23	23	20
Maschinen-, Fahrzeugbau	-	-	-	6	6	6	3
Baugewerbe	-	-	-	1	2	2	2
Übriges produzierendes Gewerbe	-	-	-	17	16	16	15
Dienstleistungssektor, darunter:				76	77	77	79
Handel	-	-	-	11	11	11	11
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	-	-	-	7	5	5	8
Kredit- und Versicherungsgewerbe	-	-	-	6	6	6	2
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung	-	-	-	11	12	12	9
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	-	-	-	2	2	2	5
Gesundheits-, Sozialwesen	-	-	-	1	1	1	3
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	-	-	-	4	4	3	8
Übrige Dienstleistungen	-	-	-	34	36	37	32
Arbeitslose							
Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)	27.982	25.832	27.317	21.900	22.006	15.581	6.425
Bestandsentwicklung Index (1993=100)	100	92	98	78	79	89	61
Arbeitslosenquoten (%)							
Männer	7,3	7,4	7,3	5,6	5,2	4,6	11,9
Frauen	15,7	11	9,8	7,7	7,7	4,2	22,7
Insgesamt	9,3	8,2	7,9	6,1	5,7	4,5	16,2
Arbeitslosengruppen (%)							
Frauen	41	30	30	29	29	18	55
Ausländer	-	6	6	6	6	8	2
Unter 35 Jahre	46	29	27	24	25	20	36
35 bis unter 50 Jahre	39	39	40	37	38	38	36
50 Jahre und älter	15	31	33	38	38	42	27
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	12	13	12	13	13	15	6
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	67	67	69	70	69	67	75
davon: mit Lehre	50	50	53	54	55	53	59
mit Berufsfachschulabschluss	5	5	4	4	4	4	3
mit Fachschulabschluss	13	12	12	11	11	10	13
Mit Fachhochschulabschluss	6	6	6	5	5	6	4
Mit Universitätsabschluss	15	14	13	13	13	12	15
1 Jahr und länger arbeitslos	20	34	38	43	38	40	26

Leertfelder bedeuten, dass hierzu keine Fälle vorliegen bzw. der Wert < 0,5% ist. Nicht erhobene Werte sind mit - gekennzeichnet. Differenzen durch Runden der Zahlen.
Quelle: Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der BA - BeitrAB 60/00

Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99

Tabelle 2

774 Datenverarbeitungsfachleute	Männer	Frauen	Insgesamt
Erwerbstätige insgesamt	334.000	66.000	400.000
Berufliche Position (%)			
Angelernte Arbeiter	(1)	(3)	(1)
Facharbeiter	(2)	(2)	(2)
Meister	(1)		(1)
Einfache/mittlere Angestellte	23	45	27
Gehobene/Leitende Angestellte	59	(44)	57
Einfache/mittlere Beamte	(0)	(2)	(1)
Gehobene/Höhere Beamte	(0)		(0)
Selbständige/Freiberufler	10	(5)	9
Freie Mitarbeiter	(2)		(2)
Mith. Familienangehörige			
Sozialversicherungspflichtig beschäftigt	85	94	87
Alter (%)			
Unter 35 Jahren	40	(40)	40
35 bis unter 50 Jahren	45	49	46
50 Jahre und älter	15	(11)	14
Beschäftigungsbedingungen (%)			
Leitungsaufgaben	27	(18)	25
Unter 35 Stunden	9	(29)	13
Arbeit zwischen 23.00 und 5.00	22	(15)	21
Arbeit an Samstagen/Sonn-/Feiertagen	49	(36)	47
Überstunden	78	82	79
Nebentätigkeit	(8)	(3)	(7)
Ein- oder mehrmals den Beruf gewechselt	42	53	44
Entlassungsrisiko hoch bzw. sehr hoch	(4)	(8)	(5)
Unsichere Beschäftigung	10	(11)	10
Mobbing	(3)	(11)	(4)
Wirtschaftsbereich (%)			
Industrie	37	(33)	37
Handwerk	(2)	(3)	(2)
Handel	13	(14)	14
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau			
Anderer Wirtschaftsbereich	37	(35)	36
Öffentlicher Dienst	11	(17)	12
Betriebsgröße (%)			
Kleinbetriebe	33	(32)	33
Mittelbetriebe	34	(32)	34
Grossbetriebe	31	(33)	31
Wirtschaftslage des Betriebs weniger gut/schlecht	(7)	(14)	8



Aktive Arbeitsmarktpolitik zur Sicherung und Erhöhung der Chancen von Frauen im IT-Bereich (Fortsetzung)

Tabelle 2

	Männer	Frauen	Insgesamt
Arbeit des öfteren mit... (%) Mehrfachangaben			
Werkzeugen, Geräten	17	(15)	17
Maschinen, Anlagen	16	(12)	15
Mess-, Diagnosegeräten	25	(6)	22
Computern, EDV-Geräten	98	100	98
Büro- u. Kommunikationsgeräten	98	97	98
Fahrzeugen, Transportmitteln	20	(17)	20
Anderen Geräten und Hilfsmitteln	12	(12)	12
Allgemeinbildender Schulabschluss (%)			
Volks-/Hauptschule	10	(8)	10
Mittlerer Abschluss	35	(42)	37
Hochschulreife	52	48	52
Anderer Schulabschluss	(0)	(2)	(1)
Höchster beruflicher Abschluss (%)			
Ohne beruflichen Abschluss	11	(3)	10
Berufsfach-/Fachschulabschluss	(3)	(8)	(4)
Lehre oder vergleichbare Ausbildung	29	(39)	31
Meister, Techniker, Betriebswirte	12	(11)	12
Fachhochschule/Universität	44	(41)	44
Abschlusstypen (%)			
Keine Ausbildung begonnen	(4)		(4)
Alle Ausbildungen abgebrochen	(4)	(2)	(4)
Alle Ausbildungen abgeschlossen	76	85	78
Ausbildung abgebrochen und abgeschlossen	10	(9)	10
Ausbildungskombinationen (%)			
Nur Lehre	17	(27)	19
Zwei und mehr Lehren	(1)	(3)	(1)
Lehre und Berufsfachschule	(5)	(6)	(5)
Lehre und Meister-/Techniker-/Fachwirteausbildung	(8)	(3)	(7)
Nur Berufsfachschule	(1)	(6)	(2)
Fachhochschule und Lehre	(5)	(2)	(5)
Universität und Lehre	(6)	(8)	(6)
Nur Fachhochschule	(7)	(11)	8
Nur Universität	23	(17)	22
Abgebrochene Lehre	(0)	(2)	(1)
Abgebrochene FH/Universitätsausbildung	(3)		(2)
Wichtigster Lernort (%)			
In der Schulzeit	(1)		(1)
In der Berufsausbildung	48	(38)	46
Durch Einweisung	(6)	(15)	8
Durch Fortbildung/Umschulung	22	(27)	23
Selbstlernen/durch die Arbeit selbst	23	(21)	23
Berufliche Schwerpunkte (%)			
Verwaltungs-, Büroberufe, Wirtsch./Soz.wiss.Berufe	100	100	100
Zahl der Fälle (N=)	380	89	469

Werte in Klammern = Feldbesetzung hochgerechnet <3 0.000

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/99, IAB-Datenbank V/4