

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

**Ausschuss für Gesundheit, Pflege
und Gleichstellung**

17. Sitzung
26. Februar 2018

Beginn: 09.02 Uhr
Schluss: 11.22 Uhr
Vorsitz: Dr. Wolfgang Albers (LINKE)

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Siehe Beschlussprotokoll.

Punkt 1 der Tagesordnung

Aktuelle Viertelstunde

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 2 der Tagesordnung

Bericht aus der Senatsverwaltung

Siehe Inhaltsprotokoll.

Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Wir kommen zu

Punkt 3 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs

[0063](#)

Mit welchen Maßnahmen wird das Interesse von Mädchen und Frauen für technische und handwerkliche Ausbildungsberufe gefördert?

GesPflGleich

(auf Antrag der Fraktionen der SPD, Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen)

Hierzu: Anhörung

Ich begrüße die Anzuhörenden – Frau Freimark, die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, Frau Dr. Schöler-Macher von LIFE e. V. Bildung Umwelt Chancengleichheit, Frau Hildebrandt, Projektleiterin des Projekts girlsatec sowie Frau Roll, die Vorsitzende des Landesverbands Berlin des Vereins Unternehmerfrauen im Handwerk. Vielen Dank für Ihr Erscheinen und dass Sie sich Zeit genommen haben!

Ich gehe davon aus, dass wir ein Wortprotokoll anfertigen lassen? – Dann machen wir das auch. Wer möchte den Besprechungspunkt begründen? – Frau Schmidt, bitte!

Ines Schmidt (LINKE): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Wir haben in Berlin ein richtig großes Problem, allerdings ist das auch bundesweit so: Wir haben 660 Ausbildungsplätze im technischen Bereich allein in den landeseigenen Unternehmen. Davon sind nur 15 Prozent mit Frauen besetzt. Wir haben im Oktober 2016 den Alexanderplatz „eingekauft“ – Wasserbetriebe, BSR und BVG –, um für technische Ausbildungsplätze zu werben. Der Alexanderplatz war rund um den Springbrunnen voll besetzt, nur mit diesem Thema. Wir haben es nicht geschafft, die Ausbildungszahlen für Frauen zu erhöhen. Wir haben in 2017 im Abgeordnetenhaus eine Konferenz zur Reservierungsquote durchgeführt. Diese ist einmal im Gesetz enthalten, im Landesgleichstellungsgesetz, und dann ist sie auch im Koalitionsvertrag enthalten. Die Regelung besagt: Wenn zehn Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen, sollen die ersten fünf Plätze an Mädchen, die nächsten fünf an junge Männer gehen.

Sie haben sich heute die Zeit genommen, und ich bin total gespannt, wo wir anfangen können und wie wir bewirken können, dass wir die Frauen mit den tollen Abschlüssen – sie haben landesweit die besseren Abschlüsse, egal ob in der Schule oder der Universität – in die technische Ausbildung bekommen, damit sie die Chance haben, nach der Ausbildung genauso viel zu verdienen wie die jungen Männer. Ich freue mich da sehr auf Ihre Aussagen. – Danke!

Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Vielen Dank! – Dann kommen wir zur Anhörung. Wer von Ihnen möchte beginnen? Haben Sie sich ggf. abgesprochen?

Ute Freimark (Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg): Ich würde vorschlagen, wir gehen in der Reihenfolge Ihres Aufrufs vor.

Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Das machen wir so! Wir beginnen also mit Frau Freimark. – Ich möchte Sie nur noch darauf hinweisen, dass Sie sich im Rahmen von etwa fünf Minuten bewegen müssten.

Ute Freimark (Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg): Sehr geehrter Herr Vorsitzender Dr. Albers! Sehr geehrte Frau Senatorin Kolat! Sehr geehrte Frau Staatssekretärin König! Sehr geehrte Abgeordnete! Vielen Dank für die Einladung zur heutigen Ausschusssitzung! Meine mündliche Stellungnahme gliedert sich nach drei Punkten – erstens: Die aktuelle Situation im MINT-Bereich. Zweitens: Was gibt es für aktuelle MINT-Empfehlungen? Drittens: Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, um im MINT-Bereich die entsprechenden Ansprachen nachvollziehen zu können.

Punkt 1 – zur aktuellen MINT-Situation: Seit ungefähr 30 Jahren konzentrieren sich junge Männer und Frauen auf lediglich 16 Ausbildungsberufe, obwohl es fast 330 Ausbildungsberufe gibt. Hierbei weicht die jeweilige Top-10-Liste der Ausbildungsberufe stark voneinander ab. Während sich die jungen Männer eher auf den technischen Bereich konzentrieren, münden junge Frauen in den kaufmännischen Bereich ein. Es gibt Überschneidungen im Bereich Kauffrau im Einzelhandel, Büromanagement sowie im Hotelfachbereich. Der MINT-Bereich steht für die Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Es ist somit keine homogene Berufsgruppe, sondern mit dem MINT-Bereich werden ca. 100 Ausbildungsberufe angesprochen bzw. diese sind ihm zugeordnet. Für die Ausübung sind technische, mathematische oder naturwissenschaftliche Kenntnisse und Fertigkeiten notwendig.

In Berlin besteht ein aktueller Fachkräftebedarf in den Bereichen Informatik, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie Elektro- und Kraftfahrzeugtechnik. Besonders nachgefragte Berufe sind aktuell die Fachinformatiker/-in, die Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Elektroniker/-in sowie die Kfz-Mechatroniker/-in. Laut des aktuellen Berichts des Bundesinstituts für Berufsbildung zu den im Jahr 2017 abgeschlossenen Ausbildungsverträgen liegt der Frauenanteil in Berlin bei den Fachinformatikerinnen bei 9 Prozent, bei den Anlagenmechanikerinnen im Bereich Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik bei 1 Prozent, bei den Elektronikerinnen bei 2 Prozent und bei den Kfz-Mechatronikerinnen bei 4 Prozent. Der Frauenanteil in diesen MINT-Berufen liegt in Berlin exakt auf Bundesniveau. Es gibt aber auch frauentypische MINT-Berufe wie z. B. die Augenoptikerin mit einem Frauenanteil von ca. 70 Prozent.

Nach der bundesweiten Statistik zur Arbeitsmarktberichterstattung von März 2016 waren von den 370 000 MINT-Azubis bundesweit nur ca. 40 000 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 11 Prozent. Insgesamt bieten Ausbildungen im MINT-Bereich das, was Frau Schmidt schon erwähnt hat: gute Perspektiven, hervorragende Karrierechancen und insbesondere gute Verdienstmöglichkeiten.

Ich komme zu Punkt 2 meiner mündlichen Stellungnahme, zu den aktuellen MINT-Empfehlungen. Im vergangenen Jahr hat der Bundestag die Bundesregierung aufgefordert, die MINT-Bildung mit einem Bündel von Maßnahmen zu unterstützen. In einer zweiten Empfehlung wurde ein Positionspapier für eine geschlechtergerechte Berufs- und Studienwahl verabschiedet, mit dem Ziel, alle am Berufswahlprozess Beteiligten Unterstützung zu bieten, junge Mädchen und Frauen auf ihrem Berufsweg zu begleiten und ihnen ihren Stärken entsprechend, frei von Geschlechterklischees, eine Studien- und Berufswahl anzubieten. Auf der

Webseite www.klischee-frei.de sind alle Informationen zu diesem Thema enthalten. Unterstützer des Papiers sind die Bundesagentur für Arbeit und der Deutsche Gewerkschaftsbund. Auch das Land Berlin und der Träger LIFE e. V. haben dieses Positionspapier mitgezeichnet, um eine klischeefreie Studien- und Berufswahl zu unterstützen.

Eine weitere Empfehlung hat im letzten Jahr der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit ausgesprochen. Dieser Beschluss legt das Ziel fest, den Frauenanteil bei neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in dualen MINT-Ausbildungsberufen in 20 Jahren auf 20 Prozent zu steigern. Wir haben heute die Ausgangssituation von 11 Prozent, und das Ziel lautet 20 Prozent. Diese Empfehlung des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit wurde mit der Bitte um Unterstützung des Ziels auch an die Vorsitzenden der Kultusministerkonferenz, der Konferenz der Arbeits- und Sozialminister/-innen sowie der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenminister/-innen der Länder weitergeleitet.

Damit bin ich angekommen bei der Fragestellung, mit welchen Maßnahmen das Interesse von Mädchen und Frauen für technische und handwerkliche Ausbildungsberufe gefördert wird. Das beantworte ich gerne aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit und orientiere mich hier an den drei Komponenten der Berufswahlentscheidung. Komponente 1 der Berufswahlentscheidung sind die Jugendlichen mit ihren Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnissen, Stärken, Interessen und Neigungen. Hierzu bietet die Bundesagentur für Arbeit klischeefreie Berufsorientierung, Beratung durch gut qualifizierte Berufsberater/-innen an, die sensibilisiert sind dafür, junge Frauen insbesondere für die technikbasierten Ausbildungsberufe anzusprechen. Ein großes Feld ist auch die Unterstützung bei der Suche nach einem Betriebspraktikum, denn nur durch das Erleben der Berufe ist es möglich, das Interesse, das bei den Mädchen grundsätzlich vorhanden ist, weiterhin zu wecken und in einen Ausbildungsberuf münden zu lassen. Als Informationsmaterial medial steht „berufenet“ zur Verfügung, aber auch Zeitschriften wie „planet-beruf“ spielen insbesondere bei der MINT-Ansprache eine große Rolle. Daneben gibt es die frei zugänglichen Berufsinformationszentren sowie thematische Veranstaltungen, Elternabende mit dem Thema „Komm, mach MINT“ oder auch den Girls' Day, der regelmäßig durchgeführt wird als Türöffner, Kampagnenarbeit wie „Typisch ich!“ sowie Testverfahren über den berufspsychologischen Dienst, um die Kenntnisse und Fähigkeiten abzutesten und mit den 100 Ausbildungsberufen im MINT-Bereich abzugleichen.

Komponente 2 der Berufswahlentscheidung sind insbesondere die Zugangsqualifikationen, d. h. also die Anforderungen und Tätigkeitsmerkmale in dem jeweiligen Ausbildungsberuf. Hier spielt der Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit eine wichtige Rolle, denn er bietet Arbeitsmarktberatung quasi als Schnittstelle zwischen Arbeitgebern und interessierten jungen Frauen und Mädchen an, um sie insbesondere zu sensibilisieren, sie für MINT-Berufe zu begeistern, ihnen die Möglichkeit zu geben, im Rahmen einer Ausbildung ihre Kompetenzen ausleben zu können und um Transparenz zum Angebot an Ausbildungsstellen herzustellen, damit die entsprechende Nachfrage geweckt werden kann.

Komponente 3 der Berufswahlentscheidung ist der regionale Arbeitsmarkt. Hier gibt es von der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit monatliche Arbeitsmarkttelegramme, um einen Überblick über die Entwicklung der Arbeitslosen- und auch der Beschäftigtenzahlen zu haben, um sich insbesondere im MINT-Bereich hinsichtlich der Zukunftschancen noch einmal detaillierter informieren zu können. Darüber hinaus gibt es Aus-

bildungsmarktberichte und Indikatoren für die Nachfrage nach Arbeitskräften sowie Brancheninformationen.

Was läuft gerade aktuell in der Bundesagentur für Arbeit? – Aktuell werden alle Förderinstrumente im Jugendlichenbereich überprüft, ob diese ausreichend sind, um die MINT-Ansprache – also für die Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – zu steigern. Auf der Ebene der Regionaldirektion werden aktuell sogenannte MINT-Botschafterinnen und -Botschafter mit der Aufgabe betraut, einen regionalen Aktionsplan für die jeweiligen Bundesländer zu erstellen, um alle Projekte, die aktuell vorhanden sind, zu bündeln und transparent zu machen, um gemeinsam das Ziel – den Frauenanteil in den MINT-Ausbildungsberufen in 20 Jahren auf 20 Prozent zu steigern – zu unterstützen.

Insgesamt ist das Zusammenspiel und die Verzahnung der Beteiligten im Berufswahlprozess wichtig und notwendig, um das Interesse von Mädchen und Frauen zu fördern und sodann in Ausbildungsverhältnisse münden zu lassen. – Für weitere Fragen stehe ich gerne zur Verfügung.

Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Vielen Dank! – Bitte, Frau Dr. Schöler-Macher!

Dr. Barbara Schöler-Macher (LIFE e. V. Bildung Umwelt Chancengleichheit; Geschäftsführerin): Vielen Dank, sehr geehrter Herr Vorsitzender Dr. Albers! Sehr geehrte Frau Senatorin Kolat! Sehr geehrte Frau Staatssekretärin König! Helga Henschel! Sehr geehrte Abgeordnete! Wir freuen uns sehr, dass wir hier unsere Expertise vorstellen können. Ich bin auch sehr dankbar für den Beitrag von Frau Freimark – das war eine wunderbare Vorstellung, worum es geht, um welche Zahlen es geht. Sie werden nun nichts aus der Vogelperspektive, sondern eher etwas aus den Niederungen des Projektalltags erfahren.

Wir haben uns unsere Erfahrungen der vergangenen 30 Jahre zu diesem Thema noch einmal vor Augen geführt, und dabei wurde sehr schnell klar: Wir haben uns von Anfang an um einen systemischen Ansatz gekümmert, d. h. wir haben es parallel zu den Aktivitäten, die wir direkt mit den Mädchen oder jungen Frauen umgesetzt haben – Technik ausprobieren, Motivation usw. –, immer auch darauf angelegt, Veränderungen und Impulse im fachlichen Umfeld anzustoßen. Konkret heißt das: Unsere Aktivitäten beziehen sich immer auch auf die Schule, zum Teil auch auf die Berufsberatung, vor allem auch auf die Betriebe – dort natürlich auf den Bereich der Berufsausbildung.

Was machen wir ganz konkret? – Wir fangen mit niedrigschwelligen Angeboten an. Das geht dann schon – beispielsweise in Kooperationen mit Schulen – ab der 7. Klasse los. Wir haben auch etwas für die Kleineren, aber das lasse ich jetzt mal weg. Wir entwickeln Technik-Parcours; das haben Sie vielleicht schon gehört. Das sind Lernstationen, die wir selbst entwickeln, um wie in einem Brennglas abzubilden, welche Anforderungen die MINT-Berufe stellen. Das reicht von Hochtechnologieaufgaben bis hin zum Denkmalschutz; handwerkliche Grundfertigkeiten werden von den Mädchen dort experimentell auch durchgeführt. Wir haben sehr früh Technik-Azubis aus Betrieben zu sogenannten Technik-Botschafterinnen ausgebildet. Die gehen in Schulklassen und präsentieren dort ihre Ausbildung. Dahinter steht so ein bisschen der Grundgedanke des Peer-to-Peer-Ansatzes: Wenn junge – in dem Falle weibliche – Azubis erzählen, was sie da eigentlich machen, dann wird das natürlich sehr viel plastischer, als wenn man Hochglanzbroschüren vorgeführt bekommt, wobei die ergänzend über-

haupt nicht zu verachten sind. In ausgewählten Schulen organisieren wir Girls'-Day-Akademien. Das ist ein Modell aus Baden-Württemberg, das wir gerne ausweiten würden, weil wir es für wirksam halten. Wir organisieren Mentoringprogramme, was auch immer sehr wichtig ist – weibliche Vorbilder und Fachkräfte mit jungen Frauen zusammenzubringen, die sich da auf den Weg machen wollen. Wir haben viele Potenzial-Assessmentverfahren am Übergang Schule/Beruf und Schule/Studium entwickelt – „tasteMINT“ ist Ihnen vielleicht ein Begriff. In 2013 haben wir, zunächst mit einem Bundesprogramm, dann mit Unterstützung der Senatsverwaltung, ein Technisches Jahr für junge Frauen ins Leben gerufen, das wir in Kooperation mit Betrieben umsetzen, u. a. auch mit vier landeseigenen Betrieben, mit denen wir sehr gut kooperieren. Sie können dazu gerne nachfragen; das führt jetzt zu weit. Nur kurz: Das bedeutet ein Jahr Erprobung in Betrieben mit zusätzlichen Seminaren bei uns. Es reicht also von kleinen Formaten mit zwei, drei Stunden bis hin zu einem Jahresprogramm.

Fünf Prinzipien, ich mache es kurz: Erstens ist die Handlungsorientierung ein Grundprinzip all dessen, was wir machen. Das bedeutet, selbst etwas ausprobieren können, nicht irgendwie nachmachen oder man guckt nur zu, wenn jemand etwas vormacht, sondern Hands-on. – Potenzialorientierung ist das zweite wichtige Prinzip. Das bedeutet ermutigen statt entmutigen und schauen, wo der Mensch Potenziale mitbringt, statt Defizitorientierung, was an Schulen leider häufig stattfindet. – Produktorientierung ist etwas, was in unseren Angeboten häufig zu Spaß führt. Die Mädchen oder jungen Frauen können dann etwas mit nach Hause nehmen, ob das jetzt ein solarbetriebenes Akku-Ladegerät ist oder eine Phone-Station. Wichtig ist dabei, dass sie ein Erfolgserlebnis haben und etwas mit nach Hause nehmen können. – Realitätsnähe ist ein ganz wichtiges Prinzip. Wir sagen immer: ausprobieren unter Ernstfallbedingungen. Diesem Gedanken folgt sehr stark das Programm EnterTechnik, also das Technische Jahr. Da sind sie in Betrieben, probieren sich in jeweils dreimonatigen Phasen aus und erhalten dabei ehrliche Rückmeldungen. – Sodann, das wird manchmal, gerade von Schulen, angezweifelt: Muss das sein? –, das ist das Arbeiten in geschlechtshomogenen Gruppen, also wirklich in Mädchengruppen. Man macht immer wieder die Erfahrung: Wenn zehn Jugendliche da sind, es gibt einen Jungen, und es geht um Informatik. Raten Sie mal, an wen sich der Anleiter, die Anleiterin oder die Lehrkraft richtet! – Es ist der Junge, mit dem man denkt, sofort fachsimpeln zu können. Deswegen ist das Arbeiten in einer Mädchengruppe für bestimmte Themen und bestimmte Zeiten sehr wichtig.

Noch kurz zum Stichwort systemischer Ansatz: Damit die Angebote, die sehr gut durchdacht sind, nicht verpuffen, braucht man in der Schule sensibilisierte Lehrkräfte, die diese Angebote, die wir zum Teil in Kooperation mit Schulen machen, offen, vorurteilsfrei und klischeefrei unterstützen. Dasselbe gilt natürlich auch für die Betriebe, wo ganz häufig die Policy Richtung Diversity und beispielsweise mehr weibliche Azubis in den technischen Bereichen geht. Wir haben aber viele Erfahrungen in der Kooperation mit Betrieben, wo immer wieder festgestellt wird: Beim mittleren Management gibt es Widerstände, oft gar nicht so bewusst, aber es trifft das ganze Thema des unternehmenskulturellen Wandels. Das ist eine Riesenaufgabe – ich meine, letztlich geht es um einen gesellschaftlichen Wandel, um den Abbau von Stereotypen –, und das geht nicht mit einem Girls' Day, obwohl der prima ist. Es muss vielmehr eingebettet sein in ein längerfristiges Programm zu unterschiedlichen Phasen in der Adoleszenz und in der Phase der Berufswahl. Wichtig ist immer noch die Sensibilisierung, Fortbildung, Schulung, Veranstaltung mit den entsprechenden Multiplikatoren – seien es Lehrkräfte oder Berufsberater/-innen der Agenturen. Es gab mal ein wunderbares Format, da sind wir mit Lehrkräften und Berufsberater/-innen in Betriebe gegangen und haben uns dort von weibli-

chen Azubis die neue moderne Berufswelt erklären lassen. So etwas bleibt dann auch hängen; davon braucht es mehr.

Mein Resümee ist: Um die Reservierungsquote irgendwann erfolgreich zu erfüllen, braucht es vor allem diese konzertierten Anstrengungen. In diese Richtung geht auch die Empfehlung des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit. Man muss gemeinsam Dinge konzipieren und umsetzen und einfach darauf hinwirken, dass die Berufswahl eben nicht nach Vorannahmen und geschlechterstereotypen Erwartungen erfolgt, sondern nach den Kompetenzen und Talenten, die natürlich auch Frauen für die MINT-Berufe mitbringen. – Das war es erst einmal. War wohl doch etwas mehr als fünf Minuten, aber ich wollte nicht noch schneller sprechen.

Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Ja, das war knapp das Doppelte. – Frau Hildebrandt, bitte!

Anne Hildebrandt (ABB Ausbildungszentrum Berlin gGmbH; Projektleiterin): Vielen Dank für die Einladung! Mein Name ist Anne Hildebrandt. Ich komme vom ABB Ausbildungszentrum, das zum Konzern ABB gehört. In Berlin sind wir ein reiner Ausbildungsstandort, wo wir unsere eigenen Nachwuchsführungskräfte in 24 verschiedenen Berufen ausbilden. Wir haben uns aber auch auf die Verbundausbildung spezialisiert; deswegen gibt es um die 800 Auszubildende bei uns.

Wir haben 2013 das Projekt „girlsatec – junge Frauen erobern technische Berufe“ initiiert, weil wir festgestellt haben, dass wir sehr wenige junge Damen bei uns in der Ausbildung haben. Das Projekt wird gefördert von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Soziales.



Girlsatec begleitet und informiert junge Frauen, Eltern und Schulen zu Karrieremöglichkeiten und Inhalten in gewerblich-technischen Berufen. Wir wollen das Berufswahlspektrum von Schülerinnen erweitern, ihnen attraktive technische Ausbildungsberufe vorstellen, schaffen aber auch die Möglichkeit, dass sie sich bei uns in Rahmen von verschiedenen Angeboten, die ich Ihnen noch näherbringen werde, praktisch ausprobieren.

Auf der anderen Seite wollen wir auch den Eltern die Chancen in der Technik aufzeigen, weil sie ein sehr wichtiger Ansprechpartner im Berufswahlprozess sind. Wir sensibilisieren die Unternehmen, um die Potenziale von jungen Frauen in der Branche zu fördern, weil es derzeit noch ein bisschen schwer ist: Gerade die kleineren Unternehmen haben noch Probleme, haben noch keine Damenumkleiden, keine Toiletten. Das ist ein Prozess, der eine Weile dauert. Wir streben einen Mentalitätswandel an, dass auch Frauen Technik gut meistern können; daran hapert es noch ein bisschen.

„girlsatec- junge Frauen erobern technische Berufe“

Projektziele



„girlsatec“ richtet sich mittels Botschafterinnen an Mädchen und junge Frauen in der Berufsorientierung. Um auf die Potentiale von Mädchen aufmerksam zu machen, wirken die Botschafterinnen in Schulen, Unternehmen, Verbänden und auf Ausbildungstagen.

Ziele:

- Erweiterung des **Spektrums bei der Berufswahl**
- **Vorstellung von attraktiven, technischen Berufen** für Mädchen und junge Frauen
- Schaffung von Möglichkeiten, sich **praktisch auszuprobieren**
- Aufzeigung von **Chancen in technischen Berufen** bei Eltern für ihre Töchter
- Sensibilisierung von **Unternehmen**, um die Potentiale von jungen Frauen in ihrer Branche zu fördern
- Anstreben eines **Mentalitätswandels** in der Gesellschaft in Bezug auf traditionell verankerte Berufsrollen
- Unterstützung von Fürsprechern in der **Öffentlichkeit**

Mit welchen Maßnahmen machen wir das? – Wir haben 24 verschiedene Schulkooperationen in Berlin und Brandenburg, mit denen wir regelmäßig Termine wahrnehmen, angefangen von kürzeren Terminen wie den Betriebsrundgang bei uns in den Werkstätten, aber auch Praxistage an den Schulen, wo wir gemeinsam mit den Schülerinnen etwas bauen. Die kommen auch zu uns, dann bauen wir bei uns was. Wir haben Schnuppertage, Betriebspraktika etc.

„girlsatec- junge Frauen erobern technische Berufe“

Übersicht der Projektangebote



Auf der anderen Seite schulen wir auch unsere Unternehmen – wir haben derzeit 150. Die laden wir ein zu Workshops und bereiten dann zum Beispiel das Thema genderorientiertes Ausbildungsmarketing oder Bindung von jungen Frauen in den gewerblich-technischen Berufen vor. Wir sind auch auf den Berufsorientierungsmessen aktiv und geben den Schülerinnen die Möglichkeit, bei uns mal einen Einstellungstest auszuprobieren, um die Hemmschwelle etwas abzubauen.

Ein Format möchte ich noch näher vorstellen, das sehr gut funktioniert, das ist das Technik-Camp. Das findet vier Mal im Jahr in den Ferien statt und bietet eine Woche lang eine Reise durch die Technik. An fünf Tagen baue ich gemeinsam mit den Schülerinnen ein Solarflugzeugmodell, wo sie einmal die Metallwerkstatt, die Metallberufe kennenlernen, dann noch Elektroberufe. Wir besuchen dann auch zwei Unternehmen, bei denen wir einen Betriebsrundgang machen, damit sie das richtige Arbeitsklima kennenlernen und sehen, wer ein potenzieller Arbeitgeber von ihnen sein könnte.



„girlsat ec- junge Frauen erobern technische Berufe“

Beispielhafte Formate

Format	Inhalt	Empfohlen für
Technik-Camp	Vier Mal im Jahr jeweils in den Schulferien Kennenlernen der Praxis in der Werkstatt (Metall und Elektro) und Bau eines Solarflugzeugmodells Einbindung von Unternehmen in Form von Betriebsbesichtigungen	Klasse 6-12
Schulkooperationen	Ausbildungsbörsen an Schulen Berufsorientierung an Schulen Berufsinformation mit Botschafterinnen Berufsorientierung im ABB AZB	Klasse 8-12
Praxisworkshops an Schulen	Lötworkshops sowie Gestaltung von Projekttagen an Schulen	Klasse 5-12

©ABB
February 26, 2018 | Slide 4

ABB



„girlsat ec- junge Frauen erobern technische Berufe“

Beispielhafte Formate

Format	Inhalt	Empfohlen für
Workshops mit KMU	Workshop-Angebote zum Thema „Ausbildungsmarketing“ und „Bindung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen“	Personalleiter/ in Personalmitarbeiter/ in Facharbeiter/ in
Öffentlichkeitsarbeit	Website: Beiträge zu Aktivitäten und Erarbeitungen des Projekts Soziale Netzwerke: Informationen, u.a. zu Terminankündigungen Printprodukte: Berufssteckbriefe, Postkarten, Broschüre für Unternehmen, Unternehmensflyer, Kalender mit allen girlsat ec-Terminen, Poster etc. Weitere Produkte: Aufkleber, Baumwolltaschen, Roll-Ups, Buttons, etc. Beiträge auf externen Veranstaltungen	Schülerinnen Lehrer/ innen Multiplikatoren Eltern Unternehmen

©ABB
February 26, 2018 | Slide 5

ABB

Wir machen natürlich auch Öffentlichkeitsarbeit, haben eine Website. Ich habe Ihnen einige Printprodukte auf die Tische gelegt. Der Beutel wurde z. B. von unseren Botschafterinnen

– wir haben auch welche – entwickelt. Das sind junge Damen, die sich gerade in der gewerblich-technischen Ausbildung befinden oder schon Facharbeiterinnen sind. Sie arbeiten ehrenamtlich mit uns zusammen. Wir schulen sie zum Thema Rhetorik, damit sie gewappnet sind, wenn sie auf Messen aktiv sind oder auch einmal mit Eltern am Tag der offenen Tür sprechen und wissen, was sie alles beachten müssen.

Hier habe ich einige Fotos, die einen Eindruck davon vermitteln, wie es aussieht, wenn wir mit den Schülerinnen etwas bauen bzw. wie ein Tag der offenen Tür aussieht.

„girlsatec- Mädchen erobern technische Berufe“

Eindrücke



©ABB

ABB

Sie dürfen unsere Maschinen natürlich selbst bedienen und fertigen immer ein Produkt an, das sie im Anschluss mitnehmen können.

Was haben wir bis jetzt erreicht? – Wir waren vor einem Jahr auf der europäischen Konferenz in Brüssel und haben dort unser Projekt als Best Practice vorgestellt. Wir sind auch in diesem Jahr zu einer Konferenz – in Nottingham – eingeladen, um vorzustellen, wie man für Auszubildende werben kann.

Wir haben unseren Botschafterinnen-Pool stetig erweitert – das sind die jungen Damen, die uns unterstützen. Wir haben jährliche Seminarwochenenden eingeführt, die vom Verband gefördert werden; der spendiert uns das quasi, dass wir die jungen Damen schulen. Jede zweite Technik-Camp-Teilnehmerin seit Projektbeginn 2013 hat eine gewerblich-technische Ausbildung aufgenommen. Das sind die, die wir zählen können, die bei uns im Verbund gelandet sind. Wir haben aber natürlich noch weitere beschult.

„girlsatec- junge Frauen erobern technische Berufe“

Erreichte Ziele hinsichtlich der Öffentlichkeitsarbeit



Das Projekt wird regelmäßig auf **externen Veranstaltungen** präsentiert (Auszug):

- Vortrag auf der **europäischen Konferenz in Brüssel** zum Thema „Erfolgreich Auszubildende finden und binden – Wie kann's gehen? Unternehmensstrategien zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung“
- Vortrag auf der **transnationalen Konferenz in Nottingham**

Weitere Errungenschaften:

- Botschafterinnen-Pool wurde erweitert und monatliche Arbeitstreffen mit den Botschafterinnen eingeführt
- Jährliche Seminarwochenenden zu Schulungszwecken der Botschafterinnen haben stattgefunden
- Jede zweite Technik-Camp-Teilnehmerin hat seit 2013 eine gewerblich-technische Ausbildung aufgenommen

Was können wir noch machen? Wie können wir noch mehr Mädchen für MINT-Berufe begeistern? – Ich habe einen Kurzfilm mitgebracht. Das ist eine Studie von Microsoft, die ganz schön darlegt, dass Mädchen gerade im Alter zwischen 11 und 16 Jahren am meisten Interesse an MINT-Fächern in Deutschland haben. Danach sinkt das Interesse leider und kommt meist nicht zurück. Die Ursachen liegen darin, dass es an Vorbildern hapert, dass keine Praxiserfahrung stattfindet und es an Kenntnissen über die Anwendungsgebiete fehlt. Das ist auch das, was wir festgestellt haben.

„girlsatec- junge Frauen erobern technische Berufe“

Video – Was sollte noch erfunden werden?



Foto: Screenshot YouTube
Quelle: <https://youtu.be/Y8DBwchoovs>

[Video von 10.05 bis 10.07 Uhr]

Daran möchte ich anschließen: Das ist die Erfahrung, die wir teilen, dass gerade die relativ jungen Mädchen ein starkes Interesse an Technik haben und man da ansetzen muss, damit sie Praxiserfahrungen sammeln und sich ausprobieren können und das Interesse nicht wieder schwindet.

Ich zeige Ihnen noch ein positives Beispiele. Das sind zwei junge Damen, die Erfahrung mit Technik gemacht haben. Sie wurden bestärkt, hatten ein Vorbild, haben erfolgreich eine Ausbildung zur Elektronikerin für Betriebstechnik abgeschlossen, sind jetzt Facharbeiterinnen, waren bei uns auf einer Offshore-Plattform tätig und haben beide jetzt noch ein duales Studium aufgenommen. – Damit möchte ich gerne abschließen.

Nora Mensing und Laura-Sophie Thomsen

Positives Beispiel



©ABB
February 26, 2018 | Slide 9

ABB

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Gerne beantworte ich Ihre Fragen:

anne.hildebrandt@de.abb.com

ABB Ausbildungszentrum Berlin gGmbH
Lessingstraße 89
D-13158 Berlin

Telefon: 030 / 9177 3514
Telefax: 030 / 9177 3804



©ABB
February 26, 2018 | Slide 10

ABB

Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Vielen Dank! – Dann Frau Roll, bitte!

Beate Roll (Landesverband Berlin Unternehmerfrauen im Handwerk e. V.; Vorsitzende): Guten Tag! Mein Name ist Beate Roll. Ich bin von den Unternehmerfrauen im Handwerk und freue mich, den Ausführungen meiner Vorrednerinnen einen weiteren Aspekt zu diesem Thema hinzufügen zu können. Ich komme aus dem Handwerk; bin die Landesvorsitzende des Vereins. Wahrscheinlich haben Sie noch nicht so viel von den Unternehmerfrauen im Handwerk gehört, obwohl wir sehr gut mit Frau Kolat in diversen Projekten zusammenarbeiten.

Landesverband Berlin Unternehmerfrauen im Handwerk e.V.

Abgeordnetenhaus von Berlin

17. Sitzung am 26. Februar 2018

des Ausschusses für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung

Tagesordnung:

3. Mit welchen Maßnahmen wird das Interesse von Mädchen und Frauen für technische und handwerkliche Ausbildungsberufe gefördert?

Anzuhörende: Beate Roll
Landesvorsitzende



In Kooperation:

Projektlaufzeit:
2016 – 2018



Projektlaufzeit:
2014 – 2016



Projektlaufzeit:
2010 - 2013



Die Unternehmerfrauen im Handwerk haben sich 1991 gegründet. Wir sind ehrenamtlich neben unserer beruflichen Tätigkeit als Unternehmerinnen, mitarbeitende Ehefrauen und Handwerkerinnen tätig. Wir haben uns in einem Verein zusammengefunden, der sich für die Belange der Frauen im Handwerk verantwortlich fühlt und sie auch nach außen darstellen möchte.

Der Landesverband Berlin Unternehmerfrauen im Handwerk e.V. hat sich 1991 gegründet.

Unser Selbstverständnis & Ziele

Wir sind

eine solidarische Gemeinschaft von Frauen, die als mitarbeitende Familienangehörige, Angestellte oder selbständige Unternehmerinnen in Handwerks- und handwerksnahen Betrieben tätig sind.

Wir wollen

Frauen in Unternehmen sichtbar machen und ihnen eine Stimme geben, um ihre berufliche Situation, ihr Selbstbewusstsein und damit ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit zu stärken.

Unsere Werte & Prinzipien

Wir setzen

auf Tatkraft, Initiative und engagieren uns ehrenamtlich.

Wir schätzen

handwerkliche Tradition und zukunftsorientiertes Denken.

Gesellschaftliche Bedeutung & Anspruch

Wir sind

eine einzigartige Interessenvertretung für Frauen im Handwerk.

Wir sind

das Netzwerk weiblicher Führungskräfte im Handwerk und verwirklichen unsere Ziele durch eigene Veranstaltungen zur Wissenserweiterung, Gewerke übergreifenden Austausch sowie konkrete Öffentlichkeits- und Projektarbeit.

Als Mitglied des UFH Bundesverbandes sind wir bundesweit vernetzt mit rd. 6.000 Frauen.



In Kooperation:

Projektlaufzeit:
2016 – 2018



Projektlaufzeit:
2014 – 2016



Projektlaufzeit:
2010 – 2013



Ich möchte Ihnen einiges, was wir in Projekten gemacht haben, kurz vorstellen. Wir haben die Initiative „Handwerk für Mädchen – ergreife deine Chance!“. Wir sind in Schulen gegangen und haben mit den Lehrerinnen und Lehrern gesprochen, denn das ist ja immer so ein Punkt, den Einstieg zu finden, dass diese bei Projekten teilnehmen und sie auch unterstützen. Wir haben den Mädchen offeriert, Praktikumsplätze nach den Kriterien anzubieten, die sie möchten. Sie sollten sich bewerben. Wir sind also nicht hingegangen und haben gesagt: Das und das haben wir –, sondern wir haben gesagt: Was möchtest du? Warum möchtest du das? Wir unterstützen dich dabei, dass du das, was du möchtest, auch in einem Praktikumsplatz umsetzen kannst. – Wir haben erfahren müssen, dass Eltern in vielen Bereichen sehr ausschlaggebend dafür sind, was Mädchen wollen. Wir hatten ein Mädchen, das unbedingt ein Praktikum bei einem Maurer machen wollte. Der Vater war absolut dagegen und hat sie in der Praktikumszeit in einer Erste-Hilfe-Station untergebracht, was ihr überhaupt nicht gefallen hat. Wir hatten ein Mädchen, das gesagt hat: Die Firma passt mir überhaupt nicht, aber es liegt an der Firma, nicht an dem Beruf, den ich erlernen möchte. Vielleicht muss ich in eine andere Firma gehen. – Über den Schulleiter haben wir im Nachgang erfahren, dass sich ein Mädchen, das sozial Probleme hatte, in der Familie durchgesetzt hat. Die Eltern hatten gesagt: Nein, Zahn-technikerin, das ist so sensibel und feinmotorisch, das kannst du gar nicht. – Die hat aber gesagt: Ich will mir das angucken, ich will das lernen, ich will das machen! – Das sind unsere Ansätze. Wir möchten jemanden, der das, was er möchte, klar nach außen definiert, dabei unterstützen, es umzusetzen.

Wir hatten ein zweites Projekt in unserer Initiative, das heißt „Schülerinnen für Handwerk begeistern“. Da sind wir mit Handwerksbetrieben zum Praktikumstag in die Schule gegangen sind. Die Schülerinnen konnten innerhalb von drei Stunden drei unterschiedliche Berufe kennenlernen und auch etwas erarbeiten. Es war ein Tischler dabei, der mit ihnen ein Spiel hergestellt hat. Eine Konditorin hat mit ihnen Marzipanrosen modelliert, und es gab eine Malerin, die Goldarbeiten gemacht hat; die Schülerinnen haben ihren Buchstaben vergoldet. Das große Glück an der Sache war, dass die Mädchen absolut stolz waren: Sie können etwas. Sie können etwas produzieren, etwas herstellen. Das ist meiner Meinung nach ein ganz wichtiger Aspekt, dass den Schülerinnen gar nicht mehr nahegebracht wird, was sie können, und dass sie das erlebt haben, wie sich das anfühlt. Sie waren stolz darauf, etwas hergestellt zu haben, was die anderen nicht hatten.

Wir machen weitere Projekte – „Frauen stärken das Handwerk.“ Dort geht es darum, Frauen aufzudecken, dass es 125 Berufe im Handwerk gibt, die man erlernen kann. Was uns bewogen hat, daran teilzunehmen, war eine Aussage beim Zentralverband des deutschen Handwerks, und zwar in der Strukturumfrage. So verlassen beispielsweise 70 Prozent der Frauen, die im Handwerk eine Ausbildung absolviert haben, diese Branche wieder. Ich finde es wahnsinnig erschreckend, dass – wenn ich dreieinhalb Jahre einen Beruf erlernt habe, ich gut bin und Dinge mir Spaß machen – mich die äußeren Bedingungen dazu veranlassen, mich davon zu verabschieden und beruflich etwas anderes zu machen, und das nicht, weil ich etwas anderes will, sondern weil der Rahmen es nicht mehr zulässt und ich es nicht ertrage.

Deswegen sind wir stark bei diesem Projekt dabei. Dort sollen Qualifizierungs- und Beratungsangebote sowohl für Firmen als auch für Angestellte und Handwerkerinnen angeboten werden. Im Weiteren wird dort ein Gütesiegel entwickelt, was bereits an neun Firmen vergeben wurde. Die erste Vergabe dieses Gütesiegels fand unter Teilnahme von Frau Senatorin Kolat statt, was einfach auch symbolisiert hat: Wir müssen mehr tun. Wir müssen uns mehr nach außen darstellen. Wir müssen die Firmen ansprechen, sich als solche darzustellen, die auch für Mädchen und Frauen da sind. Es geht einfach darum, die Attraktivität nach außen zu tragen.

Des Weiteren haben wir das Projekt gemacht „Starke Handwerkerinnen – Energie und Effizienz“. Dort haben wir uns über drei Jahre überlegt, wie wir Handwerksfrauen, Meisterinnen, die es gibt, die es auch immer mehr gibt, dazu bewegen, sich auch nach außen darzustellen. Ich habe Ihnen eine Broschüre in die Mappe gelegt, um zu zeigen, was es alles gibt, womit sich Frauen nach außen hin darstellen und sichtbar machen können, und um zu zeigen, dass sie mit ihrer Qualifikation und ihrem Können einen großen wirtschaftlichen Beitrag leisten. Es war erstaunlich, was herauskam, welche Kleinigkeiten teilweise große Wirkungen hatten. Ich möchte das Beispiel Druckluft nennen. Da wird unheimlich viel Strom vergeudet, weil die Handhabung nicht in Ordnung ist. Wir haben es geschafft, dass im Rahmenplan der Ausbildung von Maler/-innen und Lackierer/-innen aufgenommen wurde, dass sie lernen, wie man Strom und Energie sparen kann. Ich denke, das ist ein ganz wichtiger Aspekt, den wir als Handwerk – und auch als Frauen im Handwerk – darstellen.

Wir gucken nicht nur auf Handwerk und Mädchen, sondern wir haben auch ein Gründerinnen- und Unternehmerinnenzentrum in Steglitz aufgebaut und in eine Genossenschaft übergeben. Fazit von allem, was ich sagen möchte, ist: Wir brauchen den Einstieg in die Firmen, und die Unternehmer vom Handwerk sitzen in den Firmen. Wir kommen also nicht von oben her-

ab und machen ein Projekt, vielmehr versuchen wir, die wenige Zeit, die wir haben, so zu gestalten, dass das nachhaltig ist. Und wir versuchen, die Betriebe dazu zu bewegen, es umzusetzen, damit sie etwas davon haben. Das ist ein ganz wichtiger Punkt, denn wie Frau Kolat schon gesagt hat: Der Fachkräftemangel ist ein großes Problem, nicht nur im Pflegebereich. Auch im Handwerk ist es enorm. Wir haben im Moment die Situation, dass Handwerksbetriebe sterben. Es gibt ganz viele Betriebe, die in den nächsten fünf bis zehn Jahren einfach nicht mehr existent sein werden. Hier geht uns Know-how verloren, und ich glaube, dass wir, wenn wir uns mehr auf Frauen und Mädchen orientieren, eine Möglichkeit haben, das Potenzial zu bergen und in die Zukunft fortzuführen. – Ich danke Ihnen!

Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Vielen Dank! – Dann kommen wir jetzt zur Fragerunde. Zunächst hat sich Herr Düsterhöft gemeldet. Ist hier was falsch? – Dann Frau Schmidt, bitte!

Ines Schmidt (LINKE): Erst einmal vielen Dank für Ihre Ausführungen! Das war total interessant. Ich habe zu jeder Einzelnen noch Fragen. – Frau Freimark! Sie haben die Empfehlung der Agentur für Arbeit zum Jahr 2037 genannt – 20 Prozent Frauen. Wir sind dann wohl schon von der Digitalisierung überrollt. Was machen wir mit den ganzen Frauen, die alle zu Hause sind? Aber ich wünsche Ihnen dabei viel Erfolg, daran soll es nicht liegen, um Gottes Willen! Ich unterstütze das auch.

Sie haben MINT-Botschafter/-innen ausgesendet. Wie viele sind in Berlin bzw. bundesweit unterwegs, die die bundesweiten MINT-Projekte zusammenführen? Ich habe im Computer nach MINT-Projekte gesucht; der PC hat sich fast überschlagen, der ist fast zusammengebrochen. Da habe ich mir gedacht: Arbeiten die alle aneinander vorbei? Haben die gemeinsame Schnittstellen? Gibt es irgendjemand oben drüber, der die Fäden in der Hand hält, um die Ergebnisse zu prüfen?

Frau Dr. Schöler-Macher! Zu dem Technischen Jahr in Unternehmen – die Mädchen werden innerhalb eines Jahres für je drei Monate in einem anderen Unternehmen unterwegs sein – würde mich interessieren, wie oft Sie das schon durchgeführt haben. Wie viele Frauen können Sie pro Jahr dabei unterbringen? Wie viele Frauen haben danach einen Job in Richtung Technik aufgenommen? Wie hoch ist da Ihre Erfolgsquote?

Frau Hildebrandt! Technik-Camp, vier Mal pro Jahr in den Ferien: Mich interessiert, wie viele Tage die Mädchen da sind. Wie viele Mädchen sind in so einem Camp? Ist das außerhalb des Wohnorts, sodass sie wirklich in so einem Camp sind? Ist mit Camp gemeint, dass die Mädchen außerhalb von Berlin untergebracht sind, beispielsweise nach Rheinsberg fahren? Ist es für die Mädchen kostenlos, oder müssen die Eltern etwas bezahlen?

Der Film hat mir total gefallen. Was mir als Erstes dazu eingefallen ist: Vielleicht kann unsere Senatsebene – jetzt habt ihr wieder was zu tun! – mal eine große Kampagne mit weiblichen Vorbildern machen. An so riesigen Litfaß-Säulen wäre doch statt „Alkohol ist mies“ oder „Zigaretten sind nicht in Ordnung“ eine Kampagne gut, mit der man weibliche Vorbilder zeigt. Davon haben wir auch welche in Deutschland – die ersten Frauen, die eine Universität besucht haben oder so etwas. Der Film ist jedenfalls total super!

Bei Ihnen, Frau Roll, ist mir nichts weiter eingefallen. Sie haben sich da richtig total Mühe gegeben; da ist mir nichts als Frage eingefallen. Das andere ist ja sehr groß und übergreifend,

und Sie gehen direkt in die kleine Materie, wenn ich das so nennen darf, direkt in die Unternehmen. Sie machen es nicht präventiv, groß, sondern Sie gehen richtig in die Unternehmen hinein. Weiterhin viel Erfolg dabei! – Vielen Dank!

Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Dann hat sich jetzt als Gast im Ausschuss Frau Brychcy gemeldet. Wenn niemand etwas dagegen hat, erlaube ich ihr die Fragen. – Bitte!

Franziska Brychcy (LINKE): Vielen Dank! – Ich habe an Frau Freimark einige Fragen. Sie haben beschrieben, dass der Arbeitgeberservice die Arbeitsmarktberatung vornimmt. Gibt es dazu eine Zahl, wie viele Beratungen im Jahr stattfinden? Mich hat gewundert, dass Sie nicht auch explizit die Jugendberufsagentur angesprochen haben. Sodann wollte ich fragen, wann der regionale Aktionsplan für Berlin vorliegen wird.

An Frau Dr. Barbara Schöler-Macher die Frage, wie es mit den Grundschulen aussieht. Sie haben gesagt, es gebe auch etwas für Kleinere – Haus der kleinen Forscher usw. Es ist ja so, dass Rollenbilder sehr früh geprägt werden. Bei dem Technischen Jahr für Frauen – Enter-Technik – stellt sich mir die Frage der Finanzierung. Ist das wie ein Freiwilliges Ökologisches Jahr oder wie der Bundesfreiwilligendienst, dass man in der Zeit des Praktikums eine Praktikumsvergütung oder eine andere Finanzierung erhält? Wie sind nach diesem Jahr die Zahlen des Übergangs in eine Ausbildung? Sie haben die 7. Klassen erwähnt: Wird die Girls'-Day-Akademie nur an ISS durchgeführt oder auch an Gymnasien? Wir wissen, dass es eine hohe Anzahl von Studienabbrecher/-innen gibt. Die Berufs- und Studienorientierung an Gymnasien ist ja leider etwas einseitig auf das Studium gepolt. Daher die Frage, ob auch da Projekte gemacht werden.

Frau Hildebrandt will ich auch bezüglich der Schularten fragen, ob da die Grundschulen inkludiert sind. Die Frage der Kontinuität: Ist es so, dass die Rundgänge, Praxistage, Praktika wirklich jedes Jahr bis zur 10. Klasse unternommen werden, dass man sagen kann, es ist nicht nur mal so ein Strohfeuer, sondern kontinuierlich im Angebot? Eine Frage zur Altersspanne: 11 bis 16 Jahre – ist das nicht zu spät? Kinder sind ja eigentlich gerade schon im frühkindlichen Alter durch Rollenbilder geprägt. Spielt das eine Rolle?

Frau Roll! Sie haben geschildert, dass junge Frauen, obwohl sie eine Ausbildung geschafft haben, die Branche wechseln. Welche Gründe hat das? Zum Schluss noch zum Gründerinnen- und Unternehmerinnenzentrum: Welche Perspektive gibt es da, nachdem die Genossenschaft entschieden hat, das nicht weiterzuführen und aufzulösen? – Danke!

Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Vielen Dank! – Dann Frau Kofbinger, bitte!

Anja Kofbinger (GRÜNE): Herr Düsterhöft kommt gar nicht mehr dran? Na gut, dann mache ich mal schnell, bevor ihm einfällt, dass er jetzt eigentlich dran ist. – Auch im Namen meiner Fraktion ganz herzlichen Dank, dass Sie uns heute Rede und Antwort stehen! Ich fand das sehr interessant. Viele Sachen kannte ich natürlich schon, weil ich bereits seit über 20 Jahren Frauen- und Gleichstellungspolitik mache. Das Problem ist ja ein durchaus bekanntes. Jetzt ist es aber glücklicherweise ein bisschen stärker in die Öffentlichkeit gerückt, weil es große wirtschaftliche Nachteile mit sich bringt. Frau Roll hat es bereits so ausgedrückt: Da stirbt der eine oder andere Handwerkszweig wirklich auch mal ab. Das ist ganz dramatisch. Auf der anderen Seite haben wir einen großen Pool, aus dem man noch schöpfen könnte – so

könnte man die Situation einfach mal beschreiben. Sie wären ja schon da, die jungen Frauen, man müsste sie jetzt nur noch da hinbringen, wo sie unserer Meinung nach durchaus auch hingehören.

Ich habe eigentlich nur das Anliegen, dass Sie uns, wenn Sie gleich zur Ihrer Antwortzusammenfassung kommen, auch noch einmal sagen, wo wir als Politikerinnen und Politiker Ihnen konkret Unterstützung angedeihen lassen können. Das ist mir ganz wichtig, dass wir da nicht nebeneinanderher arbeiten. Der Bedarf ist erkannt, auch die Dramatik der Situation ist erkannt. Wenn Sie uns da aber vielleicht noch einmal zugespitzt ein bis drei Forderungen mitgeben könnten, wäre uns sehr geholfen. Wir werten die Anhörung ja in einigen Wochen mithilfe des Wortprotokolls aus.

Zwei kleine Fragen an Frau Freimark: Wann hat die BA das Problem eigentlich erkannt? Seit wann haben Sie das auf dem Schirm, seit wann handeln Sie? Ich habe das mit Interesse verfolgt – in 20 Jahren wollen Sie den Satz von 11 Prozent auf 20 Prozent steigern. Das sind 0,45 Prozent im Jahr; das kriegen wir hin, würde ich sagen. Trotzdem: Wann haben Sie damit angefangen?

Was auch in Ihren Bereich fällt, das sind die Berufsberaterinnen und -berater. Da sehe ich auch ein großes Problem, dass da irgendwie nicht daraufhin beraten wird. Vielleicht sind die auch nicht mehr so wichtig wie es früher der Fall war. Da hatte man so gar keine Informationen über Berufsbilder; das war so der einzige Zugang. Das ist heute natürlich anders; da sitzen ja auch die Vertreterinnen hier, die uns das schon alles erzählt haben. Kann man da aber noch mehr herausholen? Denn ich glaube, dass das eine Schnittstelle ist, wo man noch vieles verbessern kann.

Das mit den Berufsberaterinnen und -beratern geht auch an Frau Dr. Schöler-Macher; das habe ich mir bei Ihnen auch aufgeschrieben, da haben Sie ja auch Zugang zu. Wäre sehr schön, wenn Sie kurz Stellung dazu nehmen könnten.

Bei girlsatec ist es ja eine großartige Erfolgsgeschichte, wenn jede zweite Teilnehmerin am Technik-Camp eine gewerblich-technische Ausbildung aufnimmt. Wie machen wir das flächendeckend? Wie geht es weiter? Wie kommen wir zu mehr Technik-Camps, dass wir die jungen Frauen dafür vielleicht auch interessieren können?

Eine kurze Antwort hätte ich gerne noch zu dem genderorientierten Marketing. Darunter kann ich mir gerade ganz wenig vorstellen. Sie haben hervorgehoben, dass es sehr wichtig ist, an die Unternehmen heranzugehen. Ich fände sehr interessant zu erfahren, was Sie darunter verstehen bzw. wie das geht.

Bei Frau Roll kann man sagen: Das ist sehr bedauerlich, wenn bis zu 70 Prozent der schon Ausgebildeten dann nicht mehr tätig sind. Das ist so ähnlich wie mit dem Pflegepersonal und der kurzen Verweildauer in dem erlernten Beruf. Gehen die dann mit ihrer Ausbildung weiter? Satteln die noch etwas drauf? Wissen Sie, was die danach machen? Vielleicht bleiben sie ja in der Branche, sind aber nicht mehr handwerklich in einem Betrieb tätig? Ich weiß es nicht, vielleicht wissen Sie das. – Vielen Dank!

Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Frau Vogel, bitte!

Katrin Vogel (CDU): Vielen Dank! – Auch von meiner Fraktion herzlichen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, uns ins Bild zu setzen! Ich habe eine Frage, die sich eigentlich an alle richtet. Wie viele Frauen bzw. Mädchen erreichen Sie pro Jahr? Kann man da Pi mal Daumen eine Zahl nennen? Sie haben verschiedene Projekte vorgestellt, allerdings ist mir der Umfang nicht richtig deutlich geworden, wie viele Sie tatsächlich ansprechen.

Es sind ja heute zwei Vereine dabei. Wie finanzieren Sie Ihre Arbeit eigentlich? Nur durch Gelder der Senatsverwaltung? Oder kriegen Sie weitere Mittel, Spenden?

Was wünschen Sie sich von der Senatsverwaltung? Würde es helfen, wenn Sie mehr Geld hätten? Könnten Sie dann mehr oder besser tätig werden? – Danke!

Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Vielen Dank! – Dann ist jetzt Herr Standfuß dran, bitte!

Stephan Standfuß (CDU): Meine Frage geht in eine ähnliche Richtung, allerdings geht es mir speziell um den Bereich Schule. Ich habe ein bisschen das Gefühl, dass man, wenn man die Mädchen nicht schon zu Schulzeiten für technische Berufe abholt und die Zeit der Berufswahl schon vorüber ist, es nur noch schwer möglich ist, sie entsprechend zu begeistern. Deshalb würde mich interessieren, welche Anstrengungen und Aktivitäten vor allem zu Schulzeiten unternommen werden, um Mädchen für die sog. MINT-Berufe zu begeistern.

Sodann wollte ich noch sagen – und das wäre auch eine Frage an den Senat –: Ich bin selbst nach wie vor in der IT-Branche beruflich tätig, und wenn man mal eine Frau als IT-Technikerin hinschickt, kommt gerne immer noch mal die Nachfrage: Mensch, kann die das denn eigentlich auch? Ist die dafür geeignet? – oder sonst was. Für die Frauen, die in den technischen Berufen tätig sind, ist das eine schwierige Situation, weil sie sich durch solche Fragen oder Bemerkungen natürlich immer ein bisschen zurückgesetzt fühlen. Da müsste man vielleicht auch noch mehr Aufklärung seitens des Senats betreiben, dass das heutzutage gang und gäbe ist. Vielleicht im Rahmen einer großen Kampagne mit Plakaten: Dieser Mercedes ist von Sylvia repariert worden – oder derlei, sodass man mehr Bewusstsein in der Öffentlichkeit schafft. Da wäre meine Frage, was dahingehend eigentlich getan wird.

Dann auch die Frage, welche Anreize für Unternehmen geschaffen werden, denn es ist tatsächlich so, dass Praktikant/-innen – Sie mögen sich das vorstellen können oder auch nicht – auch immer eine gewisse Belastung für Unternehmen mit sich bringen, weil sie erst einmal noch nicht so produktiv tätig sind. Deshalb stellt sich mir die Frage, was man den Unternehmen da vielleicht an kleinen Anreiz schaffen kann, mehr Frauen in die Praktikumsplätze zu übernehmen, um sie für diese Berufe entsprechend zu begeistern.

Letzte Frage an Frau Roll: Die Auftragslage in Berlin ist es momentan bestimmt nicht, die Handwerksunternehmen sterben lässt. Deshalb würden mich noch einmal speziell die Gründe dieses Sterbens von Handwerksbetrieben interessieren. – Ansonsten noch einmal herzlichen Dank an alle!

Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Vielen Dank! – Dann hat jetzt Herr Mohr das Wort.

Herbert Mohr (AfD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Vielen Dank, werte Anzuhörende, auch von unserer Seite! Ich habe eine konkrete Nachfrage an alle. Inwieweit können Ihrer Erfahrung nach primäre Bezugspersonen, also Eltern, prägend für die spätere Berufsbildung sein? Was können Erziehungsberechtigte dazu beitragen, Mädchen verstärkt für MINT-Berufe zu begeistern? Gibt es dazu schon Erhebungen oder Befragungen? – Danke!

Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Herr Düsterhöft!

Lars Düsterhöft (SPD): Ich bin für die Einführung der quotierten Redeliste! – [Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Sie waren Erster! Sie wollten ja nicht!] – Sie hatten die erste Meldung dahinten übersehen, deswegen war ich so irritiert. Aber das ist ja auch egal. – Als zuständiger Sprecher, jedenfalls derzeit, möchte ich natürlich auch noch etwas sagen. Der Vorteil ist, dass, wenn so viele schon etwas gefragt haben, fast alle Fragen schon gestellt wurden und ich mich nur noch ein Stück weit anschließen muss. Auch ich habe an Frau Freimark die Frage, wie die Agentur für Arbeit dafür sorgt, dass gerade in der Berufsorientierung ordentlich beraten wird. Mein Gefühl ist auch, dass es genau in diesem Bereich doch eigentlich immer wieder hapert. Wenn die Berufsberater/-innen nicht gut genug geschult sind, dann werden wir es natürlich auch nicht schaffen, die Zielmarke von 20 Prozent zu erreichen. Das wäre insofern noch ganz spannend zu erfahren, was dort unternommen wird, um die eigenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu schulen.

Zwei weitere Fragen – mal sehen, wer sie beantworten kann, vielleicht auch die Senatsverwaltung –: Was wird im Bereich der frühkindlichen Förderung unternommen, um auch die Eltern einzubinden? Ich erlebe es selbst in der Kita meines Sohnes, dass auch dort schon gewisse Rollenbilder vermittelt werden, ganz maßgeblich natürlich von den Eltern – wer sonst vermittelt das. Ich glaube, dass es gar nicht so sehr um die Ansprache der Erzieherinnen und Erzieher geht, sondern auch die Ansprache der Eltern notwendig wäre. Da wäre ganz spannend zu hören, was da unternommen wird.

Als letzte Frage: Wie sieht es aus mit einem europaweiten Vergleich? Stehen wir besonders gut da? Stehen wir besonders schlecht da? Was machen andere Länder anders als wir? Warum gelingt den anderen das besser als uns? Da kann man sich doch bestimmt etwas abschauen, bzw. Sie werden doch sicherlich auch schon mal drüber gestolpert sein, dass es da bei uns irgendwie ganz massiv hakt.

Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Vielen Dank! – Herr Kluckert, bitte!

Florian Kluckert (FDP): Auch von meiner Seite vielen Dank für Ihre Ausführungen! Weil jetzt schon vieles gefragt wurde, möchte ich mich auf eine Sache konkret beziehen. Frau Dr. Schöler-Macher! Sie sagten, dass die homogene Gruppenbildung in der Schule ein Thema sei. Mich wundert das, weil ich das noch aus meiner Ausbildungszeit kenne. Das war schon vor Jahren ein Thema, dass gerade auch eine Diskriminierung – es ist keine richtige Diskriminierung, eher eine ungewollte Diskriminierung – von Lehrerinnen und Lehrern stattfindet. Wie Sie gesagt haben, suchen sie sich gerade die männlichen Schüler aus, um mit ihnen den Unterricht zu gestalten, wo dann die Mädchen hinten runterfallen. Weil das Thema schon so lange aktuell ist, wundert mich, dass es anscheinend immer noch eins ist. Dazu möchte ich Ihre Einschätzung hören: Gibt es da noch Handlungsbedarf in den Schulen? Müssen die Leh-

rerinnen und Lehrer diesbezüglich noch stärker geschult werden? Meinen Sie, wir sollten vielleicht sogar einen getrennten Unterricht einführen?

Die zweite Frage geht an Frau Roll. Wir wissen ja, dass Frauen auch andere Anforderungen an Unternehmen haben. Ich habe das Gefühl, dass viele Unternehmen immer noch männlich dominiert funktionieren. Müssten sich die Unternehmen nicht vielleicht auch wandeln, um ein attraktiverer Arbeitgeber für Frauen zu sein? Gilt also nicht nur, dass man die Frauen in diese Berufe führen muss, sondern auch, dass man ihnen dann, wenn sie sich dafür entschieden haben, die Arbeitsbedingungen schafft, die sie brauchen – u. a. vielleicht kürzer arbeiten zu können, wenn sie Kinder bekommen wollen usw.?

Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Vielen Dank! – Es gibt keine weiteren Wortmeldungen. Dann bitte ich zunächst Frau Roll, mit der Beantwortung der Fragen zu beginnen.

Beate Roll (Landesverband Berlin Unternehmerfrauen im Handwerk e. V.; Vorsitzende): Ich beziehe mich gleich auf die Frage nach dem Wandel und den Betrieben. In den Handwerksbetrieben sieht es leider oft so aus, dass sie sich die Mitarbeiter gegenseitig abwerben. Und da der Markt an neuen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einfach so extrem niedrig ist, ist es so, dass kleine Firmen einfach keine mehr bekommen, auch keine Auszubildenden. Wie wollen Sie nun eine Firma verkaufen, wo keine Substanz mehr da ist? Das ist ein ganz großes Problem, dass die alle eingehen, wir aber alle Kunden haben und diese im Moment wirklich händeringend überall anrufen. Ich komme aus dem Sanitär- und Heizungsbereich, bei uns sind es die Rohrbrüche, die Kessel, die bei dem Wetter aussteigen, die Wärmepumpen, die sagen: Ist mir zu kalt, ich will nicht mehr heizen! – Wir können überhaupt nicht mehr darauf reagieren, weil wir gar keine Leute haben. Viele Kunden sagen: Die Firma hat das eingebaut, die gibt es aber nicht mehr. – Oder: Die kommt nicht mehr, der ist es zu weit. – Wir haben da also wirklich extreme Probleme. Und so eine Firma können Sie nicht verkaufen. Viele sind in den Sechziger-, Siebzigerjahren gegründet worden; die gehen jetzt alle in Rente, lassen es auslaufen. Oder sie machen noch als Einzelunternehmer weiter, weil sie einfach nicht aufhören können, weil die große Wirtschaftsblase ihnen ihre Pensionszusagen oder Lebensversicherung platzen ließ. Sie haben nun nicht mehr die Rente aufgebaut, geschweige denn, dass sie das Geld aus dem Verkauf der Firma kriegen. Demzufolge ist das einfach ein Problem.

Wir sehen natürlich schon den Wandel für Frauen, deswegen auch das Angebot „Frauen stärken das Handwerk“, wo man darauf abzielt zu zeigen: Ich kümmere mich darum. Ich sehe dieses Problem, ich setze mich für Frauen ein und gucke, was ich tun kann. – Work-Life-Balance ist jedem klar; nicht nur die Frauen gehen in Mutterschutz, auch die Männer nehmen die Väterzeit. Das findet alles statt. Die Digitalisierung kommt auch noch. Mit der Industrie können wir nicht mehr so arbeiten wie bisher, die haben auch nicht mehr alles auf Lager. Will sagen: Wir haben Baustellen an allen Ecken und Enden und wissen nicht, wie wir existieren können. Da ist es natürlich schwierig, sich dann auch noch auf die vielen einzelnen Punkte einzustellen und darauf zu reagieren. Wir sind kleine Firmen. Die haben vielleicht ein, zwei oder drei Mitarbeitende. Da ist der Chef alles – der Marketingleiter, der Stratege, der bringt die Arbeit ins Haus, der schreibt die Rechnungen, kümmert sich um die Finanzen. Wir haben da einfach ein riesengroßes Problem. Sinnvoll ist es vielleicht einfach auch, wenn sich Firmen zusammenschließen, um dort einen Pool an Bürokratie zu bündeln und arbeiten gehen zu können und auch die Digitalisierung zu nutzen, die Abläufe strukturierter umzusetzen. Wir sehen es ja auch am Verkehr: Wenn ich mit dem Auto von A nach B muss und zwischendurch

noch zum Großhandel, bin ich manchmal mehr unterwegs als letztendlich beim Kunden, wo ich die Arbeit mache. Aber ich glaube nicht, dass das jetzt unser Problem ist, die Frauen zu bewegen, dort mitzumachen.

Ich glaube nicht unbedingt, dass Frauen anders behandelt werden müssen. Sie müssen nur einfach respektiert und als gleichwertig wahrgenommen werden, dann läuft das auch. Es ist jetzt nicht so, wie viele über den Sanitärbereich sagen: Oh, da ist der schwere Heizkörper oder was auch immer. – Ich sage: Es gibt auch Männer, die können die nicht tragen. – Als Chef muss ich das organisieren, wer was wann wie macht, und wenn ich drei Leute hinschicke, die das runtertragen und die Frau macht den Rest alleine weiter, dann ist das auch in Ordnung. Es ist wirklich so: Manchmal werden Probleme herbeigeredet. Auch das Thema Toilette. Ich meine, es gibt die Unisex-Toilette, und wenn ich auf dem Klo bin, dann ist die Tür zu, da kommt keiner rein, ob ich nun ein Mann oder eine Frau bin. Das ist alles regelbar. Man muss da nicht immer so ein Riesenbrimborium draus machen, tut mir leid. Handwerk tickt da ein bisschen anders. Wir sagen: Wo ist das Problem? Wie kann ich dir helfen? –, und nicht: Was muss ich jetzt alles bedenken, damit ich den ersten Schritt mache? Damit kommen wir nicht so weit.

Wie geht es weiter bei den Frauen, die die Ausbildungsberufe durchlaufen haben? – Ich habe die Erfahrung gemacht, dass sie in die Industrie gehen und Werkzeuge verkaufen. Oder sie studieren oder machen etwas völlig anderes. Oder sie bleiben in der Branche, gehen in den Großhandel und beraten. Es ist wahnsinnig schade, weil die Frauen letztendlich vor Ort, beim Kunden gebraucht werden. Und oft ist es einfach der Punkt, dass sie sagen: Ich kann diesen rauen Ton der Ansprache nicht mehr ertragen. Das ist einfach Tatsache, da muss man nicht drumherum reden. Ich habe auch oft, dass ich bei mir im Büro sage: Oh, hört sich ein bisschen nach Mobbing an. Muss jetzt nicht sein! – Wenn ich in einem kleinen Betrieb so etwas sage, kann ich das händeln. Aber in einer großen Firma muss man damit anders umgehen. Ich denke mal, das ist immer situationsbedingt, und man muss gucken: Wer sagt was? Und wie sagt er das? Und was meint er da? – Da sollte man den Anfängen wehren und früh die Schranken aufzeigen.

Finanzierung der Unternehmerfrauen im Handwerk: Wir sind gemeinnützig und haben ein Jahresbudget von 3 000 Euro, mit dem wir sämtliche Veranstaltungen und alles machen. Die Projekte, die wir dort umgesetzt haben, sind teilweise ESP-Projekte gewesen; die haben wir über die Senatsverwaltung und den Bezirk oder auch vom Bundesministerium bekommen, wo wir mitgearbeitet und das als Kooperationspartner mitgetragen haben. Was ich mir natürlich wahnsinnig wünsche, das ist: Wir haben den totalen Einstieg in die kleinen Firmen. Die großen Firmen werden von allen bearbeitet und gehandelt; da werden Veranstaltungen angeboten etc. Aber wir sitzen in den kleinen Firmen; wir sind bundesweit 6 000 Mitglieder, die in den Handwerksbetrieben sitzen, und wir haben den direkten Zugang zu den Firmen und zu den Firmeninhabern und -inhaberinnen. Wir haben aber neben unserer Arbeit, die 40 Stunden die Woche ausmacht, wenig Kapazitäten, diese Projekte, die wir angeregt haben und die wirklich effektiv etwas bringen, weiterhin umzusetzen. Wir bräuchten also finanzielle Mittel oder personelle Mittel, um gezielt in die Firmen zu gehen und um mit der Kompetenz, mit der wir in unseren eigenen Firmen aktiv sind, den anderen die Möglichkeit zu schaffen, Praktikumsplätze anzubieten, sich Auszubildende zu holen und all dies zu machen.

Öffentlichkeitsarbeit in dem Bereich finde ich enorm wichtig, weil es immer noch nicht anerkannt wird, dass Frauen auch im Handwerk tätig sind. Es gibt da mittlerweile ganz viele Frauen. Es gibt auch eine Ausstellung, wo Frauen gezeigt werden, aber es ist einfach noch nicht präsent genug. Frauen sind da leider oft zu bescheiden und sagen: Erste Reihe? Nee, da gehe ich nicht hin. – Wir müssen sie hervorholen und sagen: Das, was du gemacht hast, ist enorm. – Das ist wichtig. Was noch wichtig ist: Handwerksmeisterinnen müssen anerkannt werden wie jene, die studiert haben. Da gibt es einfach noch die zwei Klassen: Studium kannst du immer machen, das ist wichtig, ganz toll. Handwerk kannst du machen, wenn du nichts gelernt hast. – Dieser Punkt ist einfach vorbei! Im Heizungs- und Sanitärbereich haben wir es mit Öl, Gas, Wasser zu tun. Das sind wichtige Medien. Wenn da jemand nicht vernünftig arbeitet, dann knallt es, dann ist Schluss mit lustig. Es ist einfach enorm wichtig zu sagen: Handwerk ist gleichrangig mit einem Studium. Und du machst eine gute Arbeit. – Viele Leute, die im Nachhinein noch ins Handwerk gehen, sagen: Ich sehe, was ich getan habe; ich kann es anfassen. Ich bin stolz darauf, und ich fühle mich wohl damit. – Das ist ganz wichtig heutzutage, etwas zu tun, wozu man sagt: Ich habe etwas geschafft, worüber sich jemand freut. Ich habe jemandem ein neues Bad gemacht. Der macht jetzt jeden Morgen die Tür auf und sagt: Oh, super! Meine Wellness-Oase! – Oder ich habe eine Fußbodenheizung eingebaut. Man läuft mit den Füßen drauf und sagt: Oh, wie schön warm! – Das ist einfach der Punkt, dass wir vergessen haben, wie wichtig Kleinigkeiten sind. Wie wichtig es ist, diese wertzuschätzen.

Und dann das Thema Wertschätzung der Mitarbeiter/-innen in den Handwerksbetrieben. Das wird immer noch so abgetan wie: Ja, mach mal hier und da! – Besonders schön finde ich es immer, wenn jemand bei mir anruft und sagt: Sie müssen kommen, wenn ich nicht da bin! Und ich frage: Wann sind Sie denn nicht da? – Na, ich arbeite von 9 bis 18 Uhr. – Da fängt es doch schon an, dass man sich fragt: Haben wir nicht auch eine Gewerkschaft? Haben wir nicht auch das Recht, vernünftige Arbeitszeiten zu haben? –, und all diese Dinge. Ich denke mal, wir müssen ein bisschen mehr dazu kommen und sehen, dass der andere genauso viel wert ist, und es schätzen, dass er kommt und die Arbeit erledigt. Das Recht auf Bezahlung ist dann noch einmal ein anderer Punkt.

Die Eltern mit einzubeziehen ist enorm wichtig. Wir haben bei unserem Projekt, Mädchen in Handwerksbetriebe zu bekommen, oft gemerkt, dass es nicht nur die Eltern, sondern auch die Großeltern sind, die maßgeblich dazu beigetragen haben, dass Mädchen sich für ein Handwerk interessiert haben. Aber heutzutage ist es ja nicht mehr so oft üblich, dass es noch Großeltern gibt, die um die Ecke wohnen und die sich mit ihren Enkelkindern zusammensetzen und auch etwas basteln. Es gibt ganz viele Momente, wo man niedrigschwellig einsteigen kann, und das ist genau der Punkt, wo die Unternehmerfrauen sind. Wir sitzen an der Quelle. Wir haben tagtäglich damit zu tun. Wir würden das gerne eingeben, aber wir brauchen einfach finanzielle und personelle Unterstützung, dieses Know-how weitergeben zu können. – Danke!

Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Vielen Dank, Frau Roll! – Dann Frau Hildebrandt, bitte!

Anne Hildebrandt (ABB Ausbildungszentrum Berlin gGmbH; Projektleiterin): Ich schließe gleich an mit dem Technik-Camp; das war die erste Frage. Es läuft fünf Tage, also eine Woche lang, in den Ferien. Es ist kostenfrei. Wir sind ein von der Senatsverwaltung gefördertes Projekt. Bis zu 12 Mädchen können daran teilnehmen. Es findet bei uns, bei ABB statt, im

Ausbildungszentrum, von 8 bis 14 Uhr, also ohne Übernachtung. Danach fahren die Schülerinnen wieder nach Hause.

Dann kam die Frage, mit welchen Schulen wir zusammenarbeiten. Das sind schwerpunktmäßig die Integrierten Sekundarschulen. Wir haben auch eine Grundschule, wo wir aber ab der 6. Klasse anfangen. Darunter ist es für uns noch zu jung, und gerade in der Industrie ist es zu gefährlich, selbst für Betriebsrundgänge.

Wie oft machen wir was? – Wir haben im Schnitt schon vier Betriebsrundgänge in der Woche bei uns, haben aber eigentlich jeden Tag eine Schülerinnengruppe – sei es im Praxis-Workshop oder zu den Schnuppertagen; Praktikantinnen haben wir eigentlich auch durchgängig da.

Dann kam noch die Frage zum genderorientierten Marketing – wie machen wir das? – Wir haben uns mal mit den Unternehmen in unserem Verbund zusammengesetzt und analysiert, wie ihre Stellenausschreibungen gestaltet sind. Da fängt es schon damit an, dass sie nur die männliche Form benutzen und Fotos verwenden, die sehr alt sind und nur Männer in der dreckigen Werkstatt darstellen. Das haben wir bearbeitet. Dann müssen wir bei den Mädchen natürlich das große Ganze vermitteln, also: Warum mache ich das? Was ist der Sinn dahinter? Frauen wollen meist etwas machen, was einen Sinn hat. Wichtig ist auch, dass wir ihnen die Möglichkeit geben, sich ausprobieren zu können.

Wir haben auch die Erfahrung gemacht, dass die Eltern und Großeltern einen sehr großen Einfluss haben, gerade bei den Damen, die bei uns begonnen haben, eine gewerblich-technische Ausbildung aufzunehmen. Die haben mit den Eltern – oder gerade mit dem Vater – früher schon mal etwas gebaut und sind durch sie darauf gekommen. Deswegen versuchen wir, auch die Eltern auf Elternabende anzusprechen. Es ist immer etwas schwierig, den Zugang zu den Schulen zu bekommen. Wir haben zwar 24 Schulkoooperationen. Wir hätten gerne noch mehr, aber die Schulen werden ziemlich überfrachtet mit ganz vielen Informationen von einzelnen Unternehmen. Da würde ich mir wünschen, dass es eine zentrale Anlaufstelle gibt, dass man sagt: Derjenige ist dafür zuständig, an den kann man sich wenden –, so dass man da auch die Möglichkeit bekommt.

Ansonsten fände ich es gut, wenn man öffentlich Werbung macht. Gerade auch in den Medien wird das Thema Frauen und Technik nicht vermittelt. Wenn ich daran denke, welcher der erfolgreichste YouTube-Channel ist – Bibis Beauty Palace o. Ä. Wenn man da was machen könnte, wäre das ganz toll.

Es ist nicht nur schwierig, Frauen zu finden, sondern wir haben gerade in den letzten Jahren die Erfahrung gemacht, dass es generell schwerer wird, Auszubildende zu finden. Gerade Gymnasiast/-innen, die also Abitur haben, gehen alle erst einmal ins Studium und kommen dann erst später zu uns und entscheiden sich, dann doch eine Ausbildung zu machen. Es wäre gut, wenn man es mit den Schulen schafft, dass gerade die Lehrer/-innen als Multiplikator/-innen die Berufe besser vermitteln könnten, da sie auch ihre Schüler/-innen einschätzen können. – Das war es von meiner Seite.

Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Vielen Dank, Frau Hildebrandt! – Dann Frau Dr. Schöler-Macher, bitte!

Dr. Barbara Schöler-Macher (LIFE e. V. Bildung Umwelt Chancengleichheit; Geschäftsführerin): Ich kann nicht alle Fragen beantworten; es waren einfach zu viele. Zu der Erfolgsquote – eine wichtige Frage, die von mehreren Seiten kam –; das bezieht sich jetzt aber nur auf ein Programm. Wir haben das EnterTechnik-Programm evaluiert, das Technische Jahr für junge Frauen. Seit 2013 machen wir das Programm, und wir haben knapp 80 junge Frauen durchgeschleust, mit einer Durchschnittszahl von 15 bis 20 Plätzen, die wir anbieten. Gerade in diesem Jahr konnten wir die Plätze für die jungen Frauen nicht besetzen; das ist das, was auch Frau Hildebrandt eben sagte. Die Erfolgsquote liegt hier aber erfreulich hoch. Deswegen sind wir, denke ich, auch in dem Empfehlungsschreiben der Agentur für Arbeit in Sachen Förderung von MINT-Berufen als beispielhaftes Projekt erwähnt worden. Die Quote liegt bei 70 bis 80 Prozent. Die Mädchen, die bei uns das Technische Jahr durchlaufen haben, gehen entweder in die duale Ausbildung, oder sie nehmen ein duales Studium auf. Das ist ein ganz gutes Ergebnis.

Es sind bei LIFE e. V. aber nie die Massen. Wir sind keine Organisation, die Massen durchschleust. Wir sagen eher: Klein, aber fein. Ein Durchgang von EnterTechnik umfasst so 15 bis 20 Plätze. Wo wir eher Massen erreichen, das ist beim Girls' Day, den wir für Berlin mit Unterstützung der Senatsverwaltung dankenswerterweise immer noch koordinieren. Da zeigt sich auch, dass wir über den Bundesdurchschnitt liegende Zahlen haben, also Zahlen im Sinne von Teilnahme. Es sind ca. 7 000 bis 8 000 Mädchen, die wir erreichen, die also pro Jahr einen Girls' Day in Unternehmen machen. Ich glaube, dass auch die Zahl der Unternehmen steigt.

Das sind erfreuliche Ergebnisse, aber das geht vielleicht etwas über zu dem Punkt Kampagne, der ganz stark von Ihnen, Frau Schmidt, gefördert wurde. Über den Girls' Day haben wir jedes Jahr Plakataktionen. Wir haben diese schönen Broschüren, wo genau die Vorbilder enthalten sind; die verteilen wir auch sehr breit. Da ich schon so lange dabei bin, denke ich immer: Das ist hilfreich und unterstützend. Es gibt aber zum einen schon viele Kampagnen, und es gab sie auch schon. Es gibt die bundesweiten Portale „Komm, mach MINT“ oder „klischee-frei“. Das sind große Plattformen, wo man sich informieren kann. Und ich denke, es geht um das, was in den Köpfen der Menschen stattfindet. Das macht das ganze Thema so schwierig. Irgendjemand sagte vorhin, es geht letztlich auch um einen gesellschaftlichen Wandel. Wenn wir es bei den Ausbilderinnen und Ausbildern nicht hinkriegen und die ihre Sachen, die sie von oben vielleicht gesagt bekommen, eben machen – also ein Betriebspraktikum anbieten –, selbst aber eigentlich nicht dahinterstehen, dann verpufft das. Die jungen Frauen wollen, das haben meine beiden Vorrednerinnen auch gesagt, nicht irgendwelche Exotinnen oder besonders sein. Sie wollen einfach ernst genommen werden und möglichst erfahren, dass ihnen erst einmal grundsätzlich Vertrauen entgegengebracht wird. Ich möchte Ihnen kurz ein Mini-Zitat einer Frau mitgeben, die bei uns einen Kurs besucht hat, da ging es um Solartechnik: „Wichtig für mich ist das Vertrauen in meine technischen Fähigkeiten, das ich bei euch im Kurs gewonnen habe. Wenn mir heute einer meiner Kollegen – sie ist inzwischen in Oxford und studiert da Physik – nicht zutraut, an unseren Forschungsmaschinen herumzuschrauben, weiß ich genau, dass ich das sehr wohl kann und wahrscheinlich besser als er. Dieses Selbstbewusstsein hilft mir heute enorm.“

Das ist natürlich ein sehr schönes Statement. Das geht auch ein bisschen in Ihre Richtung, zum Thema geschlechtergetrennter Unterricht. Wir sind auch absolut für Koedukation. Für

bestimmte Fragestellungen oder Aufgaben – nämlich Frauen für Technik zu interessieren – ist es aber sinnvoll, kleinere Unterrichtseinheiten oder Veranstaltungen wirklich einmal nur mit den Frauen zu machen. Das sagen wir auch den Betrieben, zum Thema gendergerechtes Ausbildungsmarketing – jetzt mal abgesehen von Broschüren und Anzeigen –: Wenn ihr Schüler/-innengruppen habt, achtet darauf, vielleicht auch mal eine reine Mädchengruppe zu haben und nehmt dann Faktoren wie: Was ist mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei uns im Betrieb? Wie sind die Aufstiegswege? – Aha, ich könnte, wenn ich bei euch eine tolle Ausbildung machen, bei euch zwei Jahre tätig bin – also ich werde auch übernommen – dann sogar auch noch studieren! – Diese ganzen Dinge sind nicht bekannt, aber sie sind natürlich interessant für junge Frauen – auch für junge Männer, aber in dem Fall, wenn es um diese Zielgruppe geht, eben besonders auch für die Mädchen. Das gehört auch zu diesem Marketing. Wenn ich – jetzt aus Sicht der Unternehmen – meine Ausbildung schmackhaft machen will, muss ich mir auch ein bisschen Gedanken darüber machen, wie ich speziell die Mädchen anspreche und was ich vielleicht auch mal an meinen Abläufen ändere.

Meine Kollegin hat mir kürzlich erzählt, sie hat eine Führung, ich glaube, von unseren EnterTechnik-Mädels erlebt, in einem großen Technologiekonzern in Berlin – ich nenne jetzt nicht den Namen. Da ging es u. a. um den Toilettenbesuch, und ich glaube, eine der weiblichen Azubis hat da gesagt: Ich muss mir hier jeden Tag diese Pin-ups in den Schränken in den Umkleidekabinen angucken. – Das mag lächerlich erscheinen, aber das ist das, was wir mit unternehmenskulturellem Wandel meinen und was wir gemeinsam vorantreiben müssen. Das sind manchmal so ganz kleine, feine Dinge, die man letztlich auch einfach ändern kann, die aber sehr wichtig sind dafür, wie sich Menschen in einer Umgebung fühlen.

Letzter Punkt, weil Sie fragten: EU – wie sieht das eigentlich in anderen Ländern aus? – Wir haben in den Neunzigerjahren viele EU-Projekte gemacht – in England, Dänemark, Holland, Italien. Im Prinzip ist diese MINT-Problematik in allen anderen EU-Ländern auch vorhanden. Es ist aber häufig schwer, das vergleichbar zu machen und nach Erfolgsquoten zu fragen, da wir das duale Ausbildungssystem haben, was in den anderen EU-Ländern nicht der Fall ist. Da ist die Schwelle, einen Kurs oder eine Ausbildung an einem College zu machen, oft einfach geringer, wenn in den Schulen vielleicht ein bisschen darauf vorbereitet wird, als bei jungen Frauen, die die Schule nach dem MSA oder auch nach dem Abi verlassen „müssen“ und in die Betriebe gehen. Sie gehen da wirklich in eine völlig neue Umgebung, und die ist einfach immer noch männlich dominiert, kodiert und normiert. Das heißt nicht, dass wir irgendetwas gegen Männer haben, aber man muss versuchen, daran zu arbeiten. – Es gab wahrscheinlich noch mehr Fragen, das aber erst einmal dazu.

Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Vielen Dank zunächst! – Frau Freimark, bitte!

Ute Freimark (Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg): Zur ersten Frage von Frau Schmidt, wie viele MINT-Botschafter/-innen von der Bundesagentur für Arbeit eingerichtet werden: Es wird in jeder Regionaldirektion, also in den zehn regionalen Standorten, jeweils immer ein/-e Botschafter/-in eingerichtet. In Berlin-Brandenburg wird quasi eine Person für beide Bundesländer Ansprechpartner/-in sein.

Was Frau Schmidt gesagt hat, kann ich nur bestätigen. Im Moment ist die Landschaft hinsichtlich der MINT-Ansprache sehr bunt. Es gibt viele Projekte, wo es insbesondere – und da komme ich zu Ihnen – darum geht, dem Aktionsplan erst einmal eine Grundlage zu schaffen,

zu erfassen, was es für Projekte für MINT-Ansprachen gibt und auch, welche Förderlaufzeit die Projekte eigentlich noch haben, um einfach mal eine Übersicht zu den jeweiligen Projekten zu bekommen, die gerade in den einzelnen Bundesländern laufen, um dann auch den Umkehrschluss zu haben, es wirklich in die gesetzlichen Förderinstrumente aufnehmen zu können. Das heißt also: raus aus der Projektecke und Überführung in die gesetzlichen Förderinstrumente.

Zur Anzahl der Arbeitsmarktberatungen: Es wird keine Statistik darüber geführt, wie viele Arbeitsmarktberatungen durchgeführt werden. Es ist keine bestimmte Form. Was ich heute hier mache, ist z. B. auch eine Form der Arbeitsmarktberatung. Warum ich die Jugendberufsagentur nicht erwähnt habe, liegt daran, dass dort Berufsberater/-innen tätig sind, die klischeefrei Berufsberatung und Berufsorientierung anbieten sollen. Und es ist ja eine rechtskreisübergreifende Kooperationsform verschiedener Sozialleistungsträger, um den Übergang von Schule in Beruf zu gewährleisten.

Wenn man sich den Ausgangspunkt anschaut, 11 Prozent Frauenanteil in MINT-Berufen, Frau Kofbinger, und eine Steigerung auf 20 Prozent in 20 Jahren, dann klingt das erst einmal einfach mit 0,4 Prozent pro Jahr. Wenn man sich aber die Entwicklung in den Statistiken von 2013 bis 2016 anschaut, dann zeigt sich da eine Steigerung von 0,1 Prozent bundesweit. Ich kann nur aus eigener Erfahrung sagen – ich mache den Girls' Day für die eigene Organisation –: Wir haben für unseren regionalen IT-Service aktuell 120 Azubis bundesweit. Darunter sind 18 Frauen. Damit liegen wir schon bei 14 Prozent, zumindest im Bereich der Fachinformatikerinnen. Das ist keine Zahl, auf der man sich ausruhen kann; da geht es darum, das noch auszubauen.

Das Thema MINT-Ansprache ist eigentlich so alt wie das Arbeitsförderungsgesetz. Chancengleichheit und die klischeefreie Berufsberatung und Ansprache sind seit Beginn der Arbeitsförderung gesetzlich normiert.

Hinsichtlich der Qualifikation der Berufsberater/-innen wird aktuell an drei Pilotstandorten die sogenannte lebensbegleitende Berufsberatung getestet, um insbesondere die Empfehlungen, die im Verwaltungsratsbeschluss erwähnt worden sind, zum Zuge kommen zu lassen. Das sind die Handlungsfelder Impulse für die Beratung und Orientierung geben und Informationen zur Verfügung stellen, Berufe erlebbar machen und Arbeitgeber gewinnen sowie Netzwerkarbeit und Schnittstellen mit Schulen ausbauen; das ist ein großer Punkt, insbesondere auch noch mal die Qualifikation der Berufsberater/-innen, um der Digitalisierung im Sinne von Arbeit 4.0 – Sie hatten vorhin das Thema WLAN in Krankenhäusern – den entsprechenden Raum zu geben und das auch noch mal in Bezug auf die Erweiterung des Berufswahlspektrums zu öffnen.

Eltern sind ein wichtiger Faktor in der Berufswahlentscheidung. Wenn man sich das MINT-Nachwuchsbarometer aus dem Jahr 2015 anschaut – da geht es insbesondere darum, dass Image und Realität von MINT-Ausbildungen sehr auseinanderklaffen. Wenn Schülerinnen und Schüler auf den Bereich MINT angesprochen werden, denken 61 Prozent: Da habe ich nichts mit Menschen zu tun. Wenn man aber die Realität befragt, zeigt sich, dass 17 Prozent sehr wohl was mit Menschen zu tun haben. 50 Prozent denken, es sei gefährlich, in dem Bereich zu arbeiten. Von der Gefährlichkeit sind es aber nur 21 Prozent in der Realität. 32 Prozent denken, es sei kalt in dem Beruf. Das ist aber nur in 7 Prozent der Realität der Fall. Inso-

fern kann ich nur unterstützen, was die Vertreterinnen der Träger kundgetan haben: Eine Imagekampagne wäre sicherlich hilfreich, um Vorbilder zu haben. Frau Schmidt hat ja mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur in Mitte schon große Erfolge mit „Frauen ans Steuer“ für die BVG erzielt.

Wenn ich noch einen Wunsch äußern dürfte – Frau Kofbinger hat es gesagt –, dann hätte ich gerne das Technische Jahr für junge Mädchen analog wie das Freiwillige Soziale Jahr. – [Anja Kofbinger (GRÜNE): Dann machen wir das so!] – Sehr schön! – Vielen Dank!

Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Vielen Dank! – Dann hat jetzt die Senatorin die Möglichkeit, eine Stellungnahme abzugeben. – Bitte!

Senatorin Dilek Kolat (SenGPG): Vielen herzlichen Dank auch seitens des Senats für die Ausführungen! Ich möchte, da schon so viele Zahlen genannt wurden, noch auf zwei Auffälligkeiten hinweisen, gerade was Berlin angeht. So traurig die Zahlen sind: Es gibt aber auch Fortschritte. Das sollte man zumindest in diesem Ausschuss einmal zur Kenntnis nehmen, dass wir auch Zuwächse haben. Das ist aus meiner Sicht wichtig, weil es auch um die Perspektive geht. Wir wollen ja nicht sagen, dass wir hier hoffnungslos in einem Feld aktiv sind. Vielmehr ist die Aussicht gegeben, dass sich durch die vielen Bemühungen, die hier im Ausschuss präsentiert wurden, einiges verändert. Bei den Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufen haben wir einen Frauenanteil von 34 Prozent erreicht. Der Zuwachs von 45 Prozent ist sehr beachtlich. Bei den IKT-Berufen haben wir einen Frauenanteil von 17 Prozent erreicht – ein Zuwachs von 39 Prozent. Bei den Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen haben wir einen Frauenanteil von 11 Prozent, ein Plus von 5 Prozent – weniger. Bei den Maschinenbau- und Fahrzeugtechnikberufen liegt der Frauenanteil bei 9 Prozent – ein Zuwachs von 18 Prozent.

Nichtsdestotrotz bleibt natürlich die Herausforderung, den Anteil von Frauen sowohl in den technischen Ausbildungsberufen als auch im universitären Bereich zu erhöhen. Eine Anmerkung meinerseits: Bei den technischen Ausbildungen – das sind zumindest die Zahlen, die uns vorliegen – haben wir bundesweit einen Frauenanteil von 11,2 Prozent, in Berlin dagegen von 15,3 Prozent. Im universitären Bereich und in der dualen Ausbildung haben wir die Situation, dass die Zahlen in Berlin etwas besser als im Bundesdurchschnitt ausfallen; das will ich vollständigheitshalber noch erwähnen.

Ich teile die Anmerkungen, was den frühkindlichen Bereich angeht. Es entspricht auch unserer Feststellung, dass die Aussichten für eine Geschlechtsrollenorientierung insbesondere im frühkindlichen Bereich am größten sind. Das heißt, wir müssen in den Kitas anfangen. Wir haben jetzt einiges gehört zum Thema Berufs- und Studienorientierung; das betrifft eine Altersgruppe, wo die Schulabgänger/-innen kurz vor dem Schulabschluss überlegen, wie es weitergeht. Viel wichtiger ist aber auch, sich die Phase dazwischen anzuschauen. Im frühkindlichen Bereich ist das Bildungsprogramm für die Kitas da schon sehr weit. In der Umsetzung gibt es auch Kitas, die Schwerpunkte in der Genderrollenorientierung setzen. Ich selbst habe Kitas besucht, wo man das auch wirklich sehen konnte. Da fangen sie schon in der Kita damit an, den Kindern z. B. einen Stromkreis mit Kartoffeln zu zeigen. Da sitzen Jungen und Mädchen gleichermaßen und entdecken die technischen Dinge des Lebens. In der Kita passiert also was. Es gab hier im Ausschuss sehr viele Wortmeldungen zum Kita- und Schulbereich; das können wir jetzt so nicht vertiefen. Ich gebe Ihnen aber vollkommen recht, dass die Er-

folgschancen hier am größten sind, von früh an mehr Geschlechterorientierung reinzubekommen, auch was die Rollen angeht. Deswegen wäre eine Empfehlung von mir, dass man diesen Teil vielleicht noch einmal vertiefter gemeinsam mit der Bildungsverwaltung aufruft. Ich kann Ihnen nur sagen, was wir bisher schon gemacht haben – erstens: Das Bildungsprogramm für die Kitas sieht das schon vor. Da muss man in der Evaluation schauen, welche Kitas da weit vorne sind. Das wäre etwas, was man sich anschauen könnte. Darüber hinaus hat meine Verwaltung, weil uns dieser Bereich wichtig ist, in 2015 ein Kooperationsabkommen mit der Bildungsverwaltung abgeschlossen. Da geht es um die Sensibilisierung und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern und darum, im ganzen Spektrum des Schulbereichs zu schauen, was man da mehr tun kann. Auch das wäre ein Thema, das zu vertiefen wäre: Wie sieht es in der Umsetzung aus? – Die Kitas und Schulen in Berlin sind ja recht autonom, d. h. sie entscheiden selbst, welche Schwerpunkte sie setzen. Ich will Ihnen hier aber ganz klar sagen, dass dieser Bereich auch für mich von hoher Bedeutung ist.

Die anderen Projekte will ich gar nicht alle aufzählen. Der Senat finanziert ordentlich einiges mit. Ich möchte nur im Anschluss darauf aufmerksam machen: Was fehlt, ist, dass wir die guten Ansätze, von denen wir heute gehört haben, in die Breite bekommen. In die Breite heißt: Man muss sich da noch einmal die Finanzierung anschauen. Ohne jetzt mehr zu verraten: Wir sind da im Gespräch, auch mit der Regionaldirektion. Das Thema Berufs- und Studienorientierung ist so ein Momentum, um da noch einmal anzusetzen. Da gibt es das neue Landeskonzept zur Berufs- und Studienorientierung, das ich als Arbeitssenatorin mit der Bildungsverwaltung auf den Weg gebracht habe. Da haben wir ganz klar auch Genderziele formuliert. Nur in der Umsetzung, denke ich, können wir noch weiter sein, wenn ich das mal so ganz freundlich sagen darf. Auch die Regionaldirektion kann bestimmte Ansätze, die wir heute präsentiert bekommen haben, so unterstützen, dass es keine Inselprojekte sind, sondern dass sie in die Breite ankommen. Das ist eine Aufgabe, die die Anzuhörenden, der Senat einfach mal mitnehmen. Wir haben da auch gute Ideen.

Abschließend kann ich alle unterstützen, die gesagt haben, wir brauchen mehr Öffentlichkeitsarbeit, mehr Kampagnen. Mit dem, was wir heute gehört haben, ist es kein Geheimnis, dass ich ein Fan der jungen Frauen von girlsatec bin. Das Projekt habe ich als Arbeitssenatorin selbst auf den Weg gebracht und finanziert. Diese Rollenbilder stärker in die Öffentlichkeit zu bekommen und ihre Anzahl zu erhöhen, ist eine Aufgabe, die wir einfach mal mitnehmen. Der Senat kann aber auch nur dann Kampagnen führen, wenn das Geld dafür da ist. Ich bin aber zuversichtlich, dass wir, wenn wir uns da alle einig sind – Parlament und Senat – auch in Sachen Öffentlichkeitskampagne sicherlich noch mehr machen werden.

Vorsitzender Dr. Wolfgang Albers: Vielen Dank! – Es gibt keine weiteren Wortmeldungen mehr. Wir rufen den Tagesordnungspunkt noch einmal auf, wenn das Wortprotokoll vorliegt. – Ich danke Ihnen für Ihr Erscheinen!

Punkt 4 der Tagesordnung

Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Die Linke
und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen
Drucksache 18/0722
Gesund und asbestfrei wohnen in Berlin

[0057](#)
GesPflGleich
UmVerk
StadtWohn(f)

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 5 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Situation der Versorgung mit muttersprachlicher
Psychotherapie**
(auf Antrag der Fraktionen der SPD, Die Linke und
Bündnis 90/Die Grünen)

[0028](#)
GesPflGleich

Hierzu: Auswertung der Anhörung vom 08.05.2017

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 6 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.