FRAUEN IN MINT BERUFEN

Weibliche MINT-Auszubildende gewinnen

Eine Handreichung für Unternehmen

Impressum

Herausgeber:

Arbeitsgruppe „Initiativen für Frauen in der dualen technischen Ausbildung“ der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“

Die Handreichung entstand unter Leitung der **Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Baden-Württemberg**
Bereich Berufseinstieg und Rehabilitation (210)
Baden-Wuerttemberg.Berufseinstieg-Reha@arbeitsagentur.de

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Baden-Württemberg
Hölderlinstraße 36
70174 Stuttgart

Die Leitung der Arbeitsgruppe wird im Jahr 2023 fortgeführt vom **Baden-Württembergischen Handwerkstag**
info@handwerk-bw.de

Baden-Württembergischer Handwerkstag
Heilbronner Straße 43
70191 Stuttgart

Mitglieder der Arbeitsgruppe

Maike Friedrich
(Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit)

Claudia Goymann
(Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit)

Katharina Kraus
(Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit)

Sandra Lichtenfeld
(Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung Baden-Württemberg)

Karin Pöhler
(Baden-Württembergischer Handwerkstag)

Elisabeth Römpp
(Arbeitgeberverband Südwestmetall/SCHULEWIRTSCHAFT)

Ulrike Sammet
(LAG Mädchen*politik Baden-Württemberg e. V.)

Britta Schnabel
(Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart)

Iris Steinmetz und Martina Forstreuter-Klug
(experimenta gGmbH)

Dr. Jürgen Zieher
(Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg)

Redaktion

Dr. Jürgen Zieher, Dr. Birgit Buschmann

Fotonachweis

U 1	Mahle International GmbH Trumpf SE + Co. KG https://aurnhammer-ulm.de
Seite 3	Katja Bartolec / Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit
Seite 4	Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag
Seite 5	Baden-Württembergischer Handwerkstag
Seite 9	Franziska Kraufmann
Seite 12	Festo SE & Co. KG
Seite 14	Keren Scherr
Seite 17	Jessica Giebeler
Seite 19	Enas Al-Rubaye
Seite 21	Aunging – stock.adobe.com
Seite 23	https://aurnhammer-ulm.de
Seite 25	www.naegele-gruppe.de
Seite 26	www.naegele-gruppe.de
Seite 29	Mahle International GmbH
Seite 30	Trumpf SE + Co. KG

Gestaltung

Mediendesign Ute Wilhelm, Fellbach

Druck

W. Kohlhammer Druckerei GmbH + Co. KG, Stuttgart

Stand

April 2023

Weibliche MINT-Auszubildende gewinnen

Eine Handreichung für Unternehmen

Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND TOURISMUS

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Baden-Württemberg ist ein wirtschaftsstarker Industrie- und Dienstleistungsstandort mit großer Innovationskraft und einem hohen Bedarf an gut qualifizierten Fachkräften. Aktuell hat das Land mit 34 Prozent den bundesweit höchsten Anteil an MINT-Beschäftigten (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Durch die digitale Transformation und den demografischen Wandel steigt der Fachkräftebedarf weiter an. Um ihn auch künftig zu decken, brauchen wir daher gleichermaßen kompetente und motivierte Frauen und Männer.

Bisher klammern Mädchen und Frauen nach der Schule und in ihren späteren beruflichen Orientierungsphasen MINT-Berufe jedoch häufig noch aus. Unter den TOP 10 der Ausbildungsberufe von Frauen finden sich vor allem kaufmännische, aber keine technischen Berufe. Der Frauenanteil bei den 110 dualen MINT-Ausbildungsberufen stagniert in Baden-Württemberg bei Neuabschlüssen seit längerem bei ca. elf Prozent. Zugleich fehlt in vielen Baden-Württembergischen Unternehmen bereits jetzt der qualifizierte technische Nachwuchs.

Es ist deshalb wichtig, dass es uns gelingt, tradierte Berufswahlmuster aufzubrechen und dass wir uns gemeinsam für eine talentorientierte klischeefreie Berufswahl engagieren, um mehr Mädchen und junge Frauen für Ausbildungen in gewerblich-technischen Berufen oder dualen technischen Studiengängen zu begeistern. Für die Gestaltung von zukunftsweisenden Aufgaben wie der Energie- und Verkehrswende oder der digitalen und ökologischen Transformation sind innovative und kreative Lösungen und MINT-Expertise unverzichtbar. Unternehmen sollten daher die Talente und Potenziale von Frauen in den MINT-Berufen noch stärker in den Blick nehmen und sie für die Mitgestaltung dieser Zukunftsaufgaben begeistern. Die bisherigen Praxiserfahrungen bestätigen, dass Frauen in gewerblich-technischen Berufen die Arbeitswelt bereichern. Unternehmen, die auf gemischte Teams und gleichberechtigte Karrierechancen für Frauen setzen, sind deutlich innovativer und letztlich erfolgreicher.

Die vorliegende Broschüre gibt Ihnen zunächst einen kurzen Überblick über den aktuellen MINT-Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg. Anhand von Best Practice-Beispielen aus bewährten Angeboten der Beruflichen Orientierung und erfolgreichen Handlungsansätzen von Unternehmen erfahren Sie, wie Unternehmen Mädchen und junge Frauen für eine Ausbildung oder ein duales Studium gewinnen können. Aktuelle und ehemalige weibliche MINT-Auszubildende geben persönliche Einblicke in ihre Arbeitswelt und im abschließenden Serviceteil finden Sie Kontaktdaten von relevanten Institutionen sowie entsprechende Links.

Wir danken den Mitgliedern der Arbeitsgruppe „Initiativen für Frauen in der dualen technischen Ausbildung“ der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ für ihre informativen Beiträge zu dieser Publikation und wünschen den Leserinnen und Lesern viel Freude bei der Lektüre. Die Handreichung macht deutlich: Mädchen und Frauen stellen ein unverzichtbares Potenzial für die MINT-Berufe dar!

Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut

Ministerin für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg

Christian Rauch

Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit

Grußwort

Liebe Leserinnen und Leser,

es gibt viele Chancen in den MINT-Berufen, aber immer noch zu wenige junge Mädchen, die sie ergreifen. Das wollen und das müssen wir ändern. Die Lage ist dramatisch, immer weniger Firmen können ihre Ausbildungsplätze besetzen. Unsere 650.000 Mitgliedsunternehmen können es sich schlicht nicht leisten, auf das Potential von 50 Prozent der Fachkräfte zu verzichten. Mädchen haben oft gute Leistungen in den MINT-Fächern, aber wir verlieren sie auf dem Weg in ihre berufliche Zukunft. Unser Ziel ist es, dass Mädchen den entscheidenden Schritt vom Können hin zum Wollen machen. Als MINT-Botschafterin ist es mir wichtig, unseren Firmen zu zeigen, dass es sich lohnt, mehr Frauen in MINT-Berufen zu fördern und welche Möglichkeiten es dafür gibt. Die Best-Practice-Beispiele und Angebote in dieser Broschüre dienen der Inspiration und machen Mut – es ist möglich, Mädchen für technische Ausbildungen zu begeistern! Auch wenn der Weg steinig sein kann. Die Industrie- und Handelskammern bieten verschiedene Berufsorientierungsangebote, vom Kindergarten bis hin zu Zugewanderten und natürlich auch für die Gruppe der Studienzweiflerinnen. Wir sind gerne für unsere Mitgliedsunternehmen da.
Aber all die Bemühungen greifen nicht, wenn der Stellenwert einer dualen Aus- und Weiterbildung verkannt wird. Die Perspektiven mit einer dualen Ausbildung waren nie besser. Das Institut für angewandte Wirtschaftsforschung der Universität Tübingen untersuchte für uns Lebenseinkommen. Es zeigte sich, dass eine duale Aus- und Weiterbildung im technischen Bereich mit einem Hochschulstudium absolut mithalten kann. Lassen Sie uns gemeinsam auf allen Ebenen zusammenarbeiten, um mehr weibliche MINT-Auszubildende zu gewinnen!

Marjoke Breuning

Vize-Präsidentin des Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertags und Präsidentin der IHK Region Stuttgart

Grußwort

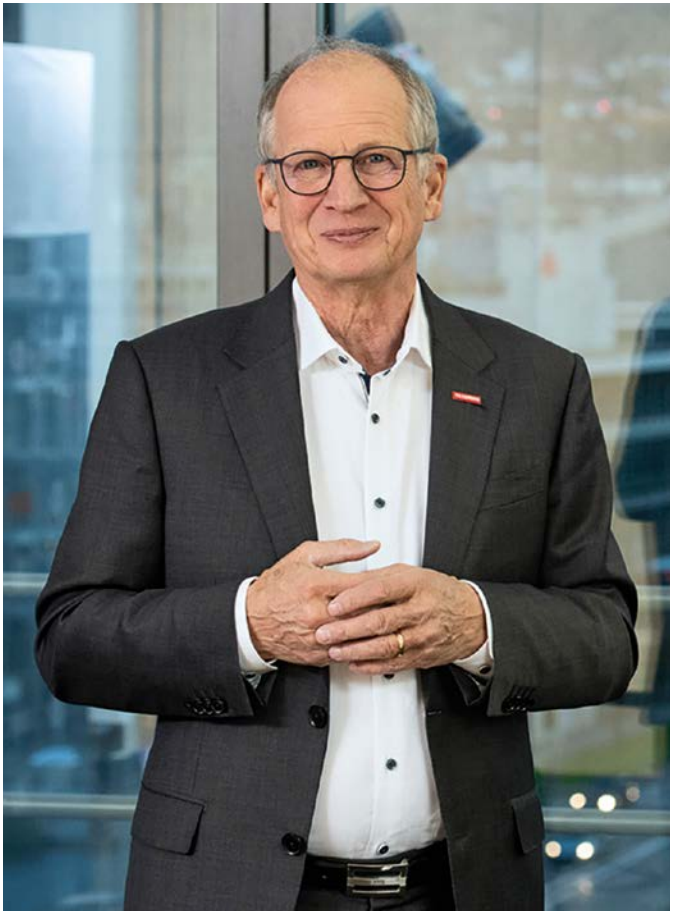
Liebe Leserinnen und Leser,

„Fachkräfte dringend gesucht“ – Diese Aussage gilt mittlerweile für fast alle Branchen im Land, auch für das Handwerk. Wir sehen diese Engpässe, aber auch das Fachkräftepotenzial, das wir noch einbeziehen können – und wollen! Das baden-württembergische Handwerk hat sich daher das klare Ziel gesetzt, die Erwerbsbeteiligung von Frauen im gewerblich-technischen Handwerk zu erhöhen.

Dazu brauchen wir die Betriebe, die das beherzt leben und fördern. Wir sind als Verband seit Jahren Bündnispartner der MINT-Initiative des Landes und sehen, dass sich viel tut im Handwerk.

Mit vielfältigen Maßnahmen unterstützen die Handwerksorganisationen Betriebe, um den Anteil von Handwerkerinnen – und damit auch von weiblichen Auszubildenden in MINT-Berufen – in den in vielen Teilen noch deutlich geschlechtsspezifisch geprägten Handwerksberufen zu erhöhen. Es gibt zahlreiche Beispiele, in denen Frauen ihren beruflichen Weg in gewerblich-technischen Berufen gehen. Viele junge Handwerkerinnen zeigen dies auch selbstbewusst in den sozialen Medien.

Betriebe sehen Frauen als klaren Zugewinn – als Fachkraft wie auch im Team. Die Erfahrungswerte und das Beispiel eines Dachdeckerbetriebs, für den die Ausbildung weiblicher Azubis längst selbstverständlich ist, finden Sie in der Handreichung – Umdenken und Nachahmen anderer Betriebe willkommen! Denn dem Dach ist es egal, welche Hand das Schweißgerät bedient. Hauptsache, das Dach ist dicht!



Rainer Reichhold
HANDWERK BW-Präsident

MINT-Arbeits- und Ausbildungsmarkt

In einer von Wissenschaft und Technik geprägten Gesellschaft erfährt der Arbeitsmarkt im Bereich MINT seit Jahren hohe Aufmerksamkeit. Die sich rasant entwickelnde Digitalisierung erhöht dabei zusätzlich den Stellenwert von MINT-Berufen. Deshalb ist die Sicherung des Fachkräftebedarfs von großer Bedeutung. In diesem Zusammenhang steht auch die Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Berufen im Fokus. Bei ihrer Berufswahl konzentrieren sich junge Frauen auf ein sehr enges Spektrum. Mehr als 50 Prozent der jungen Frauen entscheiden sich für lediglich zehn Berufe. Sie wählen vorrangig kaufmännische und Dienstleistungsberufe, gewerblich-technische Berufe kommen für sie kaum in Betracht. Zudem sind weibliche Auszubildende in der dualen Berufsausbildung traditionell schlechter vertreten als Männer (zum Ausbildungsstart 2022 lag der Frauenanteil bei neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in Baden-Württemberg bei 37,4 Prozent)[1].

Rund 5.622 Frauen haben im Berichtsjahr 2021/2022 in Baden-Württemberg eine duale MINT-Ausbildung begonnen. Damit haben 522 weniger Frauen eine MINT-Ausbildung begonnen als in 2016/2017. Dies zeigt sich auch beim Bewerberinnenanteil für MINT-Berufen im Berichtsjahr 2021/2022. Dieser war mit 11,2 Prozent eher gering. Im Berichtsjahr 2016/2017 lag der Bewerberinnenanteil für MINT-Berufe noch bei 11,6 Prozent.

Erfreulicherweise hat sich der Bewerberinnenanteil in Berufen der Informatik jedoch erhöht. Im Berichtsjahr 2021/2022 war er 7,4 Prozent, während er 2016/2017 noch bei 5,4 Prozent lag. Auch im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich hat sich der Anteil weiblicher Bewerberinnen leicht erhöht (um 0,4 Prozent im Vergleich zum Berichtsjahr 2016/2017).

1 Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Frauenanteil der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber in %

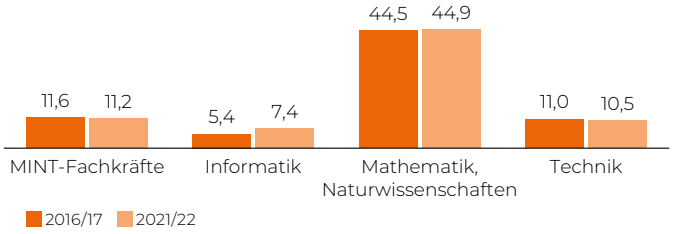


Abbildung 1: Gemeldete Bewerberinnen für duale MINT-Ausbildungsberufen nach Berufsfeldern in Baden-Württemberg

Bewerberinnen in den MINT-Ausbildungsberufen waren hauptsächlich in der Technik (1.584), gefolgt Mathematik/Naturwissenschaften (278) und Informatik (199) bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Bei technischen Berufen sind besonders Berufe in der Gesundheitstechnik für die Bewerberinnen interessant.

Berufswünsche von Frauen in MINT-Berufen zeigen sich bei der differenzierten Betrachtung der abgeschlossenen dualen Ausbildungsverträge (Stand 30.09.2022)[2] [3].

Ausbildungsberufe mit dem höchsten Frauenanteil
Frauenanteil bei neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in %

Abbildung 2: Ausbildungsberufe mit dem höchsten Frauenanteil in Baden-Württemberg

2 Hinweis: Statistisch sind nur die Erstberufswünsche der Bewerberinnen auswertbar. Da Jugendliche in der Regel jedoch mehrere Alternativberufswünsche verfolgen, kann bei unterdurchschnittlicher Bewerber-Stellen-Relation nicht immer automatisch auf einen Bewerbermangel (und schon gar nicht auf eine bestimmte Größenordnung) geschlossen werden. Die Richtung der Bewerber-Präferenzen wird bei dieser Auswertung aber sehr wohl deutlich.

3 Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Die Anzahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen hat sich im Vergleich zu dem Bewerberinnenrückgang in dualen MINT-Ausbildungsberufen erhöht. Während im Berichtsjahr 2016/2017 noch 23.552 duale Berufsausbildungsstellen für MINT-Berufen in Baden-Württemberg gemeldet wurden, waren es im Berichtsjahr 2021/2022 bereits 24.491 (Zuwachs um vier Prozent).

Gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen für duale MINT-Berufe

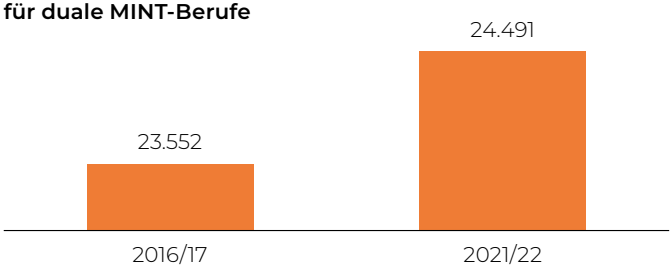


Abbildung 3: Gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen für duale MINT-Berufe in Baden-Württemberg

Der Frauenanteil bei den gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern um eine duale MINT-Ausbildungsstelle könnte Potenziale aufzeigen, nämlich dann, wenn er deutlich höher ausfiele als der Frauenanteil bei den MINT-Ausbildungsverträgen. Dies ist derzeit jedoch nicht der Fall. Das zeigt deutlich, wie wichtig es ist, mehr junge Frauen für MINT-Ausbildungsberufe zu gewinnen. Die Projekte und Initiativen, die in dieser Handreichung vorgestellt werden, tragen hierzu bei.

„Wir können es uns künftig nicht mehr leisten, auf dieses Potenzial zu verzichten. Unsere Herausforderung liegt nun darin, neben jungen Männern auch junge Frauen verstärkt für Berufe im technischen und im IT-Bereich zu interessieren."

[Christian Rauch, Leiter der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit]

Mädchen und junge Frauen sind häufig vielseitig interessiert, jedoch schenken sie einem technisch-mathematischen Interesse oft weniger Beachtung als einem Sozialen oder Sprachlichen. Dabei werden gerade die vielseitig interessierten Nachwuchskräfte von Unternehmen gesucht.

Gründe für fehlendes MINT-Interesse von Frauen und Mädchen

Klischees und gesellschaftliche Stereotypen halten sich leider hartnäckig. Die Gründe für die geringe Partizipation von Frauen in MINT-Berufen sind vielschichtig. Dazu gehören weiterhin männlich assoziierte Berufsbilder wie z. B. der IT-Nerd oder der Ingenieur als Tüftler und eine traditionell produktorientierte Technikvermittlung. In der Schule bzw. in der Sozialisation zeigt sich bei Mädchen öfter ein fehlendes oder geringes Selbstvertrauen in eigene MINT-Kompetenzen und die Orientierung an traditionellen weiblichen Rollenbildern.

„Mädchen sollen keine Angst vor MINT haben. Die MINT-Berufe sind für Frauen genauso zu schaffen wie für einen Mann. Wenn wir Kabel anschließen, habe ich den Vorteil, präziser zu arbeiten als meine Kollegen mit ihren großen Händen."

[Elektronikerin – FR Automatisierungstechnik, 20 Jahre, 3. Ausbildungsjahr]

Häufig verstärken Eltern als bedeutende Impulsgeber im Berufswahlverhalten eine Entscheidung für einen traditionellen Frauenberuf. Außerdem sind Eltern oft nicht ausreichend über die sich wandelnden Berufsbilder informiert. Damit wird eine klischeefreie talentorientierte Berufswahl erheblich erschwert. Zugleich fehlt im Berufswahlprozess teilweise noch eine systematische vertiefte Berufsorientierung für technische Fächer. Mitunter orien-

tiert sich die Technikvermittlung zu wenig am Lebensalltag und an praktischen Anwendungsmöglichkeiten. Erschwerend kommen eine öfter fehlende Gendersensibilität von Lehrkräften und eine zu geringe Sichtbarkeit von weiblichen Vorbildern in MINT-Berufen hinzu.

Wenn Sie wissen möchten, welche Entwicklungen es in Ihrer Branche gibt und welche weiteren Entwicklungen prognostiziert werden, nutzen Sie den IHK-Fachkräftemonitor.

Das Instrument zur Analyse von Fachkräfteangebot und -nachfrage in Baden-Württemberg, sowie in seinen Regionen und Branchen bis zum Jahr 2035, gibt Ihnen für verschiedene IHK-Regionen oder ganz Baden-Württemberg eine Übersicht nach Bildungsgrad, Branchen und mehr.

Landesinitiative und Landesbündnis „Frauen in MINT-Berufen“

Im März 2010 startete die damalige Landesregierung von Baden-Württemberg die Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“. Das gleichnamige Landesbündnis wurde im Juli 2011 vom Wirtschaftsministerium und drei weiteren Ministerien sowie 24 Spitzenvertreterinnen und -vertretern aus zahlreichen Organisationen ins Leben gerufen. Landesinitiative und Landesbündnis verfolgen gemeinsam das Ziel, die Ausbildungs- und Erwerbsbeteiligung von Mädchen und Frauen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) deutlich zu steigern sowie die maßgeblichen MINT-Akteure und -Fördermaßnahmen entlang der MINT-Bildungskette und einer lebensphasenorientierten Gesamtstrategie zu bündeln und weiterzuentwickeln, um Breitenwirkung zu erzielen. Inzwischen besteht das Bündnis aus 67 Bündnispartnern, unter anderem fünf Ministerien, Arbeitgeber-, Branchen- und Berufsverbände, Gewerkschaften, BWIHK, BWHT, die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit, Frauennetzwerke, Hochschulen, Stiftungen und die Kontaktstellen Frau und Beruf.

Mit dem bundesweit einzigartigen Landesbündnis und der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ nimmt Baden-Württemberg eine Vorreiterrolle ein. Die Landesinitiative und das Bündnis „Frauen in MINT-Berufen“ leisten ihren Beitrag zu den Zielen der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg und der Initiative Wirtschaft 4.0: Die Beschäftigung von Frauen zu steigern und die Zahl der Beschäftigten in den MINT-Berufen zu erhöhen.

Für eine vertiefte inhaltliche Arbeit zu besonders relevanten MINT-Themen bestehen seit Anfang 2019 zwei Arbeitsgruppen der Landesinitiative, in denen zahlreiche

Bündnispartnerinnen und Bündnispartner mitwirken. Die Arbeitsgruppe „MINT-Regionen“ verfolgt das Ziel, den Austausch und die Vernetzung der MINT-Regionen und MINT-Akteure in Baden-Württemberg zu fördern und konkrete Instrumente zur Unterstützung zu entwickeln. Die Arbeitsgruppe „Initiativen für Frauen in der dualen technischen Ausbildung“ widmet sich der Gewinnung von Mädchen und jungen Frauen für eine MINT-Ausbildung. Angesichts des seit Jahren niedrigen Frauenanteils unter den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in MINT-Berufen sehen die Mitglieder der Arbeitsgruppe besonderen Handlungsbedarf, um Unternehmen bei der zielgruppenspezifischen Ansprache für MINT-Ausbildungsberufe und dualen MINT-Studiengänge zu unterstützen.

Denn Unternehmen kommt bei der Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Berufen eine Schlüsselrolle zu. Sie können mit passgenauen Angeboten für eine praxisnahe Berufliche Orientierung – in Kooperation mit Schulen und anderen Akteuren – zu einer klischeefreien, talentorientierten Berufswahl von Schülerinnen beitragen und deren Interesse an MINT-Berufen wecken bzw. verstärken. Dabei gilt es, die Chancen und die Faszination der Technik- und IT-Berufe an Mädchen und junge Frauen zielgruppengerecht zu vermitteln. Außerdem haben Unternehmen die Möglichkeit, weibliche Beschäftigte in MINT-Berufen als Role Models sichtbar zu machen und in ihrer Fachkräftewerbung zu präsentieren. Mit solchen Vorbildern können sich Mädchen sowie Frauen identifizieren. Das kann wiederum die Entscheidung für einen bestimmten Ausbildungsbetrieb beeinflussen.

Die nachfolgenden Best Practice-Beispiele bzw. Handlungsansätze in Unternehmen haben maßgeblich dazu beigetragen, das Interesse von jungen Frauen an MINT-Berufen zu fördern. Sie belegen, dass es unter bestimmten Voraussetzungen und mit einem spezifischen Engagement gelingen kann, den Frauenanteil in MINT-Berufen zu erhöhen. Die vorgestellten Ansätze sind als Impulse für die Gewinnung von weiblichen Auszubildenden im MINT-Bereich zu verstehen. Denn bei allen genannten Aktivitäten sind stets die spezifischen Rahmenbedingungen (Anzahl der Beschäftigten, Branche, Standort etc.) eines Unternehmens und die sich daraus ergebenden Möglichkeiten bei der Gewinnung von Nachwuchsfachkräften zu berücksichtigen.

Eine Handreichung über weibliche MINT-Auszubildende ohne deren Einbindung wäre aus Sicht der Arbeitsgruppen-Mitglieder unvollständig. Daher werden die Best Practice-Beispiele aus den Unternehmen ergänzt durch Portraits von (ehemaligen) MINT-Auszubildenden sowie nicht-repräsentative Ergebnisse einer Befragung von weiblichen MINT-Auszubildenden durch Arbeitsgruppenmitglieder im Sommer 2020.

Aufnahme im Rahmen der Jubiläumsveranstaltung anlässlich des zehnjährigen Bestehens des Landesbündnisses „Frauen in MINT-Berufen“ am 18. Oktober 2021

Eine lokale Erfolgsgeschichte: MuT – Mädchen und Technik

Mit wenig Zeitaufwand kann ein großer Effekt erzielt werden

Mädchen Und Technik

Mädchen und Technik (MuT) ist ein Kooperationsprojekt zwischen der IHK Region Stuttgart Bezirkskammer Rems-Murr, der Agentur für Arbeit Waiblingen (Berufsberatung und Arbeitgeber-Service) und 14 namhaften Unternehmen aus dem Rems-Murr-Kreis. Das Projekt wurde erstmals 2009 durchgeführt.

MuT ermöglicht es Schülerinnen ab der 8. Klasse der allgemein bildenden Schulen im Rahmen eines Praktikums erste Einblicke in die spannende Welt der MINT-Berufe der regionalen Unternehmen zu erhalten.

Das Praktikum ist auf drei Tage angesetzt und findet während der Osterferien statt. In der Eröffnungsveranstaltung lernen die Schülerinnen zunächst die vertretenen MINT-Berufe der teilnehmenden Unternehmen kennen, bevor sie in die Praxis starten. Zum Abschluss der Praxisphase findet erneut eine gemeinsame Veranstaltung statt, in der die Schülerinnen ihre gewonnene Erfahrung präsentieren und ein Teilnahmezertifikat für ihre Bewerbungen erhalten. Flankierend werden sie über das Angebot der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit informiert und in ihrer Berufs- und Studienwahl unterstützt.

Seit über zehn Jahren beteiligt sich die Oskar Frech GmbH + Co. KG in Schorndorf an dem Projekt „MuT – Mädchen und Technik“. Cordula-Eva Bauer, Leiterin Personalentwicklung und Ausbildung, hebt die positiven Erfahrungen des Unternehmens bei diesem Projekt bei der Gewinnung von weiblichen Nachwuchskräften hervor:

„Wir stellen nach der langen Zeit fest, dass es vergleichsweise nach wie vor wenige Mädchen gibt, die einen technischen Berufsweg einschlagen. Das hat sicher mit der eigenen Erziehung, aber auch mit dem leider gendertypischen Gesellschaftsbild von Berufsrollen zu tun. Mädchen wird immer noch eingeredet, ihre Welt sei das Schminken und Basteln und Technik und Mathe wären bloß was für Jungs. Das stimmt einfach und überhaupt nicht! Daher öffnen wir bei Oskar Frech über dieses Projekt den Mädchen die Türen zu technischen Berufen. Wir bieten den Mädchen die Möglichkeit in einer Gruppe von Mädchen durch weibliche Auszubildende in die Welt der Technik eingeführt zu werden. So können die Mädchen erste Erfahrungen in technischen Berufen unter sich machen. Wir haben über MuT schon einige Mädchen in einen technischen Beruf gewinnen können. Wir rufen ganz laut: Mädels – habt MuT und seid dabei im Projekt „Mädchen und Technik“ der Agentur für Arbeit Waiblingen. Schnuppert und entscheidet dann!“

MuT zählt seit Einführung des Programmes als Erfolg im Rahmen der MINT-Berufsorientierung. Mädchen können entgegen stereotyper und klassischer Rollenvorbilder ihre individuellen Stärken und Talente für MINT-Berufe entdecken und frühzeitig den Berufsalltag live erleben. Den teilnehmenden Unternehmen bietet MuT die Möglichkeit, sich im Berufswahlprozess als attraktive Option für künftige weibliche Fachkräfte zu positionieren. Die Anzahl der teilnehmenden Unternehmen steigt seit Beginn von MuT stetig an, sodass von Jahr zu Jahr eine größere Auswahl an MINT-Praktika möglich ist.

Wenn auch Sie MUTig sind und mehr über das Projekt erfahren möchten, können Sie sich direkt mit der Agentur

für Arbeit Waiblingen in Verbindung setzen: Waiblingen.Berufsberatung@arbeitsagentur.de. Wir geben Ihnen für die Umsetzung gerne Tipps aus der Praxis.

Eine überregionale Erfolgsgeschichte: Girls'Day Akademie (GDA)

Eine Akademie extra für Mädchen!

Mädchen trauen sich oft trotz Interesse und guter Noten nicht, einen MINT-Beruf zu ergreifen. Meist auch deshalb, weil sie sich nicht vorstellen können, welche spannenden Aufgaben sich dahinter verbergen. Die Girls'Day Akademie (GDA) will durch praktische Einblicke in die vielfältige Palette spannender und zukunftsorientierter MINT-Berufe Mädchen nachhaltig für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik begeistern.

Schülerinnen ab der 7. Klasse der allgemein bildenden Schulen können sich in der GDA über ein Schuljahr hinweg in den MINT-Berufen ausprobieren, fachpraktische Erfahrungen sammeln und ihr Wissen vergrößern. Zur breiten Angebotspalette gehören u. a. Azubiprojekte, Betriebsbesuche, Tag der offenen Tür, Workshops und vieles mehr. Gemeinsam mit der regionalen GDA Projektleitung können Unternehmen ihre individuelle Akademie planen und umsetzen. Angebote sind auch in einem Blended Learning Format möglich.

Die GDA unterstützt die Schülerinnen aktiv in ihrer Ausbildungs- und Studienwahl und ermöglicht es den teilnehmenden Unternehmen, sich schon heute die weiblichen Fachkräfte von morgen zu sichern. Bislang gibt es 5.000 Schülerinnen der 7. bis 10. Klasse an allgemein bildenden Schulen, die das Angebot positiv bewerten und weiterempfehlen. Eine Teilnehmerin unterstreicht den Mehrwert einer Teilnahme für die spätere Berufswahl: „Die GDA [ermöglicht] einem sehr tolle Einblicke in technische Berufe und man [erkennt] dadurch eventuell, ob man im späteren Berufsleben einen technischen Beruf ausüben möchte." Eine andere Teilnehmerin zeigt sich ebenfalls begeistert vom Angebot: „Es hat sehr viel Spaß gemacht, war sehr interessant, man hat viel gelernt und erfahren. Es war toll." Zu den zahlreichen Teilnehmerinnen der Girls'Day Akademie, die sich später für einen MINT-Beruf entschieden haben, gehört auch Sandra Eckhardt. Sie schildert im nachfolgenden Abschnitt ihre Erfahrungen bei der Girls'Day Akademie und ihren weiteren beruflichen Werdegang.

Die GDA ist stets ein Kooperationsprojekt zwischen Schule, Wissenschaft und Wirtschaft in der jeweiligen Region. Grundsätzlich können sich alle Unternehmen – also auch kleine und mittlere Unternehmen – an den GDA beteiligen. Um einen einheitlichen Qualitätsstandard sicher zu stellen, werden alle GDA von der zentralen Servicestelle der Bundesagentur für Arbeit bei ihren Aktivitäten unterstützt. Ein wissenschaftlicher Beirat widmet sich der Qualitätssicherung und stetigen Verbesserung des Angebotes. Weiterführende Informationen finden Sie auf der Seite https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-bw/girlsday.

Werden auch Sie und Ihr Unternehmen Teil des Kooperationsnetzwerkes und begeistern Sie Mädchen für MINT!

Wenn auch Sie Interesse haben, sich der GDA anzuschließen, können Sie sich direkt mit der Servicestelle GirlsDayAkademie@arbeitsagentur.de in Verbindung setzen.

Portrait

„Das ist mein absoluter Traumberuf“

Sandra Eckhardt (19 Jahre),
Elektronikerin für Geräte und Systeme

In der Realschule haben mir Mathematik und Physik schon immer Spaß gemacht. In Physik faszinierten mich besonders das Thema Elektrizität und die Frage, woher Strom und Spannung kommen. Auch mein älterer Bruder beeinflusste meine Berufswahl, denn er absolvierte bereits die Ausbildung zum Elektroniker für Geräte und Systeme. Manchmal hat er etwas Selbstgelötetes mit nach Hause gebracht, davon war ich ziemlich begeistert. Während der kompletten achten Klasse habe ich an der Girls’Day Akademie teilgenommen. Dabei habe ich viele MINT-Berufe kennengelernt und mich schließlich für einen davon entschieden. Meine Freunde fanden meine Idee einer MINT-Ausbildung ebenfalls „cool“. Auch meine Familie hat mich darin unterstützt, beruflich das zu tun, was mir Spaß macht. Mein Vater hat mir außerdem oft motivierend vermittelt, was für eine super Zukunft mit einem MINT-Beruf vor mir liegt.

Nach meinem Realschulabschluss habe ich 2019 eine Ausbildung zur Elektronikerin für Geräte und Systeme bei der Firma FESTO in Esslingen begonnen. Ich habe mich aus mehreren Gründen für dieses Unternehmen entschieden: Der gute Ruf des Familienunternehmens, der Erfolg und die Größe von FESTO sowie ein sehr gutes Ausbildungsangebot. Dazu gehört insbesondere die Möglichkeit, im hauseigenen Ausbildungszentrum zu lernen. Mein Bruder hat seine Ausbildung ebenfalls bei FESTO absolviert und was er geschafft hat, möchte und kann ich auch schaffen.

Sandra Eckhardt

Die Regelausbildungsdauer in meinem Beruf beträgt dreieinhalb Jahre. Ein bis zwei Mal pro Woche hatte ich Berufsschule, also typischen Theorieunterricht mit Klassenarbeiten, aber auch Fächer, bei denen auf praktische Versuche Wert gelegt wurde mit teilweise kleinen Projekten. Die restliche Arbeitswoche fand entweder im Ausbildungszentrum oder in den Werken in einer Abteilung statt. Im Ausbildungszentrum lag der Fokus auf praktisches Lernen mit begleitenden Lehrgängen. Dabei musste ich Aufgaben machen und entsprechende Fragen zum vermittelten Lernstoff beantworten. In den Werken in einer Abteilung konnte ich richtig mitarbeiten und prozessnah die verschiedenen Abteilungen, z. B. die Elektronikfertigung oder die Entwicklungsabteilung, und deren Arbeit kennenlernen. Dort hatten wir einen sogenannten Ausbildungsbeauftragten, der für uns zuständig war, Einweisungen gab und Fragen beantwortete. In der Regel achteten die Ausbildungsverantwortlichen darauf, den Einsatz in den Werken so zu gestalten, dass er für die Auszubildenden sinnvoll war.

Zu meinen positiven Erfahrungen während der Ausbildung zählten stets nette und hilfsbereite Kollegen mit Humor sowie hilfsbereite und zuverlässige Ausbilder, die ihren Job immer gut gemacht haben. Sehr ansprechend fand ich auch den Einklang zwischen der erlernten Theorie und der angewandten Praxis sowie die damit einhergehende Absprache zwischen den Betrieben und der Schule. Der individuelle Wissensstand aller Schüler meiner Berufsschulklasse war manchmal unterschiedlich, da der Zeitpunkt der Behandlung eines bestimmten Themas von Betrieb zu Betrieb variierte. Die jeweilige Lehrkraft konnte dann nur schwer einschätzen, wie schnell sie mit dem Stoff verfahren kann. Aus meiner Sicht ist es wünschenswert, wenn die Reihenfolge der Lerninhalte noch präziser vom Ausbildungsbetrieb mit den Schulen und gegebenenfalls anderen Betrieben abgestimmt würde.

Besonders gut fand ich die Lerninhalte und wie sie einem beigebracht werden. Alles wird gut und verständlich erklärt, zugleich kann man immer jeden alles fragen. Mir hat es auch sehr gut gefallen, wenn ich in einer Versetzungsabteilung mit meiner Arbeit auch mal sehr wichtig wurde und ich viel zur Abteilungsarbeit beisteuern und damit behilflich sein konnte. Und großartig war es „Mitazubis“ zu haben, mit denen die Arbeit und Schule Spaß gemacht haben.

Ich habe die Möglichkeit genutzt, meine Ausbildung ein halbes Jahr früher zu beenden. Nach meinem Ausbildungsabschluss Ende Juli 2022 wurde ich von FESTO in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Ich arbeite nun als Messtechnikerin in der Bemusterungsabteilung und prüfe Teile, die von externen Lieferanten für die Produkte von FESTO geliefert wurden, auf ihre Qualität und Richtigkeit. Das heißt, ich wende viele verschiedene Messmittel an, die unterschiedlich genau sind und messe bestimmte Merkmale des Teils nach Zeichnung und Normen und bewerte die Ergebnisse. Bei den Teilen handelt es sich größtenteils um mechanisch hergestellte Teile, aber auch Leiterplatten, Leitungen und Stecker. Ich habe meinen absoluten Traumberuf gefunden und jetzt den Wunsch, noch eine Weiterbildung als staatlich geprüfte Technikerin zu machen.

Damit sich mehr Mädchen und Frauen für einen MINT-Beruf begeistern, müsste ihnen nähergebracht werden, dass ein Männer-dominierter Beruf nicht zu schwer oder zu anspruchsvoll ist. Wenn unter Mädchen ein gewisses Interesse an bestimmten Fächern geweckt ist, dann ist ein Beruf im ähnlichen Umfeld für jeden machbar. Selbst wenn man merken sollte, dass der Beruf einem nicht gut liegt, stehen einem nach der Ausbildung alle Möglichkeiten offen, um auch etwas Anderes auszuprobieren. Das sollten die Mädchen wissen sowie Mut und Motivation dafür haben, das zu tun, was ihnen Spaß macht. Um bei der Begeisterung der Mädchen etwas nachzuhelfen, sind insbesondere Programme, wie die Girls’Days und Menschen, die als Vorbild fungieren und Gutes vermitteln können, ein guter Weg.

Aus meiner Sicht sollten Unternehmen sich an bestimmten Veranstaltungen, z. B. mit Schulen, beteiligen und dabei auch Mitarbeiterinnen als Role Models einbinden. Ich denke, dass spaßige Umgebungen mit viel interessantem Anschauungsmaterial und evtl. kleinen Geschenken, bei denen die Firma im Gedächtnis bleibt, gut ankommen, wovon die Mädchen am besten auch gleich zu Hause erzählen. Beispielsweise ist mein Arbeitgeber immer mal wieder mit eínem Stand im Europapark vertreten.

Portrait

„Ich musste schon immer alles ein bisschen anders machen als andere.“

Keren Scherr (22 Jahre),
Duale Studentin Mechatronik

Meine Familie hat bei der Entscheidung für ein MINT-Studium eine wichtige Rolle gespielt. Bei uns zuhause wurde schon immer alles selbst gemacht und gebastelt. Meine Mutter hat früh mit mir über MINT-Berufe gesprochen und mich auf die Girls’Days geschickt. Sie sagte immer, bei MINT hat man gute Berufschancen und versicherte mir, dass ich dafür auch eine Begabung habe. Zum Beispiel habe ich bei der Renovierung des Hauses meines Opas tatkräftig mitgeholfen. Mathematik und Naturwissenschaften waren für mich logisch und einfach in der Schule. Technik fand ich schon immer cool und war fasziniert von Frauen, die das machen. Deswegen war für mich relativ schnell klar – es wird etwas mit MINT. Ich musste schon immer alles ein bisschen anders machen als andere. Manche Freunde bewundern mich für meine Entscheidung, allerdings kommt von manchen Jungs immer noch ein blöder Spruch.

Ich habe Mechatronik gewählt, weil es viele technische Bereiche verbindet und man sich danach in alle Richtungen spezialisieren kann. Das dreijährige Studium an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) Stuttgart habe ich gewählt, weil ich ein sehr praktischer Mensch bin. Die Theorie allein wäre mir zu langweilig gewesen, daher kam ein Universitätsstudium für mich nicht infrage. Außerdem wollte ich schon mit Praxiserfahrung ins Berufsleben starten können. Die DHBW hat feste Partner:innen in der Praxis, bei denen man angestellt ist. Man bewirbt sich bei einem Unternehmen, das eine

Keren Scherr

Kooperation mit der Dualen Hochschule für den Theorieteil hat. Natürlich ist das duale Studium stressiger als der Schulunterricht, aber meine Erwartungen wurden ganz gut getroffen. Mir gefallen die Praxisphasen sehr gut und dass ich am Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) die Möglichkeit habe, jedes für mich interessante Thema zu bearbeiten. In den letzten zwei Semestern konnte ich viel eigenständig machen. Ich habe dabei eine große Eigenverantwortung und arbeite an Dingen, die wirklich in der Praxis gebraucht werden. Es ist auf jeden Fall ein Highlight, wenn man selbst etwas für reale Projekte entwickeln kann und dabei merkt, wie viel man schon gelernt hat. Beispielsweise habe ich in der Praxisphase im dritten Semester bei den Bremsscheiben und den faserverstärkten Verbundwerkstoffen mitgearbeitet. Dabei habe ich aus unterschiedlichen Materialien meine eigene Bremsscheibe entwickelt und Materialversuche durchgeführt. Diese Tätigkeit fand ich deshalb so interessant, weil ich von Anfang an für die Entwicklung und

Umsetzung verantwortlich war, also von den Rohstoffen bis zur fertigen Bremsscheibe und deren Erprobung. Die Bremsscheibe selbst zu entwickeln, dann zu testen und die Ergebnisse auszuwerten und zu sehen, welche Entwicklung so ein Projekt nehmen kann – das war bislang eines meiner Highlights im dualen Studium. Im DLR erarbeiten wir etwas, das tatsächlich von Forschungsinstituten gebraucht wird. In diesem Semester erstelle ich eine eigene Konstruktion, eine kleine Maschine. Meine konkrete Aufgabenstellung beinhaltet, dass die Maschine „in echt" funktionieren muss. Es ist ein tolles Gefühl, wenn man etwas Konkretes geschafft hat.

Ich finde es schade, dass Frauen im Vergleich zu Männern mehr Selbstzweifel haben, ob sie für technische Berufe oder Studiengänge geeignet sind. Offensichtlich ist das schon so in den Köpfen drin durch die ganze Erziehung, dass man sich als Frau schneller kritisch hinterfragt. Die Jungs können den Unterrichtsstoff vielleicht anfangs besser, aber nur, weil sie das teilweise schon jahrelang in der Schule, z. B. auf einem Technischen Gymnasium, gemacht haben. Ich bin der Meinung, man sollte schon Lust auf Technik haben und sich im Vorfeld auch mal damit auseinandergesetzt haben. Meiner Ansicht nach sollte bereits früh bei Mädchen die Begeisterung für Technik geweckt und ihnen vermittelt werden, dass sie das genauso gut können wie Jungs. Außerdem glaube ich, dass sich vieles über Vorbilder entscheidet. Wenn man Leute im eigenen Umfeld hat, z. B. eine Ingenieurin, trauen sich Frauen eher zu, ebenfalls ein Ingenieurstudium aufzunehmen oder zumindest mal in den Bereich hinein zu schnuppern. Es ist außerdem wichtig zu zeigen, was alles hinter MINT steht. Denn viele Mädchen sind z. B. in Mathe gut, sie haben ein tolles Vorstellungsvermögen und können kreative Aufgaben gut bearbeiten. Dabei kommen sie leider nicht auf die Idee, dass diese Kompetenzen auch für technische Berufe gute Voraussetzungen sind. Leider denken bei Technik viele nur an die Standardtechnik, dabei erstreckt sich Technik über ein Riesenspektrum und bietet so viele tolle Jobs, die 100 Prozent auch für Frauen geeignet sind. Sie müssten nur besser wissen, was man da alles machen kann, z. B. der wichtigen Bereich Bioingenieurwesen, den bislang nur wenige kennen.

Um mehr junge Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen, ist es wichtig, dass bei Berufsmessen auch Auszubildende oder Studentinnen aus diesem Bereich am Stand für Fragen zur Verfügung stehen. Dann können sie unmittelbar über ihren Arbeitsalltag berichten und die Besucherinnen können sich davon ein realistisches Bild machen. Eine solche Präsenz hat eine ganz andere Wirkung als zum Beispiel ein Flyer. Außerdem sollte Technik in der Schule zu einem Pflichtprogramm werden, dann würden auch Mädchen früher mit Technik in Berührung kommen. Damit würde frühzeitig eine Grundlage gelegt werden und idealerweise ein wirkliches Interesse geweckt, das bei der Berufs- bzw. Studienwahl eine ganz wichtige Rolle spielt. Aus meiner Sicht kann es nicht sein, dass sich technikinteressierte Mädchen in der Schule noch immer dumme Sprüche anhören müssen. Leider hatte auch ich noch Lehrer, die so eingestellt waren. Es gibt also auch gesellschaftlich noch etwas zu tun, um eine talentorientierte klischeefreie Berufswahl zu fördern und Stereotypen zu beseitigen. Ich bin froh, dass bei meinem Arbeitgeber Frauen und Männer gleichbehandelt werden. Hier erlebe ich keine Stereotypen und Vorbehalte. Und so sollte es auch überall sein.

Teilzeitausbildung in MINT-Berufen als Chance

Ausbilden in Teilzeit? So geht‘s!

Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, in Teilzeit auszubilden? Die Teilzeitausbildung bietet Ihnen die Chance, den Personenkreis zu erweitern, der für eine Ausbildung in Ihrem Unternehmen in Frage kommt! Aufgrund ihrer Lebensumstände zeichnen sich Teilzeitauszubildende häufig durch besondere Zuverlässigkeit, Durchhaltevermögen, Belastbarkeit, Motivation, Organisationsfähigkeit und Lebenserfahrung aus. Das Ausbildungsinstrument trägt dazu bei, dringend benötigte Fachkräfte zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden. Vor allem die Möglichkeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf stellt einen immer wichtigeren Wettbewerbsfaktor dar, der öffentlichkeitswirksam eingesetzt werden kann.

Laut § 7a des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) kann eine Berufsausbildung in Teilzeit durchgeführt werden. Seit dem 1. Januar 2020 ist die Teilzeitausbildung für alle Personengruppen in allen anerkannten Berufen des dualen Ausbildungssystems möglich.

Das Durchschnittsalter bei Auszubildenden in Teilzeit liegt bei 27 Jahren. Der Frauenanteil ist mit rund 90 Prozent besonders hoch.

Die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit wird bei einer Teilzeitausbildung individuell reduziert, jedoch höchstens um 50 Prozent. Auszubildende und Unternehmen sprechen ab, zu welchen Zeiten diese Stunden geleistet werden. Von der wöchentlichen Arbeitszeit wird ein Teil der Stunden für den Berufsschulunterricht abgezogen. Dieser findet in Vollzeit statt.

Die Gesamtausbildungszeit verlängert sich entsprechend der Reduzierung der Ausbildungszeit – höchstens jedoch bis zum 1,5-fachen der regulären Dauer. Gemäß § 8 Berufsbildungsgesetz ist auch eine Verkürzung der Ausbildung möglich, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der verkürzten Zeit erreicht wird. Gründe für eine Verkürzung können sein: berufliche Vorkenntnisse, höhere Schulabschlüsse oder Lebenserfahrung aus Erziehungszeiten.

Der Urlaubsanspruch bei einer Teilzeitausbildung richtet sich nach der Anzahl der festgelegten Arbeitstage. Verteilt sich beispielsweise die Arbeitszeit auf nur vier Tage pro Woche (in Betrieb und Berufsschule), kann der Urlaubsanspruch um ein Fünftel reduziert werden. Die Ausbildungsvergütung kann entsprechend der prozentualen Kürzung der Arbeitszeit verringert werden. Laut der Empfehlung des Bundesinstitutes für Berufsbildung besteht allerdings keine gesetzliche Pflicht zur Kürzung der Vergütung bei der Teilzeitberufsausbildung.

Wie können Sie Teilzeitauszubildende finden und einstellen?

Sie können bereits bei Ihrer Stellenausschreibung angeben, dass eine Teilzeitausbildung in Ihrem Unternehmen möglich ist. Bei einigen Stellenbörsen ist eigens dafür ein Vermerk möglich.

Wenn Sie eine geeignete Bewerberin gefunden haben, einigen Sie sich mit ihr über die Anzahl der reduzierten Stunden und sprechen die Arbeits- und Berufsschulzeiten ab. Zusammen mit der Auszubildenden beantragen Sie bei der zuständigen Kammer die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse und gegebenenfalls zugleich die Verkürzung. Bei der Anmeldung in der Berufsschule informieren sie diese über die

Teilzeitausbildung. Die Ausbildung startet – und Sie sind auf dem besten Weg, eine engagierte Mitarbeiterin zu gewinnen!

Unterstützung bekommen Sie bei Informations- und Beratungsstellen. Das Netz an Einrichtungen ist je nach Region unterschiedlich gut ausgebaut. In jedem Fall aber findet man kompetente Ansprechpersonen bei der Bundesagentur für Arbeit oder den zuständigen Jobcentern und bei den Kammern. Oft gibt es auch Teilzeitausbildungsprogramme, z. B. bei Trägern der (Jugend-) Berufshilfe in Ihrer Region. Wenn Sie sich nicht sicher sind, an wen Sie sich wenden können, können Sie gerne unverbindlich Kontakt aufnehmen mit dem Netzwerk Teilzeitausbildung Baden-Württemberg:

https://netzwerk-teilzeitausbildung-bw.de/tza-bw/Informationen-zur-TZA/infos-fuer-betriebe.php

Portrait

Jessica Giebeler – Teilzeit-Auszubildende im Beruf Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff- und Kautschuktechnik

Meine ältere Schwester traute sich bereits eine Ausbildung in einem typischen Männerberuf zu und weckte damit mein Interesse an MINT-Berufen. Sie entschied sich damals Zerspanungsmechanikerin zu werden. Außerdem hat mir das Fach „Technik“ in der Hauptschule Spaß gemacht. Ich habe mich daher umgesehen, welcher technische Beruf zu mir passen würde und bin so auf die Ausbildung zur Verfahrensmechanikerin für Kunststoff- und Kautschuktechnik aufmerksam geworden. Besonders interessant an diesem Beruf finde ich das Einrichten und Warten der Maschinen und das Prüfen der gefertigten Teile nach vorgegebenen Toleranzen.

Für mich als Alleinerziehende kam eine Vollzeitausbildung wegen meiner Tochter, die zum Ausbildungsbeginn fünfeinhalb Jahre alt war, nicht in Frage. Über die Berufsberatung des Jobcenters im Landkreis Göppingen ist mir

das Projekt AITA 2024 (Alleinerziehende in TeilzeitAusbildung) der Staufen Arbeits- und Beschäftigungsförderung gGmbH als Anlaufstelle empfohlen worden. Dort können sich Alleinerziehende umfassend bei der Ausbildungsplatzsuche in Teilzeit beraten und unterstützen lassen.

Im Projekt AITA 2024 konnte ich meine Ziele weiterverfolgen. Zunächst absolvierte ich ein zweiwöchiges Schnupperpraktikum bei meinem jetzigen Ausbildungsbetrieb (einem mittelständischen Unternehmen im Bereich Kunststoffbearbeitung). Dabei bekam ich vielfältige Einblicke in den Arbeitsalltag einer Verfahrensmechanikerin und fühlte mich in meiner Entscheidung für diesen Beruf bestätigt. Meine Chefin zeigte sich sehr aufgeschlossen gegenüber einer Teilzeitausbildung. Sie bemerkte, dass ich mich für den Beruf Verfahrensmechanikerin begeistere. Auch sie findet, dass es viel mehr Frauen in den MINT-Berufen geben sollte. Meine Chefin braucht kompetentes, motiviertes Personal und will bei der Fachkräftegewinnung nicht auf das Potenzial von Frauen verzichten.

Weil ich in meinem Praktikum sehr gute Leistungen zeigte und meine Begeisterung für den Beruf vermitteln konnte, bekam ich schließlich einen Ausbildungsvertrag angeboten. Für mich war es ganz selbstverständlich, eine Ausbildung in einem „klassischen“ Männerberuf zu machen. Ich weiß, was ich kann und wo meine Stärken liegen. Meine Familie reagierte sehr positiv auf meinen Berufswunsch. Darüber habe ich mich sehr gefreut.

Mittlerweile bin ich im zweiten Ausbildungsjahr und stehe kurz vor der Zwischenprüfung. Ich habe im Laufe der Ausbildung erkannt, dass Frauen bei mir im Betrieb gleichviel zu sagen haben wie die männlichen Kollegen. Das finde ich sehr gut. In meiner Berufsschulklasse bin ich die einzige Frau und eine der Besten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist allerdings eine tägliche Herausforderung. Mit einer starren Früh- und Spätschicht hätte ich die Ausbildung nie beginnen können. Zum Glück gibt es bei uns flexible Arbeitszeitmodelle, für Mütter und Väter ist das besonders wichtig. Jeden Morgen muss ich schon um 4:30 Uhr aufstehen, damit meine Tochter um 7 Uhr in der Kernzeitbetreuung an der Schule untergebracht ist. Der Berufsschulunterricht findet regulär in Vollzeit statt, nur im Betrieb arbeite ich in Teilzeit. Die Grundschule meiner Tochter bietet nachmittags keine längeren Betreuungszeiten an und deshalb muss meine Mutter, wenn ich in der Berufsschule bin, auf meine Tochter aufpassen. Ich wünsche mir mehr Flexibilität von der Berufsschule und auch bei der Kinderbetreuung. Abends, wenn meine Tochter im Bett liegt, lerne ich oft noch und bin froh, wenn ich ins Bett komme.

Mein Ausbildungsbetrieb bietet mir gute Weiterentwicklungsmöglichkeiten und möchte, dass ich im Anschluss an die Ausbildung noch die Meisterschule besuche. Auch in Teilzeit trage ich Verantwortung, demnächst bekomme ich eigene Aufträge zugeteilt.

Damit sich mehr junge Frauen für einen MINT-Beruf entscheiden, sind meiner Meinung nach neue Ideen gefragt. Den Girls’Day finde ich zwar gut, noch besser wäre es allerdings eine „Girls Woche“ einzuführen, um einen noch umfassenderen Einblick in potenziell passende Ausbildungsberufe zu bekommen. Und die Betriebe sollten an den Schulen gezielt Schülerinnen ansprechen und ihnen zeigen, dass sie ein echtes Interesse an Bewerberinnen haben. Meine Ansicht nach wird in den Stellenanzeigen für Ausbildungsplätze noch zu wenig publik gemacht, dass auch eine Teilzeitausbildung möglich wäre. Neue Ausbildungsformen machen neugierig und bringen dem Handwerk und der Industrie bestimmt mehr Bewerberinnen und Bewerber.

Enas Al-Rubaye – ehemalige Teilzeitauszubildende Fachinformatikerin

Enas Al-Rubaye

Ich stamme aus dem Irak und habe mich schon immer für Wissenschaft und Technik interessiert. Bereits als Kind war es mein Wunsch, in einem Office-Umfeld zu arbeiten. Mein Vater war Elektrotechnik-Ingenieur. Seine Arbeit und insbesondere die Tatsache, dass er viele Dinge auch selbst repariert hat, faszinierte mich seit meiner Kindheit. Er hat mich auch in meiner damaligen Entscheidung bestärkt, nach der Schule Computer Engineering zu studieren. Mein Studium wurde in Deutschland zwar anerkannt, war aber von den Inhalten für den deutschen Arbeitsmarkt nicht verwertbar. Da ich (35 Jahre) alleine die Verantwortung für meine Familie (drei Kinder im Alter von acht, neun und elf Jahren) trage, musste ich in Deutschland einen Weg finden, um meine Kompetenzen und meinen Wissensstand zu aktualisieren. Eine Ausbildung als Fachinformatikerin – Fachrichtung Anwendungsentwicklung in Teilzeit erwies sich dabei als beste Möglichkeit, um mein angestrebtes Ziel zu erreichen, in der IT beruflich Fuß zu fassen.

Das Jobcenter Tübingen hat mich wegen einer Teilzeitausbildung an einen regionalen Bildungsträger, team training in Tübingen, verwiesen. Hier gibt es das aus Mitteln der Europäischen Union geförderte Projekt DUETT (http://www.duett-teilzeitausbildung.de/) zur Begleitung von Eltern in eine Ausbildung. In Beratungsgesprächen habe ich mit meinem Berater schließlich eine passende Stelle gefunden. Ich bin sehr dankbar, dass mir die Firma Kittelberger media solutions in Reutlingen 2019 die Chance gegeben hat, meine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Zugleich haben mein Berater und ich uns um die Sicherstellung meines Lebensunterhalts gekümmert. Bei team training hatte ich auch während der Ausbildung eine Anlaufstelle für Fragen. Meine Kinder fanden die Vorstellung, dass Mama wieder zur Schule geht, amüsant. Sie haben mich insgesamt darin bestärkt, meinen Weg zu gehen, auch wenn wir dadurch weniger Zeit miteinander verbringen können. Von Freunden und meiner Familie habe ich viel Zuspruch bekommen. Sie lobten meinen Mut und zeigten viel Respekt für meine Entscheidung. Dankenswerterweise konnte ich während der dreijährigen Ausbildung auch auf ihre konkrete Unterstützung zum Beispiel bei der Betreuung der Kinder zählen.

Meine Vorgesetzten und Kollegen haben sich bewusst für mich und meine Fähigkeiten entschieden und haben zugleich meine Lebensumstände als Alleinerziehende ernst genommen. Sie haben mir viel Verständnis und Respekt entgegengebracht. Ich habe an drei bis vier Tagen pro Woche sechs Stunden pro Tag in der Firma gearbei-

tet, je nachdem wie der Schulplan für den Berufsschulunterricht war. Pro Woche habe ich von meinem Arbeitgeber ein bis zwei Stunden Lernzeit für meine Schulfächer als Arbeitszeit erhalten. Vor der Prüfungsphase war es sogar noch ein wenig mehr. Die Berufsschule habe ich wie jede andere Auszubildende in Vollzeit absolviert. In meine Ausbildung fiel auch die Lockdown-Phase der Corona-Pandemie. In dieser Zeit konnte ich viel von zu Hause aus arbeiten, sonst hätte ich wegen der wegfallenden Kinderbetreuung meine Ausbildung abbrechen müssen. Diese Flexibilität war sehr wertvoll. Während des Lockdowns spürte ich Gefühle der Isolation. Allerdings hatten wir häufig virtuelle Teammeetings, das hat auch geholfen. In dieser Phase musste ich arbeiten, gleichzeitig auch noch den kompletten Haushalt schaffen, also Kochen für die Kinder, Aufräumen und Einkaufen. Gefühlt hat sich die Arbeit zuhause verdoppelt. Trotz Ausbildungsvergütung und Berufsausbildungsbeihilfe war die finanzielle Situation für mich und meine Familie stets maximal angespannt, unter anderem da ich für Randzeiten in der Berufsschule teilweise aus eigener Tasche private Babysitter bezahlen musste.

Während der dualen Ausbildung bei einem Arbeitgeber an konkreten Projekten am realen Arbeitsmarkt zu arbeiten fand ich spannend und reizvoll. Der Praxisbezug hat mir im Vergleich zu meinem Studium im Irak deutlich besser gefallen. Dass mein Arbeitgeber viel Verständnis für meine familiäre Situation hatte, war für mich eine schöne Wertschätzung, die mich motiviert hat. Nach erfolgreichem Abschluss meiner Ausbildung im Jahr 2022 wurde ich in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen. Durch mein Gehalt habe ich gerade weniger finanzielle Probleme als in der Ausbildung. Mein Gehalt nach der Ausbildung ist deutlich verbessert, aber da ich immer noch in einem Teilzeitarbeitsverhältnis bin, ist es nach wie vor eine Herausforderung. Aber in spätestens drei Jahren kann alles anders sein.

Aus meiner Sicht sollte in der Teilzeitausbildung der Online-Unterricht für Erziehende als fester Bestandteil angeboten werden, z. B. im Rahmen eines hybriden Streamingsettings. Für wünschenswert halte ich zudem eine Übernahme der während der Ausbildung anfallenden Kinderbetreuungskosten für die gesamte tägliche Arbeitszeit. Damit meine ich insbesondere die Randzeiten, wenn Kitas nicht geöffnet haben. Alternativ sollten die Kitas und/oder die beruflichen Schulen ihre Öffnungs- bzw. Unterrichtszeiten anpassen.

Bei der Wahl eines Ausbildungsberufs sind aus meiner Sicht Praxiseinblicke sehr bedeutsam. Sie tragen maßgeblich dazu bei, Ängste und Vorurteile abzubauen bzw. diese erst gar nicht erst aufkommen zu lassen. Daher sollte MINT-Unterricht immer das eigene Tun und Ausprobieren ermöglichen. Auf diese Weise können Schülerinnen und Schüler erfahren, was ihnen Freude bereitet und wo ihre Talente liegen.

Bei berufserfahrenen Frauen hängt die Entscheidung für eine (weitere) Ausbildung davon ab, ob diese eine klare Perspektive zur beruflichen Verbesserung gegenüber der bisherigen beruflichen Tätigkeit bietet bzw. inwieweit sie das Erlernen von etwas Neuem und zugleich eine Einkommensverbesserung ermöglicht.

„Ich werde auf jeden Fall nicht mehr aus der MINT-Geschichte rauskommen.“ – Ergebnisse einer Befragung von 30 weiblichen MINT-Auszubildenden im Sommer 2020

Im Juli und August 2020 befragten Mitglieder der Arbeitsgruppe „Initiativen für Frauen in der dualen technischen Ausbildung“ der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ weibliche MINT-Auszubildende nach ihren Erfahrungen vor und während der Ausbildung sowie nach den Perspektiven im Anschluss an ihre Ausbildung. Die Akquise der Teilnehmerinnen erfolgte mit Unterstützung der Initiative Ausbildungsbotschafter des Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertags, des Baden-Württembergischen Handwerkstags und des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft.

An der überwiegend telefonischen Datenerhebung beteiligten sich 30 weibliche MINT-Auszubildende im Alter von 16 bis 40 Jahren in Baden-Württembergischen Unternehmen, von denen vier die Ausbildung zum Zeitpunkt der Befragung bereits abgeschlossen hatten. Die übrigen 26 Befragten befanden sich zum Zeitpunkt des Interviews im 1. bis 4. Ausbildungsjahr in 19 verschiedenen MINT-Ausbildungsberufen. Am häufigsten vertreten waren dabei die Berufe Mechatronikerin und Industriemechanikerin mit fünf bzw. vier Teilnehmerinnen. Die nachfolgenden, nicht-repräsentativen Ergebnisse ermöglichen Einblicke im Hinblick auf die individuell wichtigen Motive für die Berufswahl sowie in die betriebliche Ausbildungspraxis von Frauen in MINT-Berufen.

Die Befragten geben hinsichtlich der Wahl ihres Ausbildungsberufs vor allem eine Motivation durch Personen (z. B. Lehrkräfte oder Eltern), durch Schulfächer (Technik, Informatik, Naturwissenschaften) und durch Unternehmenspraktika an. Mitunter war auch eine Kombination von Motivationsfaktoren (z. B. Personen und Praktika) ausschlaggebend. Für zwei Interviewpartnerinnen waren die (motivierenden) Reaktionen von Mitarbeitern des jeweiligen Praktikumsbetriebs zu ihren Arbeitsleistungen maßgeblich.

Im Hinblick auf Förderfaktoren für die Wahl eines MINT-Berufs nannten die Teilnehmerinnen vor allem die Gestaltung des MINT-Unterrichts und der beruflichen Orientierung (Schulfach: Wirtschaft/Berufs- und Studienorientierung) in den Schulen. So könnten beispielsweise ehemalige Schülerinnen ihre aktuellen Ausbildungsberufe in ihrer früheren Schule vorstellen. Als weitere zielfüh-

rende Handlungsansätze sehen sie Unternehmenspraktika (speziell in den Schulferien), Betriebsbesichtigungen und Veranstaltungen wie den Girls'Day. Zudem komme weiblichen Vorbildern (Role Models) in MINT-Berufen eine große Bedeutung zu. Sie könnten authentisch die Botschaft „Wir bereichern [die MINT-Berufe], weil wir anders denken." vermitteln. Der Einsatz von weiblichen Rollenvorbildern trägt nach Ansicht der Befragten außerdem dazu bei, tradierte Vorstellungen von MINT-Berufen unter Schülerinnen („Alles, was mit Technik zu tun hat, ist schmutzig und dreckig.") aufzubrechen.

„Mädchen sollen keine Angst vor MINT haben. Die MINT-Berufe sind für Frauen genauso zu schaffen wie für einen Mann. Wenn wir Kabel anschließen, habe ich den Vorteil, präziser zu arbeiten als meine Kollegen mit ihren großen Händen."

[Elektronikerin - FR Automatisierungstechnik, 20 Jahre, 3. Ausbildungsjahr]

Wichtig ist aus Sicht der Auszubildenden auch die Einbindung der Eltern in den Berufswahlprozess.

Die große Mehrheit der Teilnehmerinnen wünschte sich eine Gleichbehandlung aller Auszubildenden und keine genderspezifische Unterstützung vom Betrieb während der Ausbildung. Zugleich zeigten sich die meisten Befragten mit der Ausbildung bzw. dem Arbeitgeber (sehr) zufrieden.

„Ich muss zugeben, dass ich mir nicht mehr vorstellen kann, in einer anderen Branche als der Chemie zu arbeiten. […] Ich werde auf jeden Fall nicht mehr aus der MINT-Geschichte rauskommen."

[Chemielaborantin, 18 Jahre, 2. Ausbildungsjahr]

Nur einzelne Teilnehmerinnen wünschten sich spezifische Unterstützungsformen. Dazu gehören vor allem eine Patenschaft in der Anfangsphase bzw. im 1. Ausbildungsjahr, ein Mentoring (möglichst durch eine Kollegin) oder Nachhilfeunterricht für bestimmte Berufsschulfächer. Die Befragten plädierten außerdem dafür, dass die Arbeitgeber Perspektiven im Unternehmen nach Ausbildungsende aufzeigen.

Die Aussagen der Teilnehmerinnen lassen zudem – wie inzwischen diverse Studien belegen – den Schluss zu, dass Eltern im Berufswahlprozess ihrer Kinder nach wie vor eine wichtige Rolle spielen. Dementsprechend könnte deren positive Grundhaltung gegenüber MINT-Berufen bei ihrem Kind im Einzelfall die Wahrscheinlichkeit der Wahl eines solchen Berufs erhöhen. Gibt es bei Eltern dagegen Vorbehalte, Kritik oder gar Ablehnung hinsichtlich einer gewerblich-technischen Ausbildung, könnte u. a. ein ausgeprägtes Selbstbewusstsein der Tochter notwendig sein, wenn trotzdem ein MINT-Beruf erlernt werden soll.

Die von den Befragten genannten Handlungsansätze lassen sich so zusammenfassen, dass dabei Schule und Kooperationspartner (z. B. Betriebe und Institutionen) noch stärker und frühzeitig zusammenarbeiten sollten und bei der beruflichen Orientierung den Entwicklungsstand der Schülerinnen berücksichtigen. Einem praxisbezogenen Unterricht in den naturwissenschaftlichen Fächern und in Technik messen die Teilnehmerinnen dabei eine ebenso große Bedeutung bei wie dem Absolvieren von Betriebspraktika im MINT-Bereich. Ergänzend dazu scheint der Einsatz von weiblichen Rollenvorbildern dazu beizutragen, tradierte Vorstellungen von MINT-Berufen unter Schülerinnen aufzubrechen.

Best Practice Beispiel aus dem Handwerk

Eine Handwerkerin, ein Werkzeug, ein Dach

Bei einem Ulmer Dachdeckerbetrieb sind weibliche Auszubildende längst an der Tagesordnung

Nahezu alle Handwerksbetriebe suchen Fachkräfte. Gleichzeitig arbeiten in vielen Betrieben nach wie vor ausschließlich Männer. Beim Baden-Württembergischen Handwerkstag möchte das Projekt „Frauen im Handwerk“ mehr Frauen auch in gewerblich-technische Handwerksberufe bringen und ein Umdenken fördern. Jemand, der dieses Umdenken im Betriebsalltag längst lebt, ist Christoph Schendel, Dachdeckermeister und Geschäftsführer des Dachdeckerbetriebs Aurnhammer in Ulm. Er stellt seit Jahren weibliche Auszubildende ein und schätzt ein „gemischtes“ Team.

In der jüngeren Vergangenheit haben in dem mittelständischen Betrieb bereits fünf junge Frauen ihre Ausbildung als Dachdeckerin absolviert. Dabei hat die Firma Aurnhammer nicht gezielt nach weiblichen Auszubildenden gesucht. Nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung sind die Gesellinnen weitgehend ihrem Berufsziel treu geblieben: eine von ihnen hat inzwischen einen eigenen Betrieb gegründet, zwei weitere arbeiten als Dachdeckergesellinnen und eine ehemalige Auszubildende hat sich weiterqualifiziert. Nur der berufliche Werdegang bei der fünften früheren Auszubildenden ist nicht bekannt. Insgesamt ein Ausbildungserfolg, der sich sehen lassen kann!

Momentan arbeitet eine Gesellin im Dachdeckerbetrieb Aurnhammer, die hier bereits ihre Ausbildung absolvierte. Sabrina kam durch ihren Onkel zum Dachdeckerberuf, bei dem sie als Jugendliche auf dem Bau mitgeholfen hatte. Die Arbeit in luftiger Höhe, im Freien, mit Werkzeugen und sichtbaren Ergebnissen hat sie überzeugt. Sie hat sich erfolgreich bei der Firma Aurnhammer beworben. Aus Sicht von Christoph Schendel hat sie im manchmal kernigen Team „Biss genug“. Sabrinas Überzeugung, Geschicklichkeit sowie ihre ausgeprägte Motivation erleben die Vorgesetzten und Kollegen täglich auf der Baustelle. Schon in der Ausbildung wurde sie von allen Kollegen gerne auf die Baustelle mitgenommen und wird als Kollegin fachlich und persönlich geschätzt.

Angesichts des Fachkräftebedarfs ist eine offene Haltung gegenüber der Zusammensetzung der Belegschaft nicht nur eine betriebliche Notwendigkeit, sondern entspricht auch Christoph Schendels Überzeugung. Nach Meinung des Geschäftsführers kann es sich ein Betrieb generell – und insbesondere bei dem Wettbewerb um Fachkräfte – nicht erlauben, bestimmte Zielgruppen auszuschließen. Das trifft auch auf gut die Hälfte des Fachkräftepotenzials zu: Frauen.

Der Dachdeckerbetrieb Aurnhammer beschäftigt im gewerblich-technischen Bereich aktuell 20 Mitarbeiter und eine Mitarbeiterin. Die langjährige Erfahrung des Betriebs zeigt, dass Frauen nicht nur wichtige Fachkräfte sind, sondern eine Bereicherung im Team. Die zahlenmäßig etwas ungleiche Mischung prägt das Team: Es lebt von einem Miteinander, das Verständnis zeigt für andere Konstitutionen oder Möglichkeiten. Vielmehr zeigt sich ein natürliches Verständnis für Situationen, in denen sich Teammitglieder, egal ob Kollegin, Auszubildende oder erfahrene Gesellen, beispielsweise sprachlich oder bei einzelnen Aufgaben schwerer tun.

Durch ein „gemischtes Team“ profitiert das Miteinander wie auch die Hilfsbereitschaft im Team insgesamt. Denn es ist einfach selbstverständlich, sich gegenseitig zu unterstützen. Diese Grundhaltung wird nach Christoph Schendels Wahrnehmung durch die Präsenz einer Kollegin im Team deutlich stärker ausgeprägt.

Frauen in handwerklich-technischen Berufen ist bewusst, dass sie in einem männerdominierten Umfeld arbeiten. Mehr Vorbereitung auf den Arbeitsalltag brauche es nicht, so die Erfahrung des Dachdeckermeisters. Die Erfahrungen des Betriebs in den vergangenen Jahren haben gezeigt: Wenn Frauen sich für einen gewerblich-technischen Beruf entscheiden, wissen sie, was sie erwartet und sie bewähren sich auch in einem vielleicht mal raueren Umfeld.

Hinsichtlich der nötigen Rückzugsräume für Frauen hat der Dachdeckerbetrieb pragmatische Lösungen gefunden, indem er sanitäre Anlagen im Bürobereich eingerichtet und einen gesonderten kleinen Raum zum Umkleiden freigeräumt hat. Wirklich „Besonderes“ musste die Firma Aurnhammer nicht anstoßen, denn es gibt auch bei anderen Mitarbeitern mitunter Aspekte im Arbeitsalltag, die an bestimmte individuelle Bedarfe angepasst werden. Christoph Schendel möchte daher Frauen nicht herausheben, vielmehr sieht er in der betrieblichen Bereitschaft zu situativen Anpassungen eine Grundhaltung gegenüber seinem gesamten Team.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt für die Firma Aurnhammer kein Hindernis dar. Denn auch hier gibt es Lösungen, die im Handwerksbetrieb gut machbar sind. Beispielweise können Mitarbeitende direkt zur Baustelle kommen und müssen nicht erst in der Werkstatt erscheinen. Dadurch ist der Arbeitsbeginn schon flexibler. Erste Betriebe organisieren sich beispielsweise auch in der 4-Tage-Woche. Auch das geht, wie sich inzwischen gezeigt hat, so Christoph Schendel. Aus seiner Sicht sind (Handwerks-)Betriebe in der Verantwortung, generell flexibler zu werden. Denn gute Mitarbeit habe gute Rahmenbedingungen verdient. Der Mehrwert liegt, nach Einschätzung von Christoph Schendel, auf der Hand – sowohl für Frauen als auch für Männer.

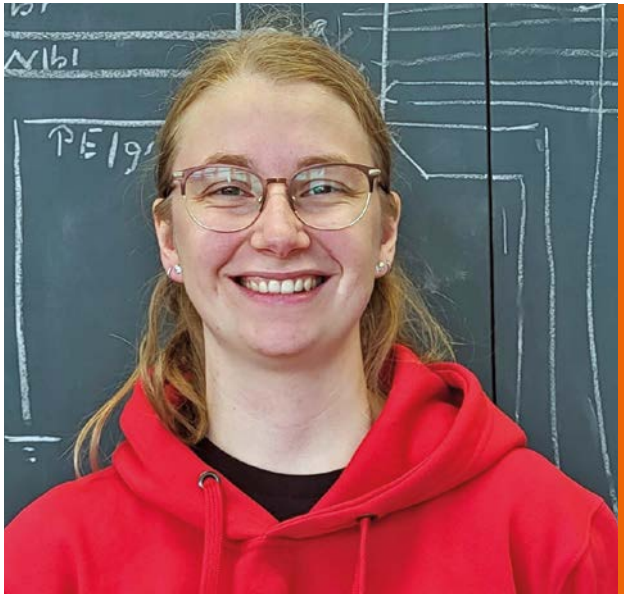
Das Projekt „Frauen im Handwerk“ wird gefördert vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg. Weblink: https://handwerk-bw.de/positionen/fachkraefte/frauen-im-handwerk

Best Practice Beispiel aus dem Handwerk

Sich gemeinsam auf den Weg machen „Frauen sind eine Bereicherung für unseren Berufsstand“

„Ich sehe keine Probleme, ich sehe das gute Team und gute Fachkräfte“. So kurz und knapp lautet die Einschätzung von Torsten Töpfer hinsichtlich der täglichen Arbeit mit seiner weiblichen Auszubildenden. Er ist Ausbildungsleiter der Nägele Gruppe, einem Unternehmensverbund aus mittelständischen Unternehmen mit den Geschäftsfeldern Elektroanlagenbau, Netzwerktechnik, IT-Consulting, Sicherheitstechnik und Gebäudeautomation. Nägele bildet aktuell eine weibliche Auszubildende im Beruf Elektronikerin für Gebäudesystemintegration aus. Als einfach „normal“ nimmt der Ausbilder die Auszubildende, das Miteinander im Team wie auch seine Aufgabe als Ausbilder wahr.

Jaqueline Swiencki macht aus Überzeugung ihre Ausbildung in genau diesem Betrieb – und ist mit Herzblut bei ihrem gewählten Beruf. Sie kam über ein Praktikum zu ihrer Ausbildungsstelle. Zuvor hatte Jaqueline Swiencki bereits eine kaufmännisch geprägte Laufbahn bis hin zur abgeschlossenen Ausbildung als Kauffrau für Büromanagement absolviert. Sie habe sich lange nicht ins Handwerk getraut, sagt Jaqueline rückblickend. Diese Zurückhaltung sei auch durch stereotype Vorstellungen von „typischen“ Berufsfeldern für Frauen geprägt gewesen. Doch auf einer Berufsmesse kam sie ins Gespräch mit Mitarbeitenden der Nägele-Gruppe, absolvierte danach dort ein mehrtägiges Praktikum – und traute sich schließlich doch. Denn sie durfte zuschauen, ausprobieren, planen, aufbauen und Schaltungen programmieren. Mit Erfolg. Was ihr so viel Spaß macht



Jaqueline Swiencki

in ihrer Ausbildung ist das „super Gefühl, etwas Konkretes hinzukriegen“.

Schwierig seien manchmal die Baustellen, wenn dort die sanitären Anlagen nicht für Frauen ausgerichtet sind, so der Ausbildungsleiter. Dann versucht Töpfer im Vorfeld, doch eine entsprechende Möglichkeit aufzutun. Weitere Probleme, die nur aus der Tatsache resultieren, dass die Auszubildende eine Frau ist, kennt er nicht. Auch für Jaqueline Swiencki gibt es in ihrem Ausbildungsalltag keine wesentlichen Probleme. Sanitäre Anlagen sind auch für sie ein Anliegen und aus ihrer Erfahrung heraus auch passende Berufskleidung. Da sollte es mehr Auswahl geben, findet Jaqueline. Ihre ersten Sicherheitsschuhe waren viel zu weit. Aber auch hier gibt es längst ein passendes Modell.

Sie habe viel Spaß mit ihren Kollegen, sagt Jaqueline. Im Betrieb, auf der Baustelle und auch in der firmeneigenen Lehrwerkstatt. Aber sie sei eine ganz normale

Auszubildende im Betrieb, da gebe es keine wesentlichen Unterschiede.

Der lockere Umgang untereinander gefällt ihr. Und ganz oben auf der Positivliste steht bei Jaqueline, dass sie meist im Team arbeitet. Auf Baustellen sind mehrere Fachkräfte. Da geht es Hand-in-Hand. Für Jaqueline ist das einer der absoluten Vorteile ihrer Handwerksausbildung: dass immer ein Team anwesend ist und bei fehlenden Händen jemand zur Seite steht. Das fehlte ihr bei ihrer kaufmännischen Tätigkeit besonders. Stattdessen war sie weitgehend alleine mit ihren Aufgaben betraut und konnte abends höchstens auf abgeschickte Bestellungen schauen. Jetzt aber hat sie am Ende eines Arbeitstages ein fertiges Produkt vor Augen oder eine fehlerfreie, funktionstüchtige Installation. Die konkreten Ergebnisse ihres Handwerks zeigen, was technisch alles möglich ist, ausgetüftelt, entwickelt und bewerkstelligt werden kann – auch klimatechnisch. Das begeistert sie! Eine Überzeugung, die Jaqueline auch gerne an andere junge Mädchen und Frauen weitergibt und sie damit anstecken möchte.

Sehr gerne würde der Betrieb mehr weibliche Auszubildende einstellen. Frauen tun dem Team gut, findet Töpfer. Sie hätten einen guten Einfluss auf die Gruppe und das Miteinander im Team. Der Ausbilder nimmt Jaqueline daher immer mit auf Ausbildungsmessen. Die Botschaft „hier ist eine weibliche Auszubildende“ wirkt, das zeige seine bisherige Erfahrung. Es kommen seither weit mehr Schülerinnen zum Stand, die sich dann doch trauen, sich über technische Berufe zu informieren und sie auszuprobieren. Diese Botschaft erreicht Eltern gleichermaßen.

Auch im Unternehmen nimmt Töpfer die weibliche Auszubildende zum Anlass, den Betrieb weiter zu entwickeln.

So werden nun Fachkräfte nach Möglichkeit neutral angesprochen. Denn eine gute Fachkraft hänge nicht vom Geschlecht ab. So macht sich der Ausbilder im Alltag wie auch die Nägele-Gruppe insgesamt auf den Weg, Frauen als Fachkräfte noch besser und selbstverständlicher anzusprechen.

Was der Ausbilder anderen Betrieben rät? Dass sie offen sind für Frauen in technischen Berufsfeldern und sich gemeinsam auf den Weg machen. „Frauen sind eine Bereicherung für unseren Berufsstand!“, fasst er seine eigenen Erfahrungen zusammen.

Best Practice Beispiel der Industrie- und Handelskammern

Talent vor Klischee – Bildungspartnerschaften unterstützen die klischeefreie Berufsorientierung

Bildungspartnerschaften sind auf Dauer angelegte Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen, **die über den bereits gegebenen Standard (etwa ausschließlich die üblichen Praktika) hinausgehen**. Sie werden jeweils eingebettet in das schulspezifische Berufsorientierungskonzept. Insbesondere im Fach Wirtschaft/Berufs- und Studienorientierung und in Bezug auf die in allen Klassenstufen und Fächern verankerte Leitperspektive Berufliche Orientierung spielen Bildungspartnerschaften eine wichtige Rolle.

Schülerinnen und Schülern sollen damit frühzeitig Einblicke in die Arbeits- und Berufswelt ermöglicht werden. Gleichzeitig sichern sich Unternehmen den Zugang zu den Fachkräften von morgen. Mittlerweile hat so gut wie jede allgemein bildende weiterführende Schule in Baden-Württemberg mindestens eine Bildungspartnerschaft. Alle zwölf Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg setzen auf Bildungspartnerschaften, um klischeefreie Berufliche Orientierung im Land voranzutreiben. Die IHK-Teams kümmern sich um die Vermittlung, Ausgestaltung, Pflege und Weiterentwicklung von Kooperationen zwischen Schulen und deren Partnerbetrieben.

Bildungspartnerschaften können Berufliche Orientierung bieten, die Schülerinnen und Schüler überrascht, verblüfft und sie für Berufe und Tätigkeiten begeistert, die sie bislang nicht im Blick hatten. Gleichzeitig können sie durch die Langfristigkeit der Partnerschaft eine Bindung zu dem Unternehmen aufbauen.

Best Practice Beispiel der Industrie- und Handelskammern: MAHLE International GmbH

MINT-Förderung von jungen Schülerinnen

Bildung ist eine Grundvoraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben und verantwortungsvolles Handeln in unserer Gesellschaft. Um die globalen Zukunftsfragen der Klima-, Energie- und Verkehrspolitik zu verstehen, sind gute Kenntnisse aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) wesentlich. MINT-Bildung regt Kinder und Jugendliche an, Zusammenhänge in ihrem Alltag besser zu verstehen oder sogar infrage zu stellen und zu reflektieren. Mit diesem Hintergrundwissen hat sich der Technologiekonzern MAHLE, ein international führender Entwicklungspartner und Zulieferer der Automobilindustrie, auf den Weg gemacht mehr junge Schülerinnen in eine technisch-gewerbliche Ausbildung zu bringen. Und das mit Erfolg: viele verschiedene Anstrengungen haben bewirkt, dass MAHLE auch 2022 in den Ausbildungsberufen im Bereich Mechatronik und Technisches Produktdesign motivierte junge Schülerinnen gewinnen konnte. Grundlage für diesen Erfolg sind die technischen Schulpraktika, die die Firma mehrmals im Jahr für eine Woche anbietet, das neu eingeführte MINT Praktikum für Mädchen von acht bis 16 Jahren und die Bildungspartnerschaft mit der „Girls'Day Akademie".

Warum bietet MAHLE ein Schulpraktikum speziell für Mädchen an? Oftmals sind sich weibliche Jugendliche nicht im Klaren, welche Möglichkeiten sie nach der Schule haben und wie sie diese Möglichkeiten nutzen können. Ihre Noten und Fähigkeiten im technischen Bereich sind ausgezeichnet, doch es fehlt an Informationen,

positiven Beispielen und oftmals auch an Vorbildern, damit sie diesen Weg einschlagen. MAHLE möchte den Mädchen tiefe Einblicke in die MINT-Berufe geben und ihnen veranschaulichen, dass es sich lohnt, diesen Berufen eine Chance zu geben. Dieser kleine „Schubs" ist oft eine Initialzündung, die vielen eine neue Welt eröffnet. Die jungen Mädchen werden von den MAHLE AusbilderInnen ganz klar als die nächsten Fach- und Führungskräfte betrachtet. In der Ausbildungswerkstatt sehen die Schülerinnen zum Beispiel junge Auszubildende mit höherem Schulabschluss, die sich bewusst für einen bislang eher männertypischen Handwerksberuf, wie zum Beispiel Mechatronikerin oder Technische Produktdesignerin, entschieden haben. Das hat eine emotional wesentlich bedeutsamere Wirkung und macht mehr Eindruck auf die Schülerinnen, aber auch Schüler als eine Broschüre, in der mit klugen Argumenten für eine von Klischees unabhängige Berufswahl geworben wird. Bei dieser Entscheidungsfindung sieht sich MAHLE in der Verantwortung und will gezielt Hilfestellung geben. Zudem kann das Unternehmen mit seinen eigenen Auszubildenden und Absolventinnen auch belegen, dass MINT-Berufe attraktiv sind und für viele junge Frauen eine Ausbildung in diesen Disziplinen oftmals der Beginn einer beruflichen Erfolgsgeschichte ist.

Ein weiteres wichtiges Instrument sind Schulmessen, Berufsorientierungswochen, Webinare und Vorträge mit der Industrie- und Handelskammer, Bundesagentur für Arbeit sowie der Initiative SCHULEWirtschaft oder Tage der Ausbildung bei Institutionen. Zu diesen Events empfiehlt MAHLE ausdrücklich eigene Auszubildende und Studierende aus den MINT-Berufen mitzunehmen, zum Beispiel Ausbildungsbotschafterinnen. Die Hemmschwelle auf einen Messestand zuzugehen und mit den fast gleichaltrigen Mädchen zu sprechen ist gering und somit entstehen wertvolle Gespräche auf Augenhöhe. Es gibt zahlreiche Angebote und interessierte Institutionen und auch Schulpartnerschaften, sogenannte Bildungspartnerschaften, bilden hier eine essentielle Grundlage um Werbung für die technisch-gewerbliche Ausbildung bei Schülerinnen zu machen.

Die Förderung von Mädchen ist für MAHLE seit jeher wichtig: Bereits seit 15 Jahren beteiligt sich das Unternehmen am bundesweiten Girls'Day, an dem auch jüngere Mädchen die Chance erhalten, das Unternehmen einen Tag lang zu erleben. Allein am Standort Stuttgart haben MAHLE Auszubildende und Studierende 2021 rund 40 Mädchen begrüßt und sie durch den Tag begleitet, über ihre Berufe erzählt und Fragen beantwortet. So genannte Role Models aus dem Unternehmen, also etwa Ingenieurinnen oder Informatikerinnen, haben zudem aus ihrem Berufsalltag berichtet und einen praktischen Blick auf die unterschiedlichen MINT-Berufe bei MAHLE geliefert. Wichtig bei solchen Events ist im Nachgang die Kontaktaufnahme bzw. das in Kontakt bleiben, um die Mädchen gezielt für ein Schulpraktikum begeistern zu können. Nur über einen längeren Kontakt bleiben Firmen und Events im Bewusstsein der Schülerinnen hängen und beeinflussen die Berufswahl langfristig.

Ende 2021 präsentierte sich MAHLE als Bildungspartner der „Girls'Day Akademie". Das Ziel der Initiative ist es, Schülerinnen für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zu begeistern und aufzuzeigen, welche spannenden und zukunftsorientierten Berufe diese Fächer und Disziplinen Mädchen und jungen Frauen bieten. Im Kooperationsprojekt zwischen Schulen, Unternehmen und Hochschule erhalten die teilnehmenden Schülerinnen im Zeitraum eines Schuljahres unmittelbare

Einblicke in gewerblich-technische Ausbildungsberufe und naturwissenschaftlich-technische Studiengänge. Innerhalb der Bildungspartnerschaft bietet MAHLE den Schülerinnen ab der siebten Klasse viermal pro Schuljahr spannende Einblicke in die MINT-Ausbildungsberufe. Bei Unternehmensführungen, gemeinsamen Workshops und Projekten erleben die Mädchen Technik „live“, während MAHLE frühzeitig Kontakte mit den potenziellen Nachwuchskräften knüpfen kann. So konnten die Mädchen, die im Rahmen der „Girls’Day Akademie 2021“ die MAHLE Ausbildungswerkstatt besucht haben, eigene Projekte zusammen mit den MAHLE Auszubildenden fertigen. Sie haben gelötet, gefeilt und programmiert und konnten als Werkstück unter anderem einen blinkenden Fernsehturm aus Draht mit nach Hause nehmen. Auch Einblicke in die Entwicklung, in die Versuchslabore oder eine Vorstellung des eigenen Start-ups ChargeBig hat die Mädchen begeistert.

„Bei allen Aktionen kommt es darauf an, die Mädchen zu begeistern und auf Augenhöhe zu beraten. Persönliche Gespräche und individuelle Angebote vor Ort sind wichtiger denn je.“

Regina Hahn, Ausbildungsmarketing MAHLE International GmbH.

Auch im Schuljahr 2022/2023 engagiert sich MAHLE weiterhin für mehr Mädchen in MINT-Berufen und begeistert mit zahlreichen Aktionen und Initiativen junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Berufe.

Best Practice Beispiel der Industrie- und Handelskammern: TRUMPF SE + Co. KG

Mit kleinen Schritten zum Erfolg – wie TRUMPF MINT-Berufe für junge Frauen interessant macht

TRUMPF hat seine Wurzeln im klassischen Maschinenbau – eine Branche, die abseits der kaufmännischen Berufe für Frauen als nicht besonders spannend gilt. Dadurch hat es TRUMPF traditionell schwer, junge Frauen für eine technische Ausbildung oder ein Duales technisches Hochschulstudium zu gewinnen. Das bedeutet für uns: Wir müssen als Unternehmen deutlich früher im Bewerbungsprozess als zum Ende der Schulzeit ansetzen. Dann haben wir mehr Ansatzpunkte, um junge Menschen und vor allem junge Frauen für eine Ausbildung in MINT-Berufen zu begeistern. Wir bei TRUMPF haben dafür Leitplanken errichtet, an denen wir uns orientieren, um in Zukunft mehr Bewerberinnen für unsere Angebote in den MINT-Berufen zu begeistern. Erste Erfahrungen mit den Leitplanken belegen, dass deren Umsetzung vor allem über die Schulen Wirkung zeigen.

Junge Menschen frühzeitig für MINT-Themen begeistern.

Etwa jeden 5. Ausbildungs- oder Studienplatz im technischen und im IT-Bereich können wir mit einer Frau besetzen. Der Anteil der Bewerberinnen für diese Stellen ist ähnlich hoch. Unser Ziel ist es, die Zahlen zu steigern. Was wir leider feststellen: Gerade in jungen Jahren treffen wir noch immer häufig auf klassische Geschlechter-Klischees und auf Vorstellungen von Berufsbildern, die nicht (mehr) der Realität entsprechen. Darum ist es das Ziel von TRUMPF, diese Klischees und falschen

Vorstellungen schon in frühen Jahren zu beseitigen. Sehr gut eignet sich dafür unter anderem das Format der Wissensfabrik. Die Wissensfabrik (https://www.wissensfabrik.de/) ist ein deutschlandweit aktiver gemeinnütziger Verein, der sich unter anderem für MINT-Bildung engagiert. Durch verschiedene gemeinsame Projekte von Unternehmen und Schulen werden Kinder und Jugendliche frühzeitig an MINT-Themen herangeführt und sollen so die Hemmschwellen verlieren.

Im Rahmen der Wissensfabrik zählen dazu beispielsweise Initiativen wie KiTec, bei der Schulkinder in praxisorientierten Unterrichtsprojekten spielerisch Technik erfahren können.

Auch Formate wie der Girls'Day oder Kooperationen mit Mädchen-Gymnasien, zum Beispiel bei Bildungspartnerschaften, ermöglichen Mädchen den Zugang zu meist technischen Projekten und unterstützen beim Abbau von Vorbehalten gegenüber dem MINT-Bereich. „Der Girls'Day ist enorm wichtig. An diesem Tag können Mädchen im Unternehmen sehen, was da wirklich in der technischen Ausbildung passiert. Die Ausbildung wird erfahrbar – ich kann nur alle Mädchen ermutigen, am Girls'Day auch mal in die Technik reinzuschnuppern", so Emelie Lechinger, Auszubildende zur Industriemechanikerin bei TRUMPF. Und ergänzt: „Mädchen haben technische Berufe meist nicht im Fokus, weil uns unser Umfeld oft in eine andere Richtung lenkt: Büro oder Soziales. Und uns entgehen so viele Chancen, einfach mal Technik auszuprobieren."

Über Chancen und Möglichkeiten in den Berufen Transparenz schaffen.

Insbesondere im Personalmarketing hat sich in den letzten Jahren einiges geändert. Durch Bildsprache, die richtigen Testimonials (Role Models) und Aufklärung über die Aufgaben der einzelnen Berufsbilder ist es möglich, viele Klischees zu einzelnen Berufen gar nicht erst entstehen zu lassen. Hier versucht TRUMPF, eine Vorreiterrolle einzunehmen. In den Kampagnen unseres Employer Brandings wollen wir damit Menschen, unabhängig vom Geschlecht ansprechen. Dies geschieht zum Beispiel gezielt durch weibliche Auszubildende als Testimonials für technische Berufe.

Vorbilder schaffen.

Gerade bei jungen Menschen sind Vorbilder im Freundeskreis oder der Familie noch immer wichtige Ratgeber für die Berufswahl. Bei TRUMPF möchten wir zusätzliche Role Models schaffen. Wir besetzen beispielsweise Messestände auf Recruiting Messen wann immer möglich in einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis. Auch fördern wir vor allem in den technischen Fachbereichen den Einsatz weiblicher Ausbildungsbeauftragter, um auch während der Ausbildung Vorbilder zu schaffen.

Mit kleinen Schritten in Richtung Erfolg.

Die Leitplanken wirken, auch das Konzept der weiblichen Role Models auf Ausbildungsmessen senkt die Hemmschwelle von möglichen Bewerberinnen, einen MINT-Beruf ebenfalls in die engere Wahl zu nehmen. „Der Kontakt über die Schulen spielt aus meiner Sicht eine wichtige Rolle", sagt Emelie Lechinger, Auszubildende bei TRUMPF. „Dort wird durch Freunde und Umfeld die spätere Berufswahl geprägt – das war auch bei mir so. Ich habe die Schule mit dem Schwerpunkt Hauswirtschaft abgeschlossen. In einem Schulpraktikum bei TRUMPF habe ich dann jedoch Technik für mich neu entdeckt - und mich für die Ausbildung als Industriemechanikerin entschieden", so die Auszubildende.

Dabei wird es für Emelie Lechinger nicht bleiben – nach der Abschlussprüfung im Winter 2023/24 plant die junge Frau, ein Studium aufzunehmen. Natürlich in einem technischen Studiengang und bei TRUMPF.

Aktivitäten des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg

Initiative „Ausbildungsbotschafter“

Auszubildende informieren Schülerinnen und Schüler über die Berufsausbildung

Was sind Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter?

Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter sind junge Auszubildende aus allen geregelten Ausbildungsberufen. Sie sind an allen allgemein bildenden Schulen, auch den Gymnasien, aktiv. Sie geben den Schülerinnen und Schülern auf Augenhöhe umfassende Informationen über ihre Berufsbilder weiter. Damit motivieren sie junge Menschen, sich ebenfalls für den Weg der Berufsausbildung zu entscheiden. An Gymnasien werden die Informationsveranstaltungen oft gemeinsam mit Studienbotschafterinnen und -botschaftern durchgeführt. Üblicherweise besuchen immer zwei Ausbildungsbotschafterinnen oder -botschafter aus unterschiedlichen Berufen gemeinsam eine Klasse und stellen hier in 90 Minuten ihren Beruf, ihren Bewerbungsprozess und ihre Pläne nach der Ausbildung vor. Nach einer kurzen Präsentation stehen sie den Schülerinnen und Schülern für alle Fragen zur Verfügung.

Um die Zielgruppe auch in den sozialen Medien zu erreichen, geben Auszubildende auf Instagram (@gutausgebildet) authentische Einblicke in ihren Ausbildungsalltag und werben für die berufliche Ausbildung, darunter auch in MINT-Berufen.

Nicht immer gibt es die Möglichkeit, dass Ausbildungsbotschafterinnen bzw. -botschafter persönlich in eine Klasse kommen. In diesem Fall können die Einsätze stattdessen in Form von Videokonferenzen zwischen den Schülerinnen und Schülern und der Ausbildungsbotschafterin oder dem Ausbildungsbotschafter durchgeführt werden.

Landesweit sind regelmäßig rund 4.000 wechselnde Ausbildungsbotschafterinnen und -botschaftern aktiv, darunter auch zahlreiche Auszubildende aus MINT-Berufen. Diese haben seit Beginn der Initiative bereits über 500.000 Schülerinnen und Schüler in Baden-Württemberg erreicht.

Wer steht hinter der Initiative?

Die Initiative „Ausbildungsbotschafter“ gibt es seit über zehn Jahren. Sie wird durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg mit einer flächendeckenden Struktur finanziell gefördert. Projektpartner sind der Baden-Württembergische Industrie- und Handelskammertag, der Baden-Württembergische Handwerkstag e. V., der Verband Unternehmer Baden-Württemberg e. V. und der Deutsche Gewerkschaftsbund Bezirk Baden-Württemberg. Kooperationspartner sind das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg und die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.

Wie kann Ihr Betrieb von Ausbildungsbotschaftern profitieren?

Wenn Ihr Betrieb Ausbildungsbotschafterinnen oder -botschafter entsendet, tragen Sie dazu bei, dass junge Menschen ein besseres Bild von der Berufsausbildung

bekommen und eine solche für sich selber in Betracht ziehen. Außerdem werden viele Schülerinnen und Schüler aus Ihrer unmittelbaren Umgebung auf Ihren Ausbildungsbetrieb aufmerksam. Dies hilft Ihnen dabei, auch zukünftig gut ausgebildete Fachkräfte zu finden. Zudem geben Sie Ihren Auszubildenden die Möglichkeit, das freie Präsentieren vor Gruppen zu üben.

Wie beteiligen Sie sich an der Maßnahme?

Für die Umsetzung der Maßnahme stehen landesweit rund 30 regionale Koordinatorinnen und Koordinatoren zur Verfügung. Diese stehen in regelmäßigem Austausch mit den Betrieben, um die Einsätze zu planen und die Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter zu betreuen. Wenn Sie Ihre Auszubildenden als Ausbildungsbotschafterin oder -botschafter an Schulen entsenden möchten, können Sie sich an die / den für Ihre Region zuständige Koordinatorin / Koordinator wenden. Eine Übersicht hierzu finden Sie unter: www.gut-ausgebildet.de.

Was wird von Ihrem Betrieb erwartet?

Die Teilnahme an der Initiative ist für Betriebe kostenlos. Für die Einsätze und für eine vorbereitende Schulung müssen die Auszubildenden jedoch von der Arbeit freigestellt werden. Je nachdem, wie häufig Ihre Auszubildenden eingesetzt werden sollen, fehlen sie an etwa zwei Tagen pro Ausbildungsjahr in Ihrem Betrieb. Über die konkrete Freistellung an einem angefragten Termin entscheiden jedoch immer Sie.

Weitere Informationen finden Sie unter:
www.gut-ausgebildet.de

Zusätzlich ist die Kampagne gut-ausgebildet.de auch im Internet bei YouTube unter „berufezappen“ präsent. In über 80 Filmen werden Ausbildungsberufe vorgestellt.

Senior-Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter

Fach- und Führungskräfte informieren Eltern über die Vorteile einer Berufsausbildung.

Was sind Senior-Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter?

Senior-Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter sind eine Maßnahme der Initiative „Ausbildungsbotschafter“. Sie sind Fach- und Führungskräfte aus allen Branchen und Arbeitsbereichen, die ihre Karriere mit einer Berufsausbildung begonnen haben. Bei Elternabenden und ähnlichen Veranstaltungen informieren sie Eltern darüber, wie diese Ausbildung eine wichtige Grundlage für ihren späteren Werdegang wurde.

Warum richtet sich die Maßnahme speziell an Eltern?

Eltern sind in der Berufswahl die wichtigsten Ratgeber ihrer Kinder. Ihnen ist es wichtig, dass diese nach ihrer Schulzeit optimale berufliche Perspektiven haben. Oft sind ihnen die Vorteile einer beruflichen Ausbildung und der daran anknüpfenden Weiterbildungsmöglichkeiten jedoch nicht bekannt. Damit Eltern ihre Kinder gut beraten können, stellen ihnen Senior-Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter diese Vorteile aus erster Hand vor.

Wie können Sie sich einbringen?

Wenn Sie gerne Senior-Ausbildungsbotschafterin oder -botschafter werden möchten, können Sie sich gerne an die regionalen Koordinatorinnen und Koordinatoren wenden. Diese werden Sie dann in einem persönlichen Gespräch über die Maßnahme informieren und Sie anschließend kontaktieren, wenn eine Schule einen Elternabend zur Berufsorientierung plant. Eine Übersicht über Ihre Ansprechpartner und weitere Informationen finden Sie unter: www.gut-ausgebildet.de

Elternkampagne „Ja zur Ausbildung“

Die Informationskampagne informiert zu den Vorteilen und Karrierechancen einer beruflichen Ausbildung

Warum braucht es die Elternkampagne?

Zu wenige Jugendliche finden den Weg in die Berufsausbildung. Die Wirtschaft braucht aber interessierte junge Menschen, um ihre Ausbildungsplätze besetzen zu können. Hierbei kommt der Zielgruppe der Eltern eine Schlüsselfunktion zu. Für die meisten Jugendlichen sind Eltern die wichtigsten Ratgeber bei der Berufswahl. Sie unterstützen ihre Kinder und können auf die vielfältigen Möglichkeiten einer Ausbildung hinweisen. Jedoch überwiegen bei Eltern häufig Vorurteile oder Unkenntnis über die Inhalte und Chancen einer Berufsausbildung.

Was bietet die Elternkampagne?

Die Elternkampagne „Ja zur Ausbildung“ informiert auf einer Website und wirbt mit Videos von Seniorbotschafterinnen und -botschaftern zu den Chancen und Karrierewege mit einer beruflichen Ausbildung, darunter auch zu MINT-Berufen. Begleitet wird es durch eine Instagramkampagne für die Zielgruppe Eltern mit Hinweise zu Veranstaltungen wie Elterncafés, Hotlines und Botschaften der Karrierechancen mit einer beruflichen Ausbildung. Seit 2022 werden neben den IHK-Berufen auch Handwerksberufe und freie Berufe in die Elternkampagne einbezogen.

Wie können sich Betriebe an der Elternkampagne beteiligen?

Wenn Sie gerne Ihre Erfolgsgeschichte auf der Website präsentieren möchten, können Sie sich gerne an das Wirtschaftsministerium (E-Mail: poststelle@wm.bwl.de) wenden. Die zuständigen Ansprechpersonen werden Sie anschließend kontaktieren, um eine mögliche Beteiligung abzustimmen.

Informationen zur Elternkampagne finden Sie unter www.ja-zur-ausbildung.de.

Baden-Württembergischer Handwerkstag (BWHT)

HANDWERK BW steht für den Baden-Württembergischen Handwerkstag. Dieser ist der Dachverband der Handwerksorganisationen im Südwesten. Die Mitglieder sind Handwerkskammern, Fachverbände und weitere Partnerorganisationen. Als Repräsentant von 140.000 Betrieben, 805.000 Beschäftigten und 48.000 Auszubildenden ist HANDWERK BW die Stimme für das Handwerk im Land.

Auftrag ist es, den „goldenen Boden" zukunftsfähig zu halten. Die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen im gewerblich-technischen Handwerk ist ein zentrales Anliegen von HANDWERK BW – und ein entscheidender Faktor bei der Fachkräftesicherung. Daher unterstützen die Handwerksorganisationen die Mitgliedsbetriebe mit vielfältigen Maßnahmen, um den Anteil von Handwerkerinnen – und damit auch von weiblichen Auszubildenden in MINT-Berufen – in den in vielen Teilen noch deutlich geschlechtsspezifisch geprägten Handwerksberufen zu erhöhen.

Baden-Württembergischer Handwerkstag

Heilbronner Straße 43
70191 Stuttgart

Ansprechpartnerin:
Karin Pöhler
Projektleiterin „Frauen im Handwerk"
Telefon: 0711 263709 114
E-Mail: poehler@handwerk-bw.de

Baden-Württembergischer
Industrie- und Handelskammertag (BWIHK)

Der BWIHK steht für die Gesamtinteressen der Wirtschaft Baden-Württembergs. Als Dachverband der landesweit zwölf Industrie- und Handelskammern ist er die Stimme von ca. 650.000 Mitgliedsunternehmen gegenüber Politik, öffentlicher Verwaltung und Gesellschaft. Ein wichtiges Anliegen der Wirtschaft ist die Förderung von Frauen in MINT-Berufen. Die IHKs stehen ihren Mitgliedsunternehmen mit vielfältigen Aktionen und Projekten zur Seite, um Mädchen schon frühzeitig für MINT zu begeistern. Angebote wie Bildungspartnerschaften, Girls'Day, Berufsorientierungsveranstaltungen oder das vom Wirtschaftsministerium geförderte Projekt Ausbildungsbotschafter, helfen bei einer klischeefreien Berufsorientierung und bringen Mädchen in Kontakt mit MINT-Berufen. Alle landesweiten Ansprechpersonen und Angebote der zwölf IHKs zur Fachkräftesicherung sind zu finden unter www.ihk.de/stuttgart/fachkraeftesicherung-bw

Baden-Württembergischer
Industrie- und Handelskammertag (BWIHK)
Jägerstraße 40
70174 Stuttgart

Ansprechpartnerin:
Britta Schnabel
Bezirkskammer Esslingen-Nürtingen
IHK Region Stuttgart
Fabrikstr. 1, 73728 Esslingen
Telefon: 0711 39007 8349
E-Mail: britta.schnabel@stuttgart.ihk.de

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft

Das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. ist seit 50 Jahren Partner für Unternehmen und ihre Verbände, für Schulen und Hochschulen, für Politik und Verwaltung. Das Bildungswerk wird getragen von Firmen und Arbeitgeberverbänden bzw. Organisationen.

Fachkräfte sichern Innovation und Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Beschäftigung, Wohlstand und Lebensqualität. Die Fachkräftesicherung ist eine der großen Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte für alle Akteure aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft.

Als Komplettanbieter für die Personal- und Bildungsarbeit bieten wir individuelle und passgenaue Beratung, Projekte und Weiterbildung für alle Zielgruppen.

- Familie und Frühförderung
- Wirtschaft und Schule
- Berufsvorbereitung und Ausbildung
- Berufliche Qualifizierung und Rehabilitation
- Unternehmensberatung und Weiterbildung
- Outplacement und Restrukturierung
- Vermittlung, Rekrutierung und Beschäftigungsmodelle
- Internationale Bildungs- und Berufsbildungsprojekte

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V.
Stuttgarter Straße 9-11, 70469 Stuttgart

Ansprechpartnerin:
Christiane Huber
Leitung Geschäftsfeld Wirtschaft und Schule
E-Mail: huber.christiane@biwe.de

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg

Das Ministerium ist verantwortlich für die Wirtschaftspolitik des Landes Baden-Württemberg. Zum Aufgabenbereich gehören unter anderem die Förderung der Wirtschaft, insbesondere der mittelständischen Wirtschaft, und die Fachkräftesicherung. Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben ist ein Hauptanliegen der baden-württembergischen Wirtschaftspolitik. Die Handlungsfelder des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus orientieren sich dabei sowohl an den Bedürfnissen der Wirtschaft als auch an den Lebenswirklichkeiten der Frauen und Männer und deren Anforderungen. Das Wirtschaftsministerium koordiniert außerdem die Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ (www.mint-frauen-bw.de) und das gleichnamige Landesbündnis, dem inzwischen 67 Partnerorganisationen angehören. Wir setzen uns für eine systematische Zusammenarbeit aller Akteure entlang der MINT-Bildungskette ein. Über 40 Fördermaßnahmen und Programme der Bündnispartner werden jährlich in einem gemeinsamen Aktionsprogramm gebündelt und vernetzt.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg
Referat Wirtschaft und Gleichstellung
Schlossplatz 4 (Neues Schloss)
70173 Stuttgart

Ansprechpartner:
Dr. Birgit Buschmann, Referatsleiterin
Telefon: 0711 123 22 33
E-Mail: Birgit.Buschmann@wm.bwl.de

Dr. Jürgen Zieher, Referent
Telefon: 0711 123 33 51
E-Mail: Juergen.Zieher@wm.bwl.de

Netzwerk Teilzeitausbildung Baden-Württemberg

Das Berufsbildungsgesetz ermöglicht es, dass eine Ausbildung auch in Teilzeit absolviert werden kann. Seit 2011 bündelt das Netzwerk Teilzeitausbildung Baden-Württemberg

- die örtlichen Projekte, die es zu diesem Thema bereits gibt,
- organisiert den systematischen Austausch untereinander,
- bietet Veranstaltungen und Fortbildungen für die Fachöffentlichkeit,
- stellt die aktuellsten Informationen zur Verfügung,
- vermitteln Ansprechpersonen und Referent*innen,
- wirbt öffentlich für Teilzeitausbildung und
- setzt sich politisch auf Landes- und Bundesebene für eine breitere Akzeptanz dieser Ausbildungsvariante ein.

Die Ausbildung in Teilzeit leistet schon jetzt einen nennenswerten Beitrag dazu, den Anteil der Erwachsenen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu verringern und das Fachkräftepotenzial zu erhöhen.

Das Netzwerk wird durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus aus Mitteln des Landes Baden-Württemberg unterstützt, die der Landtag Baden-Württemberg beschlossen hat.

Netzwerk Teilzeitausbildung Baden-Württemberg
c/o LAG Mädchen*politik Baden-Württemberg e. V.
Stuttgarter Str. 61, 70469 Stuttgart, Tel. 0711 80 67 08 98
E-Mail: info@netzwerk-teilzeitausbildung-bw.de
https://www.netzwerk-teilzeitausbildung-bw.de

Ansprechpartnerin:
Anja Tschanter
Telefon: 0711 806708 98
E-Mail: tschanter@netzwerk-teilzeitausbildung-bw.de

Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit

Die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit Sitz in Stuttgart versteht sich als erste Dienstleisterin auf dem Arbeitsmarkt im Land. Sie ist das Bindeglied zwischen den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern in Baden-Württemberg und der Zentrale in Nürnberg. Getreu dem Motto „Wir bringen Menschen und Arbeit zusammen“ unterstützt die Regionaldirektion Unternehmen und Betriebe bei der Suche nach Arbeitskräften und begleiten Arbeitsuchende auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt. Die nachfolgenden Arbeitsbereiche unterstützen Unternehmen bei der Gewinnung von Auszubildenden für MINT-Berufe sowie Jugendliche und Erwachsene bei der Beruflichen (Neu-)Orientierung.

Team Berufseinstieg / Rehabilitation der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit
Baden-Wuerttemberg.Berufseinstieg-Reha@arbeitsagentur.de

Arbeitgeberservice der BA
https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbilden

Berufsberatung vor dem Erwerbsleben
https://www.arbeitsagentur.de/bildung/berufsberatung

Berufsberatung im Erwerbsleben
https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/berufsberatung-im-erwerbsleben

Allgemeine Service-Hotlines
Ratsuchende 0800 4 555500 (gebührenfrei)
Unternehmen 0800 4 555520 (gebührenfrei)

Weitere Informationen zur Girls’Day Akademie
https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-bw/gda
E-Mail: GirlsDayAkademie@arbeitsagentur.de

Die ökologische und digitale Transformation der Wirtschaft sowie die demografische Entwicklung werden den Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg künftig noch stärker als bisher prägen. Für die Gestaltung dieser zukunftsweisenden Aufgaben haben MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) eine zentrale Bedeutung. Umso wichtiger ist es daher, alle Potenziale und Talente zu aktivieren und mehr Mädchen und Frauen für den MINT-Bereich zu begeistern, um ausreichend Fachkräfte zu sichern. Dies gilt insbesondere für die ca. 110 dualen MINT-Ausbildungsberufe mit einem seit Jahren bei zehn Prozent stagnierenden Frauenanteil.

Wie Unternehmen mehr Frauen für eine gewerblich-technische Ausbildung gewinnen können, zeigt exemplarisch diese von der Arbeitsgruppe „Initiativen für Frauen in der dualen technischen Ausbildung“ der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ erarbeitete Handreichung. Die vorgestellten Best Practice-Beispiele aus dem Handwerk und der Industrie sowie die jeweiligen Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit, des Netzwerks Teilzeitausbildung und des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg machen deutlich, wie das Interesse von Frauen an gewerblich-technischen Berufen und dualen technischen Studiengängen gefördert werden kann. Dabei sind stets die spezifischen Rahmenbedingungen eines Unternehmens und die sich daraus ergebenden individuellen Möglichkeiten bei der Gewinnung von Nachwuchsfachkräften zu berücksichtigen. Die präsentierten Handlungsansätze sind daher als Anregungen und Unterstützungsangebote zu verstehen, ohne Anspruch auf Allgemeingültigkeit.

Eine Publikation über weibliche MINT-Auszubildende ohne deren Einbindung wäre aus Sicht der Arbeitsgruppe unvollständig. Daher enthält die Handreichung neben den Best Practice-Beispielen auch Portraits von (ehemaligen) MINT-Auszubildenden sowie nicht-repräsentative Ergebnisse einer Befragung von weiblichen MINT-Auszubildenden durch Arbeitsgruppenmitglieder im Sommer 2020. Ein Serviceteil mit Adressen, Links und weiteren Informationen zu Unterstützungsangeboten von Bundesagentur für Arbeit, Kammern, Netzwerk Teilzeitausbildung und dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus rundet die Handreichung ab.

Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND TOURISMUS