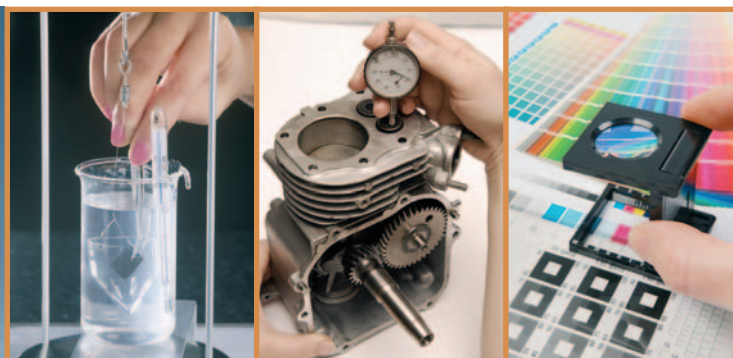


Frauen in technische Berufe!

Tipps für den Mittelstand



Frauen in technische Berufe! Tipps für den Mittelstand. Nürnberg 2009

Herausgeber (V.i.S.d.P.):

Prof. Dr. E. Severing

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Obere Turnstr. 8

90429 Nürnberg

Internet: www.f-bb.de

Die vorliegende Broschüre ist im Rahmen des vom Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie geförderten Projektes „*Ingenieur- und Technikerqualifizierung in KMU – Ein Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs bayerischer Unternehmen*“ entstanden.

Projektdurchführung:

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Obere Turnstr. 8, 90429 Nürnberg

Internet: www.f-bb.de

Ansprechpartner:

Dr. Lutz Galiläer

Telefon: 0911/27779-67

Telefax: 0911/27779-50

E-Mail: galilaer.lutz@f-bb.de

Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Infanteriestraße 8, 80797 München

Telefon: 089/44108-0

Telefax: 089/44108-195

Internet: www.bbww.de

Ansprechpartner/innen:

„Forscherinnen-Camps“:

Kathrin Hell, Projektleitung

„Mädchen für Technik-Camps“:

Eva Hinterhuber, Projektleitung

Die Broschüre „Innovative Ausbildungsberufe für Mädchen in Bayern“ kann über das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft bezogen werden.

Diese drei Projekte sind Teil des Bildungsprojekts „Technik – Zukunft in Bayern?!“ des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft e. V. Die Projekte werden vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie (StMWIVT) gefördert. Als Hauptsponsoren unterstützen BayME – Bayerischer Unternehmerverband Metall und Elektro e. V. und VBM – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V. – die Projekte.

Internet: www.bildunginbayern.de

Claus-Jürgen Wais

Siemens AG Erlangen, Abt. Personal

Werner-von-Siemens-Str. 50, 91052 Erlangen

E-Mail: claus-juergen.wais@siemens.com

Internet: www.siemens.de

Stella Nedkov

iwis motorsysteme GmbH & Co. KG

Personalentwicklung

Albert-Rosshaupter-Strasse 53, 81369 München

E-Mail: Stella.Nedkov@iwis.com

Internet: www.iwis.com

Tina Spangler

elektro Franz Spangler GmbH

Altmühlstr. 13, 92345 Dieffurt/Töging

E-Mail: info@elektro-spangler.de

Internet: www.elektro-spangler.de

Grußwort		4
Einleitung		5
Handlungsfeld 1	Den Einstieg von Frauen in technische Berufe fördern	6
	1. Unterstützung der Berufsorientierung	6
	2. Ansprache und Bindung von – „High Potentials“ – Kooperationen mit Universitäten und Fachhochschulen	6
	3. Attraktivität als Arbeitgeber entwickeln, um gezielt und erfolgreich weibliche Fachkräfte anzusprechen	8
	Checkliste	8
Handlungsfeld 2	Berufliche Weiterentwicklung von Frauen in technischen Berufen unterstützen	9
	1. Moderne Ausbildungsgänge nutzen: duales Studium	9
	2. Externe Fortbildung unterstützen	9
	3. Fortbildungsmöglichkeiten im Unternehmen bieten	10
	4. Die berufliche Laufbahn gemeinsam mit der Mitarbeiterin planen!	11
	Checkliste	11
Handlungsfeld 3	Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit unterstützen	12
	1. Arbeitszeiten flexibel gestalten	12
	2. Räumliche Möglichkeiten zur Verbindung von Arbeit und Familie schaffen	12
	3. Bedarfs- und ressourcengerechte Angebote zur Kinderbetreuung machen	13
	4. „Wiedereinstieg“ nach familienbedingten „Auszeiten“ der Mitarbeiterin gestalten	14
	Checkliste	15

Grußwort

Für die Sicherung und Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland/Bayern spielt innovative Technik eine zentrale Rolle. Unser Land kann sich künftig ohne eine ausreichende Zahl gut ausgebildeter Fach- und Führungskräfte in naturwissenschaftlich-technischen Bereichen im globalen Innovationswettbewerb nicht behaupten.

Der Bedarf an Fachkräften wird sich in den nächsten Jahren weiter erhöhen. Denn zum einen steigern die technologische Entwicklung und der Wettbewerb in vielen Branchen den Bedarf an Ingenieuren, Technikern und Naturwissenschaftlern. Zum anderen verknappt der demographische Wandel mittel- und langfristig das Angebot an Erwerbstätigen spürbar.

Für die Ausbildung des technischen Nachwuchses in unserem Land stellen junge Frauen ein wichtiges Potenzial dar. Gerade Frauen sind oft überdurchschnittlich gut qualifiziert. Die Mehrzahl der Jugendlichen, die eine Studienberechtigung erworben haben und die ein Studium beginnen, ist weiblich. Bei den mittleren Schulabschlüssen haben Mädchen ebenfalls die Nase vorn. Technische Ausbildungen und Berufe sind jedoch noch oft Männerdomänen. Frauen mit technischen Ausbildungen haben es häufig schwieriger als Männer, in ihrem Beruf Karriere zu machen.

Technische Bildung und Technikakzeptanz sind Handlungsfelder, auf denen Politik und Wirtschaft zusammen wirken müssen. Die langjährige finanzielle Unterstützung von Projekten der Berufsorientierung durch das Bayerische Wirtschaftsministerium, z. B. des Schwerpunkts „Mädchen und Technik“ im Rahmen des Projektes „Technik – Zukunft in Bayern?!“, durchgeführt vom Bildungswerk der bayerischen Wirtschaft, dient diesen Zielen.

Entscheidend ist, mehr Frauen für technische Berufe sowohl im dualen System als auch an den Hochschu-



Martin Zeil

Bayerischer Staatsminister für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie



Katja Hessel

Staatssekretärin im Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie

len zu gewinnen und ihre berufliche Entwicklung zu fördern. Der Imagegewinn technischer Berufe in den letzten Jahren kann dafür genutzt werden. Technische Ausbildungsgänge ziehen wieder mehr Jugendliche an. Damit der Anteil von Frauen in diesen Berufsfeldern steigt, sollten Unternehmen gezielt auf das Know How von Frauen setzen und weibliche Führungskräfte unterstützen, um Familie und Beruf in Einklang zu bringen.

Dieser Leitfaden des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung, den das Bayerische Wirtschaftsministerium finanziell unterstützt hat, bündelt die wesentlichen Argumente und gibt konkrete Hinweise, wie Unternehmen das Potenzial von Frauen für technische Berufe nachhaltig erschließen können. Die hier präsentierten Informationen und Beispiele geben neue Anregungen für Unternehmen und sollen zu neuen Aktivitäten ermutigen.

Martin Zeil

Katja Hessel

Auf dem Gebiet der beruflichen Chancengleichheit von Männern und Frauen hat der Gesetzgeber die Rahmenbedingungen geschaffen. Gerade in den technischen Berufen fällt es Frauen aber nach wie vor schwer, Familie und Beruf zu vereinbaren. Das Potenzial von Frauen in technischen Berufen bleibt dadurch häufig ungenutzt. Damit in Zukunft mehr gut qualifizierte Frauen einen technischen Beruf ergreifen und ausüben können, sind nicht zuletzt die Unternehmen gefragt. Um dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel wirksam zu begegnen und sich die Potenziale weiblicher Fachkräfte besser zu erschließen und zu sichern, können und sollten Unternehmen in ihrem eigenen Interesse vor allem auf folgenden *Handlungsfeldern* verstärkt tätig werden:

- Eine Ausbildung in einem technischen Beruf aufzunehmen, muss für Mädchen und junge Frauen zu einer realistischen und viel versprechenden Alternative zu den klassischen „Fraubenberufen“ werden. Unternehmen können hierzu – in Kooperation mit Schulen, Hochschulen, anderen Unternehmen und Bildungsträgern – in vielfältiger Weise ihren Beitrag leisten. Derartige Kooperationen und andere Maßnahmen tragen auch dazu bei, geeignete weibliche Fachkräfte bereits frühzeitig auf eine Mitarbeit im Unternehmen zu orientieren.
- Eine Tätigkeit in einem technischen Beruf gewinnt für Frauen in dem Maß an Attraktivität, in dem ihnen Aufstiegs- und Karriereoptionen eröffnet werden, die in Übereinklang mit einem Kinderwunsch realisierbar sind. Fortbildungs- und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten können so dazu beitragen, die Attraktivität betrieblicher Arbeitsplätze für weibliche Fachkräfte sowie das berufliche Engagement der Mitarbeiterinnen zu erhöhen.

- Wenn sie weibliche Fachkräfte gewinnen und ihre Fachkompetenz langfristig für das Unternehmen sichern wollen, müssen Unternehmen in Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf investieren. Auch hier gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten, die von Unternehmen bereits erfolgreich umgesetzt wurden und die auch für mittelständische Betriebe realisierbar sind.

Der vorliegende Leitfaden stellt Maßnahmen und Strategien vor, mit denen sich Unternehmen mit überschaubarem Aufwand „Schritt für Schritt“ das große Potenzial von Frauen für technische Berufe besser erschließen und sichern können. Checklisten zu den einzelnen Bereichen geben einen Überblick über die Handlungsfelder und mögliche Handlungsalternativen.

Beispiele *Guter Praxis* in den Bereichen Berufseinstieg – Karriereförderung – Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermuntern zur Nachahmung und zeigen Wege auf, die auch für kleinere Unternehmen gangbar sind. Diese auch betriebswirtschaftlich erfolgreichen Beispiele zeigen auch: Unternehmen, die in die Ausbildung, Beschäftigung und Förderung von Mitarbeiterinnen in technischen Berufen investieren, investieren in *ihre* Zukunft!

Handlungsfeld 1

Den Einstieg von Frauen in technische Berufe fördern

Um den Zugang von Frauen zu technischen Berufen und Positionen zu verbessern und den Einstieg in technische Berufe zu fördern, sollten Unternehmen Mädchen und junge Frauen schon bei der Berufsorientierung ansprechen und unterstützen. In Kooperation mit Universitäten und Fachhochschulen können geeignete weibliche Nachwuchskräfte bereits während der Ausbildung gezielt gefördert werden. Durch den Ausbau familienfreundlicher Strukturen, die frühzeitige Eröffnung von Karriereoptionen und die Gestaltung fairer Auswahlverfahren können Unternehmen ihre Attraktivität für qualifizierte weibliche Fachkräfte erhöhen.

1. Unterstützung der Berufsorientierung

Ein erster Schritt ist die Unterstützung der Berufsorientierung an den Schulen, um gezielt weibliche Jugendliche für technische Berufe anzusprechen und zu werben. Betriebe können dort über Ausbildungsmöglichkeiten und -inhalte informieren und Ausbildungsplätze im eigenen Haus vorstellen. Bei einem Schnupperpraktikum in den Ferien oder auch während der Schulpraktika erhalten Schülerinnen Gelegenheit, den Arbeitsalltag in technischen Berufen kennen zu lernen, Technik vielleicht erstmals „live“ zu erleben und Interesse an einem technischen Beruf zu entwickeln.

Speziell die Inhalte und Perspektiven der neuen Bachelorstudiengänge in den Ingenieurwissenschaften müssen konsequenter an Schülerinnen vermittelt werden.

Tipp: Die Broschüre „Innovative Ausbildungsberufe für Mädchen in Bayern“ informiert umfassend über technische und naturwissenschaftliche Berufe. Bestellung z. B. unter www.tezba.de

Tipp: Unternehmen können sich an Veranstaltungen zur Berufsorientierung beteiligen, die sich speziell an Mädchen richten, z. B. am bundesweiten „Tag der Technik“ oder am „Girls' Day“ bei dem Mädchen in Unternehmen, Forschungszentren und Hochschulen Einblick in technische und naturwissenschaftliche Tätigkeits- und Berufsfelder erhalten. Hier können auch frühzeitig Kontakte zu geeigneten künftigen Mitarbeiterinnen für das eigene Unternehmen geknüpft werden.

www.girls-day.de

www.tag-der-technik.org

www.think-ing.de

Um Kontakte zu interessierten jungen Frauen und Mädchen knüpfen, gibt es auch regionale Initiativen, an denen sich Unternehmen beteiligen können, z. B. die „Mädchen-für-Technik-Camps“ und „Forscherinnen-Camps“ der Initiative Technik – Zukunft in Bayern des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft e. V., die vom bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie, vom VBM e. V. und vom BayME e. V. gefördert bzw. unterstützt werden.

2. Ansprache und Bindung von „High Potentials“ – Kooperationen mit Universitäten und Fachhochschulen

Um gut qualifizierte Frauen für das Unternehmen zu gewinnen, bietet sich die Teilnahme an Recruiting-Messen, Fachmessen sowie Informationsveranstaltungen technischer Hochschulen an. Darüber hinaus sollten Unternehmen gezielt mit Fachhochschulen und Universitäten kooperieren, um geeignete Hochschulabsolventinnen frühzeitig und nachhaltig auf das Unternehmen zu orientieren. Im Rahmen von Unternehmenspraktika und von Forschungsk Kooperationen mit Hochschulen kann der Betrieb geeignete Studentinnen kennen lernen und für eine berufliche Perspektive im Unternehmen gewinnen. Auch durch Mitwirkung bei der Vergabe

Handlungsfeld 1

Den Einstieg von Frauen in technische Berufe fördern

Gute Praxis: Berufsorientierung im „Forscherinnencamp“

In den speziell auf ihre Bedürfnisse und Fragen zugeschnittenen „Forscherinnencamps“ werden jeweils 10 bis 15 technisch interessierte junge Frauen ab 15 Jahren aus Gymnasien oder Fachoberschulen an die Ingenieurberufe herangeführt. Hochschulen und Unternehmen unterstützen die Camps als Kooperationspartner und sind aktiv eingebunden. Die Unternehmen formulieren einen „Forscherinnen-Auftrag“, beispielsweise aus dem Maschinenbau oder der Elektrotechnik. Diesen bearbeiten Mädchen gemeinschaftlich als Team innerhalb einer Woche und erarbeiten für dieses Projekt eine wissenschaftliche, aber auch praxisnahe Lösung. Fachlich betreut werden die Nachwuchs-Forscherinnen von Dozenten und Professoren der bayerischen Partnerhochschulen sowie von einem Projektteam des Kooperationsunternehmens vor Ort. Auf diese Weise bekommen die Mädchen Einblick in die Inhalte eines Ingenieurstudiums und schnuppern Hochschulluft, lernen aber auch den Arbeitsalltag und die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten einer Ingenieurin kennen.

www.tezba.de

(Rubrik Aktivitäten für Mädchen)

Eine weitere Möglichkeit ist, Mentoringprogramme für Studentinnen in technischen Studiengängen anzubieten, in deren Rahmen diese von Mentorinnen – Frauen, die im Unternehmen in technischen Berufsfeldern tätig sind – betreut werden und von deren Berufserfahrung profitieren können.

Gute Praxis: Siemens: Unterstützung des Berufseinstiegs durch Mentoring

Das Unternehmen begleitet Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen vom ersten Semester an mit dem Programm „Young Ladies' Network of Technology (YOLANTE)“. Rund 100 Studentinnen nehmen pro Jahr teil. Sie werden persönlich durch eine Mentorin oder einen Mentor betreut. Schon während des Studiums erhalten die Teilnehmerinnen so einen Einblick in den Arbeitsalltag eines technischen Berufs: Das Unternehmen bietet ihnen einen Praktikums- oder Werkstudentenplatz, der dem gewählten Studiengang entspricht. Bei dieser Tätigkeit lernen sie die Strukturen des Unternehmens kennen. Das zentrale Ziel des Programms ist, bei den Studentinnen parallel zum Studium Kompetenz aufzubauen und die Persönlichkeitsentwicklung zu fördern. Über YOLANTE sind die Studentinnen in ein großes Netzwerk eingebunden und können sich mit anderen Teilnehmerinnen austauschen.

Zum Studienende erhalten sie konkrete Bewerbungstipps und eine gezielte Festeinstellungsberatung. YOLANTE-Teilnehmerinnen stehen auch andere Förderprogramme offen, so z. B. TOPAZ, das die besten Praktikanten/innen und Werkstudenten/innen auf einen zukünftigen Berufseinstieg im Unternehmen vorbereitet.

www.siemens.de/yolante/

von Themen für Studienarbeiten und eine betriebsinterne Betreuung von Seminar- oder auch Diplomarbeiten sowie auch durch die Bereitstellung finanzieller Unterstützung während des Studiums, beispielsweise durch Büchergeld oder auch Stipendien, können Unternehmen gezielt weibliche Nachwuchskräfte für ihren Bedarf in den technischen Berufsfeldern fördern.

Insbesondere Duale Studiengänge, bei denen eine praktische Ausbildung im Betrieb mit einem Hochschulstudium verschränkt wird, bieten Unternehmen hier neue Möglichkeiten. In Kooperation mit Hochschulen, Fachhochschulen und Akademien kann auf diesem Wege eine praxis- und bedarfsgerechte Ausbildung künftiger Mitarbeiterinnen mit deren wissenschaftlicher Qualifikation verbunden werden.

Handlungsfeld 1



Den Einstieg von Frauen in technische Berufe fördern

3. Attraktivität als Arbeitgeber entwickeln, um gezielt und erfolgreich weibliche Fachkräfte anzusprechen

Ein wichtiger Aspekt bei der Gewinnung von Ingenieurinnen und Technikerinnen ist das Image als Arbeitgeber. Für die Rekrutierung von Frauen kann es entscheidend sein, dass die weiblichen Bewerber auf eine Unterstützung des Betriebs setzen können, wenn sie ihre persönliche Lebensplanung mit einem beruflichen Aufstieg verbinden möchten. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Familien- und

Frauenfreundlichkeit des Unternehmens nach außen sichtbar werden zu lassen, etwa die Beteiligung an Wettbewerben, die Zertifizierung durch gemeinnützige Stiftungen, die Teilnahme an regionalen und bundesweiten Aktionen.

Tipp: Nicht zuletzt auch eine geschlechtssensible und faire Gestaltung von Auswahlverfahren – sei es für Ausbildungsplätze, sei es für die Besetzung von Arbeitsplätzen – trägt dazu bei, den Zugang von Frauen zu technischen Berufen zu verbessern und die Potenziale qualifizierter Frauen für das Unternehmen besser zu erschließen.

Checkliste: Förderung des Einstiegs von Frauen in technische Berufe		
Unterstützung bei der Berufsorientierung		
<input type="checkbox"/> Information von Schülerinnen über die Möglichkeiten, die Frauen in technischen Berufsfeldern offen stehen		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Information über technische Ausbildungsplätze und Aufstiegschancen im Unternehmen		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Kooperation mit allgemein bildenden Schulen/Schulpartnerschaften		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Kooperation mit Fachhochschulen und Universitäten, um frühzeitig beispielsweise über duale Studiengänge und Inhalte und Perspektiven der neuen Bachelorstudiengänge in den Ingenieurwissenschaften zu informieren		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Durchführung von Schnupperpraktika im Betrieb		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Zusammen mit Hochschulen, Fachhochschulen, Bildungsanbietern, anderen Unternehmen an Initiativen teilnehmen, die Mädchen an technische Berufsfelder heranführen		<input type="checkbox"/>
Ansprache und Bindung von „High Potentials“ – Kooperationen mit Universitäten und Fachhochschulen		
<input type="checkbox"/> Teilnahme an Recruiting-Messen, Fachmessen, Informationsveranstaltungen von Fachhochschulen und Universitäten		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Beschäftigung von Studentinnen in Unternehmenspraktika		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Forschungsk Kooperationen mit Universitäten und Fachhochschulen		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Mitwirkung bei der Vergabe von Themen für Studienarbeiten, Sponsoring von guten Abschlüssen		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> betriebsinterne Betreuung von Seminar- Studien- oder Diplomarbeiten		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Bereitstellung finanzieller Unterstützung geeigneter weiblicher Nachwuchskräfte während des Studiums, z. B. durch Büchergeld und Stipendien		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Duale Studiengänge nutzen		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Mentoring von Studentinnen in technischen Berufsfeldern durch erfahrene MitarbeiterInnen des Unternehmens		<input type="checkbox"/>
Attraktivität als Arbeitgeber entwickeln, um gezielt und erfolgreich weibliche Fachkräfte anzusprechen		
<input type="checkbox"/> Familien- und Frauenfreundlichkeit des Unternehmens nach außen sichtbar machen		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Bewerbung um Zertifikate, die Unternehmen Frauen- und Familienfreundlichkeit bescheinigen		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Geschlechtssensible und faire Gestaltung von Auswahlverfahren, um die Chancen geeigneter weiblicher Bewerber zu erhöhen		<input type="checkbox"/>

Handlungsfeld 2

Berufliche Weiterentwicklung von Frauen in technischen Berufen unterstützen

Neben offenen Unternehmenskulturen und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen sind es vor allem auch Chancen zum beruflichen Aufstieg, die eine Tätigkeit in technischen Berufen für Frauen attraktiver machen. Unternehmen können geförderte Fortbildungsmöglichkeiten anbieten, konkrete Aufstiegsoptionen eröffnen und die berufliche Laufplan gemeinsam mit der Mitarbeiterin planen. So sorgen sie dafür, dass weibliche Fachkräfte im Unternehmen auch langfristig für sich eine Perspektive sehen. Duale Studiengänge bieten Unternehmen wie Mitarbeiterinnen bzw. Studentinnen die Möglichkeit, die praktische Tätigkeit in technischen Berufsfeldern mit aufstiegsorientierter Aus- bzw. Weiterbildung zu verknüpfen.

Die an Hochschule, Fachhochschule oder Akademie erworbenen fachwissenschaftlichen Kenntnisse können direkt im Unternehmen beruflich angewandt und vertieft werden. Die Karrierechancen nach der Ausbildung erhöhen sich auch dadurch, dass in der Praxis zugleich wichtige Schlüsselkompetenzen wie Problemlösefähigkeit und soziale Kompetenzen entwickelt werden.

Tipp: Über die Vorteile, Möglichkeiten, Standorte und Fächer ausbildungsintegrierter dualer Studiengänge der Fachhochschulen in Bayern informiert www.hochschule-dual.de.

1. Moderne Ausbildungsgänge nutzen: duales Studium

Duale Studiengänge kombinieren eine praktische Ausbildung im Betrieb mit einem wissenschaftlichen Studium. Die Betriebe profitieren von praxisnah ausgebildeten technischen NachwuchsakademikerInnen, die den Betriebsablauf bereits kennen und die daher schneller verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen können.

2. Externe Fortbildung unterstützen

Unternehmen sollten ihre Mitarbeiterinnen in technischen Berufsfeldern gezielt über Fortbildungsmöglichkeiten informieren und diese dabei unterstützen, derartige Möglichkeiten auch wahrzunehmen. Eine Möglichkeit ist die Unterstützung geeigneter Mitarbeiterinnen bei der Fortbildung zur staatlich geprüften Technikerin: Frauen können nach einer abgeschlossenen beruflichen Erstausbildung im technischen Bereich und mehrjähriger beruflicher Praxis im erlernten Beruf ein berufsbegeleitendes Studium an einer Fachschule für Technik

Handlungsbereiche für Chancengleichheit im Unternehmen

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Abbau struktureller Diskriminierung	Abbau psychischer Barrieren
Elternzeit	Zielgerichtete Aufstiegsförderung	Persönlichkeitsfördernde Maßnahmen
Flexible Arbeitszeit	Individuelle Karriere- und Laufbahnplanung	Sensibilisierung
Kinderbetreuung		

Handlungsfeld 2

Berufliche Weiterentwicklung von Frauen in technischen Berufen unterstützen

aufnehmen. Nach der staatlichen Abschlussprüfung sind sie qualifiziert, verantwortungsvollere Aufgaben im mittleren Funktionsbereich wahrzunehmen – ein Gewinn für das Unternehmen wie für die Mitarbeiterin.

Auch im Bereich der Informationstechnologien sind in den vergangenen Jahren neue Möglichkeiten zu Aufstiegsqualifizierungen „vom Azubi zum Master“ geschaffen worden.

Tipp: Über Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich der Informationstechnologien informiert eine Broschüre des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, die im Internet abgerufen werden kann:
www.bmbf.de/pub/vom_azubi_zum_master.pdf.
Auch der Deutsche Industrie- und Handelskammertag informiert hierzu im Internet:
www.dihk.de/it_wb/

Wichtig ist, dass die Mitarbeiterin sich während der Fortbildung auf die Unterstützung des Unternehmens verlassen und z. B. Teilzeitmöglichkeiten wahrnehmen kann.

3. Fortbildungsmöglichkeiten im Unternehmen bieten

Bei Angeboten der beruflichen Fortbildung im Unternehmen sind für weibliche Mitarbeiter insbesondere Angebote attraktiv, die es ihnen erlauben, zeitlich und örtlich flexibel auf Fortbildungsinhalte zuzugreifen und an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können, die auf ihre spezielle Situation zugeschnitten sind.

Gute Praxis: elektro Franz Spangler GmbH, Dietfurt/Töging – Weiterbildung: regelmäßig und individuell

Das Unternehmen elektro Spangler setzt auf weibliche Mitarbeiter und ist bereit, sie besonders zu fördern. So findet alle vier bis sechs Wochen freitags ein Seminar mit externen oder internen Referenten statt, das Mitarbeiter und Führungskräfte gemeinsam organisieren. Die „Spangler-University“ widmet sich dabei einem weiten Themenspektrum, immer unter dem Motto „Alt trifft Jung“. Zudem wird im Rahmen des Personalgesprächs einmal jährlich eine Erhebung zum Schulungsbedarf durchgeführt. MitarbeiterInnen können hier ihre Wünsche äußern. Das Unternehmen bietet sozusagen eine „Schulung on demand“.

Eine weitere Form der innerbetrieblichen Weiterbildung ist Mentoring, eine Patenschaft zwischen einer neu ins Unternehmen gekommenen Mitarbeiterin und einer erfahrenen Führungskraft. Der Betrieb nutzt auf diese Weise die Expertise erfahrener MitarbeiterInnen, um Nachwuchskräfte heranzubilden. Die neue oder wiedereingestiegene Mitarbeiterin erhält eine betriebsspezifische, kontinuierliche Weiterbildung, bei der Wissen informell weitergegeben wird. Kosten für Seminare oder externes Coaching entfallen, so dass diese Methode gerade für KMU zu empfehlen ist. Auch Universitäten und Fachhochschulen bieten Mentoring-Programme an.



Handlungsfeld 2

Berufliche Weiterentwicklung von Frauen in technischen Berufen unterstützen

Tipp: Eine Liste der von bayerischen Hochschulen und Fachhochschulen in Zusammenarbeit mit Unternehmen angebotenen Mentoring-Programme für Schülerinnen, Studentinnen und Frauen in technischen Berufen findet sich unter www.ada-mentoring.de

4. Die berufliche Laufbahn gemeinsam mit der Mitarbeiterin planen!

Je vorausschauender, konkreter und verlässlicher die Mitarbeiterin gemeinsam mit Personalverantwortlichen oder der Betriebsleitung ihre beruflichen Weiterentwicklungsschritte planen kann – beispielsweise auch im Hinblick auf Möglichkeiten, Qualifizierungen zum Wiedereinstieg nach einer Elternzeit als Aufstiegsqualifizierung zu konzipieren – desto größer wird die Bereitschaft und das Engagement sein. Möglichkeiten zur langfristigen Karriereplanung im Beruf – und im Unternehmen – erhöhen die Attraktivität betrieblicher Arbeitsplätze für Frauen in technischen Berufen. Individuelle Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sollten auch aus diesem Grunde Gegenstand regelmäßiger Personalentwicklungsgespräche mit der Mitarbeiterin sein.

Tipp: Berufsverbände wie z. B. der VDI oder die Deutsche Physikalische Gesellschaft bieten umfangreiche Schulungsprogramme zu fachlichen und überfachlichen Themen an und unterstützen Ingenieurinnen und Technikerinnen bei der Planung ihrer beruflichen Laufbahn, u. a. durch Netzwerke, Mentoring-Programme oder Karriere-Planungseminare für Frauen.
www.vdi/fi
www.dpg-physik.de/karriere/index.html
www.ingenieurkarriere.de
www.dibev.de

Checkliste: Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen in technischen Berufen	
▪ über berufliche Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen informieren	<input type="checkbox"/>
▪ über Fortbildungsmöglichkeiten informieren, beispielsweise durch ein duales Studium	<input type="checkbox"/>
▪ Laufbahn gemeinsam mit der Mitarbeiterin planen	<input type="checkbox"/>
▪ Regelmäßig Weiterbildungsbedarf erheben	<input type="checkbox"/>
▪ Regelmäßige Personalentwicklungsgespräche	<input type="checkbox"/>
▪ Angebote zur Weiterbildung zeitlich flexibel gestalten	<input type="checkbox"/>
▪ Internes Mentoring durch erfahrene Fachkräfte	<input type="checkbox"/>
▪ Externes Mentoring: Angebote von Fachhochschulen, Akademien, ...	<input type="checkbox"/>
▪ Unterstützung der Mitarbeiterin bei der Fortbildung, z.B. durch Teilzeitregelungen	<input type="checkbox"/>

Handlungsfeld 3

Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit unterstützen

Möglichkeiten zur Vereinbarung beruflicher und familiärer Aufgaben sind eine Grundvoraussetzung dafür, dass mehr Frauen technische Berufe wählen und auch tatsächlich in technischen Berufen tätig sind und bleiben.

Wesentliche betriebliche Handlungsfelder, um Frauen bei der Vereinbarung von Familienwunsch und Familienaufgaben mit ihrer Berufstätigkeit und ihrem beruflichem Fortkommen zu unterstützen, sind insbesondere flexible Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten, räumliche Möglichkeiten zur Verbindung von Arbeit und Familie, bedarfs- und ressourcengerechte Angebote zur Kinderbetreuung sowie die Gestaltung des „Wiedereinstiegs“ nach familienbedingten „Auszeiten“ der Mitarbeiterin wie etwa einer Elternzeit. Erfahrungen aus Unternehmen, die auf familienfreundliche Strukturen und Angebote setzen, zeigen: Familienfreundlichkeit lohnt sich auch unmittelbar betriebswirtschaftlich. Die Kosten für die Neubesetzung von Stellen, Maßnahmen zur Wiedereingliederung oder (kinderbedingte) Fehlzeiten übersteigen rasch die überschaubaren Ausgaben, die Unternehmen aufwenden müssen, um ihren MitarbeiterInnen die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit zu erleichtern.

1. Arbeitszeiten flexibel gestalten

Flexible Gestaltungsmöglichkeiten sowohl der Tages- als auch der Wochen-, Monats- und Jahresarbeitszeiten eröffnen Frauen in Absprache mit dem Unternehmen Spielräume für die Abstimmung zwischen familiären Pflichten, betrieblichen Aufgaben und den eigenen Aufstiegsoptionen. Arbeitszeitkonten, die über ein Jahr oder die gesamte Lebens-

arbeitszeit laufen, bieten Frauen neue Möglichkeiten, ihre Arbeitszeiten besser mit dem Familienleben zu koordinieren, ohne deswegen berufliche oder finanzielle Einbußen befürchten zu müssen.

Gleitzeitregelungen und verschiedene Teilzeitmodelle, die beispielsweise auch während einer Elternzeit eine stundenweise Mitarbeit im Betrieb – und damit das berufliche „am Ball Bleiben“ der Mitarbeiterin – ermöglichen, schaffen ebenfalls für mehr Frauen die Möglichkeit, Beruf und Familie zeitlich zu koordinieren. Auch Jobsharing, bei dem sich MitarbeiterInnen einen Arbeitsplatz teilen, kann hierzu einen Beitrag leisten. Und nicht zuletzt sollten auch Pausen- und Urlaubsregelungen auf die Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und ihrer Familien abgestimmt – bzw. nach Möglichkeiten einer Abstimmung gesucht werden.

2. Räumliche Möglichkeiten zur Verbindung von Arbeit und Familie schaffen

Die Möglichkeit, Teile der beruflichen Aufgaben am häuslichen Arbeitsplatz zu erledigen, trägt ebenfalls dazu bei, dass Frauen familiäre und berufliche Aufgaben besser in Einklang bringen können. Gerade die neuen Technologien haben hier ganz neue Möglichkeiten eröffnet. Alternierende Telearbeit beispielsweise, bei der die Mitarbeiterin teils in ihrem „Home office“ arbeitet und teils an ihrem Arbeitsplatz im Betrieb oder auf der Baustelle, stellt gerade für Frauen in technischen Berufen aufgrund ihrer hohen technischen Kompetenz eine attraktive Alternative dar. Sie bleiben „online“ ins Team eingebunden, haben im Intranet stets Zugang zu allen relevanten Unterlagen und können immer in „Echtzeit“ mit den Kollegen kommunizieren. Unternehmen sollten es daher als durchaus lohnende Investition ansehen, hier geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen und gegebenenfalls der Mitarbeiterin auch die erforderliche technische Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

Die Einrichtung eines „Eltern-Kind-Büros“ bietet MitarbeiterInnen die Möglichkeit, beim Ausfall der Kinderbetreuung ihre Kinder am Arbeitsplatz zu beaufsichtigen.

Handlungsfeld 3

Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit unterstützen

Gute Praxis: iwis motorsysteme GmbH & CO.KG, München – Kinder und Familien willkommen

Die iwis motorsysteme GmbH & CO. KG ist Marktführer bei Steuertriebssystemen für die weltweite Automobilindustrie mit Sitz in München und beschäftigt ca. 850 Mitarbeiter.

Für seine familienfreundlichen Maßnahmen wurde das Unternehmen in 2005 mit dem Grundzertifikat *audit-berufundfamilie®* ausgezeichnet.

Um es den MitarbeiterInnen zu ermöglichen, betriebliche und familiäre Interessen in Einklang zu bringen, bietet iwis viele verschiedene Arbeitszeitmodelle an. Eine flexible Urlaubsregelung berücksichtigt bei Familien mit Kindern die Schulferienzeiten. Bei unvorhergesehenen familiären Ereignissen ist eine kurzfristige Arbeitsbefreiung möglich.

iwis hat aktuell drei Telearbeitsplätze für Mütter mit kleinem Kind eingerichtet. Die Mitarbeiterinnen sind mit iwis vernetzt und somit für die Kollegen und ihre eigene Abteilung erreichbar. Für einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht die Möglichkeit, dezentral zu arbeiten, also Geschäftstätigkeiten in Absprache mit dem Vorgesetzten partiell in das häusliche Umfeld zu verlagern.

Um die Weiterentwicklung von MitarbeiterInnen in Elternzeit zu fördern, findet während der Elternzeit ein regelmäßiger persönlicher Kontakt statt. In Planungsgesprächen werden rechtzeitig verschiedene Teilzeitmodelle – von einer geringfügigen Beschäftigung während der Elternzeit über normale Teilzeit bis zur stufenweisen Heranführung an Vollarbeitszeit – erörtert, die einen nahtlosen Wiedereinstieg ermöglichen. Im betriebseigenen Kindergarten „Kinderkette e. V.“ sind die Öffnungszeiten an die Arbeitszeiten bei iwis angepasst, auch bei Samstagsarbeit und während den Ferienzeiten ist der Kindergarten geöffnet. Bei akuten Anlässen ist auch eine kurzfristige Betreuung von Kindern möglich. Die Eltern erhalten von iwis zudem eine finanzielle Unterstützung durch die Gewährung steuerfreier Zuschüsse für die Kindergartengebühr. Führungskräfte werden bei iwis in speziellen Workshops „Beruf und Familie für Führungskräfte“ im Umgang mit dem Thema geschult.

3. Bedarfs- und ressourcengerechte Angebote zur Kinderbetreuung machen

Die Organisation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist ein zentrales Feld, auf dem Unternehmen tätig werden müssen, um Frauen eine Tätigkeit im Unternehmen zu ermöglichen. Hier ist eine Reihe von Maßnahmen möglich, die von der Bezuschussung einer externen Kinderbetreuung durch den Betrieb bis hin zu betriebseigenen Kindergärten reichen. Da sich ein eigenes betriebliches Betreuungsangebot für Mitarbeiterkinder erst ab einer bestimmten Betriebsgröße rechnet, werden gerade für kleine und mittlere Unternehmen in erster Linie andere Formen der Unterstützung bei der Kinderbetreuung in Betracht kommen. Zunächst bietet sich hier ein Kinderbetreuungszuschuss an, mit dem der Betrieb die Mitarbeiterin bei der Finanzierung der Betreuung ihres Kindes in einer Tagesstätte oder auch durch eine professionelle Tagesmutter unterstützt. Weitere Möglichkeiten sind beispielsweise die Reservierung und Finanzierung von Belegplätzen in Kindergärten durch den Betrieb oder auch die gemeinsame Organisation von Kinderbetreuungsangeboten im Netzwerk zusammen mit anderen Unternehmen am Ort.

Für die Organisation familienfreundlicher Maßnahmen kann ein Betrieb die Dienstleistungen einer Familien-Service-Agentur in Anspruch nehmen, die MitarbeiterInnen z. B. bei der Suche nach der geeigneten Kinderbetreuung hilft.

Schließlich sollten Betriebe auch über Möglichkeiten zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung in Notfällen nachdenken. Wo dies ohne Gefährdung von Mutter und Kind und ohne Beeinträchtigung betrieblicher Abläufe möglich ist, kann beispielsweise ein Eltern-Kind-Büro es Mitarbeiterinnen ermöglichen, trotz z. B. einer Erkrankung von Tagesmutter oder betreuender Oma im Betrieb zu arbeiten und dabei ihr Kind im Auge zu behalten.

4. „Wiedereinstieg“ nach familienbedingten „Auszeiten“ der Mitarbeiterin gestalten

Gerade in den technischen Berufen kommt es angesichts des immer rascheren technologischen Wandels darauf an, fachlich stets auf dem Laufenden zu bleiben. Je kürzer die „Auszeit“ der in technischen Berufen beschäftigten Frauen durch eine familienbedingte Abwesenheit vom Arbeitsplatz – sei es zur Kinderbetreuung im Rahmen einer „Babypause“, sei es zur Pflege älterer Angehöriger –, desto leichter fällt es den MitarbeiterInnen, den Anschluss an das berufliche Fachwissen und den Kontakt zum betrieblichen Arbeitsplatz und den Kollegen nicht zu verlieren. Ein möglichst rascher Wiedereinstieg nach einer Elternzeit ist daher für das Unternehmen ebenso wie für die Mitarbeiterin und ihre berufliche Zukunft von Vorteil.

Um die (Fach-)Kompetenz der Mitarbeiterinnen zu erhalten und möglichst auch während einer „Auszeit“ oder zumindest möglichst frühzeitig wieder nutzen zu können – und um berufstätige Frauen möglichst gar nicht erst mit der Alternative „Beruf oder Familie“ zu konfrontieren – sollte der Betrieb seine weiblichen Mitarbeiter daher rechtzeitig einladen, eine Baby-Pause gemeinsam zu planen. In Rückkehrgesprächen zwischen Personalleitung, direkten Vorgesetzten und Mitarbeiterin wird nach Möglichkeiten gesucht, wie der Kontakt zwischen dem Betrieb und der Mitarbeiterin während der Unterbrechung der Berufstätigkeit aufrechterhalten

werden kann und auf welchem Wege die Mitarbeiterin weiterhin Zugang zu wichtigen Informationen erhält. Derartige Rückkehrgespräche – idealer Weise etwa drei Monate vor der Baby-Pause und vier bis sechs Monate vor dem Wiedereinstieg – betreffen des Weiteren die mögliche Tätigkeit der Mitarbeiterin im Betrieb nach und möglicherweise auch während der Elternzeit, den zeitlichen Ablauf des Wiedereinstiegs sowie konkrete Maßnahmen zur Vereinbarung von beruflicher Tätigkeit und familiären Pflichten der Mitarbeiterin. In den Gesprächen werden der Mitarbeiterin Aufstiegsoptionen aufgezeigt und konkrete Weiterbildungsmöglichkeiten zur gezielten Aktualisierung und Weiterentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen während und nach der Elternzeit angeboten und entsprechende Vereinbarungen getroffen.

Tipp: Schon vor Beginn der Elternzeit sollte der Betrieb die Ingenieurin bzw. Technikerin darüber informieren, wie sie sich parallel zur Kindererziehung weiterbilden kann. Die örtlichen Berufsinformationszentren informieren über Angebote zu betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungen oder Umschulungen in Teilzeit. Ein umfassendes Rechercheportal zu Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten für Berufsrückkehrerinnen stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung mit dem Metasuchmaschine InfoWeb Weiterbildung bereit.

www.iwwb.de

In Bayern bieten z. B. der Verbund Ingenieurqualifizierung (Verbund IQ) und die IT-Akademie Bayern betriebsnahe Weiterbildung in Form von Masterstudiengängen, Seminaren, Schulungen und Kolloquien an.


www.verbund-iq.de

www.it-akademie-bayern.de

Ein individueller Wiedereingliederungsplan, in dem alle Aktivitäten, Verantwortlichkeiten und der zeitliche Ablauf festgelegt sind, sollte vier bis sechs Monate vor dem Wiedereinstieg zwischen dem Unternehmen und der Mitarbeiterin vereinbart werden.

Handlungsfeld 3

Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit unterstützen

Checkliste: Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
Familienfreundliche Gestaltung von Arbeitszeiten und -orten	
▪ Gleitzeit	<input type="checkbox"/>
▪ Flexible Arbeitszeiten mit Jahresarbeitszeit bzw. Lebensarbeitszeitkonten	<input type="checkbox"/>
▪ Teilzeitvereinbarungen	<input type="checkbox"/>
▪ Jobsharing	<input type="checkbox"/>
▪ Möglichkeiten zur Erledigung von Arbeiten am häuslichen Arbeitsplatz schaffen	<input type="checkbox"/>
▪ Alternierende Telearbeit, evtl. technische Voraussetzungen schaffen (Laptop, Zugang zum Intranet des Unternehmens ...)	<input type="checkbox"/>
▪ flexible Pausenregelungen	<input type="checkbox"/>
▪ Urlaubsregelung	<input type="checkbox"/>
▪ Eltern-Kind-Arbeitszimmer	<input type="checkbox"/>
Kinder- bzw. Familienbetreuung	
▪ Beratung zu Kinderbetreuungsangeboten	<input type="checkbox"/>
▪ Unterstützung bei der Kinderbetreuung in Notsituationen	<input type="checkbox"/>
▪ Zusammenschluss mit anderen Unternehmen zur Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten für Mitarbeiterkinder	<input type="checkbox"/>
▪ Finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung: Kinderbetreuungszuschuss	<input type="checkbox"/>
▪ Betriebskindergarten	<input type="checkbox"/>
▪ Betriebskinderkrippe als gemeinsame Eltern-/Betriebsinitiative, z. B. als gemeinnütziger Verein	<input type="checkbox"/>
Wiedereinstieg	
▪ Information über Fördermöglichkeiten zur Berufsrückkehr	<input type="checkbox"/>
▪ Rückkehrgespräch mit der Mitarbeiterin ca. 3 Monate vor Beginn einer Babypause	<input type="checkbox"/>
▪ Vereinbarung von Kontaktmöglichkeiten zwischen der Mitarbeiterin und dem Betrieb während einer familienbedingten „Auszeit“	<input type="checkbox"/>
▪ Individuellen Wiedereingliederungsplan entwerfen	<input type="checkbox"/>
▪ Teilzeitmöglichkeit während der Elternzeit anbieten	<input type="checkbox"/>
▪ Über Weiterbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit informieren	<input type="checkbox"/>
▪ Weiterbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit anbieten	<input type="checkbox"/>
▪ Einbeziehung von Mitarbeiterinnen in Elternzeit in reguläre betriebliche Fortbildung	<input type="checkbox"/>
▪ Weiterbildungsplanung	<input type="checkbox"/>
▪ Karriereoptionen für die Zeit nach der Rückkehr eröffnen und planen	<input type="checkbox"/>

