



Die Zukunft ist MINT

Junge Frauen begeistern

| 15

In technischen Ausbildungs- und Studienberufen sind junge Frauen auch heute noch seltener anzutreffen. In dieser Tatsache liegt eine große Chance für Arbeitgeber: Bei jungen Frauen liegt ein hohes Potenzial für den Fachkräftenachwuchs. Wenn Arbeitgeber sich mehr öffnen und junge Frauen gezielt ansprechen, sind ihre unbesetzten Ausbildungsplätze vielleicht bald Vergangenheit.

Julia Ullrich ist die erste MINT-Beauftragte des Jobcenters rhein-sieg. Als Arbeitgeberbetreuerin hat sie viele Kontakte zu Unternehmen und weiß, wie schwer es für viele ist, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen.

Warum gibt es so wenig Frauen in „typischen“ Männerberufen?

„Vielen jungen Frauen kommt es gar nicht in den Sinn, einen ‚Männerberuf‘ zu ergreifen. Es herrschen meist Vorurteile oder auch nur Unkenntnis über die Berufsbilder. Sie bekommen es vorgelebt, sie orientieren sich an Gleichaltrigen und zudem ist das Thema auch noch nicht bei allen Arbeitgebern angekommen.“

Welche Aufgabe haben Sie als MINT-Beauftragte?

„Ich unterstütze unsere Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Wir haben das Thema MINT zu einem Fokusthema erklärt und ich trage dazu bei, die Sensibilität für dieses Thema im Jobcenter zu erhöhen. Damit zum Beispiel unsere Integrationsfachkräfte bei der Beratung ihrer jungen Kundinnen diese Frage mitberücksichtigen und die Chance darin erkennen.“

Welche Chancen sehen Sie für junge Frauen?

„Es gibt einen hohen Bedarf an Fachkräften in vielen Branchen. Aus meinen Gesprächen mit Arbeitgebern weiß ich, wie schwer es oft für sie ist, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Junge Frauen für MINT-Berufe zu begeistern heißt, ihre Chancen auf eine nachhaltige berufliche Entwicklung erheblich zu vergrößern. Auch die Weiterbildungsmöglichkeiten sind in der Regel sehr gut.“

Was können Arbeitgeber tun?

„Arbeitgeber können mit der richtigen Einstellung ganz gezielt mehr Mädchen und junge Frauen für MINT-Berufe gewinnen. Sie sollten sie ermutigen und dazu einladen, Einblicke in die betriebliche Praxis zu gewinnen, um Vorteile abzubauen. Und sie können sich in Netzwerken wie dem zdi Netzwerk :MINT engagieren und Kooperationen mit Schulen und Bildungsträgern eingehen, um aktiv Frauen für technische Berufe zu gewinnen.“

Julia Ullrich setzt sich als MINT-Beauftragte für das Thema ein und steht auch mit Arbeitgebern im Austausch.

Handwerksbetrieb sucht Frauen

Weibliche Bewerbungen willkommen!

| 17

Die Josef Küpper Söhne GmbH ist einer der größeren Haustechnik-Betriebe in der Region. Das Familienunternehmen baut moderne Heizungs- und Solaranlagen und bietet moderne Badsanierung. In vierter Generation geführt, beschäftigt das Bonner Unternehmen derzeit 100 Mitarbeiter an drei Standorten. Nur knapp 15 Prozent von ihnen sind Frauen, und die meisten von ihnen arbeiten im Büro. „Das Handwerk ist männlich dominiert, da bilden wir keine Ausnahme“, sagt Mathias Küpper, Prokurist im elterlichen Betrieb, der in diesem Jahr sein 100-jähriges Bestehen feiert. Aber das ist nicht unbedingt gewollt: „Wir nehmen Bewerbungen von Frauen mit besonderem Interesse entgegen“, betont er. Und er geht noch weiter: „Ich begrüße die Bewerbung von jungen Frauen sogar ausdrücklich, weil sie bodenständig, zuverlässig und motiviert sind“, sagt er. Nur leider bleiben die Bewerbungen aus – er hätte sicher mehr weibliche Fachkräfte, wenn es sie gäbe.

Also selbst ausbilden

Als Ausbildungsbetrieb bildet er im eigenen Betrieb Fachkräfte selbst aus – auch Frauen. Bereits in jüngster Vergangenheit hat die Josef Küpper Söhne GmbH eine Anlagenmechanikerin ausgebildet und auch aktuell zählt eine junge Frau zu den Azubis: Pia Dobelke absolviert ein triales Studium, das die Ausbildung der Anlagenmechanikerin mit der Meisterprüfung und einem Studium verknüpft. In einem Handwerksunternehmen aufgewachsen, hat sich die 20-Jährige ganz bewusst für ihren Beruf entschieden. In ihrem Jahrgang sind wiederum gerade einmal 20 Prozent Frauen vertreten.

► Separate Toiletten – auch ein Vorurteil

Für viele Handwerksbetriebe ist die Frage nach separaten Toiletten und Umkleieräumen für Frauen eine Hürde, weil sie die Kosten für Umbaumaßnahmen scheuen. Das müssen sie nicht: Gemäß der Arbeitsstättenverordnung muss nur sichergestellt sein, dass eine getrennte Nutzung der Räumlichkeiten möglich ist. Ist die Errichtung eines zweiten Umkleide-, Wasch-, oder Toilettenraumes aus wirtschaftlichen oder baulichen Gründen nicht möglich oder zumutbar, reicht also ein gemeinsamer Raum aus. Es ist dann eine Frage von organisatorischen Maßnahmen.

„Da ist noch Luft nach oben“, sagt Mathias Küpper, der sich engagiert für seine Positionierung als Ausbildungsbetrieb einsetzt. Regelmäßig nimmt er an Jobbörsen und Recruitingmessen teil, und er bietet Praktikumsplätze an. Im Frühjahr hat der Betrieb am Aktionstag „Frauen packen’s an“ teilgenommen, das von den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters rhein-sieg, des Jobcenters Bonn und der Agentur für Arbeit Bonn organisiert wurde. „Wir haben den

jungen Frauen, die uns besucht haben, unseren Betrieb präsentiert und haben wirklich gemerkt, dass wir Vorurteile ausräumen konnten“, so Mathias Küpper. Der Beruf habe einfach kein gutes Image – obwohl die Aufgaben komplex sind und es bei einer Badsanierung auch immer um einen guten Kundendienst, Präzision und Ästhetik geht. Hierin liegt die Chance – und er wird sich weiterhin neuen Wegen öffnen, für den Beruf zu begeistern und auch Bewerberinnen für sich zu gewinnen.



Mathias Küpper würde gerne mehr Frauen einstellen.