

Empfehlungen des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit für die Förderung des Frauenanteils in dualen MINT-Ausbildungsberufen

Beschluss des Verwaltungsrats vom 23. Juni 2017

Zusammenfassung der Handlungsfelder aus den Empfehlungen des Verwaltungsrats:

Interne Impulse für die Beratung geben

- Die MINT-Berufsorientierung und Beratung stärken.
- Den Berufswahltest offensiver nutzen und das Handout adressatengerecht gestalten.
- MINT-Akzent im Projekt Lebensbegleitende Berufsberatung setzen.
- Das MINT-Informationspaket durch Regionaldirektionen (RD) und Zentrale umsetzen und nachhalten.
- Junge Frauen im Rahmen der Woche der Ausbildung für MINT-Ausbildungsberufe gewinnen.
- Die klischeefreie und gendersensible Beratung auf Basis der Selbstverpflichtung umsetzen.

Berufe erlebbar machen und Arbeitgeber gewinnen

- Die Arbeitsmarktpolitischen Instrumente U25 zur Förderung der MINT-Orientierung offensiv einsetzen.
- Aufnahme von Praktikumsstellen und Praktikumsbewerberinnen und -bewerbern in die JOBBÖRSE der BA vereinfachen.
- Praktikumsbörsen durchführen und mit Betrieben, Berufsberatung, Arbeitgeber-Service (AG-S) und Schulen zusammenarbeiten.

Netzwerkarbeit/Schnittstellen mit Schulen ausbauen

- Eine stärkere MINT-Bildung an Schulen an die Kultusministerkonferenz (KMK) empfehlen.
- Zusammenarbeit BA, Schule und Unternehmen: Enge Kooperationen der RD unter Einbeziehung der Beiräte der RD mit den Ländern systematisieren.
- MINT-Kompetenzzentren in RD aufbauen.

1 Hintergrund und Zielsetzung

Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) sind die wichtigsten Grundlagen für Innovationen und technische Entwicklungen. Insbesondere um die Potenziale ausschöpfen zu können, die sich mit der fortschreitenden Digitalisierung für den Wirtschaftsstandort Deutschland und unsere Gesellschaft insgesamt ergeben, ist es von zentraler Bedeutung, dass sich möglichst viele Jugendliche für MINT-Berufe entscheiden. Angesichts des abzeichnenden steigenden Fachkräftebedarfs in den MINT-Berufen ist es nicht zu rechtfertigen, dass weiterhin weitgehend auf das Potenzial von Frauen verzichtet wird.

Allerdings lässt das Interesse der Jugendlichen an MINT im Verlauf der Schulkarriere nach und MINT-Berufe werden zunehmend als weniger attraktiv empfunden. Problematisch ist zudem die hohe Anzahl an Studien- und Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrechern sowie der Umstand, dass sich immer noch zu viele Frauen trotz Begabung gegen einen MINT-Beruf oder ein MINT-Praktikum entscheiden. Insbesondere die Tatsache, dass der Frauenanteil in dualen MINT-Ausbildungsberufen seit Jahrzehnten nahezu unverändert auf einem sehr niedrigen Niveau verharrt, macht den dringenden Handlungsbedarf deutlich. Von den ca. 370.000 Auszubildenden in dualen MINT-Berufen im Juni 2015 waren nur etwa 40.000 Frauen. Das entspricht gerade einmal einem Anteil von etwa 11 Prozent¹. Aber diese Prozentzahl unterschätzt den Ernst der Situation in einzelnen dualen MINT-Ausbildungsberufen deutlich. Da als duale MINT-Ausbildungsberufe auch Berufe mit einem sehr hohen Frauenanteil (wie Augenoptiker/-in mit über 70 Prozent Frauenanteil) gezählt werden, verliert die Problematik der extrem niedrigen Werte in anderen dualen MINT-Ausbildungsberufen an Sichtbarkeit. So wurden von den 11.400, zum 30. September 2015 im Beruf Anlagenmechaniker(in) für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nur 1 Prozent mit Frauen abgeschlossen; im Beruf Metallbauer(in) und Elektroniker(in) waren es nur 2 Prozent. Gerade in den am stärksten besetzten dualen MINT-Ausbildungsberufen ist der Frauenanteil sehr gering. So sind von den 20.700 in 2015 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Beruf Kraftfahrzeugmechatroniker(in) nur 4 Prozent mit Frauen geschlossen worden. Aber auch in den Berufen, in denen die Fachkräftenachfrage aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung stark gestiegen ist, sind Frauen deutlich unterrepräsentiert: Nur 8 Prozent der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Beruf Fachinformatiker(in) entfielen auf mit Frauen.

Die großen Bemühungen, die Motivation für MINT-Berufe zu steigern, hat zumindest teilweise gegriffen: Zwar sind Frauen nach wie vor viel seltener in MINT-Studiengängen zu finden als Männer. Die Zahl der Frauen, die MINT-Fächer studieren, hat aber in den letzten Jahren zugenommen. Bei den dualen MINT-Ausbildungsberufen ist dagegen praktisch keine Veränderung festzustellen. Seit 2013 hat sich der Frauenanteil in dualen MINT-Berufen gerade mal um 0,1 Prozentpunkte erhöht. Sicherlich lässt sich ein Teil dieser Entwicklung auch damit erklären, dass Schülerinnen inzwischen oft bessere Schulabschlüsse erzielen als Schüler und sie deswegen eher akademische MINT-Berufe wählen, als duale MINT-Ausbildungsberufe. Dennoch kann man feststellen, dass die bisherigen Maßnahmen und Bemühungen, Frauen ohne Hochschulzugangs-

¹ Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (März 2016): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – MINT-Berufe, Nürnberg 2016; <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen-Berufe/generische-Publikationen/Broschuere-MINT-2016.pdf>

berechtigung und mit naturwissenschaftlich-technischer Begabung für duale MINT-Ausbildungsberufe zu begeistern, bisher nicht den gewünschten Erfolg zeigten. Vor diesem Hintergrund muss neu darüber nachgedacht werden, welche konkreten, praxisnahen Aktivitäten dazu beitragen könnten, den Frauenanteil in dualen MINT-Ausbildungsberufen substanziell zu steigern. Dabei sollte das angestrebte Ziel einerseits ambitioniert, andererseits aber auch erreichbar sein.

Zielsetzung: Der Frauenanteil bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in dualen MINT-Ausbildungsberufen soll in 20 Jahren auf 20 Prozent gesteigert werden.

Angemessen erscheint, dass der Frauenanteil bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in dualen MINT-Ausbildungsberufen in 20 Jahren auf 20 Prozent steigen sollte. Das entspricht einer jährlichen Steigerung des Frauenanteils um 0,4 Prozentpunkte. Die BA ist – neben vielen anderen Akteurinnen und Akteuren – eine wichtige Partnerin bei der Entscheidung für einen Beruf. Allerdings tritt sie häufig erst dann aktiv in den Berufswahlprozess ein, wenn die Jugendlichen schon sehr stark geschlechterstereotype Berufsvorstellungen entwickelt haben. Deshalb sieht sie es als eine ihrer wichtigsten geschäftspolitischen Aufgaben an, geschlechtersensibel und frei von Geschlechterklischees die jeweiligen Begabungen und Interessen der Jugendlichen im Laufe ihrer Schulzeit zu fördern und ihr Berufswahlspektrum auf „geschlechtsuntypische Berufe“ zu erweitern.

Zwar kann auch bei Erreichen eines Frauenanteils von 20 Prozent noch nicht von einer Überwindung der festen Verankerung geschlechtstypischer Berufsbilder in der Gesellschaft ausgegangen werden, dennoch sind die anvisierten 20 Prozent Frauenanteil bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in dualen MINT-Berufen ein äußerst ambitioniertes Ziel, das die BA alleine nicht bewältigen kann. Dafür bedarf es einer breiten gesellschaftlichen Initiative, die weit über die Arbeitsmarktpolitik hinausgeht.

Auftrag der Arbeitsgruppe MINT

Der Verwaltungsrat hatte am 12. Februar 2016 die Einrichtung einer Arbeitsgruppe „MINT“ beschlossen.

Der Auftrag der Arbeitsgruppe ist die Herstellung von Transparenz über zielführende MINT-Aktivitäten und die Erarbeitung von konkreten praxisnahen Handlungsansätzen und Handlungsempfehlungen zur Optimierung der MINT-Aktivitäten und zur Erreichung der erforderlichen Zielgruppen (z. B. Mädchen und junge Frauen, Eltern, Arbeitgeber, Lehrkräfte) durch die BA.

Auch der Bundestag hat sich mit der Thematik MINT-Bildung befasst und am 27. April 2017 die Beschlussempfehlung „MINT-Bildung als Grundlage für den Wirtschaftsstandort Deutschland und für die Teilhabe an unserer von Wissenschaft und Technik geprägten Welt“ verabschiedet. Die Bundesregierung wird darin aufgefordert, die MINT-Bildung durch ein Bündel von Maßnahmen zu stärken. Die BA kann hierbei eine wichtige Akteurin sein und die Ziele der Beschlussempfehlung im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages unterstützen.

2 Handlungsfelder

2.1 Handlungsfeld: Impulse für die Beratung und Orientierung geben sowie gebündelte Informationen für die Beratung zur Verfügung stellen

2.1.1 Stärkung der MINT-Berufsorientierung und -Beratung

Für eine adressatengerechte und nachhaltige Berufsorientierung zu MINT-Berufen ist eine weitere Sensibilisierung und Qualifizierung von Berufsberaterinnen und Berufsberatern erforderlich. Über Unternehmensbesuche können Berufsberaterinnen und Berufsberater betriebspraktische Einblicke in den MINT-Berufsfeldern und die Erweiterung ihrer berufskundlichen Kompetenzen erhalten sowie die betrieblichen Anforderungen kennenlernen. Betriebspraktika sind bereits Bestandteil der Bachelorstudiengänge für Beratungsfachkräfte.

Kürzlich abgestimmte MINT-Qualifizierungsbausteine:

- In das Einarbeitungsprogramm für Beratungsfachkräfte werden im Rahmen des Moduls „Medienkunde“ Hinweise und Recherchemöglichkeiten zum Thema MINT aufgenommen.
- Das Schulungsmodul „Netzwerkarbeit Schule – Beruf professionell gestalten“ wird ab Mitte 2017 als Pflichtmodul in das Einarbeitungsprogramm für Beratungsfachkräfte integriert.
- Im Rahmen der Qualifizierungsmodule zur Berufsorientierung wird das Thema MINT z. B. im Kontext von themenspezifischen Gruppenveranstaltungen angeboten.

Die unter anderem über den Arbeitgeber-Service (AG-S) akquirierten Betriebspraktika für Schülerinnen und Schüler – während und außerhalb von Schulzeiten – sind Bestandteil der beruflichen Orientierung und werden für eine klischeefreie und praxisnahe Berufsorientierung genutzt. Dazu ist eine lokale bzw. regionale Koordinierung von Schulen, Unternehmen und Beratungsfachkräften notwendig. Die Agentur für Arbeit unterstützt hier durch eine intensive Netzwerkarbeit mit Schulen und Betrieben und durch eine Vor- und Nachbereitung in der individuellen Beratung der Schülerinnen und Schüler.

Das Thema MINT wird in den berufskundlichen Medien (z. B. arbeitsagentur.de, planet-beruf.de) weiterhin prominent platziert.

Empfehlung:

Den Beratungsfachkräften sollen berufskundliche und betriebspraktische Einblicke regelmäßig ermöglicht werden. Dazu werden die Führungskräfte insbesondere die Teamleiterinnen und Teamleiter BB/U25 (Berufsberatung) im Rahmen ihrer Führungsaufgabe entsprechend sensibilisiert.

Die Qualifizierung und Fortbildung für Beratungsfachkräfte wird mit Blick auf die Förderung von dualen MINT-Ausbildungsberufen und aktuelle Anforderungen aus der Digitalisierung („Industrie 4.0“/„Arbeiten 4.0“) weiterentwickelt. Die Beratungsfachkräfte geben den jungen Menschen eine Einschätzung zu den Arbeitsmarktchancen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten (z. B. Verdienst- und Aufstiegschancen) – insbesondere zu solchen Berufen, die mit der Digitalisierung Zukunftspotenziale eröffnen.

Die Angebote der Berufsorientierung werden mit einem Geschlechterfokus verbunden und Berufsvorstellungen der Schülerinnen und Schüler mit Blick auf

Geschlechterrollen diskutiert (z. B. auch durch inhaltliche Vor- und Nachbereitung des „Girls'Day“ oder „Boys'Day“. Die Berufsorientierung soll auf aktuelle Entwicklungen hinsichtlich der Digitalisierung der Arbeitswelt eingehen.

Bei der Berufsorientierung sind die Eltern für Technikbildung bzw. Techniksozialisation sowie für Genderstereotype an allen Lernorten zu sensibilisieren, z. B. durch entsprechend thematisch ausgerichtete Elternabende. Auf einen barrierefreien Zugang zu Informationen zu MINT für nicht akademische Eltern, die mit dem deutschen Berufsbildungs- und Hochschulsystem nicht vertraut sind, ist zu achten.

2.1.2 Berufswahltests offensiver nutzen

Berufswahltest (BWT) des Berufspsychologischen Services (BPS)

Um mehr Jugendliche für MINT-Berufe zu interessieren, ist es wichtig, entsprechende Potenziale bei den Jugendlichen zu erkennen. Dazu müssen die kognitiven Fähigkeiten der Jugendlichen (insbesondere numerisches Denken und räumliches Vorstellungsvermögen) sicher und aussagekräftig bestimmt werden. Die Dienstleistungen des Berufspsychologischen Service (BPS) bieten eine verlässliche und objektive Feststellung der Eignung. Alle Testverfahren werden durch fachlich geschultes Personal unter kontrollierten Bedingungen und Wahrung des Testschutzes angewendet.

Mit seinem Dienstleistungsangebot „Berufswahltest (BWT)“ unterstützt der BPS jugendliche Berufswählerinnen und Berufswähler bereits zu Beginn ihres Berufsorientierungsprozesses. Im Gegensatz zu Selbsterkundungsverfahren ermöglicht der Test eine verlässliche Feststellung der Eignung für Ausbildungsberufe. Die vorhandenen berufsbezogenen Normen für alle Berufe des dualen Systems und der wichtigsten Schulberufssysteme stellen ein weiteres Alleinstellungsmerkmal gegenüber Selbsterkundungsverfahren dar. Die Testdiagnostik erfolgt computergestützt und kann bisher vom BPS nur in der Agentur für Arbeit angeboten werden. Um eine Testdurchführung auch in Schulen anbieten zu können, soll jeder BPS-Verbund mit einer mobilen Testanlage (10 Testplätze, 1 Testleiterplatz) ausgestattet werden.

Empfehlung:

Der BPS stärkt den Beratungsort Schule mit Hilfe eines „mobilen“ BWT. Für die Nutzung des BWT in der Schule ist eine Ausstattung mit mobilen Computertestanlagen erforderlich. Insgesamt ist für jeden der 40 BPS-Verbünde jeweils eine mobile Testanlage vorgesehen. Die dafür erforderlichen Mittel sollen bereitgestellt werden.

BWT-Handout

Die Ergebnisse des BWT werden den Jugendlichen durch die Berufsberatung eröffnet. Die Jugendlichen erhalten das Ergebnis auch in schriftlicher Form.

Empfehlung:

Die Gestaltung des Handouts für Jugendliche wird überarbeitet. Im Rahmen eines Workshops wird dazu ein direktes Feedback von jugendlichen BWT-Nutzerinnen und Nutzern ausgewertet und IT-technisch umgesetzt.

Durch die Berufsberatung wird den Jugendlichen mit den Ergebnissen des BWT eine Einschätzung zu den Arbeitsmarktchancen gegeben, z. B. zu Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Geplant ist, das Handout den jugendlichen BWT-Nutzern über eine BA-Plattform online zugänglich zu machen. So können die Jugendlichen ihr eigenes Profil erstellen, erhalten Zugang zu allen für die Berufswahl relevanten Informationen und können diese personalisiert speichern.

2.1.3 MINT-Akzent in der Lebensbegleitenden Berufsberatung

Seit März 2017 wird das Konzept „Lebensbegleitende Berufsberatung“ in den Agenturen für Arbeit Düsseldorf, Kaiserslautern-Pirmasens und Leipzig pilotiert.

Das neue Beratungsangebot soll eine ganzheitliche, lebenslange und präventive berufliche Orientierung und Beratung bieten. Sie soll schon vor dem Erwerbsleben beginnen und die Kundinnen und Kunden lebenslang durch ihr Erwerbsleben begleiten.

Die Lebensbegleitende Berufsberatung kann mit einem vielfältigen, hochwertigen und leicht zugänglichen Angebot Beratung für Menschen in allen Phasen ihres Arbeitslebens bieten.

Für eine Unterstützung der Beratung im Themenfeld MINT sind folgende Handlungsfelder der Lebensbegleitenden Berufsberatung besonders relevant:

- Stärkung Beratungsort Schule mit frühzeitiger Orientierung und Ausbau des Angebotes für die Sekundarstufe II und berufliche Schulen
- Erweiterung des Beratungsangebotes für Erwachsene in Beschäftigung mit einer Berufswegplanung zur Neu- und Umorientierung im Erwerbsleben
- Berufsberatung für Studienabbrecher und -wechsler und Hochschulabsolventinnen und -absolventen zur vertieften Orientierung während des Studiums und zur Unterstützung beim Weg in den Arbeitsmarkt

Empfehlung:

Vor dem Hintergrund der Veränderungen durch Arbeiten 4.0 und der Digitalisierung der Arbeitswelt muss das Themenfeld MINT auch in der Lebensbegleitenden Berufsberatung einen hohen Stellenwert erhalten. In beiden Beratungsschwerpunkten – vor und im Erwerbsleben - wird eine klischeefreie und geschlechtersensible Beratung sowie eine Berufsorientierung im MINT-Bereich betont werden. Hierfür werden vom zentralen Projektteam die Verantwortlichen der Pilotagenturen entsprechend sensibilisiert und informiert. Die jeweiligen Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt werden in den Pilotagenturen eingebunden und unterstützen die Umsetzung.

2.1.4 Informationspaket (Werkzeugkoffer) für Fach- und Führungskräfte sowie für die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) der BA

Das MINT-Infopaket wurde am 10. März 2017 in Form einer PowerPoint Präsentation (mit weiterführenden Hinweisen auf den Notizenseiten) und einem Begleitschreiben an die Regionaldirektionen (RD) versandt. Den RD wurde empfohlen, das MINT-Infopaket im Rahmen der Geschäftsführungsdialoge und parallel in den jeweiligen Formaten zum fachlichen Austausch sowie in den BCA-Fachdialogen/Experten/-innenworkshops den Agenturen für Arbeit und Jobcentern vorzustellen. Analog kann dies auch in Besprechungen mit Beraterinnen und Beratern U 25 (Berufsberatung), den Vermittlerinnen und Vermittlern im

Arbeitgeber-Service sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Berufspsychologischen Service sowie mit Beteiligung der/des BCA erfolgen.

2.1.5 Woche der Ausbildung

Die Woche der Ausbildung stellt eine Möglichkeit dar, die gendersensible und klischeefreie Berufswahl thematisch aufzugreifen. Ein Ziel der bundesweiten Veranstaltung ist es, junge Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen. Die letzte Woche der Ausbildung fand vom 27. bis 31. März 2017 statt.

2.1.6 Nationale Kooperation zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees

Fast drei Viertel der jungen Frauen und über die Hälfte der jungen Männer konzentrieren sich auf lediglich 20 duale Ausbildungsberufe, obwohl im dualen System fast 330 Ausbildungsberufe zur Verfügung stehen. Häufig richten junge Menschen ihre Berufswahlentscheidung also nach überkommenen Mustern aus und schränken damit ihr Berufswahlspektrum stark ein.

Ziel muss es sein, geschlechtersensibel die jeweiligen Talente und Interessen der Jugendlichen zu fördern, damit tradiertes geschlechertypisches Berufswahlverhalten überwunden wird.

Mit dem Positionspapier zu einer Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees hat sich die BA neben den weiteren Akteurinnen und Akteuren aus Bundes- und Landesministerien, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland, Forschung und Praxis selbst verpflichtet u. a. eine klischeefreie und gendersensible Berufsorientierung und -beratung voranzutreiben.

2.2 Berufe erlebbar machen und Arbeitgeber gewinnen

2.2.1 Offensive Nutzung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente U25 für die MINT-Orientierung

Die bestehenden Regelinstrumente der Ausbildungsvorbereitung und Förderung beziehen den Genderaspekt mit ein und unterstützen eine klischeefreie Berufswahl und Ausbildung. Sie sind geeignet, junge Frauen zu unterstützen, die eine Ausbildung in einem MINT-Beruf anstreben bzw. absolvieren, insbesondere wenn sie konsequent aufeinander aufbauen.

Berufsorientierungsmaßnahmen (BOM) nach § 48 SGB III

Eine praktische MINT-Orientierung durch betriebsnahe Einsatzorte, flexible Ausgestaltung, Qualitätssicherung durch Leistungsbeschreibung und hohe Verbindlichkeit für Unternehmen und Teilnehmende können durch eine BOM erreicht werden. Die BOM bietet darüber hinaus den Mehrwert, dass sie nicht auf ein Praktikum in einem Unternehmen beschränkt ist, sondern weitere Elemente und Leistungen von einem Träger dazu kommen, wie zusätzliche Informationen über MINT-Berufe, Vermittlung von technischen Inhalten, Kennenlernen von verschiedenen Ausbildungsbetrieben und weiblichen Vorbildern im gewerblich-technischen Bereich. Die Auswahl und Vorbereitung, (sozialpädagogische) Begleitung, Nachbereitung und Auswertung des Berufsorientierungsprozesses erweitern das Berufswahlspektrum der Mädchen und jungen Frauen. Die Maßnahmen erfordern eine mindestens 50 prozentige Beteiligung Dritter an der Förderung. Die BA kann sich auch mit maximal 50 Prozent an Maßnahmen Dritter beteiligen.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) nach § 51 SGB III

Bei der Maßnahmedurchführung ist die Strategie des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen. Hierzu gehört insbesondere, sowohl junge Frauen als auch junge Männer zu motivieren bzw. zu unterstützen, sich in „geschlechtsuntypischen Berufen“ zu erproben.

Zu den vorgesehenen Qualifizierungssequenzen zählen auch Gendertrainings sowie auf bestimmte Zielgruppen zugeschnittene Angebote (z. B. Orientierung für junge Frauen im Handwerk, Technik und IT als ein innovatives Angebot zur beruflichen Orientierung und Vorbereitung von jungen Frauen).

Den Teilnehmenden werden breite Möglichkeiten eröffnet, sich beruflich zu erproben und vorzubereiten. Dabei werden Flexibilität und Durchlässigkeit gewährleistet, Abbrüche vermieden und eine an den individuellen Wünschen und Fähigkeiten orientierte berufliche Eingliederung erreicht.

BvB stellt für förderungsbedürftige junge Menschen eine Unterstützung dar, die ansonsten keine betriebliche Ausbildung aufnehmen können.

Einstiegsqualifizierung (EQ) nach § 54a SGB III

Die Einstiegsqualifizierung ist eine gezielte betriebliche Ausbildungsvorbereitung und kann auch von jungen Frauen genutzt werden, die eine anerkannte Ausbildung im MINT-Bereich anstreben.

Voraussetzung ist, dass sie zur förderfähigen Zielgruppe gehören (§ 54a Abs. 4 SGB III). Als Mindestvoraussetzung müsste beispielsweise aus individuellen Gründen die Vermittlungsperspektive eingeschränkt sein und die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer dürfte im Rahmen der Nachvermittlungssaktion noch keine Ausbildungsstelle erhalten haben.

Während der Einstiegsqualifizierung ist eine Unterstützung mit ausbildungsbegleitenden Hilfen möglich.

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) nach § 75 SGB III

Ausbildungsbegleitende Hilfen können junge Menschen während einer EQ oder einer Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erhalten, wenn sie ohne die Förderung eine EQ oder eine Ausbildung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich abschließen können.

Insoweit können auch junge Frauen während einer Ausbildung in einem MINT-Beruf gezielt mit Stütz- und Förderunterricht sowie durch sozialpädagogische Betreuung begleitet werden.

Assistierte Ausbildung (AsA) nach § 130 SGB III

Mit assistierter Ausbildung können lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Auszubildende gefördert werden, die wegen in ihrer Person liegenden Gründen ohne die Förderung eine betriebliche Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können.

Soweit junge Frauen zur Zielgruppe gehören, können sie auch mit AsA während einer Ausbildung in einem MINT-Beruf unterstützt werden.

Empfehlung:

Die bestehenden Möglichkeiten der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Förderung von Frauen in dualen MINT-Ausbildungsberufen sollen offensiver genutzt werden. Hierbei sollen die guten Ansätze und Erfahrungen der vielfältigen und hochwertigen Angebote wie z. B. der „Girls‘Day Akademie“ im Rahmen von

BOM (z. B. in den Regionen Baden-Württemberg, Hamburg und Berlin-Brandenburg) in weiteren Regionen genutzt werden.

Durch die BA wird ein geschäftspolitischer Impuls gesetzt, die arbeitsmarktpolitischen Instrumente stärker für die MINT-Orientierung und Ausbildung zu nutzen.

2.2.2 Praktikumsbörsen

Um Jugendliche für MINT-Berufe zu interessieren, Vorbehalte gegenüber solchen Berufen abzubauen sowie ihre Eignung festzustellen, müssen sie die Möglichkeit bekommen, den Arbeitsalltag – die Arbeitsbedingungen, Aufgabenfelder usw. – zu erleben. Betriebspraktika sind dafür besonders geeignet. Verknüpft sich ein Praktikumsangebot mit einem konkreten Ausbildungsstellenangebot, besteht zusätzlich die Chance, eine Integration in Ausbildung bzw. die Besetzung einer Ausbildungsstelle zu realisieren – ein Vorteil für beide Seiten. Gerade für junge Frauen stellt ein Praktikum in MINT-Berufen eine wichtige Entscheidungshilfe bei der Berufswahl dar. Parallel können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber motiviert werden, auf diesem Weg geeignete Bewerberinnen und Bewerber frühzeitig zu identifizieren und an das Unternehmen zu binden.

Um Jugendliche und Ausbildungsbetriebe im Rahmen eines Praktikums zusammenzuführen, muss bisher im IT-Fachverfahren VerBIS arbeitgeberseitig ein zusätzliches Stellenangebot und bewerberseitig ein zusätzliches Stellengesuch (Typ Praktikum) angelegt werden. Dieser Prozess verursacht für die Fachkräfte in der Berufsberatung und im AG-S einen hohen Aufwand.

Empfehlung:

Durch eine Anpassung in VerBIS werden für ein Praktikum geeignete Ausbildungsstellenangebote und an Praktika interessierte jugendliche Bewerberinnen und Bewerber und Ratsuchende gekennzeichnet, so dass Jugendliche und Ausbildungsstellen maschinell gesucht und zusammengeführt werden.

Der AG-S soll bei Vermittlungsaufträgen für Ausbildungsstellen im MINT-Bereich, insbesondere solche Unternehmen mit Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung und/oder Bewerbermangel für den Mehrwert von Praktikumsangeboten an Schülerinnen und Schüler sensibilisieren.

Schülerinnen und Schüler mit entsprechendem Potenzial (z. B. offenkundige Stärken im naturwissenschaftlichen Bereich) sollen durch die Berufsberatung ihr Berufswahlspektrum auch im Hinblick auf Berufe, die sie zunächst nicht in ihre Überlegungen einbezogen haben, erweitern können. Dabei hilfreich können auch Betriebspraktika sein.

Um Jugendliche mit geeigneten Ausbildungsbetrieben zusammen zu bringen, können neben dem Matching in VerBIS auch Praktikumsbörsen an Schulen stärker genutzt werden.

2.3 Handlungsfeld: Netzwerkarbeit/Schnittstelle mit Schulen ausbauen

2.3.1 MINT-Bildung in der Schule verankern

Länder, Kommunen und BA tragen in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich dazu bei, den jungen Menschen ein flächendeckendes, systematisches und nachhaltiges MINT-Bildungsangebot zu unterbreiten. Schulische und außerschulische Angebote werden sinnvoll und bedarfsgerecht miteinander verzahnt mit dem Ziel, bei den Schülerinnen und Schülern Interesse an MINT-Berufen zu wecken, wachzuhalten oder weiterführende Bildungsoptionen aufzuzeigen.

Empfehlung:

Der Verwaltungsrat der BA wird sein Anliegen für eine stärkere Verankerung der MINT-Bildung an Schulen, an die Beiräte der Regionaldirektionen und die Kultusministerkonferenz herantragen. Dabei werden folgende Aspekte angesprochen:

- Im akademischen Bereich sind Erfolge bei der MINT-Orientierung bereits erkennbar. Es wird daher empfohlen, die MINT-Bildung in allen Schulformen bereits in der Sekundarstufe I curricular zu verankern, insbesondere unter dem Aspekt einer klischeefreien Berufsorientierung.
- Berufliche Orientierung berücksichtigt die Gleichstellung der Geschlechter. Sie ist frei von überkommenen Rollen und erweitert das tradierte Berufswahlspektrum.
- Die Schulen werden eingeladen, die BA-Materialien zur geschlechtersensiblen Berufsorientierung aktiv nutzen und zu verbreiten (z. B. Unterrichtsmaterialien auf „Planet Beruf“, Broschüre „MINT/ SOZIAL for you“, Kampagne „Typisch ICH“).
- Eltern und Erziehungsberechtigte sollten als Ratgeber und Informationsträger für junge Menschen konsequent in den Prozess der MINT-Orientierung einbezogen werden.
- Mädchen sollten Gelegenheit erhalten zu gezielten Praxiserfahrungen in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen.
- Für besonders interessierte, motivierte und begabte Schülerinnen wären Vertiefungsangebote sinnvoll wie z. B. Schülerinnenlabore oder außerschulische Forschungszentren.
- Der Girls' Day hat sich als Perspektiverweiterung für Mädchen in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen bzw. naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen bewährt und sollte in allen Schulformen durchgeführt werden.
- Das Angebot von Girls' Day Akademien bietet die Chance, Mädchen bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt an MINT-Berufe heranzuführen. Daher wird empfohlen, dieses Angebot flächendeckend vorzuhalten.
- Die geschlechtersensible berufliche Orientierung sollte in die Aus- und Fortbildung aller Lehrkräfte der allgemein bildenden weiterführenden Schulen implementiert werden.

Die Verwaltungsausschüsse der Agenturen für Arbeit sollen für diese Anliegen werben und auf ihrer Ebene aktiv unterstützen.

2.3.2 MINT-Bildung durch Regionaldirektionen in Kooperation mit Ländern fördern.

In den Regionen bestehen vielfältige Angebote der Länder, von Schulen, Vereinen, Verbänden, Stiftungen und weiteren Akteuren und Akteurinnen der MINT-Bildung mit heterogenen Konzepten und Materialien zu Berufsorientierung, Gender und MINT.

Die Regionaldirektionen und die Beiräte bei den Regionaldirektionen wirken bereits bei verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Themen erfolgreich in Netzwerken mit. Als Multiplikatoren und Koordinatoren engagieren sie sich zielführend in der Zusammenarbeit mit den Akteurinnen und Akteuren der Regionen.

Bundesweit gibt es schon eine Vielzahl von Projekten und Angeboten, die zum Ziel haben, das Interesse von jungen Frauen in MINT-Ausbildungsberufen zu wecken. Dabei haben sich folgende **Wirkungsfaktoren** als erfolgsversprechend erwiesen:

- Längerfristige Betriebspraktika in unterschiedlichen Unternehmen
- Individueller Förderzeitraum von bis zu einem Jahr
- Angemessene Vergütung für das Praktikum
- Anleitung durch Mentorinnen und Mentoren in Betriebspraktika
- Koordination und Begleitung durch einen Träger
- Durchführung von Exkursionen, um lebensnahe und alltägliche „MINT-Erfahrungsräume“ kennenzulernen
- Einbindung von bestehenden regionalen Projekten/Kampagnen zur MINT-Bildung
- Unternehmerinnen-/Unternehmer-Workshops und Förderung von Unternehmerinnen-/Unternehmer-Netzwerken
- Elternarbeit
- Akquise und Einbindung von „Role-Models“ und Austausch mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern
- Mittelfristige Projektlaufzeit (ca. 5 Jahre) um Nachhaltigkeit und Wirkung sicherzustellen.

Empfehlung:

Die BA gibt einen geschäftspolitischen Impuls an die Regionaldirektionen, um die systematische Zusammenarbeit zwischen BA, Schule und Unternehmen zu entwickeln und mit den Ländern und Beiräten regionale Strategien zur Förderung von jungen Frauen in dualen MINT-Ausbildungsberufen zu planen und umzusetzen.

Die Regionaldirektionen halten die Anliegen des Verwaltungsrats in enger Zusammenarbeit mit ihren Beiräten und den Ländern nach.

Hierfür sollen sie im Sinne eines MINT-Kompetenzzentrums unter nachfolgenden Aspekten agieren:

- Langfristig erfolgreiche Landesinitiativen zur Berufsorientierung für Schülerinnen und Schulabsolventinnen aufbauen bzw. fortführen.
- Innovative Maßnahmen zur MINT-Bildung entlang der Bildungskette in Kooperation mit den Ländern initiieren.

-
- Transparenz über schulische und außerschulische MINT-Programme und Projekte herstellen. Hinwirken auf die Integration von Genderkompetenz in die Ausbilderinnen- und Ausbilder-Eignungsprüfung.
 - Aufbau regionaler Unternehmensnetzwerke in Kooperation mit den weiteren Arbeitsmarktpartnern zur Förderung des Frauenanteils in dualer MINT-Ausbildung und zur gegenseitigen Unterstützung.
 - Der Arbeitsmarktmonitor soll zum Aufbau der Netzwerkstrukturen genutzt werden.

Sogenannte MINT-Botschafterinnen und MINT-Botschafter sollen sich in den MINT-Kompetenzzentren um die Förderung der Netzwerkarbeit im MINT-Bereich auf Länderebene kümmern. Hierzu sollen zusätzliche Personalkapazitäten vorgesehen werden.

Die Regionaldirektionen bekommen zur Unterstützung und Information einen „Werkzeugkoffer“ mit erfolgreichen Praxisbeispielen wie EnterTechnik, MINTrelation, CyberMentor, MINT-Garagen / MINT-Repair-Cafés.