



3. Mädchen in der Arbeitswelt

EINLEITUNG

Das klare Bekenntnis zur Ausbildung von Mädchen in a-typischen, meist technischen Berufen bedeutet für einen Großteil der Unternehmen auch einen Bruch mit gewachsenen Traditionen und eingeschliffener Unternehmenskultur. Um sich für diese neue Zielgruppe zu öffnen, bedarf es einer aktiven Bearbeitung auf mehreren Ebenen und einer besonderen Betreuung von Mädchen und jungen Frauen, wenn man diese langfristig ans Unternehmen binden will.

Eine wesentliche Grundvoraussetzung stellt ein klares Bekenntnis der Führungsebene zu diesem Weg dar. Gibt es hier eindeutige strategische Vorgaben, liegt es vor allem an einer aktiven Bearbeitung und Kommunikation des Themas innerhalb des Unternehmens. Durch konkrete strukturelle Maßnahmen und Botschaften lässt sich dieser Weg ebnen und erfolgreich umsetzen.

Will ein Unternehmen Mädchen aktiv integrieren, benötigt es im Vorfeld klare Botschaften nach außen, welche nach innen gelebt werden müssen. Eine Verankerung im Bereich der Arbeitgeberattraktivität – wie bereits in Kapitel 2 angeführt – scheint zudem unerlässlich.

Über den passenden Maßnahmenmix schafft das Unternehmen eine Willkommenskultur für Mädchen. Ist ein weiblicher Lehrling einmal da, sind strukturelle Rahmenbedingungen vorhanden, die das Verbleiben im Unternehmen fördern.

Dabei gibt es sogenannte Ankerpersonen im Betrieb, die für junge Frauen als niederschwellige Anlaufstellen bei Fragen und Problemen zur Seite stehen und auch als Mentor*innen betrachtet werden können. Klar festgeschriebene Umgangsformen und Verhaltensregeln leisten hier auch häufig einen konstruktiven Beitrag.

Den Eltern potentieller weiblicher Lehrlinge kommt eine besondere Rolle bei der Berufswahl und bei der letztendlichen Entscheidung für einen Ausbildungsbetrieb zu. Demzufolge ist dies eine weitere Zielgruppe, die zu berücksichtigen ist. Die aktive Einbindung der Eltern ist essenziell, sowohl im Vorfeld als auch während der Ausbildung.

In der Folge zeigen wir Ihnen sowohl im Projekt umgesetzte Maßnahmen als auch darüber hinaus gehende Empfehlungen, die durch die Einschränkungen in der Pandemiephase nicht zu realisieren waren.

WILLKOMMENSKULTUR FÜR MÄDCHEN

Wir haben für Sie diverse Informationen zusammengetragen, die Ihnen bei der Etablierung einer Willkommenskultur für Mädchen in Ihrem Betrieb nützen bzw. Sie bei der stetigen Verbesserung unterstützen sollen.

Maßnahmen und Informationen für Ihren Prozess:

- Sensibilisierungsworkshop für Mitarbeiter*innen
- Sensibilisierungsworkshop für Führungskräfte
- Rechtliche Vorschriften
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz



Um zum Dokument zu gelangen, klicken Sie auf den jeweiligen Bulletpoint.

GENDERGERECHTE SPRACHE

Um weibliche Mitarbeiter*innen bereits im Bewerbungsprozess für den eigenen Betrieb zu begeistern, haben wir für Sie im **Informationsblatt Gendergerechte Sprache** ein paar Formulierungstipps aufbereitet, die Sie dabei unterstützen sollen.

ANKERPERSONEN & MENTOR*INNEN

Damit sich Mädchen im eigenen Betrieb zurecht finden und wohlfühlen können, hilft es, von Beginn an sogenannte Ankerpersonen zu etablieren, die bei Herausforderungen unterstützen, Fragen beantworten und lösungsorientierte Hilfestellung anbieten. Alles was Sie dazu wissen müssen, haben wir Ihnen im **Informationsblatt Ankerpersonen & Mentor*innen** zusammengefasst.

ELTERNARBEIT

Wenngleich die Eltern von Lehrlingen kein Bestandteil des Betriebes sind, so sind sie für eine erfolgreiche Lehrzeit sowohl für die Lehrlinge selbst als auch für Sie als Unternehmen von größter Bedeutung. Eltern spielen bereits vor Ausschreibung einer Lehrstelle eine zentrale Rolle in der Bindung des Lehrlings an den (künftigen Lehr-) Betrieb. Wir geben Ihnen im **Informationsblatt Elternarbeit** Tipps dazu, wie Sie in Ihrem Betrieb aktiv Elternarbeit betreiben können.