



FINDE DEINEN BERUF



# Fachaustausch „Umsetzung BRAFO-KE 2022“

Online / 09.11.2022

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

Bildungsketten



Bundesagentur für Arbeit



SACHSEN-ANHALT



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

Das Landesberufsorientierungsprogramm „BRAFO – Berufswahl Richtig Angehen Frühzeitig Orientieren“ wird gefördert aus Mitteln der Europäischen Union des Landes Sachsen-Anhalt, aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit sowie durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

# Einführung

- 14.00 Uhr **Begrüßung**
- 14:05 Uhr **Ergebnisse aus der Trägerbefragung, ein moderierter Austausch**  
Reflexion des bisherigen BRAFO-Prozesses in Bezug auf das Strukturelement I
- 15:15 Uhr **Input**  
„Geschlechtergerecht und klischeefrei orientieren“  
im Zusammenhang mit MINT und Fachkräftesicherung
- 15:45 Uhr **Fazit und Ausblick**
- 16:00 Uhr **Ende der Veranstaltung**

# BRAFO-KE | Ausgewählte Ergebnisse aus der Trägerbefragung

Im Fokus steht die Umsetzung BRAFO-KE

- Konzeptionen
- Tagesstruktur
- Genderneutrale Berufsorientierung

# BRAFO-KE | Ergebnisse aus der Trägerbefragung

## Konzeptionen

	stimmt völlig	stimmt ziemlich	stimmt teils, teils	stimmt wenig	stimmt gar nicht
Unsere Konzeptionen der Aufgaben für die Tätigkeitsfelder haben sich bei der praktischen Umsetzung bewährt.	14 von 25	8 von 25	3 von 25	0 von 25	0 von 25
Die Schüler*innen waren am Ende von Tag 1 in der Lage, die Tätigkeitsfelder für die Tage 2 bis 5 eigenständig auszuwählen.	9 von 25	14 von 25	2 von 25	0 von 25	0 von 25
Durch unsere methodische Ausgestaltung ist es den Schüler*innen gelungen, arbeits- bzw. berufsbezogene Erfahrungen zu sammeln und auszuprobieren.	16 von 25	8 von 25	1 von 25	0 von 25	0 von 25

GEFÖRDERT VOM

# BRAFO-KE | Ergebnisse aus der Trägerbefragung

## Konzeptionen

Gab es bei der Umsetzung der drei Komplexitätsstufen bei den Aufgaben in den Tätigkeitsfeldern Schwierigkeiten?

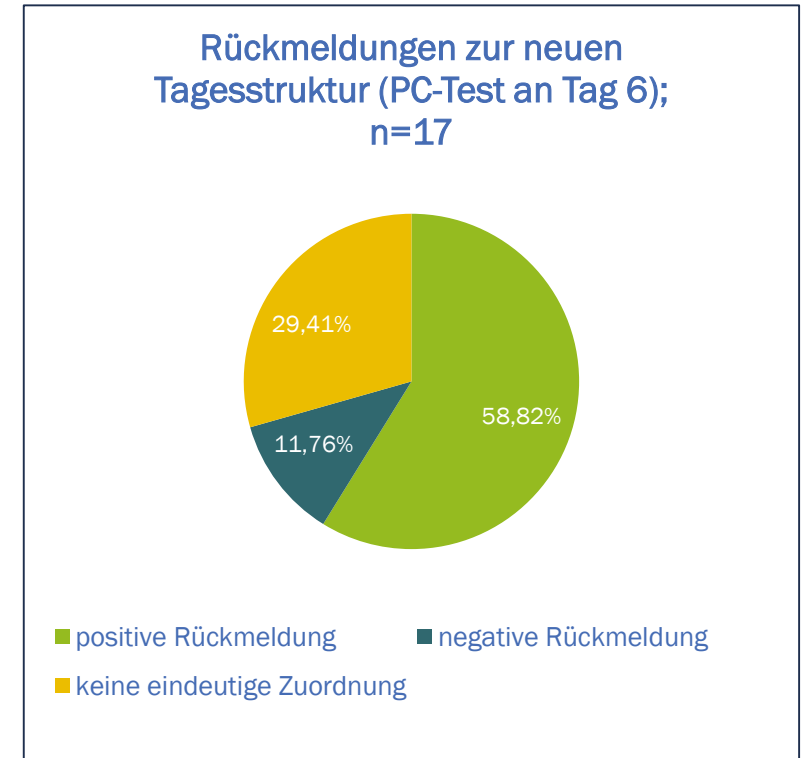
- Nicht jedes Tätigkeitsfeld konnte in der 3. Komplexitätsstufe zufriedenstellend umgesetzt werden.
- Differenzierung zwischen Schulen mit Förderbedarf und ohne Förderbedarf.

# BRAFO-KE | Ergebnisse aus der Trägerbefragung

## Tagesstruktur

17 der 25 BRAFO-Bildungsdienstleister haben BRAFO bereits vor 2022, also mit der „alten“ Tagesstruktur, umgesetzt.

- Zehn von 17 Bildungsdienstleistern schätzen die Neuerungen positiv ein.
- Zwei Bildungsdienstleister haben sich negativ zu den Neuerung geäußert.
- Fünf Bildungsdienstleister haben weder eindeutig positive noch negative Rückmeldung gegeben.



# BRAFO-KE | Ergebnisse aus der Trägerbefragung

## Tagesstruktur

Positive Aspekte	Negative Aspekte	Weitere Aspekte
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Erfahrungen fließen ein und SuS können sich daher besser selbsteinschätzen</li> <li>➤ Begrifflichkeiten werden von den SuS besser verstanden und antworten zielgerichteter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Selbsteinschätzung der SuS am 6. Tag ist ggf. beeinflusst</li> <li>➤ Die Umsetzung ist aufwendiger und für die SuS schlechter nachvollziehbar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Einführung von Vorher-Nachher Ergebnissen</li> <li>➤ Technische und zeitliche Probleme bei der Umsetzung</li> </ul>

# BRAFO-KE | Ergebnisse aus der Trägerbefragung

## Genderneutrale BO

	stimmt völlig	stimmt ziemlich	stimmt teils, teils	stimmt wenig	stimmt gar nicht
Zu Beginn von BRAFO waren die Geschlechterstereotypen bei den Schüler*innen stark ausgeprägt.	0 von 25	5 von 25	<b>20 von 25</b>	0 von 25	0 von 25
Die Schüler*innen werden im BRAFO-Prozess für Geschlechterstereotype sensibilisiert.	<b>17 von 25</b>	5 von 25	1 von 25	0 von 25	2 von 25
Um Geschlechterstereotype aufzubrechen, haben wir in der Umsetzung von Strukturelement I mit geschlechtertypischen und geschlechteruntypischen Tätigkeitsbeispielen gearbeitet.	<b>17 von 24</b>	6 von 24	1 von 24	0 von 24	0 von 24

GEFÖRDERT VOM



# BRAFO-KE | Erste Ergebnisse aus der Trägerbefragung

## Genderneutrale BO

Welche Faktoren befördern aus Ihrer Sicht eine geschlechterneutrale Berufsorientierung?	stimmt völlig	stimmt ziemlich	stimmt teils, teils	stimmt wenig	stimmt gar nicht
Soziale Medien	10 von 24	6 von 24	7 von 24	1 von 24	0 von 24
Erfahrungen in BRAFO	9 von 24	10 von 24	5 von 24	3 von 24	0 von 24
Familie der Schüler*innen	7 von 24	7 von 24	7 von 24	3 von 24	0 von 24
Freunde der Schüler*innen	7 von 24	10 von 24	6 von 24	1 von 24	0 von 24
Lehrkräfte der Schüler*innen	6 von 24	9 von 24	8 von 24	1 von 24	0 von 23
Erfahrungen der Schüler*innen mit Unternehmen bei Praktika	2 von 23	12 von 23	9 von 23	0 von 23	0 von 24

GEFÖRDERT VOM

# BRAFO-KE | Ergebnisse aus der Trägerbefragung

## Genderneutrale BO

- Input

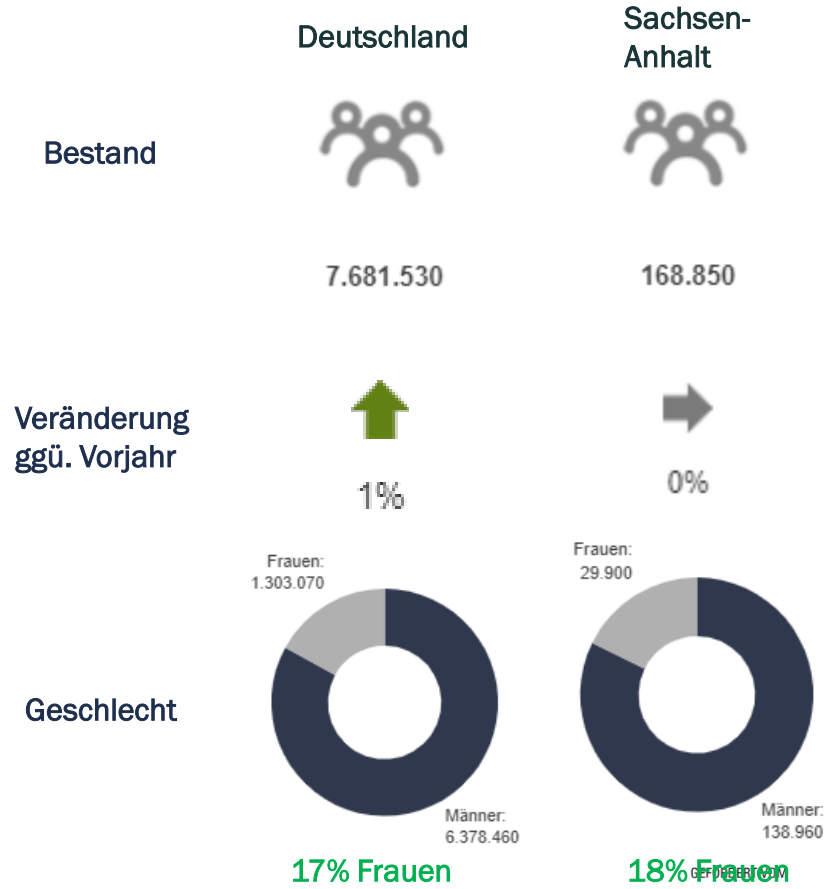
„Geschlechterneutral und klischeefrei orientieren“  
im Zusammenhang mit MINT und Fachkräftesicherung

Mareen Stroemer, Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen

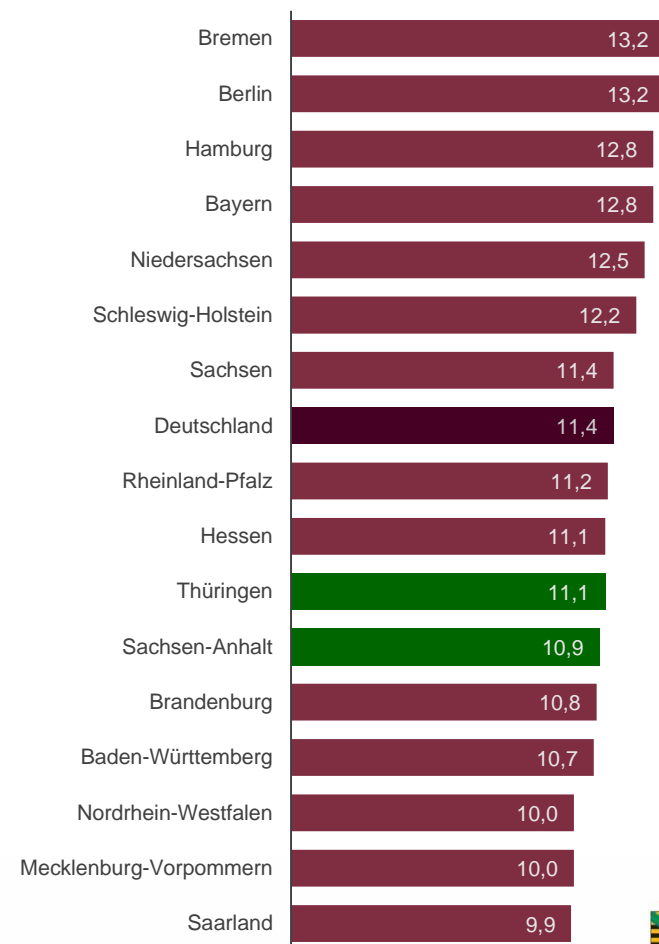
# Warum sprechen wir (noch immer) über das Thema „klischeefreie Berufsorientierung“?

## Beschäftigte in MINT-Berufen Stand 2021

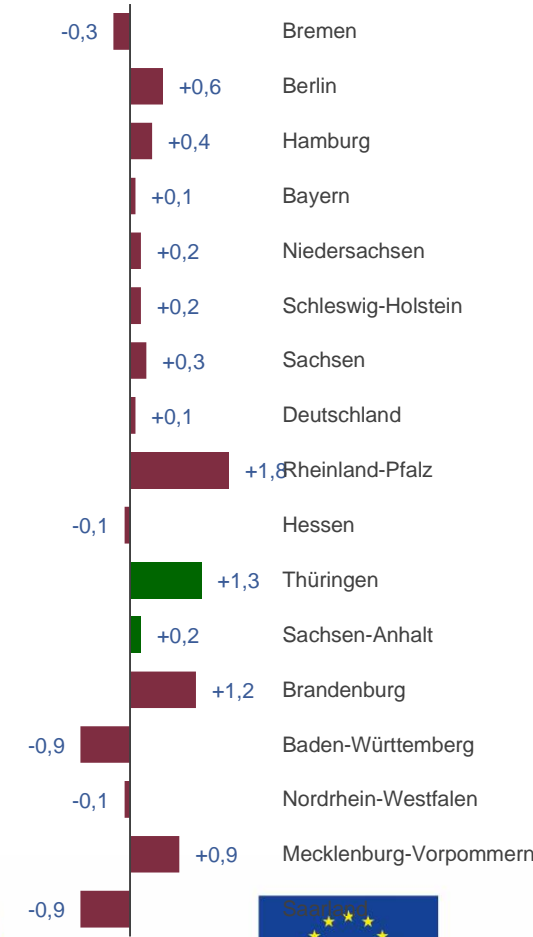
Quelle: Bundesagentur für Arbeit: [Berufe auf einen Blick](#), Juli 2022



## Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in dualen MINT-Berufen Frauenanteil in den Ländern in %



## Veränderung gegenüber 2017 in Prozentpunkten



SACHSEN-ANHALT



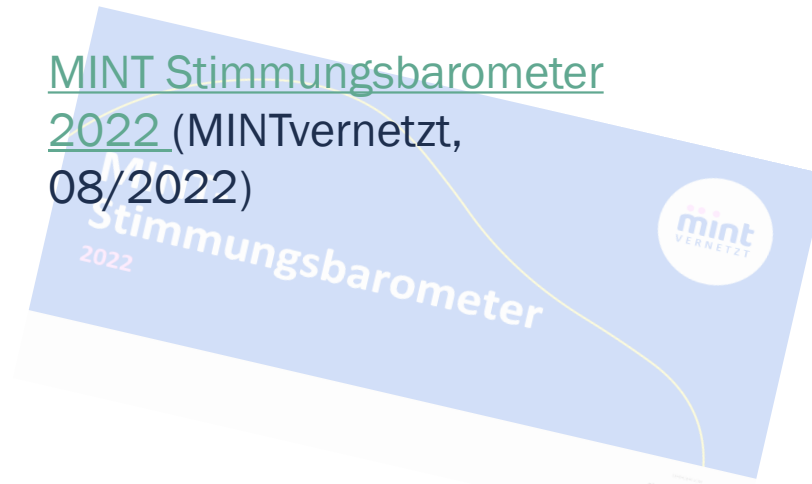
Kofinanziert von der Europäischen Union

# Aktuelle MINT-Statistiken und Studien

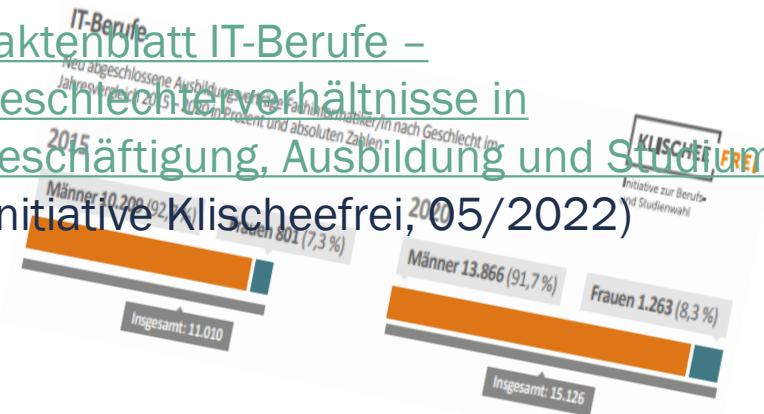
MINT Nachwuchsbarometer 2022  
(acatech Deutsche Akademie der  
Technikwissenschaften, 04/2022)



MINT Stimmungsbarometer 2022 (MINTvernetzt,  
08/2022)



Faktenblatt IT-Berufe –  
Geschlechterverhältnisse in  
Beschäftigung, Ausbildung und Studium  
(Initiative Klischeefrei, 05/2022)



Mehr Mädchen für MINT durch ein  
Plus an Kreativität begeistern?  
(MINTvernetzt, 08/2022)



Kurzstudie „MINT-BILDUNG. WAS  
JUNGE FRAUEN DARÜBER DENKEN“  
(IU Internationale Hochschule Erfurt,  
05/2022)



GEFÖRDERT VOM



Bildungsketten

Bundesagentur für Arbeit



SACHSEN-ANHALT



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

# MINT Aktionsplan 2.0 des BMBF

## 5 Punkte für mehr MINT-Kompetenzen [MINT-Aktionsplan 2.0](#) des BMBF vom 01.06.2022

1

### Kooperation@MINT

Wir setzen Anreize für mehr Miteinander von außerschulischen & schulischen Aktivitäten zur Stärkung des MINT-Fachkräftenachwuchses. Über einen Wettbewerb sollen best-practice Kooperationen gefunden und ausgezeichnet werden. Ebenso soll ab 2023 eine dritte Förderrunde für weitere MINT-Cluster starten.



2

### Qualität@MINT

Wir unterstützen die engagierten MINT-Akteure: für qualitativ-hochwertige MINT-Bildungsangebote für Kinder & Jugendliche und für eine professionelle Netzwerkarbeit über einen MINT-Campus.



3

### Familien@MINT

Wir wollen die Eltern besser informieren, um den Nachwuchs für eine MINT-Berufsausbildung oder ein MINT-Studium zu begeistern.



4

### Forschung@MINT

Wir fördern praxisorientierte Forschung zur Stärkung der MINT-Bildung in Schule und in kreativen Lernorten.



5

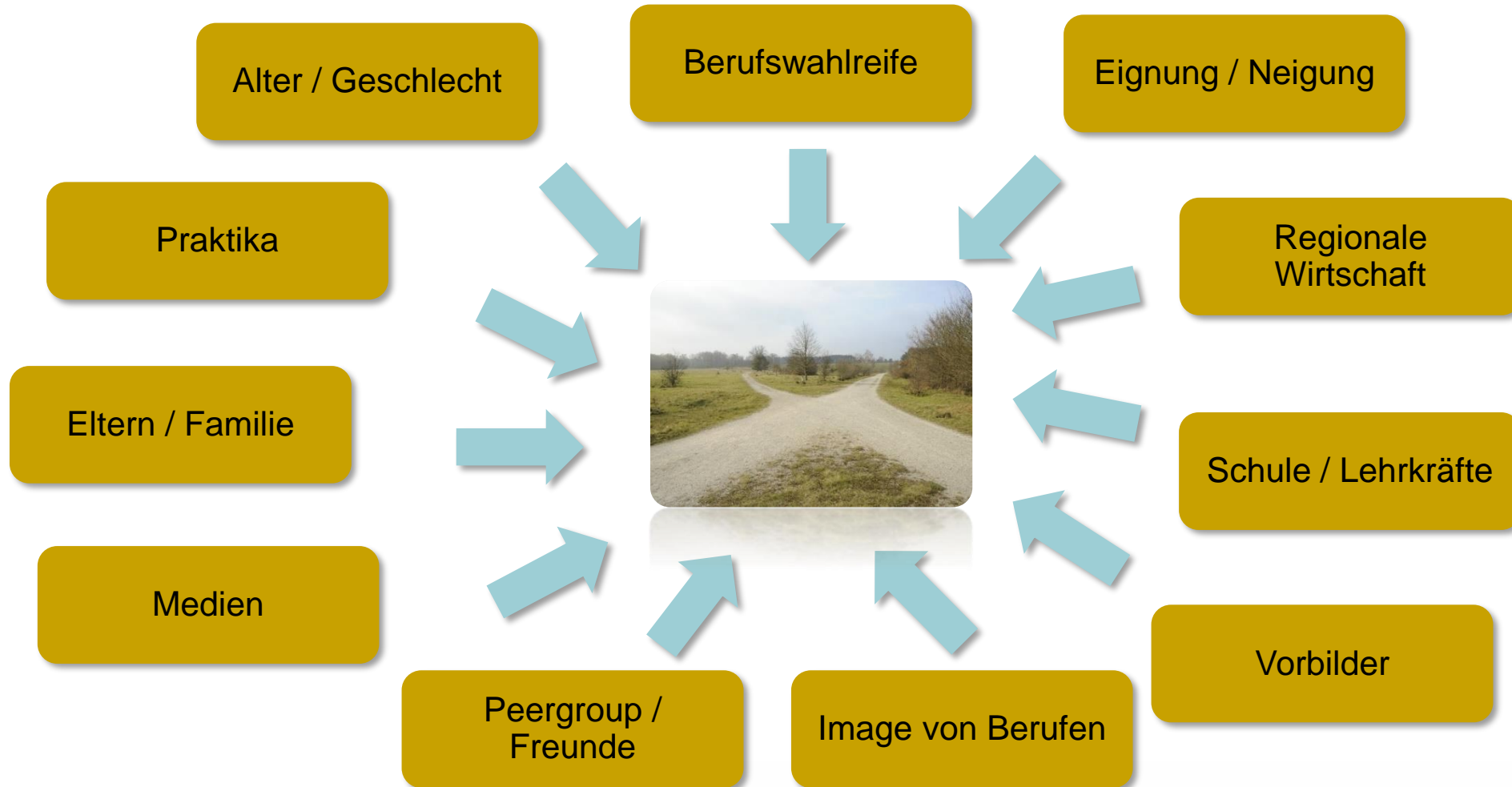
### Frühstart@MINT

Mit der Arbeit der Stiftung „Haus der Kleinen Forscher“ legen wir die Grundlagen mit MINT-Bildungsangeboten in Kita, Grundschule und Hort.





# Einflussfaktoren auf die Berufswahl junger Menschen



GEFÖRDERT VOM

# Hauptursachen für die geringe Frauenquote in MINT-Berufen (analog anwendbar auf Männer in SAGE-Berufen)



## Möglichkeiten des Entgegenwirkens

Rolemodels; WICHTIG:  
zielgruppenadäquat!  
(Partner finden z.B. auf  
[www.femtec-alumnae.org](http://www.femtec-alumnae.org))

## Mentorinnen-Programme

Für diverse  
Organisationskultur in  
Unternehmen werben

Für Vereinbarkeit von Beruf  
und Familie werben um  
ausgebildete Fachkräfte in  
Unternehmen zu halten



SACHSEN-ANHALT



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

# Argumentationshilfe zum Abbau von Bedenken für die Einstellung von Mädchen bei Arbeitgebenden



Siehe Anlage 1

<b>Aussage des Arbeitgebers</b>	„Mir fehlt Nachwuchs, um meinen Fachkräftebedarf zu decken.“	<b>Aussage des Arbeitgebers</b>	„Eine Frau bringt mir den ganzen Laden durcheinander“ bzw. „eine Frau schadet dem Betriebsklima“ bzw. „Der Umgangston bei Männern ist halt rauer, damit kommt ein Mädchen nicht zurecht“
<b>Argumentation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wenn Sie auch Mädchen einstellen, eröffnet sich Ihnen das gesamte Potential an Jugendlichen.</li> </ul>	<b>Argumentation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gemischte Teams verbessern i.d.R. Ihre Produktivität.</li> <li>Das Betriebsklima hängt von vielen Faktoren ab.</li> <li>Frauen im Team sorgen für ein besseres Betriebsklima, sie beeinflussen den Umgangston positiv.</li> <li>Die Durchführung von Praktika kann Ihnen bei der Entscheidungsfindung helfen.</li> </ul>
<b>Aussage des Arbeitgebers</b>	„Es bewerben sich ja keine Mädchen.“	<b>Hintergrund</b>	<a href="#">Studie des MIT</a> zu Einflüssen von weiblichen Mitarbeitern oder Chefs auf die Teamperformance
<b>Argumentation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mit Ihrer Teilnahme an Messen, Vermittlungs-/ Praktikumsbörsen, Bildungspartnerschaften, Maßnahmen wie Girls' Day o.ä. erhöhen sich Ihre Chancen auch mit Mädchen in Kontakt zu treten.</li> <li>Durch eine zielgruppenspezifische Ansprache können Sie das Interesse von Mädchen gewinnen, z.B. statt große Maschinen auf kreative Aspekte, soziale Verantwortung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Abwechslung im Beruf, gutes Arbeitsklima etc. hinweisen.</li> </ul>	<b>Aussage des Arbeitgebers</b>	„Mädchen können das nicht.“ bzw. „Das ist nichts für Mädchen“ bzw. „Ein Mädchen ist nicht kräftig genug und braucht daher immer Hilfe von den Kollegen.“
<b>Aussage des Arbeitgebers</b>	„Keine Ahnung, was ich da für Regeln beim Arbeitsschutz beachten muss“ (in Bezug auf Schwangerschaft) bzw. „Und irgendwann ist sie dann auch noch schwanger“ bzw. „Danach will die ja dann nur noch Teilzeit machen“	<b>Argumentation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Technische Arbeitshilfen unterstützen viele körperlich anstrengende Arbeiten.</li> <li>Je nach Berufsteil sind Mädchen häufig (aufgrund z.B. sorgfältigerer Arbeitsweise) bei Berufen, die Feinmotorik erfordern, im Vorteil.</li> <li>Durch eigene Erfahrungen schützen Sie sich vor Vorurteilen.</li> <li>Die Durchführung von Praktika bietet Ihnen Sicherheit vor der Einstellung und kann Sie vom Gegenteil überzeugen.</li> </ul>
<b>Argumentation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unsere Mitarbeiter entlasten Sie gern und informieren Sie über die geltenden rechtlichen Regelungen zu Schwangerschaft und Teilzeit.</li> <li>Die Dauer einer wegen Schwangerschaft ausfallenden Mitarbeiterin ist begrenzt und erleichtert eine langfristige Personalplanung.</li> <li>Unser AG-S kann bei der Suche nach einer Schwangerschaftsvertretung und/oder Jobsharing-Partnerin unterstützen.</li> <li>Frauen (und Männer) erwerben in Elternzeit neue Kompetenzen, z.B. Verantwortungsbewusstsein, die sie in ihr Unternehmen einbringen.</li> <li>Nach der Schwangerschaft sparen Sie eine zeitraubende Einarbeitung, da die Kollegin die Arbeitsabläufe bereits kennt.</li> </ul>	<b>Aussage des Arbeitgebers</b>	„Mädchen haben im Gegensatz zu Jungen kein intuitives Verständnis von Mathematik und Naturwissenschaften“ bzw. „Mädchen sind nicht so gut in Mathematik und Technik“
<b>Rechtliches/ Hintergrund</b>	<p><a href="#">Mutterschutz (MuSchG)</a> [...] In den letzten 6 Wochen vor der Entbindung nur mit Einwilligung [...]. Nach der Entbindung gilt ein Beschäftigungsverbot von 6 Wochen [...]. [...] generelle Beschäftigungsverbote (z.B. Akkord-, Mehr-, Sonntags- oder Nachtarbeit) und individuelle Beschäftigungsverbote aufgrund eines ärztlichen Attestes.</p> <p><a href="#">Elternzeit</a> Jeder Elternteil (Anm. also auch der Vater) hat Anspruch auf Elternzeit [...] bis dieses sein 3. Lebensjahr vollendet hat. Das Arbeitsverhältnis bleibt bestehen und nach Ablauf der Elternzeit besteht ein Anspruch auf Rückkehr zur früheren Arbeitszeit.</p> <p><a href="#">Kündigungsschutz</a> Von Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung ist Kündigung durch das Unternehmen bis auf wenige Ausnahmen unzulässig.</p> <p><a href="#">Teilzeit</a> Es gibt mehrere Teilzeitmodelle, die relativ wenig Veränderung für den Betrieb bedeuten wie z.B. Teilzeit mit 3 Tagen voller Arbeitszeit und 2 Tagen frei oder Jobsharing-Modell, bei welchem sich z.B. 2 TZ-Kräfte eine VZ-Stelle aufteilen</p>	<b>Argumentation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auf die individuellen Interessen, Fähigkeiten und Neigungen kommt es an. Mädchen beweisen sich in Naturwissenschaften und in Mathematik ebenso hervorragend wie Jungen und können in MINT-Berufen häufig die besseren Abschlüsse vorweisen.</li> <li>Mädchen können durch andere Herangehensweisen und Lösungen ihr Team bereichern.</li> </ul>
		<b>Aussage des Arbeitgebers</b>	„Wir haben keine Toiletten/ Umkleieräume für Frauen“ bzw. „wir können keine getrennten Toiletten/ Umkleieräume einrichten“
		<b>Argumentation</b>	Wenn weitere Toiletten- oder Umkleieraum nicht möglich ist, sind folgende Maßnahmen auch ausreichend: <ul style="list-style-type: none"> <li>Festlegung unterschiedlicher Benutzungszeiten der Räume für Männer und Frauen</li> <li>Räume sind von innen abschließbar</li> <li>Arbeitgeber sorgt für einwandfreie hygienische Verhältnisse nach der Benutzung durch jedes der beiden Geschlechter</li> </ul>
		<b>Rechtliches/ Hintergrund</b>	Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) bzw. Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR) <a href="#">ASR A4.1</a> Kap 4, Nr. 6 ...sind getrennte Sanitäräume einzurichten. in Betrieben mit bis zu 2 MA [...] kann verzichtet werden, wenn eine zeitlich begrenzte Nutzung möglich ist. Kap 4, Nr. 7 weitere Regelung für Betriebe mit bis zu 5 MA

GEFÖRDERT VOM



# Anpassung des spezifischen Berufsaggregats MINT-Berufe



Siehe Anlage 2



# Kontakt

Mareen Stroemer

Beraterin in der Regionaldirektion (Schwerpunkt MINT-Botschafterin)

Bereich Ausbildungsmarkt, Rehabilitation, Arbeitgeber und Internationales

Tel.: 0345/1332 272

Fax: 0345/1332 415

E-Mail: [Sachsen-Anhalt-Thueringen.Markt-Integration@arbeitsagentur.de](mailto:Sachsen-Anhalt-Thueringen.Markt-Integration@arbeitsagentur.de)

Internet: <http://www.arbeitsagentur.de>

Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion Sachsen-Anhalt/Thüringen

# BRAFO-KE | Ergebnisse aus der Trägerbefragung

## Genderneutrale BO

Welche konkreten Maßnahmen führen Sie durch, um eine gendersensible und inklusive Berufsorientierung zu gewährleisten?



# BRAFO-KE | Genderneutrale BO

## Rückmeldungen durch die Teilnehmenden

- Vorbildrolle wahrnehmen!
- die genderneutrale BO ist in Bewegung!
- Mädchen für MINT Berufe zu begeistern, sollte verstärkt werden.
- Kreativität in der Bewerbung der MINT-Bereich anwenden, nicht nur Fakten.
- Dem Alter geschuldet ist die Vorstellung von Berufsbildern noch sehr diffus. Hier muss der Impuls gegeben werden: „trau Dich“, in den Fähigkeiten bestärken.  
Hinweis: Influencer nutzen, um die Zielgruppe zu begeistern.
- Auch bei den Eltern Thema regelmäßig ansprechen.

# BRAFO-KE | Genderneutrale BO

## Rückmeldungen durch die Teilnehmenden

- Schüler\*innen haben gerade im Strukturelement 1 die Möglichkeit sich zu informieren, da sie meist sehr beeinflusst anfangen. Dies funktioniert sehr gut! Unterstützt wird dieses Anliegen, dass wir Erfahrungsberichte von Personen nutzen, die nicht geschlechertypische Berufe ausführen – z. B. Frauen im technischen Bereich tätig.
- Lebenswelten sind so aufgeteilt, dass alle (sowohl Mädels als auch Jungs) sich in verschiedenen Berufen ausprobieren können, wir bieten ein breites Feld an – ist nicht wirklich ein Thema, das besonders klischeehaft behaftet ist.
- Jungen und Mädchen werden bei uns selbstverständlich genderneutral in den TF informiert.

# BRAFO-KE | Genderneutrale BO

## Fazit: Was braucht es?

- Vermeidung von Klischees
- Auseinandersetzung mit den Geschlechterrollen
- Reflektion von Rollenbildern
- Einbezug der Eltern
- Gendersensible Sprache nutzen

# BRAFO-KE | Ergebnisse aus der Trägerbefragung

Haben Sie weitere Anregungen oder Hinweise zur Umsetzung von Strukturelement I?

*„Möglichkeit der Übermittlung von Telefonnummern der Erziehungsberechtigten, z.B. in Einverständniserklärung, damit Betriebserkundung besser geplant werden kann“*

*„Schulungen außerhalb der BRAFO-Zeiten durchführen, z.B. in den Ferien“*

*„BRAFO KE PC in weiteren Sprachen für ausländische SuS (Sprachauswahl) und für Förderschüler mit Lese-Rechtschreibschwäche mit Funktion ‚Vorlesen‘“*



# Moderierter Fachaustausch

Fragensammlung zu den Themen:

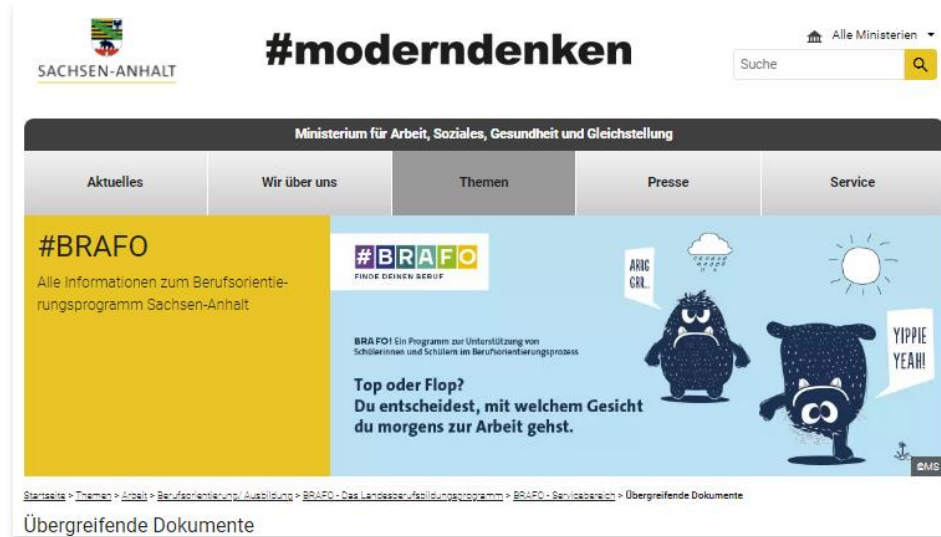
- Formulare
- Drucker
- Ablauf BRAFO-KE



Siehe Anlage 3



# Weiterführende Links




<https://ms.sachsen-anhalt.de/themen/arbeit/berufsorientierung-ausbildung/brafo-das-landesberufsbildungsprogramm/brafo-servicebereich/uebergreifende-dokumente/>



# Übersicht digitale Berufsorientierung



mint	
<ul style="list-style-type: none"><li>- Ansprechendes Design</li><li>- Übersichtlich, selbsterklärend aufgebaut</li><li>- Für Schülerinnen</li><li>- Text, Bild, podcasts, Videos, Test</li></ul>	Informationen zu MINT-Berufen
Angebot der Bundesagentur für Arbeit, v.a. Ansprache von Mädchen und Frauen für MINT-Berufe	
Link und QR-Code	<p><a href="http://www.mint.arbeitsagentur.de/">http://www.mint.arbeitsagentur.de/</a></p> 

## Weiterführende Links



Meine Stärken entdecken

[Link: gesucht-gefunden-ich.de](https://gesucht-gefunden-ich.de)

"Gesucht - gefunden: ICH!" ist das neueste Tool der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Berufsorientierung. Schülerinnen und Schüler an Haupt-, Real- und Förderschulen entdecken spielerisch ihre individuellen Stärken.

# SAVE-THE-DATE

Trägerkonferenz  
am 24.02.2023

Vorschläge für Bedarfe bitte an [info-brafo@f-bb.de](mailto:info-brafo@f-bb.de)

# Kontakt

Dr. Dana Bergmann  
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)  
Haeckelstraße 10  
39104 Magdeburg

 0391 504 793 -11

 [info-brafo@f-bb.de](mailto:info-brafo@f-bb.de)

 [www.f-bb.de](http://www.f-bb.de)



GEFÖRDERT VOM



Kofinanziert von der  
Europäischen Union



FINDE DEINEN BERUF



# Vielen Dank für Ihr Interesse!

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

Bildungsketten



Bundesagentur für Arbeit



SACHSEN-ANHALT



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

Das Landesberufsorientierungsprogramm „BRAFO – Berufswahl Richtig Angehen Frühzeitig Orientieren“ wird gefördert aus Mitteln der Europäischen Union des Landes Sachsen-Anhalt, aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit sowie durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung.