

dein weg in studium und beruf

[extra]



Bundesagentur
für Arbeit

ABI>> EXTRA | TYPISCH FRAU, TYPISCH MANN? | AUSGABE 2021



Du bist du

Geh deinen Weg!

Jungen-Zukunftstag
Boys' Day

Girls' Day
Mädchen-Zukunftstag

kompetenzz
TECHNIK · DIVERSITY · CHANCENGLEICHHEIT

komm
mach MINT

NATIONALER PAKT
FÜR FRAUEN
IN MINT-BERUFEN

KLISCHEE **FREI**
Initiative zur Berufs-
und Studienwahl

Orientieren

Raus aus den
Rollenklischees

Beruf & Karriere

Zwei Start-ups
auf Erfolgskurs

Arbeitswelt

Ohne diese Berufe
läuft nichts



Editorial

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,



„Früher war mehr Lametta!“ Vielleicht kennst du den Spruch zur Christbaumdeko aus dem berühmten Lorient-Sketch „Weihnachten bei Hoppenstedts“. Gemeint ist damit – nicht ohne eine gewisse Ironie –, dass früher doch irgendwie alles besser,

schöner und einfacher war.

Aber stimmt das? Nicht wirklich! Vieles in unserer Gesellschaft hat sich in den vergangenen Jahrzehnten deutlich zum Positiven verändert.

Betrachten wir zum Beispiel die Rechte der Frauen in Deutschland. Wusstest du, dass eine verheiratete Frau bis zum Jahr 1958 ihren Ehemann um Erlaubnis fragen musste, wenn sie arbeiten gehen wollte? Heute wäre das unvorstellbar. Und wusstest du, dass sich Stellenausschreibungen erst seit 1994 gesetzlich an Frauen und Männer gleichermaßen richten müssen? Dass wir uns heute unabhängig vom Geschlecht frei für einen Beruf entscheiden dürfen, scheint für uns selbstverständlich zu sein, doch es ist ein Recht, das erst erkämpft werden musste. Inzwischen wird mit der Bezeichnung „divers“ in Stellenanzeigen auch das dritte Geschlecht angesprochen. Denn niemand soll aufgrund der eigenen Geschlechtsidentität benachteiligt oder bevorzugt werden.

Dennoch bestehen hierzulande weiterhin Ungerechtigkeiten, die es anzugehen gilt. Glücklicherweise gibt es eine Reihe von Initiativen, die sich für Gleichberechtigung bei der Berufswahl und anderen Lebensbereichen in unserer Gesellschaft einsetzen – egal, ob es um das Geschlecht, die Sexualität, Hautfarbe, Religion oder Herkunft geht.

Mit dieser Ausgabe von abi>> extra möchten wir dich an dein Recht erinnern, deine Zukunft selbst in die Hand zu nehmen und beruflich das zu tun, was du möchtest – frei von Rollenbildern und Klischees, derer du dir vielleicht gar nicht immer bewusst bist.

**Viel Spaß beim Lesen wünscht
die abi>> Redaktion**

Wichtiger Hinweis: Eine barrierefreie HTML-Version der Inhalte des Magazins ist im Internet verfügbar unter: <https://abi.de/bezugsmoeglichkeiten/pdf-inhalte/abi-extra-2021-typisch-frau-typisch-mann>



TYPISCH?

„Diversität ist menschlich“

Klischees haben bei der Berufswahl nichts verloren – egal, ob es um das Geschlecht oder die Herkunft geht. ... **4**



STUDIUM

Die Zukunft mitgestalten

Der Studiengang „Künstliche Intelligenz“ macht der 22-jährigen Jasmin Hofbauer viel Spaß. **14**



ARBEITSMARKT

Ohne diese Berufe läuft nichts!

Fachkräfte in IT, Pflege und Bildung sind stets gefragt – in der Corona-Krise ganz besonders. **22**



AUSBILDUNG

Für Kleintiere im Einsatz

Marvin Müller-Pleuß (20) absolviert seine Ausbildung in einer Tierklinik.

12



BERUF & KARRIERE

„Zeig, was du leistest“

Als Frau im Management eines großen Unternehmens ist Diana Diefenbach noch eine Rarität.

18



START-UP

„Man muss für seine Idee brennen“

Die drei Gründer von „Voize“ sorgen mit ihrer Pflege-App für Aufsehen.

24

TYPISCH?

„Diversität ist menschlich“

Die Unterschiede zwischen sich und anderen zu akzeptieren, ist eine wichtige Voraussetzung für eine klischeefreie Berufswahl. 4

Klischeefrei in die berufliche Orientierung

Vorsicht Klischeefalle: abi>> hat einige Ideen gesammelt, wie du deinen Stärken und Interessen unvoreingenommen auf die Spur kommen kannst. 8

AUSBILDUNG

Faszination für Mechanik und Elektronik

Über ein technisches Jahr zum Wunschberuf: Annamay Werbel (21) absolviert eine Ausbildung zur Mechatronikerin. 10

Für Kleintiere im Einsatz

Mit Überzeugung dabei: Marvin Müller-Pleuß (20) hat sich für eine Ausbildung zum Tiermedizinischen Fachangestellten entschieden. 12

STUDIUM

Die Zukunft mitgestalten

Ihre Affinität für Informatik sowie der Reiz, die Zukunft mitzugestalten, überzeugte Jasmin Hofbauer (22) vom Studiengang „Künstliche Intelligenz“. 14

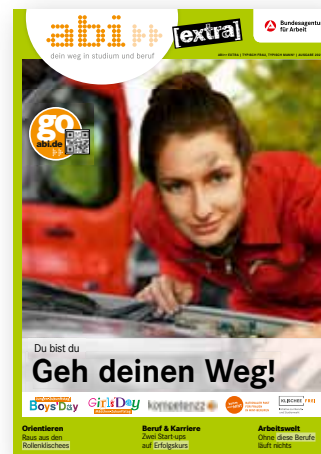
„Problemlösungskompetenz ist sehr wichtig“

Lucas Schrader (20) studiert im fünften Semester Lehramt an Förderschulen an der Uni Halle-Wittenberg und sieht sich in erster Linie als Pädagoge. 16

BERUF

„Zeig, was du leistest“

Angefangen hat die Karriere von Diana Diefenbach (45) mit einer Tischlerlehre, heute gehört sie zum Management von Samsung Electronics Deutschland. 18



Geflüchteten Menschen Halt geben

Martin Haus (26) unterstützt Geflüchtete bei ihrer Ankunft in Deutschland. 20

ARBEITSWELT

Ohne diese Berufe läuft nichts!

In der Corona-Pandemie stehen Menschen im Mittelpunkt, die medizinische Versorgung, Bildung und die digitale Infrastruktur am Laufen halten. 22

„Man muss für seine Idee brennen“

Mehr Zeit für die Patient*innen in der Pflege schaffen – das ist das Anliegen der drei Firmengründer von Voize. 24

„Ich wollte meine eigenen Ideen umsetzen“

Im Bereich Finanzen und Digitalisierung macht Christine Kiefer (39) keiner etwas vor. Sie war am Aufbau mehrerer Start-ups beteiligt und führt heute ihr eigenes. 25

Vielfalt und Chancengleichheit

Wie gutes Diversity Management funktioniert und welchen Stellenwert es einnimmt, erklären drei Personalverantwortliche. 26

WEITERE RUBRIKEN

Impressum 27
Informations- und Beratungsangebote 28



Jungen sind wild und interessieren sich für Technik, Mädchen sind brav und spielen mit Puppen? Solche Klischees beeinflussen Menschen unbewusst in ihrer persönlichen Entwicklung. Deshalb ist es wichtig, sich mit diesen Vorurteilen auseinanderzusetzen.

Klischeefreie Berufswahl

„Diversität ist menschlich“

Die Unterschiede zwischen sich und anderen zu akzeptieren, ist eine wichtige Voraussetzung für eine klischeefreie Berufswahl – egal, ob es um das Geschlecht geht, die soziale und ethnische Herkunft oder andere Faktoren. Das Stichwort lautet Diversität.



Foto: Uwe Niklas



Foto: Uwe Niklas



Foto: Hans-Martin Iseler

Trotz Chancengleichheit konzentrierten sich Mädchen und Jungen bislang auf nur wenige Berufe und Studiengänge – und schränken so ihre Berufswahl unnötig ein. Über den Tellerrand zu schauen, kann sich aber durchaus lohnen.



eim Ausfüllen von Formularen darf man sich nicht in Verlegenheit bringen lassen. Wenn zur Angabe des Geschlechts nur zwei Optionen vorgesehen sind, malt Amber-Sophia Schröck eben ein drittes Kästchen dazu, kreuzt dieses an und schreibt daneben: divers. Auch sonst ist die 32-jährige Person locker im Umgang mit ihren Mitmenschen. „Früher war ich bei jedem Fauxpas genervt, aber man kann nicht erwarten, dass sich jeder mit Intersexualität auskennt. Wenn heute jemand ‚Frau Schröck‘ zu mir sagt, bitte ich einfach darum, mich mit Vor- und Nachnamen anzusprechen.“

Um über Intersexualität aufzuklären, engagiert sich Amber-Sophia Schröck in der Bielefelder Ortsgruppe im Bundesverband Intersexuelle Menschen und räumt beispielsweise mit dem Irrtum auf, dass

Inter- und Transsexualität dasselbe sind: „Ein Transmensch kommt eindeutig männlich oder weiblich auf die Welt, aber die Geschlechtsidentität – das Gefühl – ist gegensätzlich. Bei Intersexuellen hingegen fällt die Geschlechtsebene weg, da sie chromosomal nicht eindeutig sind.“ Das Wort Chromosomendefekt jedoch mag die Person nicht: „Es ist doch einfach ein weiteres Geschlecht, Gott hat eben nicht nur Mann und Frau geschaffen.“

Entwicklungsbedarf in der Gesellschaft

Dieser selbstverständliche Umgang mit Intersexualität ist das Ergebnis einer langjährigen Entwicklung. Amber-Sophia Schröck lebte bis zum Alter von 23 Jahren als Mann und dachte, transsexuell ➤



Foto: privat

„Gott hat nicht nur Mann und Frau geschaffen.“

Amber-Sophia Schröck



„Zuordnungen sind für alle Geschlechter hinderlich.“
Miguel Diaz

zu sein. Eine zufällige Entdeckung beim Hausarzt führte schließlich zur Diagnose Intersexualität: „Als ich es wusste, war es eine Befreiung.“ In der Gesellschaft sieht Amber-Sophia Schröck freilich noch Entwicklungsbedarf – jedoch habe sich schon viel getan. In Deutschland etwa dürfen Arbeitgeber gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes keine*n Bewerber*in aufgrund des Geschlechts benachteiligen, müssen seit 2019 Jobanzeigen genderneutral formulieren. Neben den Kürzeln „m/w“ muss mittlerweile mit dem Buchstaben „d“ für „divers“ eine weitere Option ausgeschrieben werden.

Diversität: Begriff mit vielen Bedeutungen

Bei Diversität beziehungsweise Diversity geht es jedoch nicht nur um das Geschlecht. „Diversity ist zunächst einmal einfach nur der englische Begriff für Vielfalt“, erklärt Miguel Diaz, Leiter der Initiative Klischeefrei, ein von der Bundesregierung initiiertes Bündnis aus Bildung, Politik, Wirtschaft, Praxis und Forschung. Sie setzt sich für eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees ein. „Menschen werden aufgrund unterschiedlicher sozialer Merkmale wahrgenommen und klassifiziert. Dabei muss es sich nicht ausschließlich nur um Zuweisungen durch andere Personen handeln, sondern auch um einen selbstbestimmten Aneignungsprozess.“

Kategorien, die dabei eine Rolle spielen, hat der britische Psychotherapeut John Burnham mit dem Akronym „Social GGRRAAACCEEESSS“ bereits 1993 definiert (siehe Infokasten). Es dient als Eselsbrücke, um die Aspekte der „Social Graces“, also der sozialen Besonderheiten, zu erfassen.

Für mehr Selbstbestimmung im Aneignungsprozess rät Miguel Diaz Jugendlichen, sich vielfältig auszuprobieren. „Zuschreibungen durch andere – wie die Unterstellung, Jungen seien wild und unangepasst und Mädchen das genaue Gegenteil davon – sind für beide Geschlechtergruppen hinderlich. Sie verlangen ihnen ein bestimmtes Verhalten ab beziehungsweise untersagen es. Damit bleibt die Vielfalt innerhalb dieser Gruppen unberücksichtigt.“

Ganz im Gegenteil gehe es bei Diversität nicht um Schablonendenken, sondern darum, dass jeder Mensch unterschiedliche Wesenseinheiten in sich vereint, sagt Mayannah Dahlheim, Referentin für Gesellschaftliche Verantwortung und Diversität an der Universität Duisburg-Essen. „Es spielen Einflüsse in der eigenen Identität eine Rolle und diese sind, abhängig von ihrer Konstellation und der jeweiligen Umwelt, in der man gerade agiert, unterschiedlich wichtig“, sagt sie. Diversität sei nicht statisch, sondern entwickle

>>SOCIAL GGRRAAACCEEESSS

Mit dem von John Burnham geschaffenen Akronym „Social GGRRAAACCEEESSS“ werden soziale Besonderheiten erfasst.

G: Geschlecht, Geschlechtsidentität, Geografie, Generation

R: Rasse, Religion

A: Alter, Fähigkeit, Erscheinungsbild

C: Klasse, Kultur, Kaste

E: Bildung, Ethnizität, Ökonomie

S: Spiritualität, Sexualität, sexuelle Orientierung

Das Konzept soll Therapeut*innen, Pädagog*innen, Berater*innen und Psycholog*innen dabei helfen, über die Elemente der Identität zu sprechen und darüber, wie sie sich auf unsere Beziehung zu anderen auswirken können.



„Jugendliche wollen als einzigartig wertgeschätzt werden.“
Sabine Najib



Bei Diversität geht es nicht um Schablonendenken, sondern darum, dass jeder Mensch als Individuum betrachtet werden muss.

sich ständig. „Man könnte auch sagen, Diversität ist ein sich ständig verändernder Zustand des Menschseins, oder schlicht und ergreifend: Diversität ist menschlich.“

Wertschätzung frei von Diskriminierung

Die Lebensrealität Jugendlicher sei Mayannah Dahlheim zufolge komplexer als vor zehn Jahren, nicht zuletzt aufgrund der sozialen Medien. Im digitalen Raum müssten sie schnell lernen, sich verhalten und positionieren zu können. „Es gibt viele Fragen, die sich Jugendliche heutzutage fast im Minutentakt stellen müssen: Wie stelle ich mich online dar und wie werde ich dargestellt? Wer sieht mich und wie werde ich gesehen? Und nicht zuletzt: Wer bin ich eigentlich, sowohl online als auch offline?“ Da spielt die diskriminierungsfreie Wertschätzung der Vielfalt aller Menschen eine sehr große Rolle, auch im Hinblick auf die klischeefreie Berufswahl. „Diskriminierungsfrei zu leben ist in dieser Hinsicht kein Luxus, sondern eine Notwendigkeit, um frei und unbeschwert existieren zu können.“

Dass junge Menschen die Herausforderungen tatsächlich meistern und ein großes Selbstverständnis hinsichtlich der Unterschiedlichkeit von Individuen haben, bestätigt Sabine Najib. „Immer mehr Jugendliche nehmen für sich in Anspruch, in ihrer ‚Andersartigkeit‘ wertgeschätzt und wahrgenommen zu werden“, berichtet sie aus ihrer Praxis als Beraterin der Agentur für Arbeit Osnabrück. Beispielsweise unterstützte sie einen jungen Mann, der in seiner Bewerbung das Thema „Diversität“ offensiv ansprach. „Er ist homosexuell und warb damit, dass er sich durch eine besondere diverse Sensibilität auszeichne. Er will gerne in den Modeeinzelhandel und sagt, dass er aufgrund seiner Vita besondere Zielgruppen besser bedienen könne.“ Derartiges Vorgehen sei jedoch nicht die Regel – noch immer gebe es

viele junge Menschen, die versuchen, nicht aufzufallen und möglichst so zu sein wie alle anderen.

Das zeigt sich vor allem in der geschlechtsspezifischen Berufswahl junger Menschen. „Es gibt sie: die typischen Frauenberufe. Diese sind oft im sozialen Bereich, im Handel, im Dienstleistungsbereich zu finden und es sind die Berufe, die weniger gut bezahlt werden als die von Männern dominierten Berufe“, sagt Dorothee Merziger, Beauftragte für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit Saarbrücken. „Besonders die Ausbildungsplatzwahl ist auffällig geschlechtsspezifisch“, weiß sie.

Alle sind in ihrer Berufswahl frei

Jüngsten Erhebungen des Statistischen Bundesamts zufolge lag der Männeranteil in der Berufsgruppe Maschinen- und Fahrzeugtechnik bei 89 Prozent, in Informations- und Kommunikationsberufen bei 85 Prozent. Weiblich dominierte Berufe sind etwa die Altenpflege mit einem Frauenanteil von 84 Prozent oder das Lehramt an Grundschulen mit 91 Prozent. Freilich gibt es Bereiche, in denen es deutliche Bewegungen zu mehr Ausgewogenheit gibt: So stieg der Frauenanteil bei Polizei, Kriminaldiensten und Justizvollzug in sechs Jahren um vier auf 24 Prozent und bei Lehrenden und Forschenden an Hochschulen von 39 auf 42 Prozent.

Alle sind in ihrer Berufswahl frei, stellt Miguel Diaz fest. Damit junge Menschen auch entsprechend handeln und sich nicht etwa nach Geschlechterklischees richten, müssten sie sich dieser und anderer Klischees überhaupt bewusst werden: „Erst dann besteht die Möglichkeit, sie kritisch zu reflektieren und diesbezügliche Erwartungen zurückzuweisen.“ ●



„Besonders die Ausbildungsplatzwahl ist auffällig geschlechter-spezifisch.“

Dorothee Merziger



„Diversität ist ein sich ständig verändernder Zustand des Menschseins.“

Mayannah Dahlheim



Die Lebensrealität von Jugendlichen ist viel komplexer geworden – die sozialen Medien spielen dabei eine große Rolle.



Foto: Uwe Niklas

Ist Gleichberechtigung in unserer modernen Gesellschaft nicht ganz selbstverständlich? Leider nicht. Viele Geschlechterklischees sind in unseren Köpfen noch fest verankert. Umso wichtiger ist es, bewusst über den Tellerrand zu schauen.

Übersicht

Klischeefrei in die berufliche Orientierung

Alle Schüler*innen wollen einen Beruf finden, der ihren Neigungen und Talenten am meisten entspricht. Die Auswahl ist groß und in ihrer Entscheidung sind sie frei – oder? Vorbehalte aufgrund des Geschlechts spielen häufig eine größere Rolle, als viele annehmen.

abi>> hat Ideen gesammelt, wie du über den Tellerrand schauen kannst und deinen Stärken und Interessen unvoreingenommen auf die Spur kommst.



Welcher Beruf ist der richtige? Er soll zu den eigenen Fähigkeiten und Interessen passen, so viel ist klar. Daneben spielen weitere Aspekte in die Berufswahl junger Menschen hinein, auch unbewusst – das Geschlecht zum Beispiel. Das Ergebnis ist sichtbar: Frauen sind in MINT-Berufen deutlich

unterrepräsentiert, während Männer seltener in sozialen Berufen tätig sind. Verschiedene Initiativen und Aktionen verfolgen das Ziel, Rollenklischees aufzubrechen und jungen Männern und Frauen einen Blick über den Tellerrand zu ermöglichen. Außerdem helfen Testverfahren, den eigenen Interessen und Talenten auf die Spur zu kommen. ●

Check-U, das Erkundungstool der Bundesagentur für Arbeit



Das kostenfreie Online-Erkundungstool ermittelt anhand psychologisch fundierter Testverfahren, welche Fähigkeiten und Interessen Schüler*innen haben. In vier Modulen – Fähigkeiten, Soziale Kompetenzen, Interessen und Berufliche Vorlieben – werden Fragen und Aufgaben beantwortet. Anhand dieser Erkenntnisse schlägt Check-U Ausbildungsberufe und Studienfelder vor, die zum eigenen Kompetenzprofil passen. So bekommen Nutzer*innen ein Gefühl dafür, welche beruflichen Optionen ihnen liegen – auch jenseits gängiger Geschlechterklischees.

check-u.de



Komm mach MINT – Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen



In den Ingenieur- und Naturwissenschaften sind Frauen nach wie vor in der Unterzahl. In der Mehrheit werden eher aus Männern Ingenieure. Ähnlich ist es in der Informatik und der Technik. Die Netzwerk-Initiative „Komm, mach MINT“ hat es sich zur Aufgabe gemacht, Frauen für MINT-Berufe zu begeistern und einen Einblick in diese Bereiche bei der Berufswahl zu ermöglichen. Dafür arbeitet die Initiative mit Organisationen und Unternehmen zusammen, die von einem Anstieg des Frauenanteils in MINT-Berufen profitieren, zum Beispiel um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Das Angebot richtet sich vor allem an junge Frauen an der Schnittstelle zwischen Schule und Studium und an Absolventinnen im Übergang zwischen Studium und Berufsleben.

komm-mach-mint.de



Girls'Day und Boys'Day



Ein Jungen-Tag und ein Mädchen-Tag – klingt nach Klischee, ist es aber nicht. Im Gegenteil: Beim Girls'Day und beim Boys'Day lernen junge Menschen Berufe kennen, die nicht den gängigen Klischees entsprechen, und dürfen diese ausprobieren. Das heißt, junge Frauen dürfen gezielt in technische oder naturwissenschaftliche Arbeitsfelder hineinschnuppern, junge Männer in Berufe im Sozial- und Erziehungswesen. So lernen Schüler*innen Bereiche kennen, in denen sie traditionell unterrepräsentiert sind, und können ihren Horizont erweitern. Die beiden Projekte finden einmal jährlich in Form eines Schnupperpraktikums oder eines Workshops statt. Der Girls'Day und Boys'Day wird im Jahr 2021 überwiegend digital stattfinden. Organisiert und veranstaltet werden diese Angebote vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit.

girls-day.de

boys-day.de





Foto: Uwe Niklas

Frauen entscheiden sich noch selten für Technikberufe, während sie bei Männern weit oben in der Rangliste stehen.

Mechatronikerin

Faszination für Mechanik und Elektronik

Nach ihrem Abitur hat Annamay Werbel (21) Mechatronik für sich entdeckt.

Die Arbeit an Fahrzeugen und Anlagen bei den Berliner Verkehrsbetrieben ist für die Auszubildende eine wunderbare Herausforderung.



Technik hat Annamay Werbel schon immer begeistert. „Mein Vater ist Schlosser und gelernter Elektriker. Wir haben früher gemeinsam repariert,

Steckdosen verlegt, Fernbedienungen gelötet, Drucker auseinandergenommen und Teile ersetzt“, erzählt die 21-Jährige. Trotzdem war sie nach ihrem Abitur im Jahr 2018 unsicher, welchen Berufsweg sie einschlagen soll.

technische Berufe und Unternehmen kennenzulernen. Da Annamay Werbel sich selbst als computeraffin bezeichnet, sich mit Hardware auskennt und bereits selbst einige Sachen programmiert hatte, absolvierte sie zunächst zwei Praktika in der IT-Branche. Überzeugt hat sie aber erst das anschließende Mechatronik-Praktikum bei den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG). Auch die Ausbilder*innen waren von der Abiturientin überzeugt. „Sie haben gesagt, dass sie an mich glauben“, erzählt Annamay Werbel, die nach dem Praktikum direkt ins laufende Ausbildungsjahr einsteigen durfte – mit 30 Wochen Verzögerung. Einige Ausbildungsinhalte wie Elektrotechnik und Metallarbeiten musste die angehende Mechatronikerin nacharbeiten, aber ihre Kolleg*innen haben sie unterstützt, sodass sie bald auf dem Wissensstand ihrer neun Mitauszubildenden war.



Foto: privat

Über ein technisches Jahr in die Ausbildung

„Ich lerne jeden Tag etwas Neues.“
Annamay Werbel

Antworten fand sie über EnterTechnik, ein Berliner Programm, das auf ein Jahr angelegt ist und jungen Frauen ermöglicht, verschiedene

Theorie und Praxis an einem Ort

Mittlerweile ist Annamay Werbel im zweiten Ausbildungsjahr und scheint den für sie passenden Beruf gefunden zu haben: „Jeden Morgen, wenn ich zur Arbeit komme, weiß ich, dass ich etwas Neues machen werde, und vor allem weiß ich, dass alles, was wir lernen, Sinn macht“, sagt die Berlinerin. Die ersten beiden Ausbildungsjahre absolviert die angehende Mechatronikerin in der betriebseigenen Ausbildungsstätte der BVG. Dort wechseln sich zweiwöchige Praxisphasen mit dem einwöchigen Berufsschulunterricht ab. In der Berufsschule werden unter anderem die Fächer Elektrotechnik, Mechanik, Motoren und CNC-Technik, also Fräsen und Drehen, vermittelt. Auch IT-Kenntnisse sind in der Ausbildung wichtig. Zum Beispiel hat sie schon einen Roboter programmiert, einen Schaltschrank gebaut und zusammen mit anderen Auszubildenden eine neue Drehmaschine angeschlossen. Hier kommen Annamay Werbel ihre Vorkenntnisse zugute.

Im dritten Lehrjahr wird Annamay Werbel für jeweils sechs Monate in zwei Abteilungen der Verkehrsbetriebe mit eingesetzt; entweder bei den Fahrzeugen, also bei Straßenbahnen oder U-Bahnen, in der Automatenwerkstatt, bei den Fahrkartenautomaten und Entwertern oder in sonstigen technischen Abteilungen, etwa bei den elektrischen Anlagen der BVG. Das letzte halbe Jahr der Ausbildung ist für die Abschlussprüfung und die dazugehörige Vorbereitung vorgesehen.



Foto: privat

Schon als Kind hat die angehende Mechatronikerin gerne zusammen mit ihrem Vater in der Werkstatt geschraubt.

Mechatronikerin: ein Beruf mit Zukunft

Nach der Ausbildung möchte die 21-Jährige bei der BVG bleiben. Besonders kann sie sich für die Fahrzeuge, also U-Bahnen und Straßenbahnen, begeistern. „Um die Busse kümmern sich Kfz-Mechatroniker“, fügt sie hinzu. „Aber ob das wirklich etwas für mich ist, weiß ich erst, wenn ich es ausprobiert habe.“ Doch egal, wie es für Annamay Werbel nach der Ausbildung weitergeht: Sie ist davon überzeugt, dass ihr Beruf zukunftssicher ist. „Roboter können zwar Menschen teilweise ersetzen, aber gebaut, gewartet und repariert werden sie von Mechatronikern.“ Als zukünftige Fachfrau bringt sie dafür das nötige Know-how mit. ●



So kann ein typischer Arbeitstag aussehen

7 Uhr Arbeitsbeginn

7.05 Uhr Der Ausbilder erklärt, was die Auszubildenden erwartet, und gibt Gelegenheit, Fragen zu stellen. Thema heute: die Ausgestaltung eines Schaltschranks. Der Ausbilder erklärt die Gestaltung eines Schaltschranks und die benötigten Betriebsmittel. Er erklärt die Normen, die zu beachten sind, und die Vorgehensweise.

9.20 Uhr Frühstückspause

9.35 Uhr Annamay Werbel will einen Schaltschrank bauen, dessen Funktion es ist, einen Motor in zwei Richtungen laufen zu lassen. Mit einem weiteren Azubi prüft sie die vorhandenen Schaltungen im Schaltschrank nach Richtigkeit und Norm. Dann muss am Laptop eine Zeichnung erstellt werden. Den fertigen Plan prüft der Ausbilder. Nach einer Korrektur kann Annamays Team loslegen.

10 Uhr Ausgangspunkt ist die Haupteinspeisung – von dort wird der Schaltschrank mit Strom versorgt. Nach und nach arbeitet sich Annamay Werbel durch Klemmleisten und Kabelkanäle, Haupt- und Nebenkontakte der sogenannten Schütze. Außerdem wird die Stromversorgung des Motors bereitgestellt, der zum Beispiel ein Rolltor antreiben kann.

12.20 Uhr Mittagessen

12.35 Uhr Annamay Werbel und ihr Arbeitspartner arbeiten weiter an ihrem Schaltschrank. Sie verdrahten die Schaltungen und schließen am Ende den Motor an. Der Ausbilder prüft die Arbeit auf Funktion und Richtigkeit. Der Schaltschrank für das Rolltor arbeitet einwandfrei.

14.30 Uhr Aufräumen ist angesagt. Die Werkstatt muss ordentlich hinterlassen werden.

14.57 Uhr Arbeitsende

Für Kleintiere im Einsatz

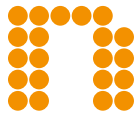
Es ist definitiv kein Kuscheljob, den sich Marvin Müller-Pleuß ausgesucht hat: In seiner Ausbildung zum Tiermedizinischen Fachangestellten wird dem 20-Jährigen auch körperlich einiges abverlangt. Aber er ist mit Überzeugung dabei.



Foto: Privat

„Im Anschluss möchte ich Tiermedizin studieren.“

Marvin Müller-Pleuß



Nachdem Marvin Müller-Pleuß lange Zeit gar keine Ahnung hatte, wie es nach dem Abitur für ihn weitergehen

sollte, kristallisierte sich im Rahmen einer Berufsorientierungsveranstaltung heraus, dass er gerne als Tierarzt arbeiten würde. Da sein Abiturschnitt für den Numerus clausus des bundesweit zulassungsbeschränkten Studiengangs nicht reichte, suchte er nach einer Alternative. „Auch, um Wartesemester zu sammeln“, wie Marvin Müller-Pleuß offen zugibt. Naheliegender erschien dem

20-Jährigen eine Ausbildung zum Tiermedizinischen Fachangestellten.

Tierklinik für ein breites Lernspektrum

Ausbildungsplätze für diesen Beruf gibt es beispielsweise bei Tierarztpraxen, in Zoos oder auch in Tierkliniken. „Mir war es wichtig, in einer Klinik zu arbeiten, da ich dort das breiteste Lernspektrum habe“, begründet Marvin Müller-Pleuß seine Entscheidung. Insgesamt vier Bewerbungen verschickte der 20-Jährige, drei Einrichtungen luden ihn zum Probearbeiten ein. Der Auszubildende misst diesem Teil des Bewerbungsprozesses einen



Foto: Katharina Kemme

Wer in der Tiermedizin arbeiten möchte, muss sich bewusst machen, dass Tierliebe allein nicht ausreicht. Da die Tiere oft sehr krank sind, muss man auch mit schwierigen Situationen umgehen können.



Während der Ausbildung zum Tiermedizinischen Fachangestellten sammelt der 20-Jährige viel praktische Erfahrung und hofft, dass sich sein Traum vom Tiermedizinstudium doch noch erfüllt.

hohen Stellenwert bei: „Man sollte sich die Klinik oder Praxis, in der man die Ausbildung machen möchte, schon gut anschauen, um abzuschätzen, ob die Arbeit einem liegt“, empfiehlt er.

Aktuell befindet er sich im zweiten Ausbildungsjahr am Vet Zentrum Köln, einer tierärztlichen Klinik für Kleintiere. „Ich wohne in Frechen und kann ohne Probleme zur Arbeit pendeln.“ Abiturient*innen haben die Möglichkeit, die ansonsten dreijährige Ausbildung um zweimal sechs Monate zu verkürzen. Die Voraussetzung hierfür ist zum einen die Allgemeine Hochschulreife, zum anderen muss der Notenschnitt des Zwischenzeugnisses bei 2,0 liegen.

Auch Putzen gehört zum Job

Je nach Schicht beginnt ein Arbeitstag für Marvin Müller-Pleuß um 7, 8, 13 oder 15 Uhr. „Es gibt die Arbeitsbereiche Operations- und Behandlungshilfe, die Rezeption, das Labor und die Station“, erklärt er. Am besten gefällt ihm die Arbeit im OP. „Hier habe ich das Gefühl, dass ich am meisten lernen kann.“ Zu seinen Aufgaben gehört beispielsweise, die Narkosegeräte vorzubereiten. Unter Anleitung narkotisiert er das zu operierende Tier, was in der Fachsprache ablegen heißt. „Während der gesamten Operation überwache ich dann seinen Zustand“, erklärt der 20-Jährige. Auch das Ausrechnen der benötigten Medikamente gehört zu seinen Aufgaben. Nach jeder OP müssen die Auszubildenden die Operationstische und -räume reinigen, die Narkosegeräte sterilisieren, Instrumente desinfizieren, reinigen und anschließend in einen Dampfsterilisator geben. „Putzen ist ein wichtiger Bestandteil meines Jobs“, sagt Marvin Müller-Pleuß.

Anatomie im Berufsschulunterricht

Ein- bis zweimal in der Woche besucht der Auszubildende zusätzlich die Berufsschule. „Neben allgemeinbildenden Fächern haben wir Fächer wie Assistenzlehre, Wirtschaft, Kliniklehre und Praxisprozesse. Unter anderem lernen wir die Anatomie

verschiedener Tierarten, die Funktionsweise der Organe und die Berechnung von Medikamenten kennen. Es geht aber auch um Praxisziele, Rechtliches, Rechnungswesen, Datenschutz und weitere Inhalte“, erklärt der angehende Tiermedizinische Fachangestellte. Die Abschlussprüfung wird schriftlich und mündlich erbracht. „Der mündliche Teil kann auch praktisch sein, wenn man beispielsweise eine Probe untersuchen muss.“

Wer sich für die Ausbildung zum*r Tiermedizinischen Fachangestellten interessiert, dem sollte klar sein, dass man es nicht nur mit süßen Hunden und Katzen zu tun hat. „Den Tieren geht es nicht gut und manche leiden sehr. Das muss man ertragen können“, erklärt Marvin Müller-Pleuß. „Es ist ein harter Job, von dem man überzeugt sein muss.“ Nach seinem Abschluss als Tiermedizinische Fachangestellter will der 20-Jährige weiter an seinem großen Berufswunsch arbeiten und Tiermedizin studieren. „Die Bewerbung ist zentral organisiert und es gibt nur wenige Studienplätze. Ich hoffe trotzdem, dass ich mir meinen Wunsch erfüllen kann.“ ●

>>mehr infos

www.abi.de

Infos zu Ausbildung in Teilzeit findest du in der Rubrik Ausbildung > In der Ausbildung



So kann ein Arbeitstag aussehen

6.30 Uhr Marvin Müller-Pleuß kommt an und zieht sich seine Arbeitskleidung, bestehend aus Kazak und einer speziellen Hose, an. Er fährt die Arbeitsrechner hoch und versorgt die Tiere, die über Nacht geblieben sind, mit Futter und Medikamenten.

9 Uhr Der Auszubildende rechnet Medikamente für die Tiere im OP aus. Er zieht Injektionen auf und bereitet die Narkosegeräte vor. Bis zur Mittagspause assistiert er bei den Operationen.

12 Uhr Mittagspause

12.30 Uhr Marvin Müller-Pleuß assistiert weiter bei den Operationen. Anschließend reinigt er die OP-Tische, sterilisiert die Narkosegeräte und sorgt dafür, dass die Operationsinstrumente desinfiziert, gereinigt, sterilisiert und umverpackt werden.

15.30 Uhr Er zieht sich um und macht Feierabend.



Die Zukunft mitgestalten

Maschinen, die denken können? Auch in Deutschland wird intensiv auf diesem Gebiet geforscht. Kein Wunder, dass immer mehr Studiengänge entstehen, die sich dem Thema widmen. So wie der Bachelorstudiengang „Künstliche Intelligenz“ an der Technischen Hochschule Deggendorf (THD), in dem Jasmin Hofbauer (22) seit 2019 eingeschrieben ist.



a ich schon immer eine Affinität zur Informatik hatte, war mir klar, dass ich etwas in dieser Richtung studieren möchte. Der

KI-Studiengang hat mich angesprochen, weil die Inhalte auf Zukunftsthemen aufbauen und man tief in die Materie einsteigt“, sagt Jasmin Hofbauer, die im Herbst 2019 ihr Studium an der Technischen Hochschule Deggendorf in Bayern begonnen hat.

Sieben Semester umfasst der Studiengang, insgesamt belegen die Studierenden elf Kernfächer der Informatik. In den ersten beiden Semestern werden Grundlagen in Mathematik und Informatik vermittelt, außerdem wird in das Forschungsgebiet Künstliche Intelligenz eingeführt. „Im Unterricht dort versteht man erst, wie lange es KI schon gibt und wo sie mittlerweile überall



Foto: privat

„Es fühlt sich fast wie ein Hobby an und macht großen Spaß.“

Jasmin Hofbauer

schon vertreten ist“, sagt die 22-Jährige. In den weiteren Semestern vertiefen die Studierenden ihr Fachwissen, indem sie zum Beispiel Fächer wie „Assistenzsysteme“ oder „Sprachverarbeitung“ belegen. Die Studienmodule „Maschinelles Lernen“ und „Deep Learning“ behandeln das Thema Big Data, im Modul „Bildverstehen“ dreht sich alles um die Themen autonomes Fahren und Robotik.

IT-Affinität und Logikverständnis

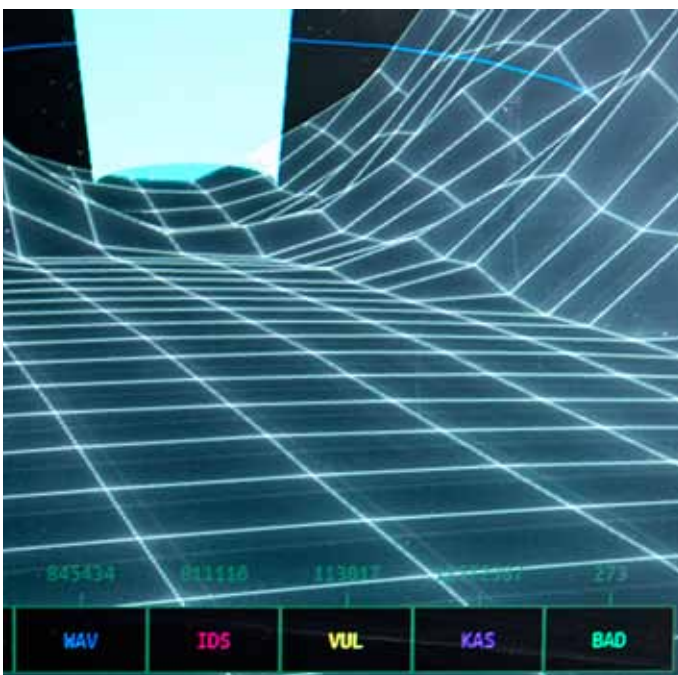
„Eine gewisse Affinität für die IT-Branche braucht man auf jeden Fall, außerdem sollte man logisches Verständnis mitbringen.“ Bereits die Grundlagenfächer sind spannend, findet die Studentin. „Besonders angetan hat es mir das Fach ‚Betriebssysteme und Netzwerke‘. Hier lernen wir zum Beispiel, wie Webseiten verschlüsselt sind.“ Von Beginn an wenden Jasmin Hofbauer und ihre Kommiliton*innen das Gelernte auch praktisch an: „Schon im ersten Semester programmieren wir zum Beispiel kleinere Programme wie ein LED-Spiel selber.“ Im fünften Semester absolvieren die Studierenden ein Betriebspraktikum und im sechsten Semester ist ein eigenes KI-Projekt vorgesehen, das im Team durchgeführt wird.

„Es fühlt sich fast wie ein Hobby an“

Jasmin Hofbauers Fazit fällt kurz nach ihrem Studienstart sehr positiv aus: „Ich bin begeistert und finde die Lernthemen auch unheimlich interessant. Das Fach weist ein großes Spektrum an Themen auf und mir macht es großen Spaß, mir dieses Wissen anzueignen, es fühlt sich fast wie ein Hobby an“, freut sich die 22-Jährige.

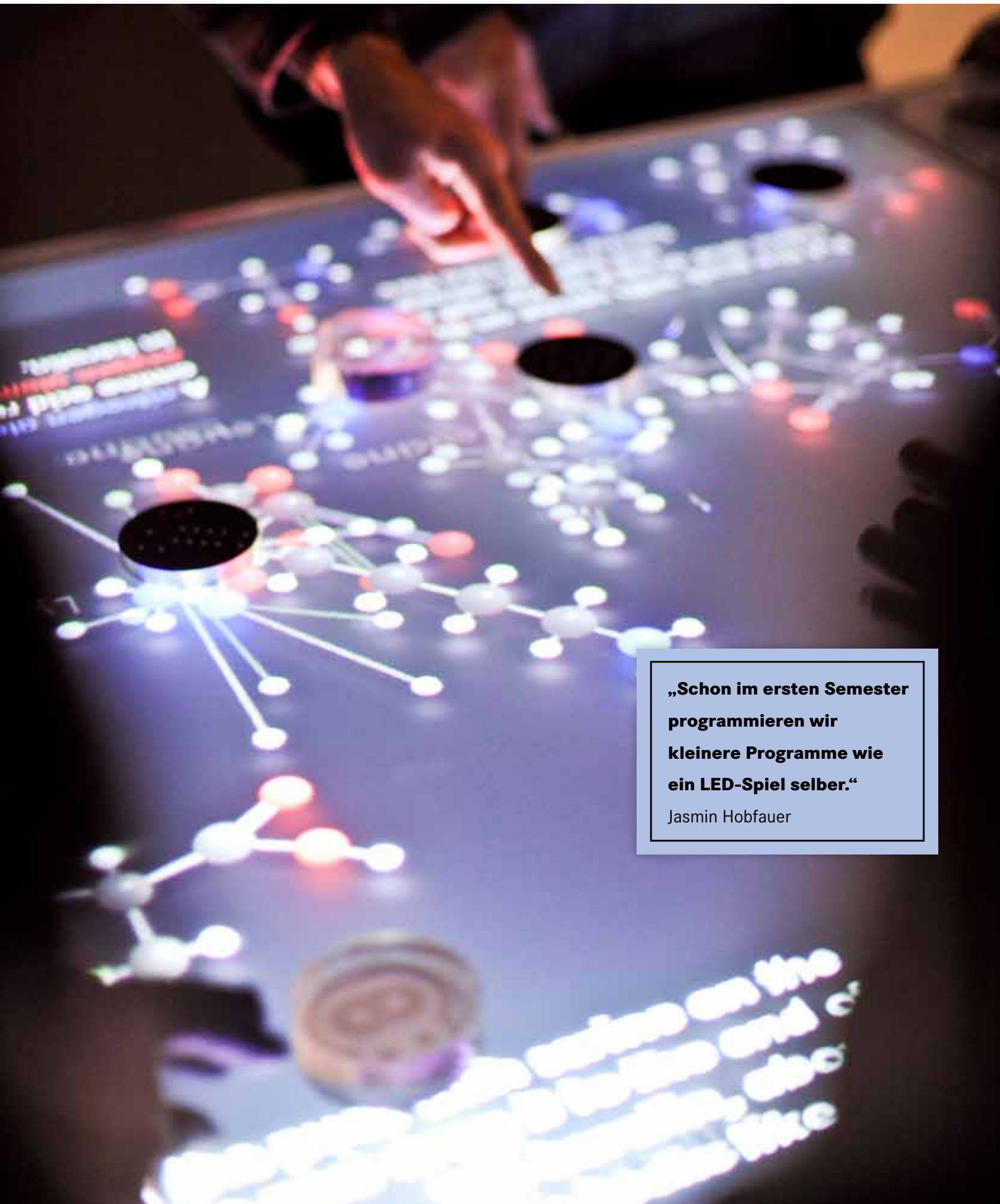
Da der Studiengang noch nicht allzu groß ist, beschreibt Jasmin Hofbauer die Atmosphäre als familiär. Besonders interessiert sie sich für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Automobilindustrie. Das ist aber längst nicht der einzige Wirtschaftszweig, der auf KI setzt. Sie steckt heutzutage in der meisten Software und ihre Einsatzgebiete sind äußerst vielfältig. „Deshalb ist es jetzt noch etwas früh, um eine genaue berufliche Richtung anzugeben. Wir werden schließlich im Laufe des Studiums noch viel mehr kennenlernen.“ ●

Foto: Martin Rehm



Die Einsatzgebiete für Künstliche Intelligenz sind noch längst nicht alle ausgeschöpft.

Foto: Michael Neuner



„Schon im ersten Semester programmieren wir kleinere Programme wie ein LED-Spiel selber.“

Jasmin Hobfauer

Künstliche Intelligenz ist der Versuch, menschliches Lernen und Denken auf den Computer zu übertragen und ihm damit Intelligenz zu verleihen. Richtig programmiert, kann eine KI eigenständig Antworten finden und selbstständig Probleme lösen.

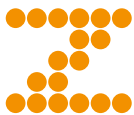
„Problemlösungskompetenz ist sehr wichtig“

Lucas Schrader (20) studiert im fünften Semester Lehramt an Förderschulen an der Uni Halle-Wittenberg. Während eines Praktikums sammelt er erste Erfahrungen in Schulklassen und ist sich der Verantwortung bewusst, die er dabei trägt.



Foto: Martin Rehm

Bei einem Praktikum sammelt Lucas Schrader bereits erste Erfahrungen als Lehrkraft. Er durfte nicht nur den Unterricht begleiten, sondern schon selbst Stunden durchführen – immer mit der Unterstützung seiner Mentorin.



wei Stunden pro Woche steht Lucas Schrader vor Siebtklässlern in einer besonderen Klasse aus Jugendlichen, die den Förderschwerpunkt Lernen haben. Zu sagen, er unterrichtet sie, würde seine Aufgabe zwar korrekt, aber weniger gut beschreiben als: Er betreut sie. Denn er ist hier für viel mehr zuständig als „nur“ für Wissensvermittlung. „Wir müssen sehr breit aufgestellt sein“, sagt der 20-Jährige, der im fünften Semester Lehramt an Förderschulen an der Uni Halle-Wittenberg studiert.

Bei seinem Praktikum sammelt er erste Berufserfahrung, plant Unterricht und führt ihn durch – unterstützt von einer Lehrerin als Mentorin. Als Beobachter hatte er bereits während eines Orientierungspraktikums im zweiten Semester Förderschul-Unterricht kennengelernt, studierte damals aber noch Lehramt an Sekundarschulen. Die Praktikumserfahrung

motivierte ihn, zur Förderschul-Ausrichtung zu wechseln. „Die Klassen sind sehr klein, was es ermöglicht, einen intensiveren und persönlicheren Kontakt zu jedem einzelnen Schüler aufzunehmen“, erklärt er und ergänzt: „Man trägt sehr viel Verantwortung, muss erziehen, zuhören, motivieren. Und immer wieder unvorhersehbare Situationen und Probleme auf unterschiedlichen Ebenen lösen, zumal viele Schüler aus Familien mit einem niedrigen sozioökonomischen Status kommen.“

Hoher Pädagogikanteil

Problemlösungskompetenz sei demnach essenziell. Oft begleite man die Jugendlichen zudem über die Schule hinaus und unterstütze sie etwa bei der beruflichen Integration – eine Thematik, die auch in seinem Studium aufgegriffen wird.

Der Pädagogik-Anteil in Lucas Schraders Studium ist sehr hoch. Rehabilitations- und Integrationspädagogik sowie inklusive Pädagogik stehen unter anderem auf seinem Stundenplan. Inhaltlich geht es dabei zum Beispiel um die Diskriminierung von behinderten Menschen oder die Entstehung von und den Umgang mit Behinderung.

Zudem entscheidet man sich neben zwei Grundschulfächern oder einem Sekundarschulfach – Lucas Schrader hat Ethik gewählt – für zwei förderpädagogische Fachrichtungen. Lucas Schrader hat Lernbehinderten- und Verhaltensgestörtenpädagogik belegt, da die beiden Bedarfe sich häufig wechselseitig bedingen: „Kinder mit einem Förderbedarf im Bereich der emotionalen und sozialen Entwicklung etwa haben häufig auch Lernschwierigkeiten.“

Hohe Verantwortung

Beim Förderschwerpunkt Lernbehindertenpädagogik belegt er auch Module, in denen es um den Schriftspracherwerb geht und darum, wie man Mathe im Anfangsunterricht vermittelt. Das ist auch deswegen wichtig, weil es aufgrund

des Lehrermangels an Sonderschulen passieren könnte, dass er – bis auf Ausnahmen wie Ethik, Sport und Chemie – auch fachfremd beispielsweise Deutsch oder Mathe unterrichten muss. Außerdem lernt Lucas Schrader, wie Gefühls- und Verhaltensstörungen diagnostiziert und klassifiziert werden.

Das Erstellen von sonderpädagogischen Gutachten und die darauf aufbauende individuelle Förderplanung gehören später ebenfalls zu seinen Aufgaben. Während eines förderdiagnostischen Praktikums wird er entsprechende Feststellungsverfahren begleiten. Vor der Diagnostik habe er Respekt, meint der 20-Jährige: „Damit entscheidet man schließlich über das Schicksal eines Kindes mit.“

Neun Semester dauert das Studium in der Regel, es schließt mit dem Ersten Staatsexamen ab. Nach dem Referendariat möchte Lucas Schrader weiter an einer Förderschule unterrichten. Er befürwortet die Bestrebungen zu mehr Inklusion, ist aber auch davon überzeugt, dass es Kinder und Jugendliche gibt, die den geschützten Raum, die Aufmerksamkeit und den sehr persönlichen Bezug benötigen, die Förderschulen ihnen bieten. ●

>>mehr infos
www.abi.de

Weitere
Studien-
reportagen
findest du in der
Rubrik Studium >
Was studieren?



Foto: Martin Rehm

*Erziehen, zuhören, motivieren – durch kleine Klassen können sich die Lehrkräfte an Förderschulen mehr Zeit für die einzelnen Schüler*innen nehmen und auf Probleme eingehen. Dieser Aspekt gefällt Lucas Schrader besonders gut an seiner Ausrichtung.*



Foto: Axel Jusselt

Von der Werkstatt ins Management – Diana Diefenbach hat es bis ganz nach oben geschafft. Ihr Erfolgsrezept: Zeigen, was man kann und nicht zu bescheiden auftreten. Selbstmarketing ist ihrer Erfahrung nach wichtig, um Karriere zu machen.

Managerin

„Zeig, was du leistest“

Angefangen hat die Karriere von Diana Diefenbach (45) mit einer Tischlerlehre, heute gehört sie zum Management von Samsung Electronics Deutschland. So unterschiedlich ihre beruflichen Stationen scheinen, es gibt einen roten Faden, der eng mit ihrem Erfolg verknüpft ist.



Diana Diefenbach wollte Tischlerin werden. Sie stammt aus einer Handwerkerfamilie, Vater und Großvater waren Schreiner. Sie hat als Kind

viel Zeit in der Werkstatt verbracht und lieber mit Holzklötzen und Hammer statt mit Lego gespielt. Nach dem Abitur ging sie bei ihrem Vater in die Lehre, schulte ihren ausgeprägten Sinn für Formen, ihre betriebswirtschaftliche Denkweise und lernte, wie man sich in einer Männerdomäne durchsetzen kann.

Seit fünf Jahren ist die 45-jährige Managerin „Head of Retail und Communication“ der Hausgerätesparte von Samsung und besetzt damit eine Position, die sehr nah an der Unternehmensführung in Deutschland angesiedelt ist. Ihre Aufgabe ist es, Händler so zu unterstützen, dass sie die Hausgeräte überzeugend verkaufen können. Das splittet sich auf in ein



Foto: privat

„Frauen betreiben weniger Selbstmarketing.“
Diana Diefenbach

ganzes Bündel an Aufgaben, darunter Training für den Handel, Begleitung von Marketing- und PR-Maßnahmen, Messebetreuung, Ausstattung von Shops und Infomaterialien.

Umwege führten ins Management

Der Weg aus der Werkstatt ins Management führte sie über Umwege, die sich aber im Rückblick wunderbar ergänzten. Nach der Lehre studierte sie Innenarchitektur, und in Seoul Industriedesign. Korea fand sie so spannend, dass sie erst einmal blieb und in einem Büro für Industriedesign für Kunden arbeitete, die Elektronikgeräte herstellen. Eine Waschmaschine ist zwar nicht aus Holz, aber für Diana Diefenbach

ist entscheidend, dass sie ein Produkt zum Anfassen betreut: „Marketing für eine Software oder eine Versicherung würde mir schwerfallen. Ich brauche ein Produkt, das ich erklären



Haushaltsgeräte überzeugend verkaufen – als Managerin der Hausgerätesparte von Samsung verantwortet Diana Diefenbach das Marketing in Deutschland und arbeitet in einer Position, die sehr nah an der Unternehmensführung angesiedelt ist.

Zeit in Korea als Türöffner

kann.“ Bei ihr dreht sich alles um Fragen wie etwa: Wie nutzen Menschen ein Gerät? Wie muss es gestaltet sein? Und was muss es können, um zu gefallen?

Nach dem Studium arbeitete sie als Marktforscherin und in der Produktplanung. Schließlich wechselte sie zu Samsung, wo sie erst in der Forschung und Entwicklung tätig war und später als Produktmanagerin mit kreativen Ideen für Waschmaschinen, Kühlschränke, Bodenpflegegeräte und Mikrowellen den Vertrieb und das Marketing unterstützte.

Dass sie alle drei bis fünf Jahre einen Schritt auf der Karriereleiter machte, erklärt sie zum einen mit der Entwicklung: „Der Markt für Hausgeräte ist enorm gewachsen und damit auch der Bedarf an Fach- und Führungskräften.“ Ob Markt, Design oder Produkt – durch ihren Werdegang bringt sie vielseitige Kompetenzen mit. Zum anderen seien auch Mentor*innen wichtige Wegbegleiter gewesen, die in ihr Potenzial gesehen hätten, das sie selbst so noch nicht erkannt hatte: „Das ist auch eine Frage des Alters und der Reife“, weiß sie heute.

Warum immer noch so wenige Frauen Führungspositionen besetzen, hängt für sie weniger mit Rahmenbedingungen wie etwa Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammen: „Vieles ist heute machbar. Aber Frauen sind von Natur aus nicht so extrovertiert wie Männer, betreiben weniger Selbstmarketing, sind bescheidener. Wir zeigen unsere Leistung nicht so her.“ Ein Fehler: „Wenn man für ein Thema kämpft, dann muss man auch Sorge dafür tragen, dass die Leistungen gesehen und anerkannt werden“, so ihre Überzeugung.

Ihre Zeit in Korea war dabei nicht nur ein Türöffner. Schließlich kennt sie beide Kulturwelten und kann vermitteln. Auch ihr Führungsstil ist davon geprägt. Als sie etwa in Korea händeringend nach einer Wohnung gesucht habe, hätten ihr viele Kolleg*innen wie selbstverständlich geholfen: „Es gibt eine familiäre Komponente, die ich als sehr positiv wahrgenommen habe.“ Auch für sie ist es deshalb heute wichtig, dass sich ihre Mitarbeiter*innen wohlfühlen und dass es ihnen gut geht: „Schließlich verbringt man sehr viel Zeit miteinander.“ Sie steckt zwar viel Energie in ihre Arbeit, pflegt aber auch Hobbys, wie etwa Motorradfahren – eine Leidenschaft, die sie mit ihrem Mann teilt. ●

„Geflüchteten Menschen Halt geben“

Seit November 2019 ist Martin Haus bei Refugio München als Sozialarbeiter beschäftigt.

Dies ist sein erster Job nach dem Master. Der 26-Jährige unterstützt in der Landshuter Außenstelle des Vereins Geflüchtete bei der Klärung von Fragen zum Asylverfahren oder bei der Beantragung von Sozialleistungen.



Foto: Martin Rehm

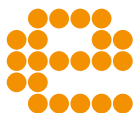


Foto: Dirk Goetz



Foto: Julien Ferti

Bei Refugio gibt Martin Haus Geflüchteten Orientierung und unterstützt sie bei der Klärung der behördlichen und anwaltlichen Angelegenheiten.



in Schreiben einer Behörde kann fast jeden in Stress versetzen. Erst recht, wenn man in permanenter Angst vor Abschiebung lebt und aufgrund

eingeschränkter Sprachkenntnisse das Behördendeutsch nicht versteht. „Vor allem Geflüchtete mit ungeklärtem Aufenthaltsstatus kommen zu Refugio München“, berichtet Martin Haus. Sie alle haben Schlimmes erlebt. Im Verein unterstützen Therapeut*innen Geflüchtete bei der Verarbeitung ihrer Traumata. Sozialarbeiter*innen wie Martin Haus helfen bei der Klärung der behördlichen und anwaltlichen Angelegenheiten und geben Orientierung im System.

Auf die Herausforderungen im Berufsleben fühlt sich Martin Haus durch sein Bachelorstudium an der Frankfurt University of Applied Sciences gut vorbereitet. Er hat dort den vierjährigen Bachelorstudiengang „Transnationale soziale Arbeit“ absolviert. „Allerdings“, erklärt der Sozialarbeiter: „Im Asylbereich gibt es fast wöchentlich Veränderungen.“ Im Bachelorstudium hatte er zwar Vorlesungen zum Aufenthalts- und Asylrecht – nach vier Jahren hat sich jedoch schon wieder viel geändert. „Mein Arbeitgeber ist zum Glück sehr gut an Fachkreise angebunden und wir erhalten daher regelmäßig umfangreiche E-Mails über die neuesten Urteile.“

Anliegen sind strukturelle Verbesserungen

Anders als viele andere Studiengänge im Bereich Soziale Arbeit dauert der Studiengang „Transnationale soziale Arbeit“ nicht drei, sondern vier Jahre. Neben dem Anerkennungsjahr sind zwei Auslandsaufenthalte verpflichtender Teil dieses Studiengangs. Einer im Rahmen des Erasmus+-Programms. Der zweite Auslandsaufenthalt muss im außereuropäischen Ausland stattfinden.

Martin Haus zog es nach Indien, wo er sich vor allem im Bundesland Bihar in die strukturelle Verbesserung des Bildungssystems einbrachte. „In Indien sind heute Charity-Aktionen in Form von Patenschaften üblich. Dadurch schaffen es einige unterprivilegierte Kinder auf eine der Privatschulen. Das löst jedoch das strukturelle Problem nicht“, erklärt Martin Haus.

Seit 2015 engagiert er sich ehrenamtlich im Verein „Nitya Bal Vikas Deutschland“. Dort ist er bis heute im Vorstand tätig und setzt sich für mehr Bildungsgerechtigkeit und bessere staatliche Grundschulen in Bihar ein. Diesen strukturellen Ansatz hat Martin Haus im Rahmen seines Masterstudiums an der Eliteuniversität „London School of Economics“ mit dem Studiengang „Development Studies“ vertieft und ist danach auf die Suche nach einem passenden Einstiegsjob gegangen. „Bei Refugio München hat mir von Anfang an der Ansatz gefallen. Ich bin auch begeistert von den sehr gut ausgebildeten

Kollegen“, sagt er. Die internationale Orientierung seines Studiums und seine interkulturellen Erfahrungen in Indien helfen ihm bei seiner jetzigen Tätigkeit.

Psychohygiene durch Supervision

Der Sozialarbeiter ist sich bewusst, dass die häufig dramatischen Einzelschicksale in der täglichen Arbeit nicht spurlos an ihm vorbeigehen: „Viele der Geflüchteten bemühen sich redlich um Integration, engagieren sich in Sportvereinen, sind bei der Freiwilligen Feuerwehr, suchen aktiv nach Arbeit, wollen Deutsch lernen, eine Ausbildung machen und halten sich an die Regeln in unserer Gesellschaft. Es ist schwierig zu erklären, warum sie dennoch abgeschoben werden sollen.“

Gleichzeitig muss er professionell bleiben, den Geflüchteten Halt geben und die Sachlage klären, weitere mögliche Schritte aufzeigen und dabei trotz vieler Unsicherheiten auch die längerfristige Perspektive im Auge behalten. Im Team tauschen sich die Kolleg*innen aus. Supervisionsangebote helfen den Sozialarbeitern, das richtige Nähe-Distanz-Verhältnis aufrechtzuerhalten.

Seinen Arbeitsalltag erlebt Martin Haus als sinnstiftend, auch wenn die Gehaltsaussichten hinter anderen Bereichen zurückbleiben. Er sieht, wie den Menschen durch die Arbeit der Therapeut*innen und Sozialarbeiter*innen ein Stück Eigenmacht zurückgegeben wird. „Empowerment“ nennt er das. ●



Foto: privat

„Viele der Geflüchteten bemühen sich redlich um Integration.“

Martin Haus

· >>mehr infos
· www.abi.de

· Weitere Berufs-
· reportagen findest
· du in der Rubrik
· Beruf & Karriere >
· Berufsleben

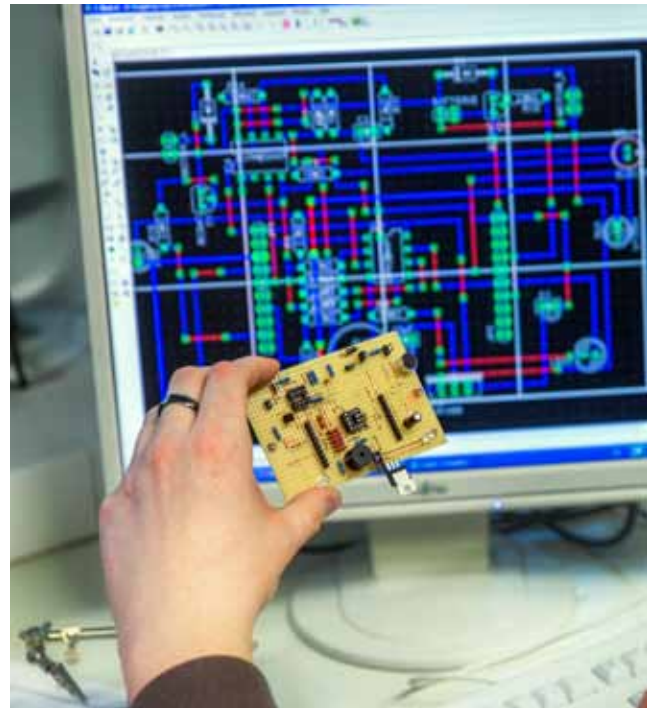


Foto: Sonja Brüggemann

Während seines Studiums hat Martin Haus ein Semester in Indien verbracht und sich dort für die Verbesserung des Bildungssystems eingesetzt.



Foto: Hans-Martin Isler



Die Corona-Pandemie hat deutlich gezeigt, wie sehr die Gesellschaft auf Erzieher*innen, IT-Fachkräfte oder Pflegefachkräfte angewiesen ist. Was alle drei Berufsgruppen noch gemeinsam haben: Sie sind stark von Rollenklischees geprägt.

Arbeitsmarkt

Ohne diese Berufe läuft nichts

„Systemrelevant“ – so hat man bisher vor allem Banker genannt, aber in Zeiten der Pandemie ändert sich das. Heute stehen Menschen im Mittelpunkt, die medizinische Versorgung, Bildung und die digitale Infrastruktur unter Corona-Bedingungen am Laufen halten. Eine gute Chance für alle, sich beruflich im sozialen und im IT-Bereich nützlich machen.



Foto: Stefan Brending

„In den system-relevanten Berufen herrscht Vollbeschäftigung.“
Ralf Beckmann



Pflegefachkräfte, Erzieher*innen und IT-Expert*innen sind gefragt: „In allen drei Berufsgruppen herrscht Vollbeschäftigung“, sagt Ralf Beckmann, Arbeitsmarktexperte bei der Bundesagentur für Arbeit. Vor allem Pflegekräfte werden händierend gesucht. 2019 waren 701.000 Fachkräfte in der Krankenpflege beschäftigt. Ihre Zahl wächst nur langsam, weil offene Stellen nicht besetzt werden können. In Pandemie-Zeiten wird das offensichtlich. „Für eine gute gesundheitliche Versorgung in Deutschland brauchen wir die professionelle Pflege. Das sollte spätestens jetzt allen klar geworden sein“, sagt Prof. Christel

Bienstein, Präsidentin des Deutschen Berufsverbands für Pflegeberufe (DBfK).

IT-Expert*innen sind schon seit Längerem am Arbeitsmarkt stark gefragt. Dass wegen Corona die Zahl der Arbeitsplätze unmittelbar steigt, dafür gibt es bisher keine Anzeichen. Die Digitalisierung wird sich durch die Pandemie aber weiter beschleunigen. In der IT-Branche waren 2019 laut der Statistik der Bundesagentur für Arbeit knapp 856.000 Personen beschäftigt. Ihre Zahl ist gegenüber dem Vorjahr um fast sieben Prozent gewachsen. Und es könnten mehr sein, sagt Nina Brandau, Referentin für Bildungspolitik beim Branchenverband BITKOM: „Acht von zehn Unternehmen klagen über IT-Fachkräftemangel. Die Zahl unbesetzter Stellen hat sich in den vergangenen beiden Jahren mehr als verdoppelt“,



Foto: Grit Bütner



Foto: Thorsten Mischke

In den systemrelevanten Berufen, vor allem aber in der Pflege, werden Fachkräfte händeringend gesucht. Bessere Rahmenbedingungen für Pflegekräfte könnten helfen, den Beruf attraktiver zu machen.

sagt sie. Es gibt zwar auch mehr Absolvent*innen von Informatikstudiengängen, „aber ihr Zuwachs ist nicht ausreichend dynamisch.“

Raus aus den Rollenklischees

Nachwuchs wird also dringend gesucht und Berufseinsteiger*innen haben gute Chancen. Männer und Frauen nutzen sie sehr unterschiedlich. Soziale Berufe sind traditionell in Frauenhand. In der Krankenpflege haben Männer einen Anteil von knapp 16 Prozent, bei Erzieher*innen liegt er bei nur 10 Prozent. Ralf Beckmann sieht nur eine leichte Tendenz, dass sich in den sozialen Berufen die Gewichtung verschiebt. „In den letzten fünf Jahren hat sich der Anteil der Männer nur um jeweils einen Prozentpunkt erhöht“, stellt er fest.

In der IT sind nur gut 16 Prozent der Beschäftigten Frauen. „Nur etwa jede siebte Bewerbung auf IT-Jobs kommt von einer Frau“, bestätigt Nina Brandau. An den Unternehmen liegt das nicht. „Mehr als die Hälfte der IT-Unternehmen möchte den Frauenanteil unter den eigenen IT-Fachkräften steigern“, weiß Nina Brandau. „Erfahrungen zeigen, dass gemischte Teams kreativer und innovativer arbeiten.“ Sie fordert ein grundlegendes Umdenken entlang der gesamten Bildungskette. „Schon in jungen Jahren sollten Mädchen für digitale Technologien begeistert und an das Programmieren herangeführt werden.“

Es geht nicht nur ums Geld

Geschlechterklischees tragen sicher dazu bei, dass Männer und Frauen in diesen Berufsgruppen so

unterschiedlich vertreten sind. Aber auch Verdienst und Ansehen dürften eine Rolle spielen. Bei den Einkommen gibt es deutliche Unterschiede. Die Bundesagentur für Arbeit nennt für IT-Berufe einen monatlichen Durchschnittsverdienst von gut 5.100 Euro. Fachkräfte in der Krankenpflege verdienen über 3.500 Euro, Erzieher*innen 3.400 Euro.

Doch Geld ist nicht alles. Für Prof. Christel Bienstein braucht die Pflege „Menschen mit einem hohen Anspruch an ihren Beruf. Unabhängig davon, welchem Geschlecht sie sich zuordnen.“ Dabei ist eine gute Bezahlung ein Baustein. „Der Tarifabschluss ist ein kleiner Schritt in die richtige Richtung, aber der Weg ist damit noch längst nicht geschafft“, sagt sie. Sie hofft auf neue Rahmenbedingungen nach der Corona-Krise, die mehr Anreize für Nachwuchskräfte schaffen könnten: „Bessere Arbeitsbedingungen, besserer Verdienst, mehr Wertschätzung und mehr gesellschaftliches Ansehen.“

In der Pflegebranche gebe es zunehmend Fachkräfte mit akademischer Ausbildung und hoher Spezialisierung. „Sie wollen Verantwortung übernehmen und sich beruflich entwickeln“, sagt Prof. Christel Bienstein. Die neue generalistische Pflegeausbildung mit der dualen beruflichen Ausbildung oder dem primärqualifizierenden Pflegestudium zum Bachelor of Nursing sei ein guter Ansatz, um junge Menschen, auch Abiturient*innen, für den Beruf zu gewinnen, meint die Expertin. ●



Foto: privat

„Die Pflege braucht Menschen mit hohem Anspruch – unabhängig vom Geschlecht.“

Christel Bienstein



Foto: bildkom

„Mehr als die Hälfte der IT-Unternehmen möchte den Frauenanteil der eigenen Fachkräfte steigern.“

Nina Brandau



Foto: privat

Start-up Pflege-App „Voize“

„Man muss für seine Idee brennen“

Mehr Zeit für die Patient*innen in der Pflege schaffen – das ist das Anliegen der drei Firmengründer von Voize.

Mit ihrer Spracherkennungs-App wollen die Zwillingenbrüder Marcel und Fabio Schmidberger (22) und ihr Freund Erik Ziegler (21) die Dokumentation für Pflegekräfte erleichtern. Wie genau, das erklärt Marcel Schmidberger im abi>> Interview.

abi>> Marcel, wie kommen drei junge Studenten auf die Idee, ein Start-up für den Pflegebereich zu gründen?

Marcel Schmidberger: An der Uni haben wir uns bereits mit Sprachassistenten auseinandergesetzt. Dann kam unser Opa ins Pflegeheim und wir haben erlebt, wie zeitaufwendig die Pflegedokumentation ist. Die Pflegekräfte verbringen derzeit neben der Betreuung der Bewohner bis zu 30 Prozent des Tages mit Dokumentation. Wir haben uns gedacht, das lässt sich doch sicherlich einfacher gestalten. So haben wir den Sprachassistenten entwickelt.

abi>> Wie kann eure Pflege-App „Voize“ den Arbeitsalltag in der Pflege denn erleichtern?

Marcel Schmidberger: Aktuell tippen Pflegekräfte ihre Berichte am Ende der Schicht oder zwischendrin im Stationszimmer. Das braucht Zeit und nicht immer erinnert man sich an alles. Hier setzt unsere App an. Am besten dokumentiere ich etwas, direkt nachdem ich es gemacht habe, zum Beispiel wenn ich zwischen den Patienten hin- und herlaufe. Pflegekräfte können direkt ins Smartphone einsprechen, die App erkennt den gesprochenen Text und analysiert ihn. Dann

extrahiert sie aus diesem Text Informationen und überträgt sie ins Dokumentationssystem der Pflegeeinrichtung. So kann man die Dokumentation einfach und mobil gestalten und mehr Zeit für das Zwischenmenschliche schaffen.

abi>> Wie teilt ihr drei euch die Aufgaben im Start-up?

Marcel Schmidberger: Das hat sich von Anfang an ganz organisch ergeben. Wir haben alle drei einen Bachelor in Software Engineering. Das heißt, wir haben alle das technische Know-how und entwickeln die App gemeinsam. Gleichzeitig hat Erik die meiste Expertise und ist deshalb technisch federführend verantwortlich. Fabio hat durch sein Auslandssemester im Silicon Valley viel Erfahrung in Management und Finanzen. Ich kümmere mich zusätzlich ums Team und um die Öffentlichkeitsarbeit.

abi>> Mit eurem Unternehmen verbindet ihr den männlich geprägten IT-Bereich und den weiblich dominierten Bereich Pflege. Wie auffällig ist diese Geschlechterverteilung für euch?

Marcel Schmidberger: Diese Problematik sieht man auch bei uns im Team: Wir Softwareentwickler sind Männer, die Pflegekräfte eher Frauen. Auch im Studiengang Software-Entwicklung waren nur etwa 15 Prozent Frauen. Ich finde, es kann ein großer Vorteil sein, in einen untypischen Bereich zu gehen. Die Chance ist dann größer, auf einen neuen kreativen Ansatz zu kommen. So war es bei uns ja auch. Wir kannten uns nicht mit Pflege aus, hatten aber den Ansatz, anders heranzugehen. Es ist deswegen überhaupt kein Hindernis, in eine Branche zu schauen, in der man sich noch nicht auskennt. ●

Foto: privat



Mit der Pflege-App „Voize“ starten die Brüder Marcel und Fabio Schmidberger gemeinsam mit ihrem Freund Erik Ziegler durch.

: >>mehr infos
: www.abi.de

: Das komplette
: Interview
: **Gib Folgendes in**
: **die Suche ein:**
: [CodeUZGV](#)





Foto: privat

Start-up Pflege-App „RIDE Capital“

„Ich wollte meine eigenen Ideen umsetzen“

Im Bereich Finanzen und Digitalisierung macht Christine Kiefer (39) so schnell keiner etwas vor. Sie war am Aufbau mehrerer Start-ups beteiligt und führt heute ihr eigenes. Mit RIDE Capital unterstützt sie wohlhabende Privatpersonen digital beim Vermögensaufbau. Dass Frauen in diesem Bereich selten sind, hat sie nie abgeschreckt, sondern angespornt, das Netzwerk Fintech Ladies zu gründen. Was ihren Erfolg ausmacht, erzählt sie im abi>> Interview.

abi>> Christine, wie kamst du auf die Idee, ein Start-up zu gründen?

Christine Kiefer: Unter meinen Informatik-Kommilitonen war es gang und gäbe, schon während des Studiums eine eigene Internetfirma aufzumachen. Das habe ich mich damals noch nicht getraut und nach dem Studium erst mal einige Jahre in der Bank Goldman Sachs in London gearbeitet. Später in Deutschland, im Schutzraum eines Inkubators, also eines Gründerzentrums, das Start-ups Starthilfe gibt, habe ich das erste Unternehmen gegründet. Das kann man jungen Gründern durchaus empfehlen, weil man dort sehr viel mitbekommt. Man macht Workshops, lernt, eigene Ideen zu pitchen und einen Businessplan zu schreiben. Entscheidend war auch das Berliner Umfeld, wo es viele Menschen gibt, die sich trauen, etwas Eigenes auf die Beine zu stellen.

abi>> Was ist denn die Geschäftsidee hinter RIDE Capital?

Christine Kiefer: Bei RIDE Capital helfen wir unseren Kunden bei der Gründung einer GmbH. Das ist ja ein aufwendiger Prozess mit vielen Formularen und Anträgen. Das nehmen wir dem Kunden ab. Wer eine GmbH gründet, braucht eine eigene Buchhaltung, einen Steuerberater, ein Geschäftskonto. All das bieten wir komplett digital an. Man muss also nicht mal das Haus verlassen, um seinen Steuerberater zu treffen. In Zukunft wollen wir der Finanzberater in der Hosentasche sein.

abi>> Sie haben Computer Science studiert und sich auf dem Finanzmarkt selbstständig gemacht. Hat man es als Frau im Bereich Finanztechnologie schwerer?

Christine Kiefer: Einerseits habe ich schon das Gefühl, dass man als Frau härter arbeiten muss, um sich zu beweisen. Auf der anderen Seite hat es Vorteile, weil man mehr in Erinnerung

bleibt zwischen den vielen männlichen Kollegen. Geschlechter-spezifische Hürden habe ich aber nicht erlebt. Die trägt man oft in sich selbst. Meine Beobachtung und Erfahrung ist, dass Männer Dinge schneller anpacken, obwohl sie noch ungewiss sind. Wogegen Frauen eher dazu tendieren, Sachen, die noch unklar erscheinen, nicht zu machen. Das merke ich selbst mit meinem Mitgründer. Er hat viel weniger Hemmungen, ein Projekt anzugehen, bei dem viele Sachen noch unklar sind. Da hilft es, wenn man seine eigenen Stärken und Ängste hinterfragt.

abi>> Haben Sie deshalb nebenberuflich die Fintech Ladies ins Leben gerufen?

Christine Kiefer: Das Netzwerk Fintech Ladies habe ich 2016 in Berlin gegründet, weil ich beobachtet habe, dass es im Fintech-Bereich sehr wenige Frauen gibt. Es ist oftmals ein komisches Gefühl, bei einem Workshop fast die einzige Frau zu sein. Mein Bestreben war, die wenigen Frauen in diesem Bereich zusammenzubringen. Mittlerweile sind wir über 1.000. Bei unseren Treffen tauschen wir uns aus, geben unser Wissen weiter und helfen uns bei Problemen. ●

>>WAS IST FINTECH?

Der Begriff setzt sich aus „Finanzdienstleistungen“ und „Technologie“ zusammen. Gemeint sind Unternehmen – häufig Start-ups –, die Kund*innen mithilfe moderner Technologie smarte Finanzdienstleistungen anbieten. Beispiele sind reine Online-Banken wie N26 oder virtuelle Währungen wie Bitcoin.

... >>mehr infos
... www.abi.de

... Das komplette
... Interview
... **Gib Folgendes**
... **in die Suche ein:**
... [CodeVGZU](https://codevgzu.com)



Vielfalt und Chancengleichheit

Diversity zielt auf die Anerkennung und Wertschätzung aller Menschen, unabhängig von kultureller oder sozialer Herkunft, Geschlecht, Behinderungen oder Weltanschauung. Gerade in Unternehmen wird dieses Thema immer wichtiger. Wie gutes Diversity Management funktioniert und welchen Stellenwert es einnimmt, erklären drei Personalverantwortliche.



Foto: BASF SE / Claudia Schäfer

Nadja Juritz

Diversity+Inclusion bei BASF SE
in Ludwigshafen am Rhein



Die Menschen, die für uns arbeiten, sind der Schlüssel für unseren Erfolg. Ihre unterschiedlichen Hintergründe

und Perspektiven ermöglichen es uns, Kundenanforderungen besser zu verstehen und kreativere Lösungen zu entwickeln. Vielfalt hat Einfluss auf die Innovationskraft eines Unternehmens und ist somit ein klarer Wettbewerbsvorteil. Die Förderung von Vielfalt über alle Hierarchieebenen hinweg ist fester Bestandteil unserer Strategie und finden sich auch in unseren Unternehmenswerten wieder. BASF strebt ein Arbeitsumfeld an, das auf wechselseitigem Respekt, Vertrauen und Wertschätzung basiert.

Es ist wichtig, Diversity Management auf allen Ebenen zu integrieren, auf individueller sowie auf Teamebene und insbesondere auf Führungsebene. Vielfalt einzubeziehen ist zudem essenzieller Bestandteil unserer strategischen Personalarbeit. Vielfalt spiegelt sich unter anderem im Anteil von Frauen in der Gesamtbelegschaft und in Führungspositionen wider. Seit 2015 setzt sich BASF global quantitative Ziele, um den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen. <<



Das Bekenntnis der Deutschen Bahn (DB) zu unserer starken Vielfalt ist in der Dachstrategie „Starke Schiene“ verankert. Es ebnet dabei den Weg für alle Mitarbeiter*innen, ihre unterschiedlichen Lebensentwürfe und Kompetenzen aktiv in den Konzern einzubringen und Unterschieden offen gegenüberzustehen. Alle Vorständ*innen stehen hinter dem Bekenntnis zu Vielfalt. Wir sind der Überzeugung: Vielfältige Teams treffen robustere Entscheidungen, sind finanziell erfolgreicher und innovativer.

Wenn wir bei der DB über Vielfalt sprechen, meinen wir alle Facetten. Neben den klassischen Dimensionen – Vielfalt der Geschlechter und geschlechtlichen Identitäten, Generationen, ethnische und soziale Herkunft, Religion, physische und psychische Fähigkeiten sowie sexuelle Orientierungen – sind für uns die Vielfalt der Perspektiven, Werte, Kompetenzen und Berufserfahrungen von Bedeutung. Unter dem Dach des DB-Konzerns vereinen wir weltweit mehr als 300.000 einzigartige Menschen. Damit ist die DB so bunt wie die Gesellschaft selbst.

Ein zentrales Diversity Management initiiert und koordiniert konzernweite Aktionen, die die erfolgreiche Zusammen-



Foto: privat

Susanne Küspert

Leiterin Personalstrategie und Diversity
Deutsche Bahn AG in Berlin

arbeit vielfältiger Menschen fördern. Daneben gibt es starke Mitarbeiter*innen-Netzwerke, die eigene Aktionen auf den Weg bringen: das LGBTIQ*-Netzwerk „railbow“, „Frauen bei der Bahn“, das Frauen konzernweit vernetzt, und „DB Cultures“, das die kulturelle Vielfalt der Mitarbeitenden fokussiert. <<



Foto: privat

Yvonne Cvilak

Geschäftsführerin und Personalleiterin

AfB gGmbH in Ettlingen

» Unser Firmenname „AfB“ sagt eigentlich schon alles: Als Inklusionsunternehmen schaffen wir „Arbeit für Menschen mit Behinderung“. Etwa 45 Prozent unserer knapp 500 Mitarbeiter*innen sind schwerbehindert. Gemeinsam arbeiten wir am Refurbishing, also an der Wiederverwendung gebrauchter Firmenhardware. Wir glauben daran, dass unternehmerisches Handeln immer auch eine gesellschaftliche und ökologische Verantwortung mit sich bringt. Indem wir die Nutzungsdauer von Firmenhandys und -laptops verlängern, steht Umweltschutz weit oben auf unserer Agenda.

Im Grunde ist das IT-Refurbishing ein Mittel, um Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Diversity, vor allem Inklusion, ist bei uns Tagesgeschäft. Bei uns arbeiten Menschen aus 18 Nationen, im Alter von 18 bis 69 Jahren. Zwar sind „nur“ etwa 16 Prozent Frauen, dafür sind viele von ihnen in IT-Berufen tätig, zum Beispiel als IT-Systemkauffrau, als IT-Technikerin in Reparatur und Aufarbeitung oder in der Datenlöschung oder im Vor-Ort-Service.

Diversity Management im Unternehmen setzt man aus meiner Erfahrung heraus hauptsächlich durch Offenheit, Flexibilität und eine positive Herangehensweise um. Wir versuchen, in jedem Bereich Menschen mit und ohne Behinderung einzusetzen, ob Verwaltung, Produktion, Akquise oder Versand. Wir sehen das Potenzial unserer Kolleg*innen und nicht ihre Defizite. Durch unsere unterschiedlichen Aufgabengebiete finden wir für fast jeden einen Platz. «

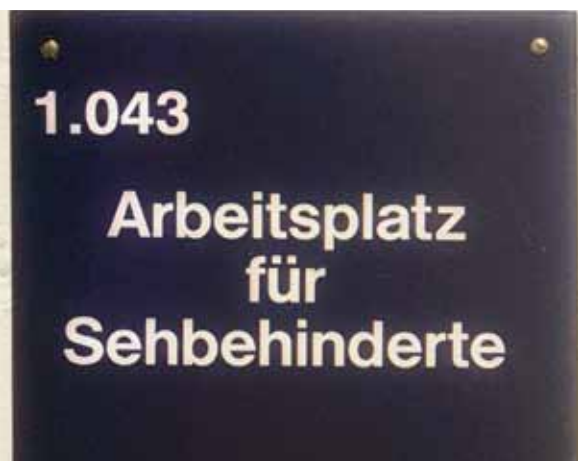


Foto: Martin Rehm

Die AfB gGmbH hat es sich zur Aufgabe gemacht, für Menschen mit Behinderungen passende Aufgaben zu finden.



Bundesagentur für Arbeit

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit

Herausgeberbeirat

Katrin Ballach, Petra Beckmann, Ralf Beckmann, Wolfgang Biersack, Anna-Maria Engelsdorfer, Heike Hessenauer, Niels Kämpfer, Nicole Künzel, Dr. Frank Meetz, Sabine Peters, Natascha Rediske, Katarina Stein

Redaktion/Verlag

abi>> dein weg in studium und beruf
Meramo Verlag GmbH
Gutenstetter Straße 2a, 90449 Nürnberg
Telefon: 0911 937739-0
Fax: 0911 937739-99
E-Mail: abi-redaktion@meramo.de

Geschäftsführer:

Andreas Bund

Prokuristin:

Kristina Ansorge

Redaktion

Chefredaktion:

Larissa Taufer, Carmen Freyas

Redaktion: Stephanie Saffer (verantw.), Edith Backer, Jana Baumgärtner, Christoph Bortolotti, Christina Ehrlichmann, Kirthiga Kathirgamanathan, Yasmin Pohl, Alexander Reindl, Martin Schülbe, Regina Sperber, Elena Trautwein

Redaktionsassistent:

Theresa Stichlmair

Autoren

Ariane Arndt-Jakobs, Mascha Dinter, Maike von Haas, Christina Häußer, Olga Henich, Jeremias König, Monika Stärk, Katharina Vähning

Gestaltung und Layout

Art Direktion: Viviane Schadde

Layout: Claudia Costanza

Titelbild: Uwe Niklas

Druck

Baumann Druck GmbH & Co. KG
E.-C.-Baumann-Straße 5
95326 Kulmbach

Copyright 2021 für alle Inhalte

© Bundesagentur für Arbeit

Alle Rechte vorbehalten. Der Nachdruck, auch auszugsweise, sowie jede Nutzung der Inhalte mit Ausnahme der Herstellung einzelner Vervielfältigungsstücke zum Unterrichtsgebrauch in Schulen bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. In jedem Fall ist eine genaue Quellenangabe erforderlich. Mit Namen gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion und des Herausgebers wieder. Keine Gewähr für unverlangte Einsendungen und Besprechungsstücke.

Gesamtauflage: 230.000

Erscheinungsweise

6 Ausgaben im Jahr

Einzel Exemplare sind im Berufsinformationszentrum (BiZ) der Agenturen für Arbeit erhältlich.

Medien- und Beratungsangebote



abi>> dein weg in studium und beruf

Portal und Magazin informieren über Studien-, Ausbildungs-, und Berufsmöglichkeiten und helfen bei der Studien- und Berufswahl. In der Rubrik „Orientieren“ findest du zahlreiche Tipps, wie der Weg zum richtigen Studiengang oder zur passenden Ausbildung gelingen kann.

abi.de



berufsfeld-info.de

Hier kannst du dich über einzelne Berufsfelder und die zugeordneten Ausbildungs- Weiterbildungs- und Studienmöglichkeiten informieren. Wenn du dich für einen Bereich interessierst,

aber noch keine konkreten Vorstellungen hast, kann dir das Portal der Bundesagentur für Arbeit bei der Entscheidungsfindung helfen. berufsfeld-info.de

studienwahl.de



studienwahl.de

Das Portal der Bundesagentur für Arbeit und der Stiftung für Hochschulzulassung ist die erste Anlaufstelle bei der Suche nach dem passenden Studiengang. In der Studiengangs-suche lässt sich unter rund 18.500 Studiengängen in ganz Deutschland recherchieren – mit der Möglichkeit, die Suche nach verschiedenen Kriterien zu filtern. studienwahl.de

BERUFENET

BERUFENET

Das Netzwerk für Berufe der Bundesagentur für Arbeit bietet über 3.000 ausführliche Berufsbeschreibungen in Text und Bild. berufenet.arbeitsagentur.de



Bundesagentur für Arbeit

Jobsuche

Über die Job Suche der Bundesagentur für Arbeit kannst du dich über Jobs und Ausbildungsstellen in deiner Region informieren und darüber hinaus recherchieren.

arbeitsagentur.de/jobsuche



**NATIONALER PAKT
FÜR FRAUEN
IN MINT-BERUFEN**

Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen

Die Webseite bietet unter anderem eine bundesweite Übersicht über MINT-Aktionen. Des Weiteren gibt es Links zu Self-Assessments, in denen man seine Eignung für ein naturwissenschaftliches oder technisches Studium testen kann.

www.komm-mach-mint.de



Foto: Hans-Martin Isler

Das nächste
abi>> Heft zum
Thema „**Lehramt
studieren**“
erscheint am
25.03.2021

KLISCHEE FREI

Initiative zur Berufs-
und Studienwahl

Klischeefrei

Die Initiative Klischeefrei engagiert sich dafür, bundesweit eine geschlechterreflektierte Berufs- und Studienwahl ohne Geschlechterklischees zu etablieren. Sie ist ein Bündnis aus Bildung, Politik, Wirtschaft und Forschung und wird gefördert vom Bundesbildungsministerium und vom Bundesfamilienministerium. www.klischee-frei.de

Girls'Day

Mädchen-Zukunftstag

Girls'Day

Am 22. April können Mädchen wieder Berufe aus Technik, Handwerk, Naturwissenschaften sowie IT kennenlernen oder sich über entsprechende Studiengänge informieren. Die Veranstaltungen finden pandemiebedingt überwiegend digital statt. www.girls-day.de

Boys'Day

Jungen-Zukunftstag

Boys'Day

Am 22. April können sich Jungen mit Berufen beschäftigen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind – vom Altenpfleger bis zum Sozialarbeiter. Bundesweit nehmen Unternehmen beispielsweise aus den Bereichen Soziales, Pflege und Erziehung an der Aktion teil und stellen digitale Angebote zur Verfügung. www.boys-day.de