



**Andreas Mickisch**  
Berufsmäßiger Stadtrat

SPD / Volt - Fraktion,  
Fraktion Die Grünen - Rosa Liste

Rathaus

Datum: 24.04.2023

**Mehr Mädchen\* und Frauen\* in Handwerksberufe - Anteil in den handwerklichen Ausbildungsberufen der LHM und ihrer Beteiligungsgesellschaften erhöhen!**

Antrag Nr. 20-26 / A 02781 von der SPD / Volt - Fraktion und der Fraktion Die Grünen - Rosa Liste vom 24.05.2022, eingegangen am 24.05.2022

Sehr geehrte Stadträt\*innen,

in Ihrem Antrag beauftragen Sie das Personal- und Organisationsreferat, die Frauenquote hinsichtlich der Auszubildenden in handwerklichen Ausbildungsberufen der LHM und ihrer Eigenbetriebe zu steigern und Handlungsvorschläge zur Steigerung der Frauenquote vorzustellen. Ferner bitten Sie den Oberbürgermeister, dies auch gegenüber den Beteiligungsgesellschaften einzufordern.

Ihr Einverständnis vorausgesetzt, erlaube ich mir Ihren Antrag nachfolgend zu beantworten:

Für alle Referate und Eigenbetriebe, die handwerkliche Ausbildungsberufe anbieten und die im weiteren genannten Beteiligungsgesellschaften ist die Steigerung der Frauenquote in handwerklichen Ausbildungsberufen ein sehr großes Anliegen. Die betroffenen Ausbildungsbereiche unternehmen bereits zahlreiche Maßnahmen, um die Anzahl von weiblichen Auszubildenden zu erhöhen.

So nehmen die Referate, Eigenbetriebe und Beteiligungsgesellschaften regelmäßig am Girls Day teil und motivieren dabei Schülerinnen, ein Praktikum zu absolvieren bzw. sich zu bewerben. Den Ausbildungsbereichen ist es wichtig, auf Jobmessen, auf dem Tag der offenen Tür oder dem Tag der Daseinsvorsorge vertreten zu sein. Dabei werden die Stände, wenn möglich, gemeinsam von weiblichen und männlichen Mitarbeiter\*innen und Auszubildenden betreut.

Ein wichtiges Instrument zur Steigerung der Frauenquote in handwerklichen Ausbildungsberufen sind auch die Schulbesuche und die dabei angebotenen Praktika, um gezielt Bewerberinnen anzuwerben.



Das Thema wird in vielen Bereichen bereits aktiv ins Ausbildungsmarketing integriert z. B. durch eine genderausgewogene Darstellung in der Nachwuchswerbung.

In allen handwerklichen Ausbildungsbereichen sollen die genannten Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils fortgesetzt und ausgebaut werden.

Nachfolgend wird auf einzelne handwerkliche Ausbildungsbereiche näher eingegangen:

### **Abfallwirtschaftsbetrieb München (AWM)**

Bei den vom AWM angebotenen Ausbildungen zur\*zum Kfz-Mechatroniker\*in und zur Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft ist es immer noch schwierig, trotz o. g. Maßnahmen weibliche Auszubildende zu gewinnen.

Um die Frauenquote zu steigern, wirbt der AWM auf seinen Flyern gezielt mit Bildern von Mädchen und Jungen. Bei Schulbesuchen und Messen werden gezielt Mädchen und Frauen angesprochen und die handwerklichen Berufe als attraktiv für diese Zielgruppe dargestellt. Weiterhin wurde z. B. in einem Jugendmagazin ein Artikel über eine junge Frau im Bereich Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft veröffentlicht.

Der AWM möchte seine bereits ergriffenen Bemühungen weiter intensivieren und sein Informationsangebot über Social Media noch stärker auf Mädchen ausrichten.

### **Baureferat und Münchner Stadtentwässerung (MSE)**

Im Baureferat wird die Ausbildung zur\*zum Gärtner\*in angeboten. Hier besteht ein Frauenanteil von 35%.

Bei den handwerklichen Ausbildungsberufen der MSE werden bereits Frauen zur Fachkraft für Abwassertechnik ausgebildet. Bei der Ausbildung zur Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice ist die Gewinnung von weiblichen Auszubildenden immer noch schwierig. Um die Frauenquote in allen handwerklichen Ausbildungsberufen weiter zu steigern, wird eine Ausbildung in Teilzeit angeboten.

Im Jahr 2022 beteiligte sich das Baureferat erstmalig an dem von „Future Girls“ organisierten „Berufsorientierungstag für Mädchen\* und junge Frauen\*“.

Bei Führungen im Kanal oder durch die Kläranlagen motivieren die MSE Schülerinnen, ein Praktikum zu absolvieren und sich zu bewerben.

Weiterhin wird in den Gesprächen zu den genannten Berufsbildern immer wieder auf die Entlastungsmöglichkeiten durch den Einsatz von Maschinen und Geräten hingewiesen. Erfreulicherweise zeigen die ergriffenen Maßnahmen bereits eine positive Wirkung. Daher werden die Maßnahmen in Zukunft weiter gestärkt und ausgebaut. Seitens der MSE soll auch ein Imagefilm produziert werden, in dem ehemalige weibliche Auszubildende im Fokus stehen.

### **Branddirektion**

Im feuerwehrtechnischen Dienst werden schon seit langer Zeit auch Brandmeisterinnen ausgebildet, allerdings gestaltet sich die Gewinnung weiblicher Nachwuchskräfte aufgrund der Rahmenbedingungen (z. B. durch die durchgängige Schichtdienst- und Wochenendarbeit) immer noch schwierig.

Zur Förderung des Frauenanteils im feuerwehrtechnischen Dienst erfolgte im Jahr 2021 eine Frauenförderungskampagne „Frauen können Feuerwehr“ auf dem LinkedIn-Account der Berufsfeuerwehr München.

Seit 2017 bietet die Branddirektion die Ausbildung zur\*zum Notfallsanitäter\*in an mit dem Versuch, weibliche Auszubildende an die Branddirektion zu binden und für eine weiterführende Ausbildung zur Brandmeisterin zu gewinnen.

Darüber hinaus wurde bei der Branddirektion ein Kompetenzteam für Gleichstellungsfragen und Gendergerechtigkeit geschaffen.

Zur Steigerung des Frauenanteils sollen weitere Kampagnen zur Frauenförderung erfolgen sowie der Sporttest im Auswahlverfahren angepasst werden.

### **Kulturreferat und Münchner Kammerspiele**

Auch im Ausbildungsberuf zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik werden Frauen ausgebildet, allerdings sind die Bewerberinnen-Zahlen immer noch zurückhaltend. Zur Förderung der Frauenquote bietet das Kulturreferat den Teilnehmenden des Freiwilligen Sozialen Jahres Kultur Einblicke in die verschiedenen kulturellen Einrichtungen und Berufsrichtungen an.

Zum Ausbildungsstart 2022 wurde bei den Münchner Kammerspielen erstmalig eine Auszubildende als Schreinerin und wieder eine Auszubildende in der Tapeziererei eingestellt. Insgesamt kann man eine Erhöhung des Frauenanteils in handwerklichen Berufen im kreativen Bereich feststellen, aber auch in den gewerblich-technischen Berufen.

Das Kulturreferat wird seine Maßnahmen zur Steigerung der Frauenquote weiter ausbauen und auf Ausbildungsmessen gezielt Frauen auf die handwerklichen Berufe aufmerksam machen und dort mit Kolleginnen z. B. aus dem Bereich Veranstaltungstechnik auftreten.

### **Referat für Bildung und Sport**

Bei der Städtischen Berufsschule für Gartenbau, Floristik und Vermessungstechnik wird die Ausbildung zur\*zum Gärtner\*in angeboten.

Das Referat für Bildung und Sport macht gezielt Werbung in ihrem Berufsvorbereitungsjahr und vermittelt Frauen in Praktikumsbetriebe. Weiterhin unterstützt es Frauen durch die Berufsschulsozialarbeit und bietet Frauen in der Schulgärtnerei Praktika an.

Das Referat für Bildung und Sport setzt die bereits ergriffenen Maßnahmen fort, wirbt beim „Mittelschulprojekt“ für ihre Ausbildungsberufe und setzt auf eine verstärkte Berücksichtigung der Geschlechterfrage, in dem es sich als Pilotschule für Bildung für nachhaltige Entwicklung beteiligt.

### **GWG München und GEWOFAG**

Auch die GWG München beteiligt sich am Girls Day, um Einblicke in technische Berufe zu ermöglichen. Allerdings sind im Ausbildungsportfolio der GWG keine handwerklichen Ausbildungsberufe vorhanden.

Bei der GEWOFAG wird derzeit ein männlicher Auszubildender zum Anlagenmechaniker für Heizungs-, Sanitär- und Klimatechnik ausgebildet.

Aus den Erfahrungen der Vergangenheit bewerben sich auf handwerkliche Stellen kaum Frauen. Soweit handwerkliche Ausbildungen ausgeschrieben werden, wird die GEWOFAG verstärkt darauf achten, im Ausschreibungstext auch Mädchen oder Frauen mit anzusprechen.

### **Münchner Volkstheater**

Bei den Beteiligungsgesellschaften des Kulturreferats gibt es nur beim Münchner Volkstheater Ausbildungsberufe im handwerklichen Bereich. Auch dort werden im Bereich der Veranstaltungstechnik immer wieder Frauen ausgebildet.

### **Flughafen München GmbH (FMG)**

Die Flughafen München GmbH bildet Mechatroniker\*innen und Werkfeuerwehrfrauen\*männer aus.

Neben den eingangs erläuterten Maßnahmen fokussiert die Flughafen München GmbH ihre Marketingaktivitäten auf die Akquise von Bewerbungen von Mädchen und Frauen z. B. durch Erfahrungsberichte von weiblichen Auszubildenden und garantiert Bewerberinnen eine Einladung zum Vorstellungsgespräch bzw. zu einem Bewerbungstag bei Erfüllung der Bewerbungsvoraussetzungen.

Um den Anteil an weiblichen Auszubildenden in den genannten Ausbildungsberufen weiter zu erhöhen, möchte die Flughafen München GmbH ihre Maßnahmen intensivieren und ergänzende Berufsinformationsformate wie z. B. Schnuppertage für Mädchen und Frauen entwickeln.

### **Gasteig München GmbH**

In der Gasteig München GmbH werden neben Veranstaltungstechniker\*innen auch Anlagenmechaniker\*innen für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik ausgebildet, wo es nach wie vor schwierig ist, weibliche Auszubildende zu gewinnen. Auch die Gasteig GmbH nimmt z. B. am Girls Day teil, bietet Praktika an und macht Informationsveranstaltungen an Schulen.

### **Münchner Tierpark Hellabrunn AG**

Die Münchner Tierpark Hellabrunn AG bildet im handwerklichen Bereich sowohl im Garten- und Landschaftsbau als auch in der Tierpflege aus. Die Münchener Tierpark Hellabrunn AG hat bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, um den Frauenanteil im handwerklichen Ausbildungsbereich zu erhöhen bzw. den hohen Anteil in der Tierpflegeausbildung beizubehalten.

Stellenausschreibungen sollen durch Sprache, Inhalt und grafische Darstellung v. a. auch Frauen ansprechen. Bei allen Vorstellungsgesprächen ist die Teilnahme von Gleichstellungsbeauftragten vorgesehen und die hohe Frauenquote bei den Führungskräften erzeugt eine Vorbildwirkung für Mitarbeiterinnen und Auszubildende.

Ein wichtiges Instrument zur Gewinnung weiblicher Auszubildender stellt das Angebot einer Ausbildung in Teilzeit dar.

### **Stadtwerke München GmbH**

Die Stadtwerke München GmbH bietet verschiedenste handwerkliche Ausbildungsberufe an (Anlagenmechaniker\*innen, Industriemechaniker\*innen, Elektroanlagenmonteur\*innen, Elektroniker\*innen Betriebstechnik, Kfz-Mechatroniker\*innen und Mechatroniker\*innen). In all diesen Ausbildungsberufen werden Frauen ausgebildet.

Bei den Stadtwerken München ist die Frauenförderung ein fester Bestandteil eines ganzheitlich gedachten Diversity Managements. Die Berufsorientierung für Mädchen in technischen Berufen ist dabei ein wichtiges Thema.

Um mehr Frauen in die technischen Berufe zu bekommen, nehmen die Stadtwerke München an verschiedensten Veranstaltungsformaten teil. Neben der Teilnahme am Girls Day und dem Format „Azubis machen Schule“ wurde im letzten Jahr die Veranstaltung Go4MINT, ein Ausbildungs-Event für technisch interessierte Schülerinnen organisiert. In Kampagnen werden, wenn möglich, Erfahrungsberichte von weiblichen Auszubildenden veröffentlicht.

Die Stadtwerke München möchten ihre Maßnahmen fortsetzen und weiter intensivieren z. B. durch das Aufzeigen weiblicher Rollenvorbilder. So ist z. B. in diesem Jahr ein Mintfluencer Programm geplant, bei dem Frauen aus gewerblich technischen Berufen online Einblicke in

ihren Arbeitsalltag geben und so andere Mädchen und junge Frauen für diese Bereiche begeistern können.

In den weiteren, vom Referat für Arbeit und Wirtschaft betreuten Beteiligungsgesellschaften (Olympiapark München GmbH, Messe München GmbH, Münchner Gewerbehof- und Technologiezentrumsgesellschaft mbH) werden keine handwerklichen Berufsausbildungen angeboten.

Eine Übersicht zum Frauenanteil in den einzelnen handwerklichen Ausbildungsberufen ist in beiliegender Anlage dargestellt.

### **Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen**

Die Gleichstellungsstelle für Frauen begrüßt die Bemühungen der Referate und Eigenbetriebe, den Anteil der weiblichen Auszubildenden in technischen Bereichen zu erhöhen.

Aus Gesprächen mit jungen Frauen und Mädchen bekommen wir mit, dass Sicherheit am Arbeitsplatz, respektvolles Verhalten und Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung Themen sind, die Mädchen und/oder ihre Eltern im Zusammenhang mit einer Ausbildung in einem männerdominierten Bereich bewegen und ggf. davon abhalten, eine solche Ausbildung anzustreben bzw. einer Ausbildung zuzustimmen. Deshalb wäre es sinnvoll, die Werthaltung des Betriebs klar an Mädchen und ihre Eltern zu kommunizieren. Entsprechende unterstützende Strukturen müssen bekannt sein.

In anderen Städten hat sich auch bewährt, interessierte Mädchen, die noch nicht sicher sind, ob sie eine Ausbildung in einer Männerdomäne aufnehmen wollen, einen Tag hospitieren zu lassen und eine persönliche Begleitung für den Tag bereit zu stellen.

Aus der Befragung der Berufsschüler\*innen des RBS „Berufswahl nach Geschlecht“ geht hervor, dass weibliche Auszubildende in „männlichen“ Berufen einen etwas längeren Weg in die Ausbildung haben, besser und mehr informiert sind, besseren (eigenen und familiären) Bildungshintergrund haben, zufriedener mit ihrer Wahl sind und feste Strukturen mehr infrage stellen. Andererseits ist die Ausbildungsplatzsuche etwas länger und schwieriger und die Gehaltseinschätzung zu niedrig. Zudem berichten sie von diskriminierenden Erfahrungen bei der Ausbildungsplatzsuche.

Das sollte bei den Strategien und Maßnahmen berücksichtigt und überlegt werden, wie man

- Mädchen und Eltern anspricht, die einen niedrigeren Bildungshintergrund haben,
- die Ausbildungsplatzsuche verkürzen kann,
- Mädchen und Eltern besser über zu erreichende Gehälter informieren kann,
- den Ängsten begegnet und
- Diskriminierung abbaut.

Die Gleichstellungsstelle sieht es als sinnvoll an, einen Austausch zwischen den männerdominierten Bereichen zu initiieren. Die Eigenbetriebe verfolgen unterschiedliche Strategien und erproben unterschiedliche Maßnahmen, um mehr Mädchen und junge Frauen für eine Ausbildung zu gewinnen. Ein Austausch über die Ergebnisse, Erfolge, Misserfolge von Maßnahmen und über Best-Practice-Beispiele in Form eines Runden Tisches und einer digitalen Plattform wäre sinnvoll.

## **Zusammenfassung**

Es ist festzustellen, dass in allen Bereichen mit handwerklichen Ausbildungsberufen bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt wurden, um die Frauenquote in den Handwerksberufen zu steigern. Die Erhöhung der Frauenquote ist in allen städtischen Bereichen Ziel und wird bei neuen Marketingaktivitäten immer mitgedacht. Die Erfolge zeigen sich bereits, wenn auch nur Schritt für Schritt. Deshalb hat das POR geplant, im 3. Quartal 2023 in einen ersten Austausch mit allen Referaten und Eigenbetrieben zu gehen, die handwerkliche Ausbildungsberufe anbieten. Dort sollen gemeinsam alle bisher ergriffenen Maßnahmen gesammelt, evaluiert und weitere Möglichkeiten erarbeitet werden.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen wird zu den Austauschtreffen zwischen dem POR, Referaten und Eigenbetrieben eingeladen und über die Ergebnisse der Treffen informiert.

Um Kenntnisnahme der vorstehenden Ausführungen wird gebeten. Ich gehe davon aus, dass die Angelegenheit damit abgeschlossen ist.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Andreas Mickisch  
Berufsmäßiger Stadtrat