

EDITORIAL

Liebe Leserin, lieber Leser,

in unserem aktuellen Newsletter informieren wir Sie über das 5. Bilanzgespräch des Bündnisses „Frauen in MINT-Berufen“ und stellen Ihnen unsere vier neuen Bündnispartner vor.

Darüber hinaus erfahren Sie mehr über aktuelle Studienergebnisse, Projekte und Veranstaltungen unserer Bündnispartner sowie die neuesten Entwicklungen im MINT-Bereich.

Ihr

Team der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“

1. TOP-THEMA

5. Bilanzgespräch des Bündnisses „Frauen in MINT-Berufen“

Staatssekretärin Schütz: Frauen sollen verstärkt für zukunftsträchtige Berufe gewonnen werden und den digitalen Wandel und die Wirtschaft 4.0 mitgestalten

Im Rahmen der European MINT Convention haben sich am 16. September 2016 52 Partner des Bündnisses „Frauen in MINT-Berufen“ zu ihrem jährlichen Bilanzgespräch getroffen. Ziel des Bündnis' ist es, die Frauenerwerbstätigkeit im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) zu erhöhen sowie die maßgeblichen MINT-Fördermaßnahmen entlang einer lebensphasenorientierten Gesamtstrategie zu bündeln, weiterzuentwickeln und mit diesen Breitenwirkung zu erzielen.

„Die Sicherung der Fachkräftebasis ist ein Schlüsselthema und hat für die Landesregierung oberste politische Priorität“, sagte Staatssekretärin Schütz anlässlich des Bilanzgesprächs. Baden-Württemberg habe mit 27 Prozent den bundesweit höchsten Anteil an MINT-Beschäftigten und auch künftig den höchsten Bedarf. „Die neue Landesregierung hat deshalb in ihrem Koalitionsvertrag verankert, dass die Landesinitiative und das Bündnis 'Frauen in MINT-Berufen' weiterentwickelt werden sollen“, so Schütz. Das Bündnis leiste einen wichtigen Beitrag zur Standortsicherung. Frauen sollten verstärkt für zukunftsträchtige Berufe gewonnen werden und den digitalen Wandel und die Wirtschaft 4.0 mitgestalten.

„Ein landesweites Bündnis mit mehr als 50 Partnern ist in Deutschland einmalig. Nirgendwo sonst in Deutschland gibt es so ein breites Engagement für Frauen in MINT-Berufen“, betonte Staatssekretärin Schütz. Um auch in Zukunft den Bedarf an MINT-Fachkräften sicherzustellen, unterstützt die Landesregierung Initiativen, die bei Kindern und Jugendlichen das Interesse an Technik fördern. Initiativen wie der „Girls' Day“ und die „Girls' Day Akademie“ sollen weiterhin begleitet werden.

Dass die Anstrengungen fruchten, zeigt der positive Trend: Der Frauenanteil an den Erwerbstätigen in MINT-Berufen stieg in Baden-Württemberg von 2012 bis 2015 von 14,4 Prozent auf 15,6 Prozent und liegt damit über dem Bundesdurchschnitt, der im selben Zeitraum von 14,2 auf 15,0 Prozent gestiegen ist (Sonderauswertung Statistisches Bundesamt 2016, Ergebnis des Mikrozensus).

Besonderer Handlungsbedarf besteht nach wie vor in der gewerblich-technischen Ausbildung. In den vergangenen Jahren hat sich der Anteil von jungen Frauen in MINT-Ausbildungsberufen mit 10,4 Prozent nicht nennenswert verändert. Hieran müssten die Bündnispartner gemeinsam weiter arbeiten, betonte die Wirtschaftsstaatssekretärin. Schütz begrüßte zudem die Verbreiterung des Bündnisses durch weitere vier Bündnispartner. Neu dabei sind Femtec Alumnae e.V. als Vertreterin des Netzwerks Femtec, die IG Metall Bezirk Baden-Württemberg, die Jugendstiftung Baden-Württemberg sowie die Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik Baden-Württemberg.

Eine Bilanz der Landesinitiative und des Bündnisses „Frauen in MINT-Berufen“ der vergangenen 5 Jahre sowie einen Ausblick auf die Jahresplanung 2016/2017 finden Sie hier: [EINBINDUNG DER PRÄSENTATION](#)

2. NEUES AUS DER LANDESINITIATIVE

Die neuen Partner des Bündnisses „Frauen in MINT-Berufen“ stellen sich vor

Vier neue Partner begrüßte das Bündnis „Frauen in MINT-Berufen“ im Rahmen des 5. Bilanzgesprächs in Stuttgart: Neu dabei sind Femtec Alumnae e.V. als Vertreterin des Netzwerks Femtec, die IG Metall Bezirk Baden-Württemberg, die Jugendstiftung Baden-Württemberg sowie die Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik Baden-Württemberg.

Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg: „Wer die Besten will, darf auf Frauen nicht verzichten – das gilt für die IG Metall intern wie für den gesamten Arbeitsmarkt. Die Frauen- und Gleichstellungspolitik ist seit jeher ein wichtiges Betätigungsfeld für die IG Metall, insofern sehen wir die Teilnahme am Bündnis 'Frauen in MINT-Berufen' als gesellschaftliche Aufgabe. In den nächsten Jahren wird sich unsere Arbeitswelt im Zuge von Digitalisierung grundlegend verändern. Um diesen Wandel erfolgreich im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten, sind wir auf das Engagement hochqualifizierter Frauen angewiesen. Sie bereichern die nach wie vor männliche dominierte Technikwelt nicht nur um Wissen und neue Sichtweisen, sondern können auch wichtige Erfahrungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf einbringen. Starke Bündnisse wie diese Länderinitiative sind notwendig, um die Frauenerwerbstätigkeit in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen endlich nachhaltig voranzubringen“.

Mehr Informationen unter <http://www.bw.igm.de/>

Rebecca Schuster, Vertreterin des Femtec.Alumnae e.V.: „Wir verfolgen als Teil des Femtec.Network zusammen mit der Femtec.GmbH und deren Partnern das Ziel, junge Frauen für MINT-Berufe zu begeistern, ein starkes Netzwerk für Frauen in diesem Bereich zu schaffen und Karriereperspektiven für Frauen in MINT zu eröffnen. Mit über 150 Vertreterinnen in Baden-Württemberg freuen wir uns darauf, das Bündnis durch unsere persönlichen Erfahrungen als MINT-Frauen zu bereichern und als Diskussionspartner und Role Models zur Verfügung zu stehen, um diese Initiative sowohl für als auch mit Frauen in MINT zu gestalten“.

Mehr Informationen unter <http://www.femtec-alumnae.org/>

Ulrike Sammet, Geschäftsführerin der Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik Baden-Württemberg: „Die Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik ist das landesweite Netzwerk und die fachpolitische Interessensvertretung der Mädchenarbeit in Baden-Württemberg. Sie setzt sich für gute Rahmenbedingungen des Aufwachsens, Lernens und Lebens von Mädchen in ihrer Vielfalt ein. Eine berufliche Ausbildung und eine selbstbestimmte Berufswegeplanung stellen zentrale Voraussetzungen für die Existenzsicherung und Teilhabe junger Frauen am gesellschaftlichen Leben dar. Der MINT-Bereich ist besonders chancenreich. Wir möchten deshalb verstärkt über MINT-Projekte sowie über Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten informieren“.

Mehr Informationen unter <http://www.lag-maedchenpolitik-bw.de/>

Wolfgang Antes, Geschäftsführer Jugendstiftung Baden-Württemberg: „Die Jugendstiftung Baden-Württemberg gehört zu den Gründungsmitgliedern des Iv-natec und ist Sitz der Geschäftsstelle des Landesverbandes. Sie setzt Impulse für eine zukunftsweisende Jugendbildung. Die Ergebnisse der Jugendstudie Baden-Württemberg zeigen, dass das Berufswahlverhalten junger Menschen sich nach wie vor an Klischees der weiblichen oder männlichen Rollenvorstellungen orientiert. So sind insbesondere im Berufsfeld Informatik, Elektrotechnik oder Ingenieurwissenschaften wenig oder kaum Mädchen oder Frauen zu finden. Die Jugendstiftung will einen Beitrag dazu leisten, dass in wesentlichen Bereichen gesellschaftlicher Wertschöpfung sich ein Trend zu einer künftigen Geschlechterparität abzeichnet“.

Mehr Informationen unter <http://www.jugendstiftung.de/>

3. AUS DER PRAXIS

3.1. EU-INNOVATIONSPREIS FÜR FRAUEN 2017: BEWERBUNGSRUNDE LÄUFT

Innovative Unternehmerinnen können sich bis zum 3. November 2016 für den "EU Prize for Women Innovators 2017" bewerben. Die Europäische Kommission verleiht den Preis, um innovative Unternehmerinnen zu ehren und ihre Leistungen sichtbar zu machen. Es sind drei Preise in Höhe von 100.000 Euro, 50.000 Euro und 30.000 Euro ausgeschrieben. Zusätzlich ist ein Preis für innovative Unternehmerinnen ab Jahrgang 1986 ("Rising Innovator Award") in Höhe von 20.000 Euro vorgesehen. Der Preis wird über den Programmbereich Science with and for Society gefördert.

Die Bewerbung erfolgt über das Teilnahmeportal. (Link auf <http://ec.europa.eu/research/participants/portal4/desktop/en/opportunities/h2020/topics/wip-01-2017.html>) Bewerbungsvoraussetzungen und Informationen zum Verfahren finden Sie hier (Link auf http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm?section=women-innovators)

3.2. GENERGIE – GENDER IN DER ENERGIETECHNIK

GENERGIE bringt ExpertInnen aus dem In- und Ausland aus dem Bereich Gender und dem Bereich Energietechnik zusammen, um gemeinsam Genderaspekte für Hochschulausbildung und Forschung zu erarbeiten. Die Vernetzung von Frauen aus Forschung, Hochschulausbildung und Unternehmen führt zu einem wichtigen Wissenstransfer, der auch einen Beitrag zu mehr Chancengerechtigkeit für Frauen in der Energieforschung auf allen Hierarchieebenen und in allen relevanten Innovationsystemen leisten wird. GENERGIE trägt dazu bei, das ganze Spektrum des Innovationspotenzials für die Energiewende zu nutzen.

Dazu gehört es, mehr Frauen für den Energiesektor durch entsprechende Ausbildungs- und Studiengänge zu gewinnen und in der Energieforschung und Entwicklung Gender als Innovationsfaktor zu etablieren. GENERGIE leistet mit seinen Maßnahmen ebenso einen Beitrag zur Erhöhung des Anteils von Frauen in der Ausbildung, vor allem im Studium von energierelevanten Themen. Ergänzend werden Genderaspekte und Methoden zur Integration dieser in der energierelevanten Forschung bekannt gemacht und vertieft. Insbesondere wird der Frage nachgegangen, wie das Querschnittsthema Gender als Innovationsfaktor in die Energieforschung und Entwicklung eingebunden werden kann.

Workshop "Integration von Genderaspekten in Forschung und Entwicklung im Bereich Energie"

In zwei Workshops beleuchtete GENERGIE das Thema „Integration von Gender in Forschung, Entwicklung und Markteinführung von energierelevanten Themen“. Der zweite davon fand im Juli 2016 in Stuttgart statt.

Hier wurde zu Anfang eine Einführung zu den Vorgehensweisen und Methoden aus dem Bereich Gendered Innovation gegeben und auch ein präzises Beispiel, wie der Gender-Aspekt in die Entwicklung eines Produkts einfließen kann, vorgestellt.

Im weiteren Verlauf des Workshops bearbeiteten die teilnehmenden Expertinnen und Experten folgende Fragestellungen:

1. Welche Aspekte bei der Forschung, Entwicklung und Markteinführung im Energiebereich sind zu beachten?
2. Welche Unterschiede gibt es in Bezug auf Gender, die im Innovations-Prozess beachtet werden müssen?
3. In welchen Themenfeldern im Bereich Energie ist eine Beachtung von Genderaspekten notwendig?
4. Wie kommt es, dass Gender als Innovationsfaktor im Energiebereich häufig ausgeblendet wird? Was sind hier die Herausforderungen und Schwierigkeiten?

EINBETTUNG VIDEO: <https://www.youtube.com/watch?v=NSZJC-iAZN8>

Abschluss des Vorhabens bildet eine internationale Konferenz im Frühjahr 2017 in Stuttgart, die die Ergebnisse, Empfehlungen und aktuelle Entwicklungen zum Themenfeld Gender und Energietechnik präsentiert. Anmeldungen zur Konferenz sind in Kürze möglich unter: <http://www.genergietechnik.eu/genergie/pages/12947-info-stuttgart>

3.3. FEMTEC.NETWORK

Vorstellung der Studienergebnisse „Karriereverläufe hochqualifizierter weiblicher (Young) Professionals im MINT-Bereich“

Weiblichen Nachwuchs für die Ingenieur- und Naturwissenschaften zu gewinnen, ambitionierte Studentinnen bei der Gestaltung ihres Karrierewegs zu unterstützen und die Ein- und Aufstiegschancen hochqualifizierter MINT-Absolventinnen nachhaltig zu verbessern – das sind die Ziele der Femtec.GmbH.

Das studienbegleitende Careerbuilding-Programm der Femtec haben mittlerweile 650 weibliche MINT-Talente absolviert. Knapp 500 dieser Femtec-Alumnae sind bereits erfolgreich in den Beruf eingestiegen. Genau bei dieser Zielgruppe, die als Seismographen ihrer Generation fungieren, setzte das KIM-Projekt an. Das Projekt initiierte den Austausch mit und zwischen den Femtec-Alumnae, um erfahrungsbasierte Informationen, Erkenntnisse und Einschätzungen zu Themen rund um den Berufseinstieg und verschiedene Karrierewege zu erhalten. Die Umsetzung erfolgte über unterschiedliche Workshop-Sessions und einen Praxisdialog mit (Young) Professionals und Arbeitgebern.

Die Broschüre "MINT-Karrieren auf dem Prüfstand – Erfahrungen und Erwartungen weiblicher Professionals" fasst die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen für die zielgerichtete Gewinnung, Entwicklung und Bindung von weiblichen MINT-Talenten in Unternehmen und Wissenschaftseinrichtungen zusammen.

Die Broschüre steht Ihnen hier zum Download zur Verfügung:

https://www.femtec.org/sites/default/files/mitarbeiter/femtec_broschuere_web.pdf

Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, von den Partnerunternehmen im Femtec.Network und dem Femtec.Alumnae e.V. finanziert (Laufzeit: 1.10.2014 – 30.09.2015).

3.4. ING BW

Auswertung der Umfrage über Ingenieurinnen im Berufsleben

Gute Chancen für Chancengleichheit

Die Fachgruppe Ingenieurinnen der INGBW geht der Frage auf den Grund, warum der Anteil berufstätiger Ingenieurinnen im Land weiterhin bei nur 17 Prozent liegt, obwohl immer mehr Frauen ingenieurwissenschaftliche Fächer studieren. Eine im vergangenen Jahr von der Fachgruppe gestartete Umfrage unter INGBW-Mitgliedern liefert erste Antworten für den Bereich Bauingenieurwesen.

Fachgruppenvorsitzende Dipl.-Ing. Sabine Peter fasst die Ergebnisse zusammen.

- ▶ **Frau Peter, die INGBW-Mitglieder sollten in der Umfrage ihre Erfahrungen mit Ingenieurinnen – auch außerhalb des Büros – schildern. Sagt das Ergebnis etwas darüber aus, ob Ingenieurinnen im Beruf anders wahrgenommen werden?**

Die Auswertung der Umfrage hat ergeben, dass 64 Prozent keinen Unterschied in der Zusammenarbeit mit Ingenieurinnen gegenüber Ingenieuren sehen. Des Weiteren war festzustellen, dass unter allen ausgewerteten Fragebögen 47 Prozent Vorteile in einem gemischten Team aus Ingenieurinnen und Ingenieuren sehen. Hieraus ist erfreulicherweise zu erkennen, dass die Zusammenarbeit mit Ingenieurinnen für viele der Befragten selbstverständlich ist und teilweise sogar als Zugewinn für das Unternehmen gesehen wird. Man kann also sagen, dass Ingenieurinnen genauso wie ihre männlichen Kollegen im Beruf wahrgenommen werden.

- ▶ **Warum kommen nur so wenige Ingenieurinnen im Beruf an, insbesondere im Baubereich?**

Berufstätige Ingenieurinnen ohne Kinder steigen in der Regel nicht aus dem Berufsleben aus. Sie haben die gleichen Chancen und Optionen wie ihre männlichen Kollegen. Die meisten Ingenieurinnen verlässt die Branche, wenn die Entscheidung fällt, dass ein Elternteil zu Hause bleibt, so wird hier meist nur in finanzieller Hinsicht entschieden. Wer mehr verdient, geht arbeiten, der andere Elternteil bleibt zu Hause. Hier wäre ein wichtiger Ansatz: Gleiche Bezahlung bei gleicher Leistung, unabhängig vom Geschlecht. Ein weiteres Kriterium für den Ausstieg vieler Ingenieurinnen ist die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier ist Flexibilität gefragt und zwar sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite. Wenn längere Arbeitszeiten aufgrund Unvorhergesehenem erforderlich werden, so erwartet der Arbeitgeber, dass die Ingenieurin ihr Privatleben entsprechend organisiert und ihre Arbeit nicht darunter leidet. Ein Arbeitgeber sollte hier unterstützend tätig sein, zum Beispiel durch Gewährung von Homeoffice, flexiblen Arbeitszeiten oder auch der Mitnahme des Kindes an den Arbeitsplatz. Viele Ingenieurinnen, die ihren Beruf nicht aufgeben wollen, wagen daher den Schritt in die Selbstständigkeit. Somit können sie ihr Arbeitszeitmodell selbst optimieren und haben auch die größtmögliche Flexibilität bei der Organisation der Familie.

- ▶ **Wie hoch ist die Bereitschaft der Ingenieurbüros, ihr Unternehmen auch für gut qualifizierte Frauen attraktiv zu machen? Welche Strategien und Wege machen Sie aus?**

Die Bereitschaft der Ingenieurbüros, ihr Unternehmen familienfreundlicher zu gestalten und somit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, ist deutlich gestiegen. Die Strategie der Unternehmen liegt darin, für jede Phase des Lebensabschnitts Möglichkeiten der Arbeitszeitanpassung beziehungsweise Arbeitsbedingungen vorzusehen. Dies sind Maßnahmen, wie zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle, Homeoffice, Freie Mitarbeit und so weiter.

► **Wie ist die Akzeptanz von »Wiedereinsteigerinnen« nach einer längeren beruflichen Pause? Ist die Elternzeit ein Thema?**

Erfreulicherweise würden 84 Prozent der Umfrageteilnehmer nach mehrjähriger Berufspause Wiedereinsteigerinnen einstellen. Jedoch haben sich auch zehn Prozent dagegen ausgesprochen, wobei die Ablehnung vor allem aus Angst vor Wissensrückstand bei den Wiedereinsteigerinnen, bedingt durch technische Veränderungen, begründet wurde. Um den Wissensverlust zu minimieren, sollte der Kontakt zum Unternehmen im Laufe der Elternzeit nicht abbrechen. Hier wäre zum Beispiel die Teilnahme an innerbetrieblichen Schulungen, Workshops oder Fachgruppenbesprechungen sinnvoll.

► **Wie wird die Fachgruppe mit den Ergebnissen der Umfrage weiter verfahren?**

Unser Hauptaugenmerk liegt auf der Reduzierung der Berufsaussteigerinnen im Zuge der Familienplanung. Die Bereitschaft der Ingenieurbüros, Ingenieurinnen einzustellen, ist hoch, jedoch ist vielen noch nicht bewusst, mit wie wenig Aufwand sie ihr Unternehmen auch attraktiv für Frauen machen können, sodass diese im Zuge der Elternzeit weiterhin dem Unternehmen verbunden bleiben und nicht komplett aus dem Berufsleben aussteigen. Mit unseren nächsten Schritten wollen wir das Thema Reduzierung der Berufsaussteigerinnen bei unseren Mitgliedern sensibilisieren und Anregungen zur konkreten Umsetzung geben.

Die Ergebnisse auf einen Blick: EINFÜGEN BILD

Quelle: INGBW aktuell 04-05/16 Beilage zum Deutschen IngenieurBlatt 04-05/2016

3.5. ANALYSE DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFLICHE BILDUNG

Bäckerin, Malerin und Lackiererin, Tischlerin: Sie werden mehr

BIBB-Analyse: Anteil der Frauen in „Männerberufen“ steigt

In rund 80 von 105 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) untersuchten „Männerberufen“ ist der Anteil weiblicher Auszubildender in den letzten zwölf Jahren gestiegen. Darunter befinden sich alle 25 am stärksten besetzten Berufe. Die Zuwächse sind zwar nicht sehr groß – im Durchschnitt etwa 0,2 Prozentpunkte pro Jahr und Beruf –, aber der Trend ist unverkennbar. Bis 2015 addierten sich die jährlichen Anteilssteigerungen junger Frauen auf einen Zuwachs von insgesamt durchschnittlich über zwei Prozent. Dies ist das Ergebnis einer aktuellen BIBB-Analyse aus Anlass des „Girls‘ und Boys‘ Day 2016“. Von „Männerberufen“ ist dann die Rede, wenn der Anteil der Männer in dem Beruf bei über 80% liegt. Typische „Männerberufe“ sind zum Beispiel viele Bau-, Metall- und Elektroberufe.

Unter den am stärksten besetzten „Männerberufen“ gelang es insbesondere in drei Handwerksberufen, mehr junge Frauen für eine Ausbildung zu gewinnen: Im Beruf „Bäcker/-in“ stieg der Anteil junger Frauen zwischen 2004 und 2015 um 7,7 % auf 25,9 %, im Beruf „Maler/-in und Lackierer/-in“ um 6,5 % auf 15,9 % und im Beruf „Tischler/-in“ um 5,0 % auf 12,2 %. Der Zuwachs des Frauenanteils im Beruf „Bäcker/-in“ ist sogar so groß, dass dieser Beruf inzwischen nicht mehr zur Kategorie der typischen „Männerberufe“ gehört.

Frauen, die sich für eine Ausbildung in typischen „Männerberufen“ entscheiden, werden hierfür mit einer Ausbildungsvergütung belohnt, die im Schnitt höher ausfällt als in den typischen „Frauenberufen“. Das ist bei Männern, die in „Frauenberufe“ einsteigen, anders. Denn die Vergütungen in den „Frauenberufen“ sind im Schnitt niedriger.

Für BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser zeigt die BIBB-Analyse, dass Initiativen wie der „Girls‘ und Boys‘ Day“ Zeit benötigen. „Zwar stellen wir nach wie vor fest, dass viele Ausbildungsberufe einseitig von nur jeweils einem Geschlecht nachgefragt werden. Solchen Einseitigkeiten entgegenzuwirken braucht offenbar viel Geduld und Zeit. Andererseits zeigen die Ergebnisse aber auch, dass sich etwas bewegen lässt.“

Das BIBB hat bei seiner Analyse Berufe mit jeweils mindestens 100 neuen Ausbildungsverträgen im Jahr 2004 berücksichtigt.

4. VERANSTALTUNGEN

- ▶ 4.10.2016, Stuttgart

Raumfahrttag 2016

Schülerinnen und Schüler können sich mit Experten austauschen, an interaktiven Workshops teilnehmen und über Ausbildung und Studium informieren.

<http://vonbwinsall.de/raumfahrttag/>

- ▶ 7./8.10.2016, Karlsruhe

Einstieg Karlsruhe

Mehr als 8.000 Besucherinnen und Besucher werden zur Einstieg Karlsruhe am 7. und 8. Oktober erwartet.

Bei rund 120 Hochschulen aus dem In- und Ausland, Verbänden, Unternehmen und Sprachreiseanbietern können sie sich über Ausbildungsmöglichkeiten, Studiengänge, Auslandsaufenthalte und Praktika informieren.

<https://www.einstieg.com/messen/karlsruhe.html>

- ▶ 15.10.2016, Isny

NTA-Beratungstag für MINT-Ausbildungen und Studiengänge

Beim kostenfreien nta-Beratungstag am Samstag, 15. Oktober sind Schülerinnen und Schüler, welche die Mittlere Reife, die Fachhochschulreife oder das Abitur erwerben herzlich eingeladen, sich in einem persönlichen Gespräch oder bei einer Schulführung vor Ort zu informieren. Dozenten der Fachbereiche Physik und Informatik sowie Chemie, Biotechnologie und Pharmazie beantworten bei dieser Veranstaltung in persönlichen Beratungsgesprächen die wichtigsten Fragen.

<http://www.nta-isny.de/veranstaltungen/nta-beratungstag.html>

- ▶ 22.10.2016, Stuttgart

Startschuss Abi Stuttgart

Bei der Veranstaltung Startschuss Abi lernen Abiturientinnen und Abiturienten die Studiengänge zahlreicher Hochschulen kennen und erfahren mehr über das duale Studium und die Abiturientenausbildung.

<http://www.e-fellows.net/Events/Startschuss-Abi-Stuttgart>

- ▶ 3.11.2016, Mannheim

CAR-connects – Die Karriere-Messe für die Mobilitätsindustrie

Zahlreiche Unternehmen der Automobil- bzw. Mobilitätsindustrie präsentieren sich als Aussteller auf einer der bedeutendsten Karriere-Messen der Branche in Deutschland. Gleich an zwei Standorten bietet die CAR-connects Unternehmen und Besuchern eine hervorragende Plattform, um in den Austausch zu karriererelevanten Themen zu kommen. Von Schülerinnen und Schülern, Studierenden bis zu hochqualifizierten Absolventinnen und Absolventen sowie Professionals deckt die Messe ein breites Spektrum potenzieller und engagierter Bewerber ab. Hauptzielgruppe sind dabei Besucher aus den MINT-Fächern.

<http://mannheim.car-connects.de/>