



Abschlussbericht

Women's Leaderboard 2025

Executive Summary

Das Women's Leaderboard 2025 markiert einen wichtigen Schritt für die Förderung von Frauen im Kfz-Gewerbe. 26 Teilnehmerinnen aus der Branche haben zentrale Themen identifiziert und praxisnahe Lösungen erarbeitet. Ein Strategiekreis aus Unternehmerinnen, Geschäftsführerinnen und Innungsvertreterinnen dient künftig als Impulsgeber. Die Schwerpunkte – Ausbildung, Betriebskultur, Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf & Familie sowie Digitalisierung – werden 2025 in Arbeitspaketen mit klarer Zielsetzung vertieft. Durch Webinare, Kooperationen mit der Initiative AutoBerufe und gezielte Kampagnen wird der Wissenstransfer in Betriebe intensiviert. Eine Branchenbefragung liefert belastbare Daten. Der Bericht bietet erstmals eine verbindliche Agenda für mehr Sichtbarkeit, Teilhabe und Aufstiegschancen von Frauen im Kfz-Gewerbe.

„Das Woman's Leaderboard zeigt 2025, wie aus Analyse Struktur und aus Struktur Wirkung wird. Mit Abschluss des Jahrestreffens in Köln liefern die Teilnehmerinnen keinen bloßen Bericht und schon gar keinen Abschlussbericht, sondern eine konkrete Agenda für Veränderung. Unser gemeinsamer Anspruch: Wirksamkeit – für Betriebe, Verbände und die gesamte Branche.“
(Claudia Kefferpütz, Leiterin ZDK-Fachkräftestrategie, ZDK)

1. Fünf strategische Kernergebnisse

- Das Women's Leaderboard etabliert sich als zentrale Transformationsplattform: in ihr entsteht 2025 ein Strategiekreis aus Unternehmerinnen, Geschäftsführerinnen, Obermeisterinnen, Pressesprecherinnen und Innungsvertreterinnen, die den Diskurs führen und für Wirkung in Fläche und Verbandsorganisation sorgen.
- Fünf priorisierte Themen werden 2025 mit klaren Arbeitspaketen und vertiefter Detailschärfung bearbeitet, um nachhaltige Wirkung, gezielte Umsetzung und messbare Fortschritte in Ausbildung, Betriebskultur, Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf & Familie sowie Digitalisierung zu erreichen.
- Maßgeschneiderte Weiterbildungsangebote wie praxisnahe Webinare sollen direkt an die Betriebe adressiert werden, beschleunigen den Wissenstransfer und erleichtern die betriebliche Implementierung.
- Die Kooperation zwischen Women's Leaderboard und Initiative AutoBerufe wird als strategisches Bündnis ausgebaut, inklusive gezielter Kampagnen und verbandsweiter Kommunikation, um junge Frauen frühzeitig anzusprechen und technische Berufe attraktiv zu positionieren.



www.kfzgewerbe.de/initiativen/fachkraeftestrategie



- Eine Branchenbefragung im 1. Halbjahr 2025 liefert belastbare Daten zu Herausforderungen und Bedarfen; diese dienen als evidenzbasierte Grundlage und als Steuerungsinstrument für zukünftige Arbeit.

2. Zielsetzung und Intention

Das Women's Leaderboard (WLB) 2025 fand am 9. April 2025 in der Kfz-Innung Köln statt. Es war das zweite Treffen dieser Art und brachte 26 Teilnehmerinnen zusammen, darunter Kfz- und Karosserie-Meisterinnen, Serviceleiterinnen, HR-Expertinnen, Auszubildende und Vertreterinnen aus Verbänden.

Das Women's Leaderboard 2025 wurde ins Leben gerufen, um die Sichtbarkeit, Teilhabe und Aufstiegschancen von Frauen in technischen Berufsfeldern des Kfz-Gewerbes nachhaltig zu stärken. Es versteht sich als praxisorientierte Plattform, die Austausch, Vernetzung und die Erarbeitung konkreter Maßnahmen ermöglicht – mit dem Anspruch, nicht bei Diskussionen zu verharren, sondern in die Umsetzung zu gehen. Das Women's Leaderboard will Impulsgeber sein und Anlaufstelle für Kfz-Betriebe, Landesverbände, Kfz-Innungen und junge Frauen, die sich für die Branche interessieren.

Die Themensetzung im WLB 2025 war darauf ausgerichtet, systemische Herausforderungen entlang der gesamten Beschäftigungskette zu adressieren. In fünf Arbeitsgruppen identifizierten die Teilnehmerinnen spezifische Handlungsfelder und entwickelte praxisnahe Lösungsansätze für das Kfz-Gewerbe. Die fünf Schwerpunkte bilden das analytische Gerüst für die thematische Auseinandersetzung 2025.

Überblick über die fünf Themenfelder in den Arbeitsgruppen

1. **Ausbildung:** Analyse der aktuellen Zugangshemmnisse für junge Frauen, insbesondere Berufs- und Rollenbilder, mangelnde Berufsorientierung und fehlende weibliche Identifikationsfiguren.
2. **Betriebskultur:** Untersuchung der betrieblichen Rahmenbedingungen, insbesondere Teamdynamik, Gleichstellungsfragen und die Relevanz von Diversitätskompetenz.
3. **Weiterbildung:** Identifizierung von Karrierehemmnissen für Frauen, Entwicklung transparenter Weiterbildungsbausteine und Aufstiegsmodelle.
4. **Vereinbarkeit:** Analyse struktureller Hürden zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und betrieblicher Modelle wie Teilzeitangebote, Schichttausch oder Homeoffice.
5. **Digitalisierung:** Nutzung digitaler Kanäle zur Ansprache und Darstellung weiblicher Vorbilder, um stereotype Narrative aufzubrechen und junge Frauen zu erreichen.

3. Vertiefung: Themengruppe Ausbildung

Die Arbeitsgruppe Ausbildung setzte sich intensiv mit den Zugangshürden auseinander, die junge Frauen vom Eintritt in technische Berufe im Kfz-Gewerbe abhalten. Analysiert wurden vor allem persistente Geschlechterstereotype, fehlende authentische weibliche Vorbilder sowie eine unzureichende Berufsorientierung an Schulen. Der niedrige Frauenanteil von 6–7 % bei Kfz-Mechatroniker:innen wurde als Indikator für strukturelle Exklusion identifiziert. Diskutiert wurden Maßnahmen auf drei Ebenen: erstens die Ansprache junger Frauen über authentische Kampagnen und soziale Medien; zweitens die Verbesserung betrieblicher Rahmenbedingungen (u.a. Umkleiden, Hygiene, Feedbackkultur); drittens die Qualifizierung von Ausbilder:innen durch Schulungen in Diversitätskompetenz und gendersensibler Ansprache.



www.kfzgewerbe.de/initiativen/fachkraeftestrategie



Die Gruppe hob hervor, dass ohne eine gezielte Ansprache und ohne Aufbrechen stereotyper Narrative die betriebliche Nachwuchssicherung im Ganzen langfristig gefährdet sein kann.

4. Vertiefung: Themengruppe Frauen im Werkstatt- und Büroleben

Diese Arbeitsgruppe analysierte die betrieblichen Alltagsrealitäten für Frauen und identifizierte zentrale Belastungsfaktoren, darunter mangelnde Wertschätzung, stereotype Aufgabenverteilungen und fehlende Aufstiegsperspektiven. Der Fokus lag auf der Veränderung der Unternehmenskultur: Durch verpflichtende Kommunikations- und Diversitätsworkshops sollen Vorurteile abgebaut, die Zusammenarbeit im Team verbessert und ein inklusiveres Arbeitsumfeld geschaffen werden. Besonders betont wurde, dass rein formale Gleichstellung nicht ausreicht; vielmehr braucht es eine gelebte Kultur der Anerkennung, die sich auch in einer sichtbaren Präsenz weiblicher Vorbilder niederschlägt.

Die Analyse zeigte, dass betriebliche Veränderungsprozesse nur dann erfolgreich sind, wenn sie von Führungsebene und Ausbilder:innen aktiv vorangetrieben und vom gesamten Team mitgetragen werden.

5. Vertiefung: Themengruppe Weiterbildung

Die Arbeitsgruppe Weiterbildung untersuchte systematisch, wie Karrieren für Frauen im Kfz-Gewerbe nachhaltig gefördert werden können. Im Fokus stand die Schaffung transparenter Karrierepfade, sowohl horizontal als auch vertikal, sowie die Vermeidung sogenannter "Gläserner-Decke"-Effekte. Niedrigschwellige, berufsbegleitende Weiterbildungsangebote, digitale Lernformate und Teilzeitmodelle wurden als zentrale Hebel identifiziert, um Frauen Teilnahme zu erleichtern. Zudem wurde die Rolle der Führungskräfte als aktive Förderer von Weiterbildung hervorgehoben: Regelmäßige Perspektivgespräche, das Sichtbarmachen von Qualifikationen und die gezielte Ansprache von Mitarbeiterinnen sind unerlässlich.

Der Aufbau von Frauennetzwerken innerhalb und außerhalb der Kfz-Betriebe wurde als zusätzlicher Verstärker bewertet, um fachlichen Austausch, Peer-Learning und Mentoring zu ermöglichen.

6. Vertiefung: Themengruppe Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Arbeitsgruppe Vereinbarkeit legte den Fokus auf die strukturellen und organisatorischen Bedingungen, die eine bessere Balance zwischen Beruf und Familie im Kfz-Gewerbe ermöglichen. Analysiert wurden insbesondere flexible Arbeitsmodelle wie Gleitzeit, Schichttausch und Teilzeit, die es Mitarbeiterinnen erlauben, ihre Arbeitszeit an individuelle Lebensphasen anzupassen. Auch die Möglichkeit, administrative Tätigkeiten wie Terminplanung oder Rechnungsbearbeitung im Homeoffice zu erledigen, wurde als praktikabler Hebel genannt. Ein zentrales Thema war die betriebliche Rollenverteilung. Die Gruppe arbeitete heraus, dass kleine Betriebe von kurzen Entscheidungswegen profitieren, während große Unternehmen gezielt Programme wie betriebseigene Kitas oder Wiedereinstiegsprogramme nach Elternzeit entwickeln können.

Der Erfolg solcher Maßnahmen hängt laut Gruppe entscheidend davon ab, das Team frühzeitig einzubinden, um Akzeptanz zu schaffen und Widerstände abzubauen.



www.kfzgewerbe.de/initiativen/fachkraeftestrategie



7. Vertiefung: Themengruppe Digitalisierung

Die Arbeitsgruppe Digitalisierung analysierte die Potenziale digitaler Kanäle, um Frauen gezielt anzusprechen. Besonders hervorgehoben wurde die Notwendigkeit, Social-Media-Plattformen wie TikTok, Instagram, YouTube Shorts und Snapchat nicht nur als Verbreitungsmedien, sondern als interaktive Kommunikationsräume zu nutzen. Authentische Einblicke in den Arbeitsalltag, Storytelling mit echten Mitarbeiterinnen und niedrigschwellige Formate wie Live-Q&A-Sessions wurden als Schlüsselstrategien identifiziert, um stereotype Narrative aufzubrechen und junge Frauen zu erreichen. Zudem wurde die Bedeutung inklusiver, verständlicher Sprache betont, die Offenheit signalisiert, ohne zu belehren.

Die Gruppe wies darauf hin, dass Digitalmaßnahmen keine isolierte Imagepflege sein dürfen, sondern integraler Bestandteil der Gesamtstrategie zur Fachkräftegewinnung und -bindung sein müssen. Sie verwiesen auch auf die vielfältigen Aktivitäten und Kompetenzen bei der Initiative AutoBerufe.

Kontakt

Claudia Kefferpütz (Leiterin Fachkräftestrategie und Nachwuchsinitiative AutoBerufe)

kefferpuetz@kfzgewerbe.de

+49 (0) 152 06482657

Linda Knögel (Assistentin Berufsbildung, ZDK)

knoegel@kfzgewerbe.de

+49 (0) 228 9127281



www.kfzgewerbe.de/initiativen/fachkraeftestrategie