

Mai 2006

Berlin – Stadt der Vielfalt: „Berlin DiverCity“, das ist der Titel der Entwicklungspartnerschaft im Rahmen des Equal-Programms der Europäischen Union. Sie unterstützt in den nächsten Jahren Berliner Unternehmen und Organisationen im Diversity-Management. LIFE e.V. widmet sich dabei unter der Leitung von Dr. Barbara Schöler-Macher dem Diversity-Recruitment. In Schulen, Hochschulen und Unternehmen werden genderorientierte Strategien weiterentwickelt. Martina Kretschmann, Urs Neuhof und Rotraud Flindt geben Einblick in ihre Arbeit.

Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft Berlin DiverCity sollen junge Frauen motiviert werden, technische Ausbildungen zu absolvieren. LIFE e.V. kooperiert dabei mit der Berliner S-Bahn GmbH, einem Unternehmen, das in jedem Jahr relativ viele Ausbildungsplätze anbietet. Frau Kretschmann, was sind Ihre Schritte im Projekt bisher gewesen?



Mehr Mädchen für die technischen Ausbildungsberufe der S-Bahn zu gewinnen, ist schon seit einigen Jahren erklärtes Ziel der S-Bahn Berlin GmbH, die sich als langjähriges Mitglied des LIFE-„Netzwerks Chancengleichheit an der

ersten Schwelle“ zum Beispiel regelmäßig am Girls’Day beteiligt und jungen Frauen die Möglichkeit für längere Schnupperpraktika gibt. Im Projekt Berlin DiverCity werden diese Aktivitäten erweitert: Mit der Überschrift „Steig ein – Mädchen sind am Zug!“ wurde ein spezieller Flyer entwickelt, gerade wird der Internetauftritt überarbeitet, um Mädchen gezielter anzusprechen. Im Rahmen fester Schulpartnerschaften, die wir vermittelt haben, werden Praktikumsplätze für Mädchen reserviert sowie vor allem weibliche Azubis als „Technikbotschafterinnen“ in die Schule geschickt. Die angehenden Elektronikerinnen und Mechatronikerinnen der S-Bahn werden von uns in Präsentationstechniken geschult und stellen dann ihre Ausbildungsberufe im Unterricht vor. So können die Schülerinnen weibliche Vorbilder

direkt befragen, wie es ihnen so ergeht in der „Männerwelt“.

Neben einem intensiven mädchengerechten Ausbildungsmarketing bieten wir auch Workshops für die Ausbilder/innen der S-Bahn an. Dabei spielen die unterschiedlichen Lern- und Kommunikationsstile von Jungen und Mädchen eine wichtige Rolle, für die wir sensibilisieren möchten, um den Auszubildenden eine praxisrelevante Genderkompetenz zu vermitteln. Darüber hinaus wollen wir gemeinsam das Auswahl- und Bewerbungsverfahren optimieren.

Welche Genderaspekte fallen bei den Bewerbungs- und Auswahlverfahren ins Gewicht und sind bisher vom Unternehmen unbeachtet geblieben?

Die Hürden für junge Frauen bei der S-Bahn sind eigentlich recht niedrig – so gibt es beispielsweise keine Einstellungstests, die viele Mädchen abschrecken. Die Anforderungen an Schulnoten - in Mathematik und Physik mindestens eine Drei – sind auch nicht besonders hoch. Deswegen haben Mädchen grundsätzlich gute Chancen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, wenn sie sich bei der S-Bahn bewerben. Die Selbstdarstellung in diesem Gespräch spielt dann eine zentrale Rolle, und das kann für Mädchen schwierig sein, da viele dazu neigen, ihr Licht eher unter den Scheffel zu stellen. Zudem bringen die wenigsten ausgeprägte technische Interessen und Vorkenntnisse mit. Dafür versuchen wir die Verantwortlichen bei der S-Bahn zu sensibilisieren, so werden wir zum Beispiel Schulungen für die InterviewerInnen durchführen. Die Offenheit bei der S-Bahn dafür ist sehr groß, da man sich bewusst ist, dass

soziale und kommunikative Kompetenzen, die viele Mädchen mitbringen, auch für technische Berufe immer wichtiger sind.

Welche Möglichkeiten sehen Sie, der Berliner S-Bahn und anderen Betrieben zu einer nachhaltigen Entwicklung zu verhelfen, sich stärker für Mädchen zu öffnen?

Die Unternehmen müssen an mehreren Punkten gleichzeitig ansetzen: Eine spezifische und offensive Ansprache der Mädchen ist zentral, das Unternehmen und seine Mitarbeiter müssen die positive Einstellung zu Mädchen und ihren spezifischen Kompetenzen aber auch „leben“, d.h. auch lustig gemeinte Sprüche wirken ausgrenzend. In der Ausbildungswerkstatt können die Auszubildenden dafür sorgen, dass junge Männer und Frauen voneinander lernen. Auch die mit auszubildenden Fachkräfte müssen sensibilisiert werden. Das Ganze ist ein längerer Prozess, der vor allem eines erfordert: einen langen Atem!

Um Mädchen und junge Frauen für technische Berufe zu begeistern, muss man früh anfangen. Frau Neuhof, Sie betreuen im Projekt DiverCity den Bereich Schule. Wo setzen Sie dort an?



Im Moment befassen wir uns mit Unterrichtseinheiten zur Öffnung des Berufswahlspektrums von Mädchen in den Oberschulen. Schwerpunkte sind dabei die Berufe in Handwerk und Technik. In praktischen Modulen, die wir mit weiblichen

Auszubildenden gemeinsam entwickeln, können Lehrer und Lehrerinnen mit ihren Schülerinnen verschiedene Berufe aus Handwerk und Technik ausprobieren. Der Unterricht kann durch den Besuch von „Technikbotschafterinnen“ in der Schule, Betriebsbesuche, Praktika usw. ergänzt werden. Es ist wichtig, dass es nicht bei einzelnen Veranstaltungen bleibt, sondern die Mädchen immer wieder und möglichst früh Informationen über die Arbeitswelt und die Möglichkeiten zum Ausprobieren von mädchenuntypischen Tätigkeiten erhalten.

In welcher Weise äußern Mädchen und Jungen in der Schule ihre Neigungen zu Technik unterschiedlich?

Ich denke, dass die Mädchen ihr Interesse an Technik selbst nicht wahrnehmen bzw. von sich denken, dass sie in diesem Bereich keine Kompe-

tenzen vorzuweisen haben. Einige kennen sich z.B. gut mit dem PC aus und benutzen verschiedenste Programmen sehr versiert, installieren neue Komponenten usw. – sie kommen trotzdem nicht unbedingt auf die Idee, eine Ausbildung im IT-Sektor mit technischem Schwerpunkt anzugehen.

Oder wenn sie über kommunikative Fähigkeiten verfügen und gut im Team arbeiten, was heute in vielen technischen Ausbildungsgängen als sehr wichtig eingestuft wird, sind diese Berufe ihnen nicht bekannt bzw. werden ausgeschlossen, da sie als typische Jungenberufe eingestuft werden. Die Möglichkeiten in der Schule sind, meiner Einschätzung nach, noch sehr eingeschränkt, wenn es darum geht, anhand konkreter Einblicke in den Berufsalltag die eigenen Kompetenzen mit den Anforderungen aus der Berufswelt zusammenzubringen, egal ob bei Mädchen oder bei Jungen.

Was können Sie Lehrern und Lehrerinnen dabei langfristig und nachhaltig anbieten?

Wir betrachten zur Zeit Materialien und Methoden, die in der Schule bereits verwendet werden, mit einen „Genderblick“ und wollen diese ggf. ergänzen. Ab Herbst werden wir Lehrer und Lehrerinnen in den neu entwickelten praktischen Modulen zur Öffnung des Berufswahlspektrums fortbilden. Diese Materialien werden dann auf der Bildungsnetz-Plattform veröffentlicht, ergänzt durch Links zu anderen Angeboten, Trägern, Unternehmen und Fachleuten rund um die Berufswahl. Gleichzeitig können Lehrkräfte die Methode des eLearning kennen lernen, um sie im Unterricht einzusetzen. Interessierte können sich gerne ab sofort bei mir melden.

Von der Schule geht es - manchmal direkt - an die Hochschule. Auch hier sind Frauen in den technischen Disziplinen noch immer in der Minderheit. Das DiverCity-Projekt setzt auch hier an. Frau Flindt, was sind geeignete Mittel, um mehr Frauen in technische Studienfächer zu locken? Was bieten Sie im Rahmen des Projektes an?

Die technischen Hochschulen in Berlin sind seit Jahren aktiv, um mehr Studentinnen in die technischen Studiengänge zu locken. Das gelingt mittlerweile auch ganz gut. Ein Problem, das die technischen Hochschulen mit ihrer ‚weiblichen Besetzung‘ haben, tritt jetzt stärker in den Vorder-



grund: die Studentinnen zu halten. Denn etliche springen nach einiger Zeit der Studienerfahrung wieder ab. Hier greift ein Angebot, das wir für die Technische Fachhochschule Berlin entwickelt haben. Ein Genderassessment, wir nennen es GENIAL - Genderkompetenz in Assessment lernen. In diesem fünftägigen Assessmentverfahren werden Studentinnen der höheren Semester und Absolventinnen auf den Berufseinstieg in technischen männerdominierten Berufen vorbereitet und mit dem nötigen Selbstvertrauen ausgestattet, um sich nach Studienabschluss in der Arbeitswelt zu behaupten.

Sie wollen im Rahmen von DiverCity institutionell und nachhaltig in den Universitäten etwas verändern und dazu Gender- und Diversity-Standards entwickeln.

Wir möchten im Rahmen unserer Kooperation mit der TFH auch in die Institution hinein wirken. Wir entwickeln zusammen mit dem Präsidium und der zentralen Frauenbeauftragten der Hochschule Kriterien für qualifizierte gender- und diversityorientierte Beurteilung von Studierenden und integrieren sie in die Beurteilungspraxis an der TFH. Ein erstes konkretes Schulungsangebot gibt es bereits: Gerade findet der Workshop ‚Qualifiziert wahrnehmen und beurteilen‘ statt. Er richtet sich an das Lehrpersonal der TFH, Professorinnen und Professoren, und hat das Ziel, deren Wahrnehmungs- und Beurteilungsfähigkeit von Schlüsselkompetenzen zu schärfen und damit der Vielfalt der Studierenden Rechnung zu tragen. Gender

und Diversity bekommen dadurch in der täglichen Bewertung und Beurteilung an der Hochschule praktische Relevanz. Von diesen Ergebnissen werden unsere weiteren konkreten Schritte abhängen. Inwieweit sich daraus Gender- und Diversity-Standards für die Beurteilung von Studierenden an Technischen Hochschulen entwickeln lassen, können wir daher im Augenblick noch nicht abschließend beantworten.

Sie haben jetzt schon einige Trainings und Assessments mit Studierenden und Lehrenden durchgeführt, außerdem verfügen Sie über eine langjährige Praxis auf diesem Gebiet. Was ist das Besondere, das Frauen in technische Studiengänge mitbringen?

Viele Absolventinnen technischer Studiengänge möchten in Bereichen arbeiten, die an der Schnittstelle zum Kunden liegen, in denen sie, wie sie sagen, ‚mit Menschen zu tun haben‘. Nur wenige streben einen klassischen Technikberuf an. Das ist Vorteil und Nachteil gleichermaßen: Zum einen bringen sie sich damit um die Chance, mit aller Kraft an technischer Innovation mitzuwirken und Technikentwicklung maßgeblich zu beeinflussen. Zum anderen wollen sie Technik kommunizieren und in den Bereich der Technikdienstleistungen einsteigen, und der expandiert. Sie haben erkannt, dass die Kombination aus technischer Fachkompetenz und soft skills die Kombination der Zukunft ist, darin liegt mit Sicherheit ein großer Vorteil und die Chance in zukunftssträchtige Berufe einzusteigen.