

Ausgabe 192 02.2015

VKU
VERBAND KOMMUNALER
UNTERNEHMEN e.V.

VKS NEWS

Zeitschrift des VKU Abfallwirtschaft und Stadtreinigung VKS



GLEICHSTELLUNG

BESSER LERNEN: AUSBILDUNG IN TEILZEIT
BESSER SAMMELN: UNTERFLURBEHÄLTER
BESSER ABSTIMMEN: NORMUNG IN EUROPA

DIE KOMMUNALEN
UNTERNEHMEN 

NEUE WEGE DER NACHWUCHSGEWINNUNG MIT DEM TECHNISCHEN JAHR FÜR JUNGE FRAUEN

Petra Metz, Berlin

Trotz vieler Initiativen für Berufe im MINT-Spektrum (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) sind traditionelle Rollenbilder und Berufswahlmuster weiterhin wirksam bei der Entscheidung für ein Studium oder eine Ausbildung. Gerade junge Frauen mit ihren Potentialen für MINT-Tätigkeiten werden bei den Strategien der Wirtschaft immer noch nicht genügend berücksichtigt.

Um gezielt mehr weibliche Nachwuchskräfte für den technisch-gewerblichen Bereich zu interessieren, wurde daher 2013 auf Initiative der Bildungsorganisation LIFE e.V. mit „EnterTechnik“ ein Technisches Jahr speziell für diese Zielgruppe ins Leben gerufen, das Schulabsolventinnen Einblicke in die Arbeitswelten unterschiedlicher Branchen bietet. Beteiligt ist ein Verbund aus 15 Unternehmen und Forschungsinstitutionen in der Hauptstadtregion, darunter auch kommunale Unternehmen, wie die Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR), die nicht nur in der Kfz-Werkstatt einen Platz anbieten, sondern auch in der IT-Abteilung. Das hilft nicht nur, um Mädchen für technische Berufe zu interessieren, sondern auch, um zu zeigen, dass die Abfallwirtschaft heute modernste Technik einsetzt, um wettbewerbsfähig zu sein.

Nach dem ersten Durchgang haben sich rund 80 Prozent der Teilnehmerinnen für einen technischen Berufsweg entschieden. Dass das Projekt auch beim Abbau gängiger Vorurteile bezüglich Frauen und Technik einen Beitrag leistet, unterstreichen auch die Ergebnisse der wissenschaftlichen Evaluation des ersten Durchgangs durch Prof. Dr. Ortwin Renn und Sylvia Hiller (Universität Stuttgart): „EnterTechnik [nimmt] innerhalb der Förderlandschaft der MINT-Projekte eine Sonderstellung ein. Im Vergleich ist vor allem die Dauer von einem ganzen Jahr mit der Möglichkeit tiefer Einblicke in verschiedene Betriebe ein Alleinstellungsmerkmal. Positiv zu werten ist auch die Talentförderung für technische Ausbildungsberufe ohne Studium, die von anderen Programmen stark vernachlässigt wird.“

Wie beurteilen nun die beteiligten Unternehmen diesen Ansatz? Wir haben fünf Mitglieder stellvertre-



Durch EnterTechnik haben Mädchen die Möglichkeit, ein Jahr lang Einblicke in technische Bereiche der Unternehmen zu gewinnen, etwa in der IT-Abteilung der Berliner Stadtreinigung. © BSR

tend für den Unternehmensverbund zu ihrer Motivation und ihren Erfahrungen befragt.

Was war für Ihr Unternehmen der Anlass, sich zu beteiligen?

Karen Fiedler (Bombardier Transportation): Wir von Bombardier möchten eine stärkere Durchmischung von männlichen und weiblichen Angestellten erreichen. Interkulturell und global aufgestellt sind wir ohnehin. Aber wir haben festgestellt, dass wir langfristig einen Ingenieurmangel bekommen werden, und möchten daher bevorzugt Frauen ansprechen. Die Durchmischung von Teams führt in der Regel zu besseren Ergebnissen und zum besseren Arbeitsklima.

Dorothee Gutzeit (mf Mercedes): Ob es sich um Monteurstellen handelt oder die Bauleitung – in den technischen Bereichen ist der Fachkräftemangel ak-

tuell für uns ein großes Problem. Deswegen bilden wir viel aus und versuchen verstärkt, über Nachwuchsförderung junge Menschen für uns zu begeistern und sie zu halten. Daher beteiligen wir uns hier am Technischen Jahr.

Kai Mindermann (Berliner Stadtreinigung): Mit dem Projekt EnterTechnik haben wir die Möglichkeit, junge Frauen von einem technischen Berufsweg zu überzeugen. Der Zeitpunkt zwischen Schule und Ausbildungs-/Studienbeginn ist dabei aus meiner Sicht optimal. Zudem lassen sich in dem Praktikumszeitraum von drei Monaten die vielen Möglichkeiten in der IT und die Begeisterung für IT viel besser transportieren, als wir es etwa beim Girls Day schaffen können.

Frank Haase (Berliner Wasserbetriebe): Das Thema „Frauen in Technik“ ist bei uns seit geraumer Zeit immer wieder aktuell. Wir wollen vor allem den Anteil von Frauen in den technischen und gewerblichen Berufen erhöhen, denn wir haben einen hohen Frauenanteil insgesamt, aber nicht in den technisch-gewerblichen Berufen. Und deshalb nehmen wir an EnterTechnik teil.

Michael Hallmann (S-Bahn Berlin): Die Deutsche Bahn ist auch seit einiger Zeit an dem Thema dran, junge Frauen für technische Berufe zu begeistern. Wir haben in den letzten Jahren sehr gute Erfahrungen mit Frauen gemacht. In unserem männer- und technikdominierten Umfeld sind die speziellen Kompetenzen, die Frauen mitbringen, sehr förderlich, da Frauen häufig auch bei rein praktischen Montage-tätigkeiten, zum Beispiel im Bereich der Elektronik, bessere Leistungen zeigen. Da es bei EnterTechnik um die Erhöhung des Frauenanteils in den Ausbildungsberufen geht, hat uns dieser Ansatz interessiert.

Frauen sind immer noch deutlich unterrepräsentiert in technischen Berufen, wie auch jüngste Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zum Ausbildungsjahrgang 2014 belegen. Brauchen wir heute eigentlich eine besondere Ansprache der Frauen für diese Berufe?

K. Mindermann: Mit dem EnterTechnik-Projekt kommen wir unserem Ziel näher, dauerhaft alle angebotenen Plätze für das duale Studium der Informatik besetzen und insbesondere die Vorteile gemischter Teams stärker nutzen zu können. Das Projekt hat in dem ersten Jahr den Praxistest erfolgreich bestanden und wird bei uns aus Überzeugung fortgeführt.

F. Haase: Ich glaube, dass Frauen ganz gezielt ange-

sprochen werden wollen für technische Berufe, weil sie aufgrund von tradiertem Denken als Gruppe der Bewerberinnen in vielen Köpfen noch nicht drin sind.

K. Fiedler: Frauen brauchen eine besondere Ansprache, weil sie oft, in den derzeitigen Strukturen, in männlich dominierten Teams arbeiten müssen und sich dann mitunter unwohl fühlen. Für uns ist dieses Projekt auch im Rahmen der sozialen Verantwortung, Stichwort Corporate Social Responsibility, eine Maßnahme, um konsequent auch auf Frauen zuzugehen.

M. Hallmann: Ich denke, das sind fest verwurzelte Mechanismen, die gesellschaftlich geprägt sind, und tradierte Verhaltensmuster, die immer noch wirksam sind. Frauen treten heute schon ganz anders auf als noch vor 20 Jahren, sie haben ein höheres Selbstbewusstsein, aber dennoch ist es immer noch keine Selbstverständlichkeit, Meisterinnen und Ausbilderinnen zu sehen.

Sie als Unternehmen sind bereits im zweiten Jahr bei EnterTechnik dabei. Welches Zwischenfazit ziehen Sie aktuell?

K. Fiedler: Die Beschäftigten sind sehr positiv gegenüber dem Projekt eingestellt. Dass jetzt mehr junge Frauen ins Unternehmen kommen, finden alle Seiten gut, die Ausbilder, aber auch die Beschäftigten, da die Teilnehmerinnen in der Regel sehr aufgeschlossen sind. Sie zeigen großes Interesse an dieser Arbeit, auch wenn es für sie nur eine Art Praktikum ist. Ich habe verschiedentlich gehört, dass die Teilnehmerinnen gesagt haben, es sei eine sehr spannende Arbeit, die sie sich so erstmal nicht vorgestellt haben: Es geht ja um die grundsätzliche Orientierung, ob sie überhaupt in den technischen Bereich gehen möchten.

F. Haase: Das Echo ist durchweg positiv, da die Teilnehmerinnen bisher ein gewisses Talent für die Berufe an den Tag gelegt haben und sehr viel Interesse zeigten. Es wird oft gesagt, dass EnterTechnik genau das richtige Projekt zum richtigen Zeitpunkt sei, bei sich verringernden Bewerberzahlen auch ein größeres Augenmerk auf Frauen zu legen und ihnen die Möglichkeit zu geben, in technische Berufe einzusteigen.

D. Gutzeit: Letztes Jahr hatten wir Teilnehmerinnen im Zweimonatstakt bei uns. In diesem Jahr waren es jeweils drei Monate. Einige der Teilnehmerinnen konnten sich noch nicht so recht vorstellen, was man in unserem Bereich alles machen kann. Dabei ist er

sehr vielseitig und abwechslungsreich. Aber in zwei oder drei Monaten kann man natürlich nicht alles erfahren und kennenlernen. Im Kundenservice sammelt man als Praktikantin eher beobachtend Erfahrungen. Auf der Baustelle packt man richtig mit an. Schnuppererfahrungen, wie sie im Rahmen von EnterTechnik gemacht werden, sind sehr wertvoll. So kann jede Einzelne für sich selbst herausfinden, was ihr liegt und was nicht. Deshalb sind wir als Unternehmen auch gern dabei.

M. Hallmann: EnterTechnik ist für uns ideal, genau passende Bewerberinnen zu finden. Da wir einen großen Bedarf haben, der sich mit der demografischen Entwicklung noch verstärken wird, sehen wir die Vorauswahl der Teilnehmerinnen durch LIFE als Riesenvorteil an. Bislang zeichnen sich alle Teilnehmerinnen durch die hohe Ausgangsqualität aus. Sie kommen schon mit einer guten Basis zu uns und durch das Praktikum wird der Recruiting-Prozess wesentlich verkürzt.

Praktika gelten als beste Möglichkeit, um sinnvoll auf eine Ausbildung vorzubereiten, gleichzeitig gilt die Betreuung von Praktikanten und Praktikantinnen als zeitintensiv. Welche Erfahrungen haben Sie mit den EnterTechnik-Praktikantinnen während des mehrmonatigen Praktikums gemacht?

M. Hallmann: Wir bei der Deutschen Bahn bieten Praktika für verschiedene Zielgruppen an. Dabei ist für uns nicht allein die Vermittlung von Betriebspraxis wichtig, sondern auch der Einbezug der externen Sichtweise unheimlich wertvoll. Die Praktikantinnen gehen anders an die tägliche Arbeit heran, hinterfragen Routinen und stellen andere Fragen, was uns auf neue Lösungen bringt und eine Betriebsblindheit verhindert. Dieser andere Blick hat sich hier bei uns in der Juniorwerkstatt als sehr förderlich herausgestellt. Manchmal sind es nur Kleinigkeiten, wie die Auswahl der richtigen Werkzeuge. Zum Beispiel werden bei uns bei der Produktion von Stromabnehmern immer die gleichen Werkzeuge bereitgestellt. Die letzte EnterTechnik-Praktikantin war mit der Auswahl nicht zufrieden und hat einen anderen, geeigneteren Ringschlüssel gesucht, der nicht abrutscht, und diese Verbesserung haben wir jetzt dauerhaft übernommen.

Sie alle engagieren sich bei EnterTechnik in einem Unternehmensverbund. Warum ist diese kooperative Perspektive bei der Suche nach Auszubildenden für Sie interessant?

K. Fiedler: Durch die Teilnahme an EnterTechnik müssen wir jetzt nicht selbst ein Programm kreieren und aufsetzen, um an die Mädchen heranzukommen. Wir partizipieren vielmehr an dem Gesamtkonzept und können obendrein in Austausch mit den anderen treten.

F. Haase: Da ist ja konzeptionell ganz viel vorgearbeitet worden, Dinge, um die wir uns gar nicht kümmern müssen, die LIFE für uns tut. Wir sind ja in der luxuriösen Situation, die Frauen nur noch beschäftigen zu müssen und uns vielleicht die Rosinen herauszupicken. Gerade durch den Verbundgedanken kann ich die eigenen Maßnahmen, die ich durchführe oder überlege durchzuführen, nochmal mit anderen Ansprechpartnern und Ansprechpartnerinnen in diesem Verbund prüfen. Also welche Erfahrungen haben andere vielleicht gemacht, worauf muss ich achten? Das ist ein ganz pragmatisches Verhalten.

D. Gutzeit: Anfangs hatten wir als mittelständisches Unternehmen tatsächlich Bedenken, dass wir bei diesem Projekt in der Kooperation mit den Konzernen untergehen, und wir haben uns die Frage gestellt, ob wir im Vergleich mithalten können. Aber bei den verschiedenen Veranstaltungen habe ich festgestellt, dass letztlich ähnliche Ansätze verfolgt werden. Sicherlich haben die Konzerne ganz andere Strukturen und sind in gewisser Weise auch Vorreiter. Andererseits machen wir bestimmte Dinge im Kleinen auch schon, wie etwa kürzlich beim Workshop der S-Bahn zum Betreuungskonzept deutlich wurde. Bei der S-Bahn spielen Feedbackgespräche eine wesentliche Rolle, um die Qualität der Ausbildung zu verbessern, und so etwas führen wir hier auch regelmäßig durch.

Gleichzeitig haben wir auch die Möglichkeit, flexibler und schneller auf bestimmte Situationen zu reagieren, zum Beispiel, als wir jetzt angefangen haben, Auszubildende aus Spanien einzustellen. Da haben sich die Großen teilweise nicht herangetraut. Und daher stellt sich für uns mehr und mehr heraus, dass es sich um einen gegenseitigen Austausch handelt, und das finde ich sehr gut.



Dr. Petra Metz,
Projektleitung,
LIFE e.V. – Bildung, Umwelt,
Chancengleichheit,
Rheinstr.45,
12161 Berlin,
E-Mail: metz@life-online.de,
Internet: www.entertechnik.de