

KONFERENZ DES KAV BERLIN

Kulturwandel: Chance durch mehr Frauen in Ausbildung



Inhalt



4 Editorial

Claudia Pfeiffer

Landeseigene Unternehmen sind engagierte Ausbilder



6 Impulse

Ines Schmidt · Martin Urban

Impulsstatements

Barbara König

Quote mit Leben füllen



12 Vorträge

Prof. Dr. h. c. Jutta Allmendinger Ph. D.

Vereinbarkeit in den Blick nehmen

Kerstin Oster

Mehr Frauen für technische Berufe begeistern

Nilüfer Hobuß

Quote und Recht

Andreas Zimmermann

Arbeitgeberattraktivität kommunizieren



20 Ergebnisse und Ausblick

Ines Schmidt · Martin Urban

KAV Berlin · Arbeitgeberverband
Goethestraße 85 · 10623 Berlin

www.kavberlin.de

Vorstandsvorsitzender:
Martin Urban

Geschäftsführerin:
Rechtsanwältin Claudia Pfeiffer

Verbandskommunikation:
Silke Leicht-Gilles

Eingetragen im Vereinsregister des
Amtsgerichts Charlottenburg Nr. 18508 Nz

Redaktion und Texte:
Silke Leicht-Gilles

Fotos:
KAV Berlin / Manuela Köhler

Design:
TNP - Agentur für Kommunikation
www.tnp-gmbh.de

Quellenangabe Titelbild:
© Andrei Krauchuk / 123rf.com



Liebe Mitglieder, liebe Leserinnen und Leser,

Frauen entscheiden sich weiterhin eher selten für eine Ausbildung in einem technischen Beruf. Einer neuen Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zufolge lag der Frauenanteil unter den Auszubildenden in technischen Berufen im Jahr 2015 bundesweit bei 12,4 Prozent. In Berlin sieht die Lage ähnlich aus. Warum wenig Frauen trotz einer gesetzlich verankerten Reservierungsquote eine technische Ausbildung bei den Landesunternehmen in Berlin machen, diskutierten wir auf der Konferenz „Kulturwandel: Chancen mit mehr Frauen in Ausbildung“ im Oktober 2017 im Abgeordnetenhaus von Berlin.

Grundsätzlich stehen alle Ausbildungsplätze Frauen und Männern gleichermaßen offen. Unsere 86 Mitglieder sind engagierte Ausbilder. Bei ihnen spielen Geschlecht, Herkunft oder sexuelle Orientierung keine

Rolle. Und sie bieten sichere Ausbildungsplätze mit einer Aussicht auf Weiterbildung.

Die Bemühungen der Landesbetriebe in Berlin sind hoch, den Frauenanteil in technischen Ausbildungsberufen zu steigern. Ob dies durch eine Reservierungsquote erreicht werden kann, wurde auf der Konferenz diskutiert, zu der wir gemeinsam mit den frauen- und gleichstellungspolitischen Sprecherinnen der Koalitionsfraktionen SPD, DIE LINKE und Bündnis90/Die Grünen eingeladen haben.

Mit dieser Broschüre haben wir die wichtige Diskussion für Sie zum Nachlesen dokumentiert und freuen uns über Ihr Interesse.

Ihre Claudia Pfeiffer
Geschäftsführerin KAV Berlin





Impulsstatements

POLITIK, BETRIEBE UND LANDESREGIERUNG HABEN DAS GLEICHE ZIEL | „Wir haben es nicht geschafft, so viele Frauen in Ausbildung zu bekommen, wie wir wollten“, eröffnete Martin Urban, Vorstandsvorsitzender des KAV Berlin und Vorstand Personal, Soziales und technische Dienstleistungen der BSR, die Konferenz zur Reservierungsquote. Der Wille bei den landeseigenen Unternehmen ist groß, Frauen noch stärker in Ausbildung zu bringen, nun gelte es, sinnvolle Wege zu finden, so Martin Urban.

DIE LANDESBETRIEBE BILDEN SEIT LANGEM ÜBER BEDARF AUS und bieten jungen Menschen – egal welchen Geschlechts – eine nachhaltige Ausbildung. Bei der Suche nach Talenten gehen die Betriebe neben den herkömmlichen auch neue Wege. So arbeite die BSR beispielsweise auch mit Influencern auf Instagram und weiteren digitalen Plattformen zusammen. Aber, so der KAV-Vorsitzende: „Um mehr Mädchen und junge Frauen in männertypische Ausbildungsberufe zu bringen, müssen Betriebe und Politik gemeinsame Lösungen erarbeiten und umsetzen. Das Interesse der jungen Frauen kann nicht verordnet werden.“

Dem pflichtete Ines Schmidt, Mitinitiatorin der Konferenz und Abgeordnete der Linksfraktion im Berliner Abgeordnetenhaus, bei. „Werbung alleine reicht nicht, wir müssen mehr tun“, appellierte sie.

Um gemeinsam geeignete Wege zu finden, sei die Konferenz ein erster wichtiger Schritt. Um mehr Bewerbungen von Frauen für Ausbildungsplätze in männerdominierten Berufen zu bekommen, ist für Ines Schmidt die Reservierungsquote, wie gesetzlich vorgeschrieben, unumgänglich.

Aber auch in der Schule muss mehr dafür getan werden, dass Mädchen technische Berufe überhaupt in Erwägung ziehen, darum wird sie sich mit den Bildungspolitikerinnen und Politiker verbünden. ■





POLITIK, BETRIEBE UND LANDESUNTERNEHMEN haben das gleiche Ziel und wollen den Frauenanteil erhöhen.

Barbara König, Staatssekretärin für Pflege und Gleichstellung, griff dies in ihrem Grußwort auf und betonte gleich zu Beginn der Konferenz, dass es darum gehe, die im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verankerte Reservierungsquote für Ausbildungsplätze mit Leben zu füllen.

Sie dankte gleichzeitig den Veranstaltern der Konferenz für die Initiative und für die Gelegenheit, über die Reservierungsquote und deren Umsetzung zu sprechen. Die Frauenquote bei Einstellung und Beförderung und auch die Reservierungsquote für Ausbil-

Quote mit Leben füllen

ungsplätze seien eine Herzensangelegenheit der Landesregierung, betonte Barbara König. Der Frauenanteil bei Geschäftsleitungen und Vorständen habe sich in den letzten Jahren deutlich erhöht. Aber sie sagte auch: „Wir sind schon gut, müssen aber noch besser werden!“.

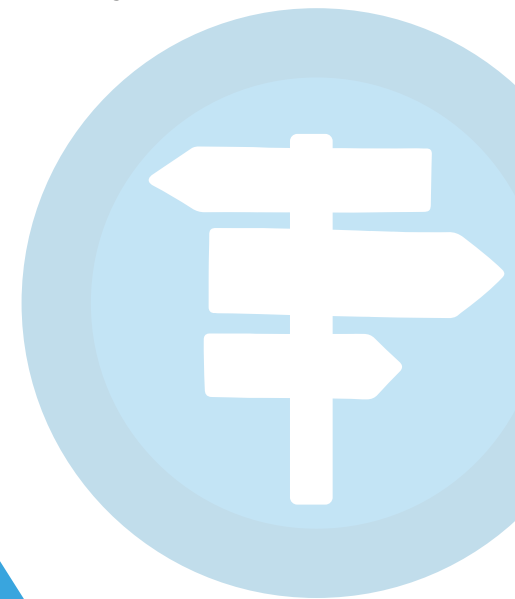
Als gutes Beispiel erwähnte sie die Vorstandsvorsitzende des KAV-Mitglieds BVG, Dr. Sigrid Nikutta, die Trägerin des diesjährigen Berliner Frauenpreises. Sie sei nicht nur selbst eine erfolgreiche Frau in einer Führungsposition, sie fördere auch konsequent andere Frauen. In der BVG steige seit ihrem Amtsantritt der Frauenanteil stetig an. Besonders wichtig sei es ihr, auch anderen Frauen Brücken zu bauen und Chancen zu eröffnen. So hat sie gemeinsam mit der Agentur für Arbeit langzeitarbeitslose Frauen zu Busfahrerinnen ausgebildet und eingestellt.

ATTRAKTIVE ARBEITGEBER | Die Landesbetriebe sind wie die Verwaltungen attraktive Arbeitgeber. Aber sie müssen noch besser werden, erklärte Barbara König. Die Reservierungsquote könne nicht alleine stehen bleiben. Das LGG kennt seit über 25 Jahren die Reservierungsquote für Frauen für Ausbildungsplätze. §7 LGG gibt vor, dass bei Unterrepräsentanz von Frauen je Ausbildungsgang und Vergaberunde die Ausbildungsplätze mindestens zur Hälfte an Frauen vergeben werden müssen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation besitzen. Die Reservierungsquote muss mit Leben gefüllt werden und es müsse jungen Frauen auch eine Perspektive zur Übernahme gegeben werden. Zusätzlich sollen auch Themen wie Aufstiegsperspektiven, flexible Ar-

beitszeiten, Betriebliches Gesundheitsmanagement und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker in den Fokus von Maßnahmen gerückt werden.

KAMPFBEGRIFF RESERVIERUNGSQUOTE? | Die Reservierungsquote dürfe nicht als Kampfbegriff gesehen werden, sondern vielmehr als Label. Ein Label zur Aufforderung an die Betriebe, in diesem Bereich besser zu werden. Es gelte, die besten Wege zu finden, mehr Frauen in technische Ausbildungsberufe zu bringen. „Das Land unterstützt Betriebe und Einrichtungen gerne bei der Umsetzung der Reservierungsquote“, betonte die Staatssekretärin.

Arbeitgeber dürfen sich nicht zurücklehnen, wichtig sei es, die Reservierungsquote aktiv mit gezielten Maßnahmen mit Leben zu füllen und die Arbeitgeberattraktivität zu steigern. ■





Vereinbarkeit in den Blick nehmen



DIE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE ist das zentrale Thema, wenn über Frauenquoten gesprochen wird. Dieser Argumentation schloss sich auch Prof. Dr. h. c. Jutta Allmendinger Ph. D., Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) an. „Die Lösung kann nicht darin bestehen, dass Frauen in ihrer Berufsbiografie quasi zu Männern werden“, führte sie aus. Allmendinger befürwortet eine Reservierungsquote.

Der Zustand, dass freiwillige Zielvorgaben in den Unternehmen nicht funktionieren und deshalb die Quoten dann bei Null liegen, sei unzumutbar, so die Soziologin. Abhilfe brächten hier nur eindeutige Quoten. Zudem habe die Frauenquote bislang nicht die gewünschten Effekte gezeigt. Der dringend notwendige Kulturwandel in den Köpfen bliebe weiterhin aus – und mit ihm der Zügeffekt für Frauen. Dennoch wollen junge Frauen noch immer keine Quotenfrauen sein.

WEITERE FORDERUNGEN DER WZB-PRÄSIDENTIN: Betriebe müssen die Vereinbarkeit stärker als bislang in den Blick nehmen und beispielsweise eine geringere Vollzeit-Arbeitszeit ermöglichen. Ein großes Problem sei zudem nach wie vor der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern. In diesem Zusammenhang sei das Entgelttransparenzgesetz von zentraler Bedeutung.

„ES MUSS EINEN GLEICHEN LOHN FÜR VERGLEICHBARE ARBEIT GEBEN“, so Jutta Allmendinger. Frauenerwerbsbiografien seien von Teilzeit geprägt, so dass es massive Rentenunterschiede zwischen Männern und Frauen gebe.

Die Soziologin schlägt vor, dass im Leben von Frauen und Männern bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammen zu denken seien. „Und damit meine ich mehr als Job und Kinder“, unterstreicht sie. Inbegriffen seien auch die Pflege von Älteren, Nachbarschaften, Freundschaften, Ehrenamt. Um mehr junge Frauen für technische Ausbildungsberufe zu gewinnen, schlägt Allmendinger geeignete Schulpraktika vor. Auch eine Reservierungsquote könnte dabei helfen, mehr Mädchen in männertypische Ausbildungsberufe zu bringen.

GEHT ES NACH DER SOZIOLOGIN, sollte es in Zukunft aber überhaupt keine typischen Männer- oder Frauenberufe mehr geben: „Schluss mit Männer- und Frauenjobs!“, fordert sie. ■

Junge Frauen wollen noch immer keine Quotenfrauen sein. „Das haben meine Studentinnen vor 20 Jahren genauso betont wie die Studentinnen heute. Warten wir, bis sie älter werden: In zehn Jahren wird diese Generation auch eine Quote wollen“



Prof. Dr. h. c.
Jutta
Allmendinger
Ph. D.

Präsidentin
Wissenschaftszentrum
Berlin für
Sozialforschung



KERSTIN OSTER, STELLVERTRETENDE VORSTANDSVORSITZENDE des KAV Berlin und Vorständin Personal und Soziales der Berliner Wasserbetriebe, erläuterte den hohen Stellenwert der gezielten Förderung von Frauen im Unternehmen. Dabei wurde deutlich, wie engagiert die Berliner Wasserbetriebe potentielle Bewerberinnen und Mitarbeiterinnen fördern.

Die Berliner Wasserbetriebe sind ein hoch technologisches und innovatives Umweltunternehmen und leisten einen wertvollen Beitrag für die Stadt Berlin und das Umland. Gleichzeitig bietet das Unternehmen seinen Beschäftigten diverse spannende Berufsbilder

Mehr Frauen für technische Berufe begeistern

und Einsatzmöglichkeiten. Dass das alles keine Männerberufe mehr sind, zeigen schon heute jeden Tag zig Frauen, die sich genauso selbstverständlich Blaumann und Arbeitshandschuhe überstreifen wie ihre männlichen Kollegen.

MEHR FRAUEN IN TECHNISCHEN AUSBILDUNGSBERUFEN | Aktuell sind rund zwei Drittel der Beschäftigten Männer. Die gezielte Förderung von Frauen bei den Berliner Wasserbetrieben ist daher ein Thema, welches auch zukünftig weiter im Fokus steht. Gerade bei jungen Frauen möchte das Unternehmen das Interesse für die sonst eher typisch männerdominierten Berufe wecken. Die Berliner Wasserbetriebe verfolgen daher eine ganze Reihe von Maßnahmen, um Frauen aktiv zur Bewerbung aufzufordern. Von Praktikumsangeboten für Studierende, Hochschulkooperationen und Stellenanzeigen – Frauen werden gezielt angesprochen. Über die Initiative EnterTechnik! bieten die Berliner Wasserbetriebe ein technisches Jahr für junge Frauen an. Nach dem Schulabschluss haben die Teilnehmerinnen ein Jahr lang die Gelegenheit in verschiedenen Unternehmen Praktika zu durchlaufen und so die Vielfalt der technischen Arbeitsfelder kennenzulernen. Auch auf Schulhöfen wirbt das Unternehmen mit einem Wassermobil und bietet Wissenswertes zu Berufs- und Ausbildungschancen.

Um noch mehr Frauen in eine technische Ausbildung zu bringen, werden bei den Berliner Wasserbetrieben zudem gezielt weibliche Bewerber für technische Berufe im Auswahlprozess berücksichtigt. Dazu zählt unter anderem auch die besondere Berücksichtigung von Bewerberinnen, die erkennbar über die Landesinitiative „Berlin braucht dich!“ kommen.



FRAUENFÖRDERUNG ENDET NICHT MIT DEM EINSTELLUNGSPROZESS |

Die Förderung von Frauen endet nicht mit dem Einstellungsprozess. Die Berliner Wasserbetriebe engagieren sich auch aktiv in der weiteren Unterstützung ihrer Mitarbeiterinnen. „Bei uns gibt es Null Toleranz gegenüber Ungleichbehandlung“ unterstreicht die Vorständin Personal und Soziales der Berliner Wasserbetriebe. Neben familienfreundlichen Arbeitsbedingungen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zulassen, werden Frauen bei der Nachfolgeplanung von Stellen besonders berücksichtigt. Frauen sind dabei schon heute überproportional in den höheren Entgeltgruppen vertreten. Zudem unterstützt das Unternehmen die Teilnahme am Cross-Mentoring-Programm unter dem Dach des KAV Berlin.

Um die Maßnahmen zur Förderung von Frauen transparent und nachhaltig zu gestalten, nutzt das Unternehmen zudem das unabhängige Management-Tool den Frauen-Karriere-Index (FKI).

Durch ihre umfangreichen Maßnahmen tragen die Berliner Wasserbetriebe so dazu bei, traditionelle berufliche Klischees aufzubrechen und die Attraktivität ihrer Berufe für Männer und Frauen in den Fokus zu rücken. ■



Quote und Recht

Ist die Reservierungsquote rechtlich überhaupt möglich? Antworten darauf gab die Rechtsanwältin Nilüfer Hobuß. Da bisherige Maßnahmen nichts bewirkt haben, ist für sie die Reservierungsquote überfällig. Die Quote stelle für sie auch keinen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz dar, unterstrich die Rechtsanwältin. Sie sei eine Maßnahme, die bestehende Nachteile für Frauen ausräumt und deshalb keine Diskriminierung von Männern.

§7 LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ BERLIN (LGG BERLIN), regelt in Absatz 1, dass der Zugang zu Ausbildungsplätzen diskriminierungsfrei gestaltet sein muss. Absatz 2 beinhaltet Aussagen zur Reservierungsquote. In ihm ist festgelegt, dass Ausbildungsplätze in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in jeder Einrichtung nach §1 LGG Berlin oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes je Ausbildungsgang und Vergaberunde mindestens zur Hälfte an Frauen zu vergeben werden sollen. Hiernach sind Ausbildungsplätze stets zur Hälfte an Frauen zu vergeben, es sei denn, die Voraussetzungen des §7 Absatz 3 LGG liegen vor. Bei der Reservierungsquote kommt es nicht auf die Bestenauslese an, sondern Voraussetzung ist hier nur das Vorliegen der formalen Zugangsqualifikation, wie beispielsweise der Schulabschluss.

DESHALB MÜSSE DIE FRAGE GESTELLT WERDEN, ob die Reservierungsquote aus §7 Abs. 2 LGG Berlin gegen andere Vorschriften z.B. gegen höherrangiges Recht wie das Grundgesetz (GG) oder gegen das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) verstoße. Nilüfer Hobuß kommt zu dem Schluss, dass dem nicht so ist.

Ihrer Meinung nach ist die Vergabe von Ausbildungsplätzen von der Übernahme bzw. Einstellung zu unterscheiden und unterschiedlich zu behandeln. Da kein Beamtenverhältnis vorliegt, hat die sogenannte Bestenauslese keine Relevanz bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in der Privatwirtschaft oder Landeseigenen Betrieben.

ZU PRÜFEN IST WEITER, ob durch eine Reservierungsquote ein nicht gerechtfertigter Verstoß gegen das AGG vorliegt. Nach §5 AGG sind u.a. sogenannte positive Maßnahmen zur Frauenförderung unter zwei Voraussetzungen zulässig: Zum einen müssen sie bezwecken, bestehende Nachteile von Frauen zu verhindern oder auszugleichen. Zum anderen muss die konkrete Maßnahme im Hinblick auf die Verhinderung oder den Ausgleich von Nachteilen geeignet und angemessen sein. Die Unterrepräsentanz einer Merkmalsgruppe ist ein ausgleichsfähiger Nachteil im Sinne des §5 AGG. Der geringere Frauenanteil auf einer Hierarchiestufe legt einen Nachteil nahe, der grundsätzlich durch positive Maßnahmen ausgeglichen werden kann. Die Reservierungsquote stellt eine geeignete Maßnahme zur Behebung des numerischen Nachteils von Frauen dar und ist damit durch §5 AGG gerechtfertigt. ■





EINEN WEITEREN EINBLICK IN DIE AUSBILDUNGSPRAXIS von Landesbetrieben gab der Leiter Personalentwicklung der BSR, Andreas Zimmermann. Er betonte, wie bedeutend es sei, alle Potentiale anzusprechen und die Vielfalt der Gesellschaft in der Ausbildung abzubilden.

Dabei ist es wichtig, die Attraktivität als ausbildende Unternehmen und Arbeitgeber herauszustellen und an die Zielgruppen

Arbeitgeberattraktivität kommunizieren

zu vermitteln. Die Vermittlung der Attraktivität von Ausbildungsberufen und als Ausbildungsbetrieb sowie die Gewinnung von Nachwuchs liegt in der Verantwortung jedes einzelnen Unternehmens. Den wesentlichen Rahmen für die einzelnen Ausbildungsberufe beschreibt das Berufsbildungsgesetz bzw. der Ausbildungsrahmenplan. Hier finden sich Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten wieder, die die fachlichen und inhaltlichen Berufsanforderungen eindeutig beschreiben.

Diese sind letztendlich mitentscheidend für die Berufswahl bzw. die Bewerbung von Frauen und Männern. In den betrieblichen Auswahlverfahren werden die Berufsanforderungen häufig in entsprechenden Kriterien gespiegelt. Diese dienen auch dazu, ein transparentes und letztlich rechtssicheres Auswahlverfahren für den Bewerbenden und den Betrieb zu gewährleisten. Inzwischen haben viele Betriebe ihre Verfahren innovativ weiterentwickelt. Dennoch bleibt die Gewinnung von Frauen für Technikberufe ebenso herausfordernd, wie die Gewinnung von Männern für Pflegeberufe.

EINE WESENTLICHE MOTIVATION für eine Bewerbung in einem landeseigenen Betrieb scheinen vor allem der sichere Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz und die Karriereperspektiven zu sein.

Wichtig ist es demnach, die Attraktivität als Ausbildungsunternehmen und Arbeitgeber frühzeitig an alle Zielgruppen zu vermitteln. Zudem sollte die Bedeutung der dualen Berufsausbildung als erster Einstieg in eine berufliche Entwicklung von jungen Menschen wieder stärker in das Bewusstsein treten. Der Grundstein dazu kann und sollte bereits in Schulen und Familien gelegt werden.

ANDREAS ZIMMERMANN PLÄDIERT DAFÜR, dass die zukünftige Besetzung möglichst aller Ausbildungsplätze in landeseigenen Betrieben unter Ausschöpfung vieler kreativer Ideen und gesetzlicher Möglichkeiten geschehen sollte. Dabei sind Schulpraktika für junge Frauen in technischen Berufen, Angebote von Teilzeitausbildung für junge Eltern und Einstiegsqualifikationen für Geflüchtete hervorragende Instrumente bisher ungenutzte Potentiale gezielt anzusprechen und letztendlich auch die Vielfalt der Gesellschaft in der Ausbildung abzubilden. ■

„Die Berufswahl von Frauen und Männern hat sich in den vergangenen Jahren kaum verändert. Frauen ergreifen am häufigsten eine Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement und Männer zum Kraftfahrzeugmechatiker. Zudem ist das Durchschnittsalter der Berliner Auszubildenden gestiegen und liegt bei 21 Jahren.“



Andreas Zimmermann
Leiter
Personalentwicklung
der BSR



Ergebnisse und Ausblick

Einig waren sich die Teilnehmer der Konferenz, dass Landesunternehmen eine Vorbildfunktion innehaben und diese auch mit Leben füllen.

GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN, TARIFBINDUNG UND EIN HOHES SOZIALES ENGAGEMENT reichen nicht aus, junge Frauen in technische Ausbildungsberufe zu bringen. Häufig sind es auch komplizierte und nicht nachvollziehbare Berufsbilder, die Mädchen von einer Bewerbung abhalten. Welche Wege noch vor allen Akteuren liegen und woran es haken könnte, zeigte die Diskussion am Ende der Veranstaltung.

FRÜHKINDLICHE ERZIEHUNG FOKUSIEREN | Eines wurde in der anschließenden Diskussion deutlich: Mädchen sollten bereits sehr früh für Technik und Naturwissenschaften begeistert werden. Traditierte Geschlechterrollen führen oft dazu, dass Mädchen sich später eher für typische Frauenberufe interessieren. Deshalb ist einer der nächsten Schritte auf Kitas und Schulen zuzugehen. Auch Martin Urban zog das Fazit, dass es wichtig sei, Mädchen bereits in der Schule für Technik zu begeistern: „Wir müssen Mädchen sehr früh für Technik und Naturwissenschaften begeistern. Am Besten schon in der Kita oder spätestens in der Schule.“

„AUCH KLEINE UNTERNEHMEN MÜSSEN WAS TUN“ | Landesunternehmen stehen mit privaten Unternehmen im Wettbewerb um die besten Auszubildenden. Um so wichtiger ist es, dass auch kleine Unternehmen aktiv und attraktiv für Mädchen werden, so der KAV-Vorstandsvorsitzende.

Außerdem appellierte er an die Teilnehmer, die Bestenauslese nicht als Dogma bei der Einstellung anzusehen. Von Vivantes hätte er gelernt, dass in der Pflege diejenigen die Besten seien, die lange und gerne im Beruf blieben und nicht diejenigen, die nur vor dem Medizinstudium Zeit überbrücken würden.

TECHNIK WEIBLICHER MACHEN | Ines Schmidt appellierte an die Teilnehmer, Technik weiblicher zu machen: „Wenn wir unsere Technik weiblicher und unsere Gesundheits- und Pflegeberufe männlicher machen wollen, müssen wir modernisieren!“ Auch die aktuelle Statistik zu Zahlen der Ausbildung müsse in dieser Frage aussagekräftiger werden.

Sie kündigte an, auch die Lehrer an den Schulen zu stärken, denn für sie wurde erneut klar, „dass die Berufsorientierung von Frauen und Männern nicht erst mit dem Ausbildungsbeginn geprägt wird.“ So sollen Lehrer an Berliner Schulen fit gemacht werden, die Schüler auf das Berufsleben vorzubereiten. ■



www.kavberlin.de

