



Gender-Kompetenz in Ausbildung und Beruf

***Ein Praxisleitfaden zur Sensibilisierung von Unternehmen bezgl.
bestehender Geschlechterungleichheiten und Diskriminierung***



1. Einführung – Warum dieser Praxisleitfaden?

Der Standort Dessau-Roßlau steht vor einer doppelten Herausforderung: Einerseits finden viele Jugendliche keinen Ausbildungsplatz. Andererseits können viele Betriebe ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen. So abzulesen aus den veröffentlichten Zahlen des Ausbildungsstellenmarktes der Agentur für Arbeit. Ein Grund dafür können die unterschiedlichen Erwartungen und Ansprüche sein, die Betriebe an die potenziellen Auszubildenden - aber auch umgekehrt- die die Jugendlichen an die Betriebe haben. Vor allem kleinere und mittlere Betriebe haben oft nicht die Zeit und das Personal, um aufwendige Auswahlverfahren und Infoveranstaltungen zur Rekrutierung von Auszubildenden durchzuführen.

Sie nutzen bei der Suche nach den passenden Auszubildenden nach wie vor meist nur den Weg der „Mund-zu-Mund-Propaganda“ und gelegentlich auch Stellenanzeigen in der lokalen Zeitung. Damit werden jedoch nur wenige Jugendliche erreicht. Bei der „Mund-zu-Mund-Propaganda“ ist der Radius begrenzt und Stellenanzeigen werden von den Jugendlichen oft gar nicht erst gelesen. Hinzukommt, dass viele Jugendliche kein oder ein falsches Bild von den Ausbildungsberufen haben und damit eine Kontaktaufnahme zum Betrieb vorschnell für sich ausschließen.

Um beide Seiten besser zueinander zu bringen und sowohl die „Besetzungsprobleme der Betriebe als auch die Stellenfindungsprobleme der Jugendlichen“ zu verringern, sind innovative und kreative Ansätze notwendig.

Eine weitere Problemstellung sind die fest verankerten Rollenklischees in der Berufswahl. Diese Rollenverteilung aufzubrechen und Wege zu öffnen, die es möglich machen auch geschlechteruntypisch auszubilden ist eine weitere Herausforderung vor denen die Arbeitswelt steht.

Mit dem „Praxisleitfaden zur Sensibilisierung von Unternehmen bezüglich bestehender Geschlechterungleichheiten und Diskriminierung“ verfolgen wir das Ziel, die Gender-Kompetenz bei den Unternehmen zu fördern und Gender-Mainstreaming-Prozesse in Gang zu setzen.



2. Die Rolle der Unternehmen in der Region Dessau-Roßlau

- **Wen suche ich als Unternehmen?**

Wer ausbildet, legt den Grundstein für den regionalen Fachkräftenachwuchs. Denn Fachkräfte, die im eigenen Unternehmen ausgebildet wurden, erfüllen optimal den betrieblichen Bedarf. Sie kennen die Arbeitsabläufe bereits gut und verfügen über unternehmensspezifisches Know-how. Aber nicht immer findet ein Unternehmen genau den Auszubildenden der gewünscht ist. In der heutigen Zeit ist es auch nicht selbstverständlich, überhaupt einen Auszubildenden zu bekommen.

Bevor ein Unternehmen sich möglichen Auszubildenden zuwendet, empfiehlt es sich, dass das Unternehmen folgende Fragen für sich beantwortet:

Worauf legt das Unternehmen in der Arbeit und im Kontakt mit den Kunden besonderen Wert? (Betriebsphilosophie)

Wie ist grundsätzlich die „Stimmung“ im Betrieb? Worauf wird bei den Mitarbeitern/innen geachtet? Was sollte in der Zusammenarbeit auf keinen Fall passieren? (Arbeitsklima)

In welchen Berufen, seit wann und in welchem Umfang bildet das Unternehmen aus? Wer ist zuständig für die Ausbildung? Gibt es ein Konzept oder einen Ablaufplan für den betrieblichen Teil der Ausbildung?

Sind es Ausbildungen in typischen „Männer“- bzw. „Frauen“-Berufen?

Gibt es im Unternehmen schon Ansätze oder Regelungen zur Vermeidung bestehender Geschlechterungleichheiten und Diskriminierung? (Gender Kompetenzen) auch unter dem Blickwinkel: Sind alle Bedingungen vorhanden, um geschlechterunabhängig auszubilden?

- **Wen suche ich als Auszubildenden?**

Es ist wichtig zu wissen, was will das Unternehmen für einen Auszubildenden. Dazu muss das Unternehmen Informationen geben:

→ zur angebotenen Ausbildungsstelle, Haupttätigkeitsbereichen, Rahmenbedingungen und Übernahmeoptionen

→ zu notwendigen schulischen Qualifikationen (Welchen Schulabschluss setzen wir voraus? Sind bestimmte Fächer besonders wichtig? Sprachkenntnisse?)

→ zu notwendigen Fachkenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten (Welche beruflichen Neigungen und Fähigkeiten sind für den Beruf wichtig?)



→ zu sozialen und persönlichen Kompetenzen (Welche Eigenschaften sollte der/die künftige Auszubildende mitbringen? Stichworte sind hier: Durchhaltevermögen, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Selbstständigkeit, Stressfähigkeit, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Sorgfalt und Ordnungssinn)

→ zu körperlichen und gesundheitlichen Voraussetzungen (Gibt es Belastungssituationen, die besondere Anforderungen an die Gesundheit oder körperliche Leistungsfähigkeit der/s Auszubildenden stellen?)

- **Ausbildungsmarkt (statistische Betrachtung)**

Laut Ausbildungsmarktbericht der Agentur für Arbeit (Februar 2020) sind noch 231 der gemeldeten Bewerber für Berufsausbildungsstellen unversorgt. Statistisch stehen jedem unversorgten Bewerber 1,67 unbesetzte Berufsausbildungsstellen zur Verfügung. Dass diese nicht besetzt sind hat verschiedene Ursachen. So stimmen die offenen Stellen oft nicht mit dem Wunschberuf überein oder ausbildende Unternehmen und Berufsbilder sind nicht bekannt.

Eine aktuelle Umfrage (Juni 2019) der IHK belegt, dass ca. die Hälfte der regionalen Lehrbetriebe (51 Prozent) nicht alle ihrer angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten. Rund ein Drittel davon hatten gar keine Bewerbungen erhalten, bei einem weiteren knappen Drittel traten die Jugendlichen die Lehrstelle trotz bestehendem Vertrag nicht an. Weiterhin mahnen mehr als die Hälfte der Ausbildungsunternehmen kürzere Entfernungen zur Berufsschule an. Genauso viele wünschen sich deutlich realistischere Berufsvorstellungen der Auszubildenden. Unternehmen intensivieren daher das Angebot zur Berufsorientierung. 54 Prozent der Befragten setzten auf Praktika. Jeder siebte Betrieb bietet dabei mehr Praktikumsplätze an als zur letzten Umfrage 2015. Weiterhin beklagen drei Viertel der Unternehmen, die Jugendlichen seien nicht leistungsbereit und motiviert. Oft hapere es beim Lesen, Schreiben und Rechnen. Zu bemerken ist, dass von den 385 offenen Ausbildungsstellen mehr als 75 % männertypische Berufe sind, allerdings nur 57 % männliche Ausbildungsbewerber vorhanden sind. Hier Überlegungen anzustellen die Geschlechterzuordnung zu den einzelnen Berufen aufzuweichen, ist also zwingend notwendig¹.

¹ Umfrage der IHK Juni 2019



3. Genderorientierte Berufswahl

Gender Mainstreaming ist zu einem bekannten Begriff geworden. Gender Mainstreaming steht auch für einen gesellschaftlichen Umdenkungsprozess, nicht nur in Deutschland, sondern in europäischer Dimension. Umdenken ist nicht sehr beliebt, es ist anstrengend und hinterfragt, was bisher als normal angesehen und selbstverständlich behandelt wurde.

Frauen und Männer werden immer noch in den unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft ungleich beteiligt. Dadurch können Nachteile für die einzelnen Personen, aber auch für die Gesellschaft entstehen.

- **Geschlechterrollen**

Menschen werden nicht mit bestimmten Eigenschaften und Verhaltensweisen geboren. Andererseits gibt es in unserer Gesellschaft fest etablierte Geschlechterrollen, die zu Ausgrenzung und Diskriminierung führen können. Es wird also von allen erwartet, dass sie bestimmte „geschlechtstypische“ Dinge mögen und gut können: Jungen müssen Anforderungen an die Männlichkeit gerecht werden und Mädchen denen der Weiblichkeit.

Für einen Teil der Menschen passen diese Geschlechterrollen ganz oder zumindest teilweise. Es ist nichts verkehrt daran, wenn Mädchen Blumen mögen oder Jungs gerne Boxen!

Es gibt aber die anderen Menschen: Wenn ein Junge gerne mit Puppen spielt oder über Gefühle sprechen möchte, wird gesagt, er sei „unmännlich“ oder „schwul“. Wenn ein Mädchen energisch auftritt und oder kein Interesse an Kindern hat, wird gesagt, sie sei „keine richtige Frau“.

Jugendliche, unabhängig vom Geschlecht, interessieren sich für unterschiedliche Dinge. Es gibt eben auch Jungen, die gefühlsbetont sind, oder sich gerne um Kinder kümmern. Und es gibt Frauen, die Rosa schrecklich finden, oder Mechanikerinnen werden.

Was bedeuten diese Geschlechterrollen für diverse Menschen, für Menschen die weder Frauen noch Männer sind? Sie werden dann zum Beispiel als Männer oder Frauen angesprochen, obwohl sie das gar nicht sind. Oder sie erleben Gewalt und Ausgrenzung, gerade weil sie nicht als „eindeutig“ männlich oder weiblich wahrgenommen werden.

Geschlechterrollen sind nicht festgeschrieben, sie haben sich im Laufe der Jahre und der geschichtlichen Entwicklung immer wieder geändert und sind auch nicht überall auf der Welt gleich. Die Anforderungen an Männer und Frauen in Deutschland sind augenscheinlich heute andere als noch vor 50 Jahren. So machen Frauen heute Karriere und Männer übernehmen Aufgaben im Haushalt. Durch diese Entwicklung gibt es für alle mehr Möglichkeiten.



- **Einfluss auf die Berufswahl**

Die berufliche Bildung in Deutschland bietet ein breites Spektrum an interessanten Berufen. Dennoch wählen zahlreiche junge Menschen in unserem Land aus dieser Vielfalt nach wie vor nur sehr eingeschränkt aus. Ein differenzierter Blick zeigt, dass sich das Ungleichgewicht der Geschlechter zwischen Ausbildungsberufen unterschiedlich ausprägt. Ein großer Teil der Ausbildungsberufe ist entweder weiblich oder männlich dominiert. Ausbildungsberufe mit einem sehr hohen Frauenanteil, wie z.B. im Bereich der Hauswirtschaft (86,3% Frauenanteil in 2018) stehen Ausbildungsberufe mit einer klar männlichen Dominanz, wie z.B. im Handwerk (20,4% Frauenanteil in 2018), gegenüber. Zudem verteilen sich Frauen auf weniger Ausbildungsberufe als Männer: Im Jahr 2017 konzentrierte sich die Hälfte der Frauen (50,8%) auf nur neun Berufe, bei den Männern waren es 16.² Neben Einzelhandelskaufmann wollen die Jungen häufig Kraftfahrzeugmechatiker, Industriemechaniker oder Elektroniker werden, die Mädchen wählen eine Ausbildung als Bürokauffrau, medizinische Fachangestellte oder Friseurin. Dies hat zur Folge, dass in vielen Berufen Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, während bei den bekannten und beliebten Berufen die Plätze knapp sind. Mit einer gezielten Berufsorientierung für Ausbildungssuchende und ihre Eltern, die über geschlechterunabhängige Berufswahl aufklärt und informiert, kann eine Veränderung herbeigeführt werden. Das setzt aber auch voraus, dass Unternehmen sich dieser Herausforderung stellen.

- **Genderkompetenz in Unternehmen**

Gender Mainstreaming, Diversity Management und interkulturelle Kompetenz sind Begriffe, die in der heutigen Zeit aus unserem gesellschaftlichen Leben nicht mehr wegzudenken sind.

Diversity Management kann frei als "Vielfaltsmanagement" übersetzt werden. Jeder Mitarbeitende, jeder Auszubildende ist individuell verschieden. Diese Verschiedenheit nur zu tolerieren wäre zu wenig in unserer heutigen Gesellschaft. Jedes Unternehmen muss bestrebt sein, die Unterschiede über eine entsprechende Organisationsstruktur und –kultur hervorzuheben und zu fördern.

Zum Diversity Management gehören unabdingbar auch Gender Mainstreaming, Chancengleichheit und Antidiskriminierung.

Auf den Seiten des Gender Instituts Sachsen-Anhalt findet man folgende Definition zu Gender Mainstreaming: "Gender: Das Englische unterscheidet zwischen dem biologischen Geschlecht (sex) und dem sozialen Geschlecht (gender). Mit Gender werden gesellschaftlich und kulturell geprägte Rollen, Rechte, Pflichten, Ressourcen, Normen, Werte und Interessen von Frauen und Männern bezeichnet. Mainstreaming

² Berufsbildungsbericht 2019, BMBF, 2019



heißt, dass ein bestimmtes Handeln - hier ein geschlechterbewusstes - zum normalen und selbstverständlichen Handlungsmuster einer Organisation gehört."

Gender Mainstreaming heißt also: In allen Bereichen des Lebens, auch in unternehmerischen Gegebenheiten muss Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen und bei allen Planungen und Entscheidungen bewusst wahrgenommen und berücksichtigt werden. Alle Aktivitäten sollen einen Beitrag zur Gleichstellung von Männern und Frauen leisten.

Hier muss ein Unternehmen umdenken und sich Gedanken machen, ob es unter diesen Aspekten bspw. auch ein Mädchen als Auszubildende im Baubereich einstellt, oder als Tischler oder als Elektriker.

Der Fokus von Chancengleichheit liegt auf „gleichen“ gesellschaftlichen Zugangs- und Partizipationsmöglichkeiten für alle. Insbesondere der Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung, der sich aufgrund der sozio-ökonomischen Herkunft unterschiedlich gestaltet, muss neugestaltet werden. Es muss den Unternehmen gelingen gleiche Bildungschancen zu gewährleisten und somit herkunftsbezogene Benachteiligungen aufzuheben.

Von entscheidender Bedeutung ist in diesem Prozess interkulturelle Kompetenz. Dahinter steckt die Fähigkeit, wie kompetent jeder einzelne oder die Institution ist, mit einzelnen Personen oder Gruppen anderen Kulturen umzugehen. Die Förderung von Chancengleichheit und Antidiskriminierung ist darauf ausgerichtet Benachteiligungen zu bekämpfen und Rechte und Chancen von Individuen wahrzunehmen und umzusetzen.

Bestehender Fachkräftemangel ist das zentrale Thema, welches heute bereits in allen Bereichen, von gewerblich-technischen Berufen bis hin zu sozial-pflegerischen Berufen vorherrscht und es steht fest, dass dieser in den kommenden Jahrzehnten verstärkt wird.

Dabei steht zunehmend in der Kritik, dass Frauen immer noch geringere Berufschancen haben und der Zugriff von Frauen und Mädchen auf sogenannte männertypische Berufe eingeschränkt ist. Daraus ergibt sich auch, dass dringend benötigte Arbeits- und Ausbildungsplätze nicht besetzt werden.

Mit der Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming sind in den Institutionen und Unternehmen, die mit dieser Strategie arbeiten, beachtliche Erfolge zu verzeichnen. In der Berufsbildung sowie in der Aus- und Weiterbildung stehen wir noch sehr am Anfang. Der Handlungsbedarf ist umso größer, da gerade die in der Aus- und Weiterbildung getroffenen Entscheidungen, langfristig und nachhaltig wirksam zur Beteiligung von Männern und Frauen am Berufsleben und damit auch an der Gesellschaft werden.



4. Praktische Empfehlungen

- **Gender/Diversity-Kompetenz**

Um Gender Mainstreaming erfolgreich durchsetzen zu können müssen einerseits Fähigkeiten bei den dafür zuständigen Personen vorliegen (Gender-Kompetenz) und andererseits muss die Umsetzung durch die Organisation des Unternehmens gewährleistet sein.

Gender-Kompetenz ist somit die Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben Gender-Aspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten.

Gender-Kompetenz umfasst Wollen, Wissen und Können:

Wollen: Ist die Bereitschaft gleichstellungsorientiert zu handeln. Die Person ist bereit, für Gleichstellung, auch öffentlich, einzutreten. Es wird auf das Ziel Gleichstellung hingearbeitet. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist im Blickfeld. Dazu bedarf es einer individuellen Haltung potenziellen Diskriminierungen entgegenzuwirken.

Wissen: Das Wissen über Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern bzw. das Wissen über die Wirkung von Geschlechternormen soll mit dem jeweiligen Fachwissen verknüpft werden. Die Bedeutung von „Gender“ muss in seiner Komplexität verstanden sein und grundlegende Erkenntnisse aus Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung sind bekannt. Gender-Fachwissen umfasst Informationen zu Gender-Aspekten im jeweiligen Sachgebiet und Handlungsfeld.

Können: Setzt einerseits die Fähigkeiten bei den zuständigen Personen voraus, andererseits muss das Unternehmen auch die Umsetzung durch arbeitsorganisatorische Strukturen ermöglichen. Die Zuständigkeiten sind festgelegt und es gibt Ressourcen um die Arbeit gleichstellungsorientiert zu gestalten.

Anforderungen an Gender-Kompetenz

- ▶ **Reflexionsfähigkeit**, bezogen auf die eigenen Geschlechter(-rollen) –identitäten und bezogen auf gesellschaftliche Geschlechterrollen-(bilder) (Gender als soziale Kategorie)
- ▶ **Wissen über das Entstehen von Geschlechterrollen**(bildern) und deren Differenzierungen – personale Gender-Kompetenz
- ▶ **Wahrnehmung von Geschlechterrollen** in ihrem sozio-kulturellen Umfeld (Gender als soziale Kategorie, Gender Diversity) – personale Gender-Kompetenz
- ▶ **Wissen über die komplexen Strukturen von Geschlechterverhältnissen** in Gesellschaft, Politik, Verwaltung und Organisation – strukturelle Gender-Kompetenz
- ▶ **Kenntnis der unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen der Lebenswelten und -wirklichkeiten**, in denen Männer und Frauen in ihrer Vielfaltigkeit und Differenziertheit leben
- ▶ **Fähigkeit zum Perspektivenwechsel**
- ▶ **Transferfähigkeit:** Fähigkeit, Gender konkret am Arbeitsplatz anzuwenden



Erfassungsbogen zur Gender Analyse im Unternehmen (Muster)

Geschlechterverteilung	Ist Ihnen die Verteilung Männer / Frauen in den verschiedenen Bereichen Ihrer Organisation bekannt? o Ja o Nein
Gender-Bericht	Gibt es einen unternehmensbezogenen Gender-Bericht? (dieser analysiert z.B. die Verteilung Männer / Frauen auf den verschiedenen Hierarchieebenen oder Abteilungen sowie die Arbeitszeitorganisation unter Gender-Gesichtspunkten,...) o Ja o Nein
Verteilung zwischen Männern und Frauen in den Entscheidungsgremien	Vorstand, Geschäftsleitung, mittleres Management o In diesen Gremien finden sich hauptsächlich Männer o In diesen Gremien finden sich hauptsächlich Frauen o Männer und Frauen sind fast ausgewogen vertreten
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	o Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird nicht unterstützt o Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird bei weiblichen Beschäftigten unterstützt o Die Organisation trägt der Vereinbarkeit Rechnung, unterstützt sie sowohl bei männlichen als auch bei weiblichen Beschäftigten o In welcher Form wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützt? <hr/> o Weiß nicht
Geschlechterpolitische Ziele	Gibt es ein Leitziel, das definiert, was Gleichstellung für den Wirkungsbereich der Organisation bedeutet? Gibt es vom Leitziel abgeleitete und konkretisierte Gleichstellungsziele für die verschiedenen Aufgabenbereiche und Wirkungsfelder der Organisation? Gibt es Ziele zur Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Institution?
Strategie	Gibt es eine Strategie zur Verankerung von gleichstellungspolitischen Zielen in der Organisation? o Gleichstellung durch Frauenförderung o Gender-Mainstreaming-Ansätze o Diversity-Ansätze o andere Ansätze ...
Verantwortung der Führungskräfte	Gibt es ein klares Bekenntnis und sichtbares Engagement der Leitungsebene zu Gleichstellungszielen? Wird die Umsetzung von allen Führungsebenen getragen? Wird das Engagement für Gleichstellungsziele an die Mitarbeitenden weitergegeben? Manifestiert sich das Engagement in klaren Zielvorgaben?



	Manifestiert sich das Engagement in der Bereitstellung der notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen?
Handlungsfelder und Instrumente	<ul style="list-style-type: none"> o Analyse der Organisationskultur o Sensibilisierung für Geschlechterfragen in ihrer Vielfalt o Integration in die Führungskultur o Verankerung in Zielvereinbarungen auf der personalen und fachlichen Ebene
Formale Verankerung	<p>Sind Gleichstellungsziele im Regelwerk der Institution durchgängig verankert? Sind Gleichstellungsziele in den Personalinstrumenten verankert?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Arbeitszeiten ➤ Personalauswahlverfahren ➤ Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung ... <p>Sind Gender-Diversity-Kriterien verpflichtend im Rahmen der fachlichen Arbeit zu berücksichtigen?</p>

• **Checkliste interkulturelle Kompetenz**

Die folgende Checkliste soll dabei helfen, die eigene Praxis zur interkulturellen Kompetenz von dieser Seite zu beleuchten und zu überprüfen:

- Ist-Zustand erheben und beschreiben (Fragen der Checkliste beantworten).
- Bewertung der Ergebnisse
- Ziele festlegen sowie die Entwicklung von Maßnahmen forcieren

Die Ergebnisse sollten in jedem Fall so oft wie möglich thematisiert und diskutiert werden: im Team, in der Mitarbeiter/innenbesprechung, der Mitgliederversammlung, der Betriebsversammlung usw. Durch die Auseinandersetzung mit den Ergebnissen werden praktische Handlungsmöglichkeiten deutlich.

Wertung:

- nicht zutreffend
- kaum zutreffend / nein
- +/- ja / einigermaßen
- + ja / gut
- ++ sehr gut /absolut zutreffend

I. Das Personal

- | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|-----|---|----|
| 1. Es gibt mehr nichtdeutsche Mitarbeiter/innen in dem Unternehmen als vor drei Jahren. | -- | - | +/- | + | ++ |
| 2. Die Mitarbeiter/innen sind offen für KollegInnen anderer kultureller Prägung. | -- | - | +/- | + | ++ |
| 3. Die Mitarbeiter/innen interessieren sich für Fortbildungen zu interkulturellen Themen. | -- | - | +/- | + | ++ |



- | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|-----|---|----|
| 4. Sie versuchen regelmäßig, interkulturelle Fragestellungen zu thematisieren. | -- | - | +/- | + | ++ |
| 5. Die Mitarbeiter/innen grenzen bewusst bestimmte Personengruppen aus dem Unternehmen aus. | -- | - | +/- | + | ++ |
| 6. Die Mitarbeiter/innen werden regelmäßig aufgefordert, an Fortbildungen zu interkulturellen Themen teilzunehmen. | -- | - | +/- | + | ++ |
| 7. Interkulturelle Probleme und Fragestellungen spielen bei konzeptionellen Überlegungen eine wichtige Rolle. | -- | - | +/- | + | ++ |

II. Leitung

- | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|-----|---|----|
| 1. Leitende Mitarbeiter/innen haben an Workshops oder Seminaren zu interkulturellen Themen teilgenommen. | -- | - | +/- | + | ++ |
| 2. Die Leitung sucht aktiv und fördert Mitarbeiter/innen aus anderen Kulturen. | -- | - | +/- | + | ++ |
| 3. Die Leitung berichtet regelmäßig über dabei auftretende Probleme und Fortschritte sowie ergriffene Maßnahmen | -- | - | +/- | + | ++ |
| 4. Die Leitung ergreift kontinuierlich und regelmäßig Maßnahmen (Fortbildungsangebote, Supervision) zur Verbesserung der interkulturellen Kommunikation. | -- | - | +/- | + | ++ |

III. Organisatorisches

- | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|-----|---|----|
| 1. Diskriminierung und Antidiskriminierungsmaßnahmen sind im Unternehmen schon diskutiert worden. | -- | - | +/- | + | ++ |
| 2. Es sind diesbezüglich Maßnahmen beschlossen und umgesetzt worden | -- | - | +/- | + | ++ |
| 3. Die Überprüfung und Weiterentwicklung der Ziele der Unternehmen findet in Kooperation mit allen Mitarbeiter/innen statt. | -- | - | +/- | + | ++ |



IV. Fort- und Weiterbildung

- | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|-----|---|----|
| 1. Es gibt regelmäßig Schulungen zum Thema Interkulturelle Kommunikation; Umgang mit Fremdheit Vorurteile / Diskriminierung | -- | - | +/- | + | ++ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|-----|---|----|

V. Öffentlichkeitsarbeit

- | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|-----|---|----|
| 1. Das Unternehmen wird in der Öffentlichkeit bewusst als multikulturell dargestellt. | -- | - | +/- | + | ++ |
| 2. In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach Erhöhung des Anteils ausländischer Mitarbeiter/innen durch eine entsprechende Formulierung berücksichtigt. | -- | - | +/- | + | ++ |

VI. Resümee und Zielstellungen für das Unternehmen:

Die Ergebnisse der Fragekomplexe I-IV werden analysiert, hinterfragt und für das Unternehmen spezifische Zielstellungen und Handlungsmöglichkeiten abgeleitet.

- **Welche Möglichkeiten können Unternehmen nutzen, um Ihr Unternehmen vorzustellen und Auszubildende gewinnen?**
 - Zukunftstag für Mädchen und Jungen
Der Zukunftstag, früher Girls/Boys Day ist ein bundesweit durchgeführter Tag der Berufs- und Studienorientierung für alle Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 5 bis 10. Der Zukunftstag steht im Land Sachsen-Anhalt unter der Schirmherrschaft des Bildungsministers Herrn Marco Tullner. Zielstellung ist insbesondere auch die Berufsorientierung in geschlechteruntypischen Berufen.
 - Tag der Berufe
Der Aktionstag wird einmal im Jahr von vielen Agenturen für Arbeit in Sachsen-Anhalt und Thüringen organisiert. Das Besondere am „Tag der Berufe“: Die Beratung findet nicht am Schreibtisch statt, sondern im Unternehmen. Die Unternehmen gewähren Einblicke in die Firma, stellen Anforderungen und Praxis der Ausbildungsberufe vor und beantworten Fragen rund um die Ausbildung.
 - Praktika
Schnupperpraktika sind für Schülerinnen und Schüler erste Arbeitserfahrungen in Betrieben und dienen der beruflichen Orientierung. Sie können im Rahmen der regulären Schülerpraktika (8./ 9.Klasse), während der Ferien/ Freizeit oder als Arbeitsproben im Bewerbungsprozess vereinbart werden. Die Schülerinnen und



Schüler können so den Berufsalltag in der Praxis kennenlernen. Für Betriebe haben sich die Schnupperpraktika als gute Möglichkeit bewährt, um geeignete Auszubildende zu finden.

- Kooperationen der Schulen und Bildungsunternehmen

Durch Kooperationen mit Schulen und Bildungsunternehmen können Unternehmen erste Kontakte zu potentiellen Auszubildenden knüpfen. Abgestimmte Praxisprojekte oder die Vorstellung der Unternehmen sind dabei nur zwei von möglichen Bausteinen der Kooperation. Im Rahmen dieser können auch Genderaspekte und Aspekte zur interkulturellen Kompetenz mit betrachtet werden.

- **Unterstützungsmöglichkeiten**

Unterstützungsmöglichkeiten zu allen Fragen der Ausbildung bieten die zuständigen Stellen – meistens die Industrie- und Handelskammern oder Handwerkskammern. Die dort beschäftigten Ausbildungsberaterinnen und –berater sind in der Lage, sowohl die Unternehmen als auch Auszubildende und deren Eltern bei allen Fragen zum Thema Ausbildung, aber auch zum Thema Gender und dessen Umsetzung zu beraten. Dazu gehören Informationen, wie den nötigen Voraussetzungen bis hin zur Durchführung der Ausbildung.

Auch die Agentur für Arbeit unterstützt Unternehmen bei der Etablierung und Durchführung von Ausbildungen, indem sie im Rahmen ihres Arbeitgeber-Services wichtige Voraussetzungen für die Ausbildung erläutert, bei der Einrichtung von Ausbildungsplätzen hilft, die Vorauswahl von Bewerberinnen und Bewerbern trifft sowie die Stellenbesetzung begleitet.

In der Stadt Dessau-Roßlau können sich Unternehmen auch an das Jugend.Berufs.Zentrum Dessau-Roßlau wenden. Im Jugend.Berufs.Zentrum arbeiten die Jugendsozialberatung des Jugendamtes, die Berufsberatung der Agentur für Arbeit und die Arbeitsvermittlung des Jobcenters unter einem Dach zusammen. Durch die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit erhalten die jungen Menschen gezielte Unterstützung durch abgestimmte und individuelle Beratungs- und Hilfsangebote.

Unternehmen finden hier kompetente Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zu verschiedenen Themen der Ausbildung. Beispielsweise auch bei Fragen zur genderorientierten Ausbildung.



Ansprechpartner

- Agentur für Arbeit
Seminarplatz 1, 06846 Dessau
- Jobcenter Dessau-Roßlau
Seminarplatz 1, 06846 Dessau
- Jugend.Berufs.Zentrum
Seminarplatz 1, 06846 Dessau-Roßlau
- Industrie- und Handelskammer
Lange Gasse 3, 06844 Dessau-Roßlau
- Handwerkskammer
Gräfestraße 24, 06110 Halle

Quellennachweis:

- *„Genderkompetenz in der Aus- und Weiterbildung “
Strategien, Nutzen, Umsetzung Angelika Puhmann 21.6.2004*
- *www.genderkompetenz.info*
- *Fit for Gender Mainstreaming | www.fit-for-gender.org*
- *Jugend.Berufs.Zentrum Dessau-Roßlau
www.jbz-dessau-rosslau.de*