

# & WIRTSCHAFT BERUF

Zeitschrift für  
berufliche Bildung

## WEITERBILDUNG UND TRAINING

Trends und Traditionen



### INTERVIEW MIT TOBIAS LOHMANN

Menschen sind keine  
Maschinen

### DSCHUNGELTOUR E-LEARNING

Lernen mit digitalen  
Medien

### LERNEN MIT PFERDEN

Team, Führung und  
Change Management

### OPEN COURSE

Wissen und Lernen in  
neuen Strukturen

# NACHWUCHS FÜR DIE RENTENVERSICHERUNG

Die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg arbeitet aktiv daran, junge Menschen für Ausbildungsberufe zu gewinnen. Basis hierfür ist ein Chancengleichheitsplan, der sich am Chancengleichheitsgesetz im Land orientiert und auf einer Analyse der Beschäftigtenstruktur der DRV BW fußt.



Gabriele Prestel und Marcus Schmitz

Die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg (DRV BW) ist mit über 3.500 Beschäftigten einer der größten Sozialversicherungsträger und ein bedeutender Arbeitgeber. Zum 01.01.2011 ist ihr erster Chancengleichheitsplan in Kraft getreten. Dieser richtet sich nach dem Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg. Danach steht an oberster Stelle, die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern. Für den Chancengleichheitsplan ist die Beschäftigtenstruktur zu erheben und getrennt nach Frauen und Männern über verschiedene Kriterien, wie zum Beispiel Besoldungsgruppen, Laufbahngruppen und Anteile an Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung, zu ermitteln und darzustellen. Weitere Aspekte der Analyse sind die Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion sowie die Auszubildenden. Die Erhebung der Zahlen ergab eine Unterrepräsentanz von Frauen (Anteil weniger als 50%) in gehobenen Besoldungsgruppen und in Führungs- und Leitungsfunktionen. Dieses Thema wird über einen Prozess, der gemeinsam mit der IGS Organisationsberatung GmbH durchgeführt wird, bearbeitet. Dazu wurden alle Führungskräfte der DRV BW geschult, Maßnahmen abgeleitet und mit deren Umsetzung begonnen.

Die Analyse ergab aber auch, dass der Anteil der weiblichen Auszubildenden an den gesamten Azubis über die drei Ausbildungsjahrgänge insgesamt 85% beträgt. Diese Zahlen basieren auf der im Chancengleichheitsgesetz festgeschriebenen Regelung, dass zum 30.06. des Vorjahres – in Bezug auf das Inkrafttreten des Chancengleichheitsplans – die Aufteilung von Frauen und Männern zu erheben ist. Interessant ist der Blick auf die Verteilung von Frauen und Männern je nach Ausbildungsberuf. Hierbei wird nach den Laufbahngruppen „Mittlerer Dienst“ und „Gehobener Dienst“ unterschieden. Für den Ausbildungsberuf des Mittleren Dienstes ist die Mittlere Reife, für den Gehobenen Dienst sind Abitur oder Fachhochschulreife Einstellungs voraussetzungen.

Ausbildung für den mittleren Dienst	Frauenanteil
Kaufleute für Bürokommunikation	100 %
Sozialversicherungsfachangestellte	92 %
Ausbildung für den gehobenen Dienst	Frauenanteil
Inspetorenanwärter und -anwärterinnen (Bachelor of Arts, Rentenversicherung)	79 %
BA-Studierende (Bachelor of Science, Wirtschaftsinformatik)	50 %



Diese Zahlen machen nachdenklich und erfreuen sich bei der DRV BW einer sehr lebendigen Diskussion. Dabei werden Gründe gesucht und ausgemacht, die unter anderem von der nicht besonders hoch ausgeprägten Attraktivität des öffentlichen Dienstes (in Bezug auf das erzielbare Einkommen) bis zur regionalen Lage und der Konkurrenz zu zahlreichen Automobilbauern und technischen Unternehmen, die gemeinhin von Jungen als attraktiver angesehen werden, reichen.

Die Herausforderung der DRV BW liegt nun darin, dass ihrer Ansicht nach geschlechtergemischte Teams die besten Ergebnisse hervorbringen und dies nicht nur auf der Führungsebene, wo die DRV BW eine Unterrepräsentanz von Frauen verzeichnet. Auch bei den Azubis wird eine gleichmäßigere Verteilung angestrebt. Hierzu bedürfte es – außer bei den BA-Studierenden im Fach Wirtschaftsinformatik – einer vermehrten Einstellung von Jungen. Dem wiederum steht entgegen, dass der öffentliche Dienst nach Eignung und Befähigung einstellt. Diese wird überwiegend über die Schulnoten zum Abschluss der Schullaufbahn festgestellt. Außerdem geht es nicht darum, für die Berufsbilder „quotenmäßig“ Jungen einzustellen. Es muss darum gehen, für die Berufe geeignete und befähigte Jungen zu rekrutieren. Schließlich ist beabsichtigt, dass – sowohl männliche als auch weibliche – Azubis die Ausbildung erfolgreich abschließen und mit dem gewählten Beruf glücklich und zufrieden sind.

Auf dieser Basis wurden die Rekrutierungswege überprüft und vor allem über das Instrument des Girls' Day, bei dem sich Arbeitgeber den Mädchen präsentieren und diese für die Berufe interessieren wollen, nachgedacht. Dabei kam nicht in Betracht, das Instrument aufzugeben. Vielmehr wurde für die Jungen ein Boys' Day angeboten. Hierzu wurde nach Rücksprache mit den Ausbildungsbereichen Karlsruhe und Stuttgart ein Eintrag in die „Aktionslandkarte Boys' Day“ vorgenommen.

Dazu ist Voraussetzung, dass die Veranstaltungen einen für Männer untypischen Beruf betreffen. Dies trifft – mittlerweile – für die Ausbildungsberufe in der öffentlichen Verwaltung zu. Ferner dürfen die Veranstaltungen ausschließlich für Jungs angeboten werden. Nach Einschätzung der Verantwortlichen der „Aktionslandkarte“ haben geschlechtergetrennte Veranstaltungen den Vorteil, dass das Unternehmen Erkenntnisse darüber gewinnen kann, was Jungs speziell anspricht. Darüber hinaus kann das Unternehmen auch Rückschlüsse auf das Bewerbungsverhalten ziehen.

Ziel war es nun, die Eintragung der geplanten Veranstaltung in die „Aktionslandkarte Boys' Day“ zu ermöglichen, andererseits aber auch vor dem Hintergrund insgesamt rückläufiger Bewerbungen und dem drohenden Fachkräftemangel den Mädchen ebenfalls Gelegenheit zu geben, die Ausbildungsberufe der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg kennenzulernen.



Gabriele Prestel  
Gleichstellungsbeauftragte der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg, begleitet die Prozesse zur Umsetzung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.  
Kontakt: gabriele.prestel@drv-bw.de



Marcus Schmitz  
Gründer und Geschäftsführer der IGS Organisationsberatung GmbH, ist spezialisiert auf Organisationsentwicklungsprozesse, die zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen in Unternehmen dienen (z.B. Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Work-Life-Balance, Gesundheitsmanagement u.a.)  
Kontakt: marcus.schmitz@igs-beratung.de

Auf Basis dieser Überlegungen haben die Ausbildungsbereiche Karlsruhe und Stuttgart die Veranstaltungen inhaltlich vergleichbar aber geschlechtergetrennt für Jungen und Mädchen durchgeführt. An den Tagen wurde den Interessierten die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg mit den Aufgaben, Tätigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten ausführlich vorgestellt. Ferner konnten die Jungen und Mädchen den Beschäftigten bei der Arbeit über die Schulter sehen und Beratungsgespräche mit Kundinnen und Kunden verfolgen.

Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass sich dieser Aufwand gelohnt hat, da das Ziel, Jungen für die Rentenversicherung zu interessieren, erreicht wurde. In Karlsruhe konnten 11 und in Stuttgart 15 Jungen zum Boys' Day begrüßt werden. Aber auch die Regionalzentren waren aktiv. In Freiburg haben zum Beispiel 16 und in Ravensburg 5 Jungen am Boys' Day teilgenommen. Dabei ist der weit überwiegende Anteil über die „Aktionslandkarte Boys' Day“ auf die DRV BW aufmerksam geworden.

Die Eintragung in dieser Plattform und die damit verbundene geschlechtergetrennte Durchführung waren insofern ein großer Erfolg. Verbunden damit ist die Hoffnung, dass so mittel- bis langfristig auch die Zahl männlicher Bewerber gesteigert und der öffentliche Dienst als ein auch für Männer attraktiver Arbeitgeber positioniert werden kann.

Doch selbst eine aus dem Chancengleichheitsprojekt diskutierte und weiterentwickelte Idee, die so erfolgreich für die DRV BW als Arbeitgeber verlaufen ist, kann noch weiter optimiert werden. So sollen im nächsten Jahr die Aktivitäten der einzelnen Akteure (Hauptsitz Karlsruhe, Sitz Stuttgart und die externen Regionalzentren in Freiburg, Heilbronn, Mannheim, Schwäbisch Hall, Reutlingen, Ulm, Aalen, Ravensburg und Villingen-Schwenningen) stärker koordiniert und mit gemeinsamen Aktionen und Darstellungen (z.B. gemeinsame Flyererstellung und aktivere Ansprache an Schulen) die Gewinnung von Auszubildenden und speziell auch von männlichen Auszubildenden verbessert werden. Schließlich gilt auch in der Ausbildung, dass Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit wichtige Erfolgsfaktoren sind.

