

## Gleichstellung in der Berufsorientierung – eine zusammenfassende Betrachtung

### 1. Allgemeine Aussagen

**Definition Berufsorientierung** auf der Grundlage der Richtlinie zur Berufsorientierung an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen in MV, 14. Sept. 2011

Auszug Absatz 2: „Die Berufsorientierung dient der Entwicklung der Berufswahlkompetenz der Schülerinnen und Schüler unter Berücksichtigung der individuellen Lernvoraussetzungen und des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens. Sie befähigt die Kinder und Jugendlichen im Laufe ihrer Entwicklung, die eigenen Interessen, Neigungen und Begabungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten realistisch einzuschätzen und diese in Bezug zu wirtschaftlichen Entwicklungen, den beruflichen Anforderungen und Berufsbildern zu setzen. Die Berufsorientierung beginnt im frühkindlichen Bereich und ist ein fester Bestandteil der schulischen Allgemeinbildung. Sie leistet einen Beitrag zur Verbesserung der ökonomischen Bildung....Die Schülerinnen und Schüler werden in die Lage versetzt, für ihren eigenen Berufs- und Lebensweg Verantwortung zu übernehmen und sich reflektiert und verantwortungsbewusst für einen Beruf zu entscheiden. Es erfolgt eine gezielte kritische Auseinandersetzung mit den geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Rollenerwartungen in der Berufswelt und der Lebensplanung. Hier gilt es, die gesellschaftlich tradierten Rollen zu erkennen.“

#### **Nutzen (Mehrwert) einer Berufsorientierung, die geschlechterreflektierend umgesetzt wird:**

- Berufsentscheidungen der Jugendlichen sind vom tradierten Rollenverständnis und von Rollenerwartungen gelöst,
- Jugendliche schränken ihre tatsächlichen Fähigkeiten und Talente aufgrund von Rollenzuschreibungen nicht ein und erweitern ihr Berufswahlspektrum,
- Berufswahlkompetenz der Jugendlichen ist gestärkt, um Ausbildungsentscheidung selbstbestimmt zu treffen
- Bewusste und selbstbestimmte Berufs- und Lebensplanung trägt dazu bei, Brüche im Lebensverlauf zu vermeiden
- Talentierte und motivierte Auszubildende und zukünftige Fachkräfte stehen der Wirtschaft zur Verfügung,
- gleichstellungsfördernde Alternativen in der Berufswahl werden Jugendlichen deutlich, indem Angebote der schulischen und außerschulischen Berufsorientierung auf geschlechterbedingte Ungleichheiten im Erwerbssystem hinweisen

## **Gleichstellungsziel der EU und Landes-Strukturpolitik**

Impuls hatte die Aufgabe das Querschnittsziel Gleichstellung in die Umsetzung der EU-Strukturfonds zu integrieren, daher haben wir uns an dem Nationalen Strategischen Rahmenplan orientiert, in dem u.a. folgendes GS-Ziel benannt ist:

*Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in den Bereichen Bildung, Forschung, Innovation.*

Dabei war die Einflussnahme auf die Gestaltung des Arbeitsmarktes hinsichtlich seiner geschlechtsbedingten Teilung ein Handlungsziel von IMPULS. Dem Bereich Bildung kommt hierbei ein entscheidender Stellenwert zu, er ist jedoch auch sehr breit angelegt. Die Fachgruppe beschränkte sich – auch aus Ressourcengründen des Projektes – daher auf den Themenbereich Geschlechtergerechtigkeit in der Berufsorientierung, weil sich dieser Prozess direkt auf den Arbeitsmarkt auswirkt.

### ***Problemhintergrund***

Das Berufswahlverhalten von Jungen und Mädchen ist noch immer sehr geschlechtstypisch.

Mädchen wie Jungen konzentrieren sich auf zu wenige Berufe, ihr Wissen über deren Verwertbarkeit im zukünftigen Arbeitsmarkt und mögliche Folgen für die Lebensplanung ist eingeschränkt.

Mädchen wählen weniger Berufe mit dualer Ausbildung sondern entscheiden sich mehrheitlich für Berufe, die in Ausbildungsformen angeboten werden, die keine Ausbildungsvergütung garantieren und deren Abschlüsse häufig in Länderhoheit liegen. Das betrifft insbesondere Berufe im Gesundheits- und Erziehungsbereich.

Mädchen orientieren sich an frauentypischen Erwerbsbiografien, wie z.B. der Unterbrechung/Verkürzung der Erwerbstätigkeit für Familienarbeit. Jungen orientieren sich an männertypischen Erwerbsbiografien, wie z.B. dem Familienernährer-Modell.

Erworbene Geschlechterstereotype behindern Jugendliche in der uneingeschränkten Entfaltung ihrer Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung. Mädchen verlassen die Schule mit besseren Schulabschlüssen, entscheiden sich in ihrer Berufswahl aber häufig für Berufe mit geringeren Verdienst- und Karriereaussichten.

In ingenieurtechnischen Studiengängen, deren Abschlüsse gute Aufstiegs- und Entwicklungschancen und ein gutes Verdienstniveau garantieren, sind Mädchen immer noch in der Minderheit.

Die Segregation am Erwerbsmarkt wirkt sich auf die Berufsentscheidung der Jugendlichen aus, wird aber innerhalb der Berufsorientierungsprozesse mit den Jugendlichen nicht thematisiert

## ***Kernaussagen und Belege***

Dass Frauen die besseren Bildungsabschlüsse haben ist deutschlandweit zu beobachten. Auch in MV schließen deutlich mehr Mädchen als Jungen die Schule mit der Hochschulreife ab. Dennoch können Mädchen diesen Vorsprung weder qualitativ noch quantitativ auf dem Arbeitsmarkt entsprechend nutzen. Ursachen können darin vermutet werden, dass Mädchen und Jungen in der Phase der beruflichen Orientierung die Tragweite für geschlechterbedingte Einschränkungen, die sie persönlich betreffen und der Einfluss und die Auswirkungen tradiert Rollenstereotype in der Gesellschaft und im Erwerbsmarkt nicht kennen. Denn schon die Entscheidung, die zur Wahl eines zukünftigen Berufs getroffen wird, legt den Grundstein für berufliche Entfaltungsmöglichkeiten, Karrierewege, finanzielle Unabhängigkeit und persönliche Entwicklungs- und Freiräume. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben beginnt daher bereits am Übergang von der Schule zum Beruf. Der Berufsorientierungsphase kommt daher eine hohe Verantwortung zu, geschlechterbedingte Ungleichheiten zu reflektieren und mit entsprechenden Maßnahmen gegenzusteuern.

Mädchen mehr als Jungen, neigen zu einem eingeschränkten Berufswahlverhalten. Bei über 350 anerkannten Ausbildungsberufen wählen mehr als 50% der Mädchen aus einem Spektrum von nur 10 Berufen ihre spätere Tätigkeit aus. Neben dem begrenzten Spektrum an Berufen, entscheiden sich Mädchen immer noch für Berufe, die als „frauentypische Berufe“ eingeschränkte Karrieremöglichkeiten bieten und geringere Entlohnung aufweisen.

Beispiele für stark segregierte Frauenberufe, d.h. mit einem Frauenanteil von 80 % und mehr, sind Gesundheits- und Erziehungsberufe. Auch viele Berufe der personennahen Dienstleistungen fallen in diese Kategorie.

Gewerblich-technische Berufe oder technikorientierte Dienstleistungen sind immer noch männlich dominiert.

## ***Berufsausbildung***

In Mecklenburg-Vorpommern sind weibliche Auszubildende vor allem im Dienstleistungssektor vertreten. Zu diesen zählen u.a. personengebundene Dienstleistungen, wie Handel, Gesundheitsberufe oder Berufe im Hotel- und Gaststättenbereich. Alle samt „frauentypische Berufe“ die schlecht bezahlt werden und nur geringe Möglichkeiten zum beruflichen Aufstieg zulassen. Darüber hinaus werden die bevorzugten Berufe personennaher Dienstleistungen überwiegend in vollzeitschulischen Ausbildungsgängen angeboten, ohne bundesweite Standards und teilweise ohne Ausbildungsvergütung.

Männliche Auszubildende dagegen wählen vorrangig aus dem Bereich der gewerblich-technischen Berufe. Diese werden meist in dualer Ausbildung mit bundeseinheitlichen Ausbildungsstandards und geregelter Ausbildungsvergütung angeboten. Historisch geprägt, bieten diese Berufe besser Bezahlung und klare Aufstiegschancen, für das klassische männliche (Familien)Ernährermodell.

Beispielhaft seien hier die von Mädchen und Jungen im Jahr 2011 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe auf – daran hat sich seit Jahren kaum etwas verändert.

(siehe Ausbildungsstatistiken des Statistischen Landesamtes MV seit 2000)

### TOP 10 der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe in MV, 2011

#### **Jungen**

1. Kraftfahrzeugmechatroniker
2. Koch
3. Mechatroniker
4. Fachkraft für Lagerlogistik
5. Kaufmann im Einzelhandel
6. Metallbauer
7. Konstruktionsmechaniker
8. Landwirt
9. Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
10. Elektroniker

#### **Mädchen**

1. Kauffrau im Einzelhandel
2. Bürokauffrau
3. Verkäuferin
4. Hotelfachfrau
5. Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk
6. Friseurin
7. Kauffrau für Bürokommunikation
8. Medizinische Fachangestellte
9. Restaurantfachfrau
10. Zahnmedizinische Fachangestellte

#### *Studium*

Auch die Studienwahlentscheidung jungen Frauen und Männer begünstigt deren zukünftige Geschlechtersegregation im Erwerbsleben. Das Geschlechterverhältnis der eingeschriebenen Studierenden an den Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommerns ist relativ ausgewogen. Mit Blick auf die Fächerwahl wird jedoch ein deutliches Ungleichgewicht erkennbar. Weit über die Hälfte der Studentinnen studieren ein Fach im Bereich Sprach- und Kulturwissenschaften. Im Gegensatz dazu sind es weniger als ein Fünftel die sich für ein Fach im Bereich der Ingenieurwissenschaften entschieden haben.

Auch bundesweit erfolgt die Fächerwahl nach den klassischen Mustern. Während sich Studienanfängerinnen häufiger für ein Fach aus den Sprach- und Kulturwissenschaften, den Sozialwissenschaften, ein Lehramtsstudium oder für einen Studiengang im Bereich Gesundheit und soziale Dienste entscheiden, bevorzugen Studienanfänger Studienfächer mit traditionell hohem Männeranteil. Hierzu zählen die klassischen MINT-Fächer (Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften und Technik). Ähnlich wie in den Ausbildungsberufen, bieten die männerdominierten Studiengängen die besseren Karriere- und Verdienstchancen. Selbst Karrieren in Wissenschaft und Forschung sind immer noch überwiegend männlich geprägt.

Nachfolgend auch hier für Belege aus der Statistik 2011, die exemplarisch für andere Jahrgänge steht.

#### Am stärksten besetzte Studienfächer WS 2011/2012

##### **Frauen**

1. Betriebswirtschaftslehre
2. Germanistik/ Deutsch
3. Rechtswissenschaften
4. Humanmedizin
5. Erziehungswissenschaften (Pädagogik)
6. Psychologie
7. Wirtschaftswissenschaften
8. Anglistik/ Englisch
9. Biologie
10. Mathematik

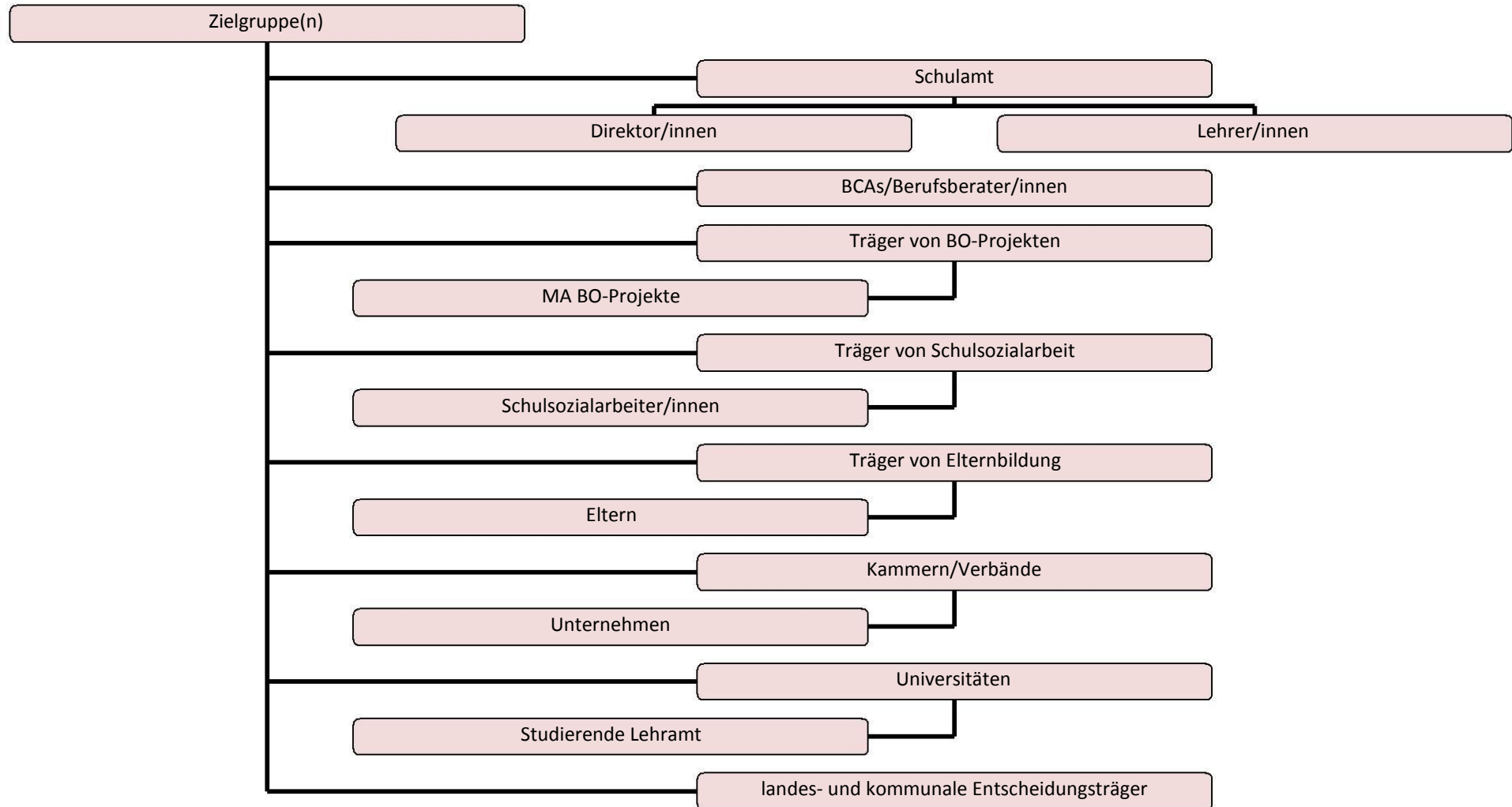
##### **Männer**

1. Betriebswirtschaftslehre
2. Maschinenbau/-wesen
3. Informatik
4. Elektrotechnik/ Elektronik
5. Rechtswissenschaften
6. Wirtschaftswissenschaften
7. Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswiss. Schwerpunkt
8. Humanmedizin
9. Wirtschaftsinformatik
10. Bauingenieurwesen/ Ingenieurbau

## **2. Wann ist Gleichstellung in BO-Prozesse integriert?**

Der Berufsorientierungsprozess umfasst ein weites Feld – er beginnt bereits mit der frühkindlichen Bildung und endet schließlich bei der Berufs- bzw. Studienwahl. Demzufolge sind auch die Akteure, die an dem Prozess beteiligt sind, vielfältig. IMPULS MV hat daher eine Zielgruppenbestimmung vorgenommen (siehe folgende Grafik). Danach werden drei Ziele nebst Handlungsempfehlungen dargestellt, an denen Impuls (mehr oder weniger intensiv) gearbeitet hat.

### Zielgruppen



## **Ziel 1 In frühkindlicher Bildung werden Geschlechterstereotype reflektiert und bearbeitet.**

### ***Kernaussagen***

Geschlechtsidentität bildet sich in der frühkindlichen Phase heraus. Ab dem 2.-3. Lebensjahr ist es Kindern wichtig, sich als Junge oder Mädchen wahrzunehmen. Dabei orientieren sie sich an ihrer Umwelt und nutzen die Signale, die ihnen für ihre Identitätsentwicklung wichtig erscheinen.

Entsprechend ihrer Sozialisation prägen sich bei Mädchen und Jungen Rollenstereotype aus, die Einfluss darauf haben, wie sie sich als Mädchen oder Jungen in ihrer Welt erleben und wie sie Frauen und Männer/ Mütter und Väter in ihrer Lebenswelt wahrnehmen. Diese Wahrnehmung prägt auch ihren Zugang zur Berufswelt.

Berufliche Orientierung beginnt bereits in Phasen der frühkindlichen Bildung. In Angeboten von Kitas und Grundschulen kann berufspraktischer Bezug hergestellt werden, der die Neugier und den Drang der Kinder, die Welt zu entdecken, nutzt.

Das Angebot „Haus der kleinen Forscher“ für Kitas belegt, dass kindgerechte Angebote Mädchen und Jungen gleichermaßen für physikalisch-technische Themen begeistern können. Ähnliches ist in Kinderunis zu beobachten.

### ***Belege***

Umfassende Belege können an dieser Stelle nicht benannt werden, weil der frühkindliche Ansatz nicht explizit zum Arbeitsschwerpunkt von IMPULS gehörte. Auf Anfrage des Altkreises Bad Doberan und der Hansestadt Rostock führten wir 2 Fachtagungen zu oben genannten Thema durch. Zielgruppe waren Mitarbeitende aus Kindertagesstätten. Das Themenspektrum reichte von methodischen Angeboten, um gendergerechte Umsetzung von Bildungsangeboten zu erreichen bis zur Frage, wie gendersensibel sind Erziehende in Kitas schon. (Siehe begleitend Dokumentation zum Gender-Kita-Fachtag am 29.05.2010, Bad Doberan)

### ***Handlungsempfehlungen***

Erfahrungen aus der Praxis und der Forschung belegen, dass Geschlechterstereotype sich frühzeitig ausprägen, die auch Einfluss auf Neigungen und Interessen von Mädchen und Jungen haben. Die sich dabei entwickelnde Selbstwahrnehmung und empfundene Selbstwirksamkeit der Kinder und späteren Jugendlichen beeinflusst auch ihre Interessen und Neigungen für einen zukünftig zu wählenden Beruf. Genderkompetenz muss zum Repertoire jeder pädagogisch handelnden Person gehören. Die hohe Teilnehmerinnenzahl der Fachtagung in Bad Doberan hat gezeigt, dass gerade Kita-Mitarbeiterinnen diese Kompetenzerweiterung auch benötigen bzw. wollen.

**Ziel 2 Berufsorientierungsangebote werden geschlechterreflektierend umgesetzt. Berufsberatende Akteure agieren genderkompetent.**

**Kernaussagen:**

1. Die mit dem Geschlecht verbundenen Rollenzuschreibungen werden bei der Begleitung des BO-Prozesses von pädagogischen Fachkräften zu wenig wahrgenommen.
2. Lehrkräfte sind sich selten ihrer eigenen „Vorbildrolle“ bezogen auf Fachinhalte und Geschlechterrolle bewusst. Das „Doing Gender“ wird im Schulalltag nicht thematisiert.
3. Es wird in der Kompetenzförderung von Mädchen zu wenig darauf geachtet, dass sie sich weniger Kompetenzen in MINT-Fächern zuschreiben, mit der Folge: Mädchen entscheiden sich gegen technische Berufe.
4. Fragen der Lebensplanung spielen bei Angeboten der schulischen Berufsorientierung eine geringe bis keine Rolle.
5. Geschlechtersensibles Arbeiten im BO-Prozess konzentriert sich in der Regel auf Beteiligung an den Aktionstagen Girls' Day und JungsTag MV, die in den Schulen aber kaum vor- und nachbearbeitet werden.

**Belege:**

1. „Fehlende Genderkompetenz führt immer noch dazu, dass Lehrkräfte Geschlechterstereotype zumindest nicht hinterfragen, bzw. Rollenerwartungen und -zuschreibungen weiter stützen.“  
(Jürgen Bude: „Wie Lehrkräfte Geschlecht (mit)machen – doing gender als schulischer Aushandlungsprozess“, in: Jösting/Seeman (Hrsg.) Gender und Schule, BIS-Verlag Uni Oldenburg, 2006, S. 45  
„Schule ist...grundlegend gefordert, sich mit den in ihr stattfindenden Prozessen der Geschlechtersozialisation zu befassen. Die Entwicklung von Interessen und Leistungen geschieht nach wie vor geschlechterdifferenziert. ...wir (Lehrpersonal eingeschlossen) bestärken gegen unsere eigentlichen Absichten Geschlechterstereotype statt sie aufzubrechen. Aus diesem Grund ist pädagogisches Handeln immer rückzubinden an Selbstreflexionen des eigenen doing gender.“  
(H. Faulstich-Wieland: Welchen Einfluss hat Schule auf das Berufswahlverhalten von Mädchen und Jungen? In: Welche Rolle spielt Geschlecht bei der Berufswahl, Dokumentation einer gleichnamigen Fachtagung, Hamburg, 2005, S. 12-18)
2. Lehrkräfte werden in ihrer Rolle als Frau und als Mann wahrgenommen. Sie sind Vorbilder in der Rolle als Vermittler/-in von Fähigkeiten und Fertigkeiten, Identifikationsfiguren, Rollenverhalten in allen Fachbereichen. Lehrerinnen transportieren in ihrer Person ein immer noch gängiges Frauenbild. Sie treten seltener als Führungskraft auf und sie unterrichten seltener MINT-Fächer.  
(H. Müller: Lehrerinnen und Lehrer als Vorbilder. In: Der Einfluss von Vorbildern auf die Berufswahl, Uni Siegen, 2010, S. 35)



3. Der Anteil von Frauen in MINT-Studiengängen hat sich seit Jahren kaum erhöht. Grundlage dieser „Nichtentscheidung“ für MINT-Studiengänge“ legen die Wahlmöglichkeiten bestimmter Leistungskurse in der Sekundarstufe II. So zeigen Mädchen geringeres Interesse an Physik, wählen aber Biologie, Fremdsprachen und Deutsch. Mädchen sind weniger an Mathematik interessiert. „Auch haben sie ein deutlich geringeres Selbstvertrauen als die Jungen, d.h. sie glauben weniger von sich, Mathematik z.B. schneller lernen zu können oder sich die Lösung von mathematischen Aufgaben zuzutrauen. Zweifellos besteht auch hier ein pädagogischer Handlungsbedarf und gerade mit Blick auf Berufsorientierung die Notwendigkeit, insbesondere Mädchen mehr Zuversicht in ihre mathematischen Fähigkeiten zu vermitteln.  
(H. Faulstich-Wieland: Welchen Einfluss hat Schule auf das Berufswahlverhalten von Mädchen und Jungen? In: Welche Rolle spielt Geschlecht bei der Berufswahl, Dokumentation einer gleichnamigen Fachtagung, Hamburg, 2005, S. 14-15)
4. Jungen sehen ihre zukünftige Rolle immer noch unter dem Zeichen des klassischen „Ernährermodells“. Ihnen ist bei der Berufsentscheidung Verdienst und Karriere wichtiger als den Mädchen. Diese Aussage stützt auch die vom BMFSFJ in Auftrag gegebene Studie „Jungen und ihre Lebenswelten“. Jungen könnten sich bei Veränderung der Lohnstruktur vorstellen, soziale Berufe zu ergreifen oder Familienaufgaben zu übernehmen (Das Ernährer-Modell ist noch sehr präsent!)  
Für Männer hat Kinderkriegen in erster Linie eine finanzielle Belastungskomponente, Entscheidung, durch wen und wie das Kind versorgt wird, wird den Frauen überlassen.  
Quelle: „Jungen und ihre Lebenswelten“ Bericht des Beirats Jungenpolitik, 2013 des BMFSFJ „Was heißt es, heutzutage ein Junge zu sein? Rollen-, fremd- und Selbstbilder (Kap. 5)
5. In der Beteiligungsquote am Girls` Day und JungsTag nimmt MV bundesweit einen der vorderen Plätze ein. Trotzdem hat sich das Berufswahlverhalten gerade von Mädchen in den letzten Jahren kaum verändert. Innerhalb von Workshops und Fortbildungen, die IMPULS durchführen konnte, wurden Unterstützungsangebote, z.B. durch Methoden zur Umsetzung und Nachbereitung der Aktionstage immer wieder thematisiert.  
Auch die Ergebnisse zur Vergabe des Berufswahlsiegels MV spiegeln wieder, dass die geschlechtersensible Umsetzung von BO-Angeboten an Schulen überwiegend auf die Beteiligung am Girls` Day und JungsTag begrenzt wird.

### ***Belege aus der fachlichen Arbeit von IMPULS***

#### Auswertung Vergabe des Berufswahl-Siegel MV

Fazit nach Auswertung der Ergebnisse zur Vergabe des Berufswahl-Siegel 2013 in MV: geschlechterreflektierende Berufsorientierung ist in der schulischen Umsetzung noch nicht wirklich angekommen.

- Weder in den Konzepten noch in den mündlichen Ausführungen wurde vermittelt, dass geschlechterreflektierendem Arbeiten Beachtung gegeben wird.

- Gleichstellungsdenken- und geschlechterbewusste Sprache finden kaum Berücksichtigung. Geschlechterstereotype sind kaum ein Thema.
- GirlsDay und JungsTag besitzen häufig eine Alibifunktion und werden in der Schule kaum vor- oder nachbereitet.
- Sie werden eher als Einzelaktionen gesehen, ohne den spezifischen Anspruch der Förderung für Mädchen oder Jungen zu verstehen und sind, wenn überhaupt, dann dem Bereich Schulsozialarbeit zugeordnet.
- Eine geschlechtsspezifische Ausrichtung spielt bei der Zuordnung z.B. von Praktika keine bewusste Rolle und wird der Entscheidung der Jugendlichen überlassen.
- Es wird kein Wert darauf gelegt, Mädchen oder Jungen zu ermutigen, sich in geschlechtsuntypischen Berufen gezielter auszuprobieren.

(Quelle: ausschnittartige Auswertung des Auditverfahrens zur Vergabe des Berufswahlsiegel MV, 2013)

#### Feedback aus Seminarangeboten:

- Das Feedback aus den durchgeführten Seminaren und Fortbildungen hat gezeigt, dass Lehrkräfte sich nur zögerlich auf das Thema geschlechterreflektierender Arbeit im BO-Prozess einlassen können. Sie wünschen sich für ihre berufliche Weiterbildung eher allgemeine Themen, die Berufsorientierungsangebote unterstützen, besonders methodische Anregungen.
- Der Begriff Genderkompetenz kann von ihnen nur bedingt inhaltlich gefüllt werden und wird nicht als Schlüsselqualifikation erkannt.
- Die Gefahren von geschlechterbedingten Zuschreibungen sind ihnen teilweise bekannt. Sie wünschen sich Unterstützung, um entsprechend geschlechterbewusst zu agieren.

#### **Handlungsempfehlungen**

Die durch IMPULS entwickelte Fortbildungsreihe, um BO-Angebote geschlechterreflektierend umzusetzen, bietet die Möglichkeit, sich das notwendige Wissen anzueignen.

Folgende Inhalte (Themen) werden angeboten und vermittelt:

- Der Einfluss von Rollenstereotype auf die Berufswahlentscheidung von Mädchen und Jungen und die Wahrnehmung des Doing Gender aller Beteiligten im Alltag.
- Kompetenzen stärken, um Berufsentscheidungen auf die wirklichen Fähigkeiten und Neigungen der Jugendlichen zu fokussieren, unbeeinflusst durch Rollenstereotype.

- Die Rollen von Vorbildern nutzen, um einen Perspektivenwechsel zu erzielen, z.B. für geschlechtsuntypischen Berufe und andere VEP-Modelle.
- Berufsorientierung als Querschnittsaufgabe im Lehrplan verankern und geschlechtergerecht umsetzen.

Als Ergebnis der Seminar- und Workshop-Arbeit werden folgende Handlungsempfehlungen zur Umsetzung einer geschlechterreflektierenden BO an den Schulen und schulbegleitenden Praktika gegeben:

*Für die Arbeit in der Schule:*

- Auswirkungen von Rollenstereotype fächerübergreifend thematisieren und mit Jugendlichen diskutieren,
- anschaulich und lebensnah über Berufe, konkrete Tätigkeiten und Berufswege informieren, ohne Einschränkung durch Geschlechterzuschreibungen,
- Vorbilder integrieren, die „geschlechteruntypische Berufe“ ausüben,
- Förderung der Interessen und Neigungen, unabhängig vom Geschlecht, durch Aktionstage, berufsbezogene Projekte und vielseitige Praktika,
- unterschiedliche Einflussfaktoren im Blick behalten (z.B. Rolle der Eltern, Peergroups, Medien, Image von Berufen), Berufs- und Lebensplanung mit Jungen und Mädchen gleichwertig und ohne stereotype Zuschreibungen diskutieren

*Für die Praxis (Umsetzung und Gestaltung von Schüler/innenpraktika):*

- vielseitige und interessante Praktikumsangebote schaffen,
- umfassende und individuelle Betreuung in den Praktikumsunternehmen,
- klare, realistische Anforderungsprofile für Berufe formulieren (fachliche, soziale und Handlungskompetenzen aufzeigen),
- Optionen für Berufswegplanung aufzeigen  
(Einsatzgebiete, Spezialisierungsmöglichkeiten, Auslandsauf-enthalte, Förderungsmöglichkeiten, Karriereweg),
- gelungene Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben durch „Vorbilder“ demonstrieren,  
(Vereinbarkeit von Beruf/ Familie/ Hobbys/ Ehrenamt, usw.)

### Ziel 3 In Konzepten und Programmen zu BO ist Gleichstellung integriert.

#### **Kernaussagen**

- In BO-Konzepten der Schulen spielt die Geschlechterreflexion kaum eine Rolle und beschränkt sich, wenn überhaupt vorhanden, auf Aussagen zur Teilnahme am Girlsday bzw. Jungstag in MV.
- Praxiserprobungstage in Unternehmen/Ausbildungszentren haben keinen speziellen geschlechterreflektierenden Ansatz bzw. spielt er in der Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler auf diese Maßnahmen keine Rolle – auch die Angebotspalette der Tätigkeiten ist kaum darauf ausgelegt bzw. wird keiner entsprechenden Prüfung unterzogen
- Bundesprogramm Lernen vor Ort:  
Das Bundesprogramm, das auch in MV im LK MSE mit einem Projekt umgesetzt wird, befasst sich in einem Werkstattbericht zwar mit dem Diversitätsmanagement – trifft aber keine Aussagen zu einem durchgängigen geschlechterreflektierenden Ansatz.  
(Demzufolge wurde eine Befragung von Berufsschülern/innen im Rahmen des Projektes im LK MSE zwar geschlechterdifferenziert durchgeführt (was ein Fortschritt gegenüber der Arbeitsweise der RÜM darstellt), aber die Antworten nicht durchgängig entsprechend analysiert und mit Handlungsempfehlungen untersetzt. Es wurde darin kein Schwerpunkt der Arbeit gesehen. Genderkompetenz im Projektteam zur Umsetzung des Bundesprogrammes ist nicht sichtbar.
- In kommunalen Bildungsberichten (z.B. 1. Bildungsbericht des Landkreises Müritzt) ist geschlechterreflektierende Berufsorientierung bei der Beschreibung des Übergangs von Schule – Beruf nicht thematisiert.
- In der Darstellung von Kommunalen Bildungsberichten ist die erforderliche Genderkompetenz der Verfassenden nicht erkennbar, Forderungen nach geschlechterreflektierter Sichtweise in das Konzept bzw. das Monitoring fließt nicht ein.

#### **Belege aus der Praxis**

Erfahrungen aus der Mitwirkung an Berufswahlsiegelprozess an Schulen:

- In BO-Konzepten der Schulen spielt die Geschlechterreflexion kaum eine Rolle und beschränkt sich, wenn überhaupt auf Aussagen zur Teilnahme am Girls , Day bzw. Jungstag in MV
- In den unterschiedlichen RÜM-Reporten gibt es kaum Hinweise auf eine geschlechterreflektierende Arbeitsweise und Zielstellungen
  - o Zielstellung RÜM: Als Strukturprogramm hat RÜM die Aufgabe, bereits vorhandene Förderangebote und Unterstützungsleistungen aufeinander abzustimmen, um Jugendlichen den Anschluss von der Schule in Ausbildung und damit ins Berufsleben zu erleichtern.  
In MV: in den Landkreisen Ludwigslust-Parchim, Rostock, Nordwestmecklenburg und Vorpommern-Rügen und der Stadt NB
  - o In den Steuerungsgruppen der RÜM ist kaum Genderkompetenz/oder Gleichstellungsinteressensvertretung vorhanden

- Schüler/innenbefragungen werden nicht durchgängig geschlechterdifferenziert bewertet/analysiert,
- Praxiserprobungstage in Unternehmen/Ausbildungszentren haben keinen speziellen geschlechterreflektierenden Ansatz bzw. Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler auf diese Maßnahmen – auch die Angebotspalette der Tätigkeiten ist kaum darauf ausgelegt bzw. wird keine entsprechenden Prüfung unterzogen
- Bundeprogramm Lernen vor Ort:
  - WB\_13 Werkstattbericht | Integration und Diversitätsmanagement – enthält keine Aussagen zu geschlechterreflektierendem Ansatz
  - Einzig der Hinweis zur Homepage des Bundesinstitutes für Berufsbildung: Themenseite Frauen und Mädchen, Themenseite Jungen und Männer ist vorhanden

#### Maßnahmen und Handlungsansätze:

- In den Prozess der Konzepterstellung muss **von Beginn an** Genderkompetenz einfließen, entweder durch genderkompetente Mitwirkende an diesem Prozess oder durch externe Beratung.
- Die zur Untersetzung von Konzepten und Berichten herangezogenen Beleg müssen eine differenzierte und damit zugleich steuerungsrelevante Interpretation der Befunde und Daten zulassen und den folgenden Qualitätsanforderungen genügen: Darstellungen in Zeitreihe und Betrachtungen nach den Differenzierungsmerkmalen Geschlecht, Sozialraum, Alter und Nationalität bzw. Migrationshintergrund sowie sozioökonomischer Hintergrund. Neben der rein datengestützten Darstellung können und sollen auch qualitativ erhobene Informationen die statistischen Angaben in den jeweiligen Themenbereichen ergänzen.  
(Quelle: Handreichung zum Bildungsmonitoring/Bundeprogramm Lernen vor Ort)
- So erhobene Daten und Befunde bedürfen einer Interpretation im Sinne einer Genderanalyse, die wiederum Genderkompetenz voraussetzt.

### 3. Ergebnisse der Arbeit von IMPULS MV

<b>Handlungsempfehlungen</b>	<b>Aktivitäten von IMPULS</b>
<p>Analysen und deren Veröffentlichung Erstellung von Dokumenten und Praxismaterial</p>	<p>Analyse BO in MV in der Schriftenreihe „Eine lange Reise beginnt mit dem ersten Schritt“ Fact Sheet „Geschlechterreflektierende Berufsorientierung“ Handouts und Begleitmaterial zur Fortbildungsreihe und unterschiedlichen Workshops Genderanalyse der Berufschülerumfrage in MSE</p>
<p>Durchführung von Fortbildungen</p>	<p>Entwicklung und Durchführung von 4 Modulen, die Inhalte und Methoden geschlechterreflektierende BO vermittelt, Zielgruppe: pädagogische Fachkräfte und Multiplikator/innen der BO in MV</p>
<p>Durchführung von Veranstaltungen und Workshops</p>	<p>Sensibilisierung für die Notwendigkeit, BO geschlechterreflektierend umzusetzen und Einführung neue Berufsbilder und Praxistage, die das Berufswahlspektrum der Jugendlichen erweitern, z.B. Berufe der Erneuerbaren Energien</p>
<p>Fachtagungen und Werkstattgespräche mit Expertinnen am Thema</p>	<p>Input und Austausch zum Ansatz und Umsetzung gelingender geschlechterreflektierender BO</p>
<p>Arbeit in Netzwerken und Gremien</p>	<p>Zusammenarbeit mit Akteur/innen der BO und Begleitung von BO-Programmen, Projekten und Konzepten in MV, um Ansatz geschlechterreflektierende BO zu verankern, Einflussnahme auf Kriterien zur Vergabe eine Berufswahlsiegels an Schulen in MV</p>

## WISSEN

- Kenntnisse der unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen der Lebenswelten und -wirklichkeiten von Jugendlichen
- bewusste und unbewusste Wirkung von Geschlechterstereotypen
- unterschiedliche Bewertung von Berufen und Branchen
- Bedeutung geschlechterbedingter Benachteiligungen im gesellschaftlichen Kontext

## REFLEKTIEREN

- von Zuschreibungen in täglicher Praxis
- des eigenen Rollenbildes
- der eigene Verhaltensweisen auf Stereotype

# GENDER-KOMPETENZ

## WOLLEN

- Integration von Gleichstellung in tägliche Praxis
- Eintreten gegen mögliche Benachteiligungen
- Widerstände bewusst in Kauf nehmen
- Anerkennung von Menschen in ihrer Vielfalt und in der Vielfalt ihrer Lebensformen
- bewusstes Vermeiden von Zuschreibungen
- Geschlechterperspektive zum Bestandteil konzeptioneller Arbeit machen
- Sichtbarmachen von Frauen und Männer in Sprache und Darstellungsformen
- Zurückgreifen auf geschlechterdifferenzierte Daten und qualitative Erkenntnisse (geschlechterspezifische Befragungen) in Analysen

## KÖNNEN

- Fähigkeit zum Perspektivwechsel
- Anwenden von Methoden und Instrumenten zur Umsetzung geschlechtersensibler BO-Angebote
- Entwickeln von Angeboten für unterschiedliche Lebenswelten