



**IMPULS MV**

**04**

09|2010

Regionalstellen für Gleichstellung  
von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt  
[www.impuls-mv.de](http://www.impuls-mv.de)

## Eine lange Reise beginnt mit dem ersten Schritt\*

Berufswahl von Mädchen und Jungen  
in Mecklenburg-Vorpommern

IMPULS MV ist eine Fachstelle  
des Landesfrauenrats MV e. V.  
[www.landesfrauenrat-mv.de](http://www.landesfrauenrat-mv.de)



IMPULS MV wird gefördert aus Mitteln  
des Landes Mecklenburg-Vorpommern  
und des Europäischen Sozialfonds

**Mecklenburg  
Vorpommern**



\*Chinesisches Sprichwort



IMPULS MV  
09 | 2010

# 04



## Inhaltsverzeichnis

<b>1   Einleitung</b>	<b>2</b>
<b>2   Berufswahl heute - Ein Prozess mit vielen Einflussfaktoren</b>	<b>4</b>
2.1   Berufsorientierung	4
2.2   Chancen geschlechtersensiblen Arbeitens in der Berufsorientierung	6
<b>3   Berufswahl in Zahlen und Fakten</b>	<b>9</b>
3.1   Stellensituation	9
3.2   Aktuelle Berufswahl von Jugendlichen in MV	9
3.3   Berufliche Vorstellungen und Wünsche von Jugendlichen	11
3.4   Schulabschlüsse und Berufsentscheidung	13
3.5   Wahl der Ausbildungswege	14
<b>4   Ausgewählte Projekte</b>	<b>21</b>
4.1   Bundesprojekte	21
4.2   Landesprojekte	22
<b>Literatur</b>	<b>24</b>

# 1 | Einleitung

3.611 Ausbildungsplätze waren in Mecklenburg-Vorpommern zu Beginn des Lehrjahres 2010/11 unbesetzt (OZ/ MV, 4.8.2010). Im Jahr 2012 wird es im Bereich der Agentur für Arbeit Schwerin gerade noch eine/n Bewerber/in für zwei Lehrstellen geben (BA, Mai 2010). Allein zwischen dem Jahr 2000 und 2020 halbiert sich die Zahl der Schulabgänger/innen im Nordosten. Die Folge: In immer mehr Branchen fehlt es an Nachwuchs. So mangelt es bereits heute in den gastronomischen Einrichtungen des Tourismuslandes Nr. 1 an Personal für Gästebetreuung und Küche. Knapp sind aber beispielsweise auch junge Elektriker/innen (OZ/MV, 4.8.2010).

Neue Strategien zur Gewinnung und Sicherung von Arbeits- bzw. Fachkräften zu entwickeln, ist eine aktuelle gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Für Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern gilt es insbesondere, regionale Potenziale zu erschließen. Zu diesem Zweck werden in letzter Zeit verstärkt Kooperationen zwischen Schulen und Wirtschaft geschlossen sowie seitens regionaler Unternehmen Praxisplätze bereit gestellt. Diese Tendenz wird durch die Richtlinie zur Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen in MV sowie durch zahlreiche Bundes- und Landesprojekte gefördert.

Chancengleichheit der Geschlechter im Erwerbsleben ist eine wichtige weitere Ressource zur Gewinnung bzw. Sicherung von Arbeits- und Fachkräften. Sie beginnt mit der Entscheidung einer Frau oder eines Mannes für einen bestimmten beruflichen Einstieg – also der Wahl des Ausbildungsberufs oder eines Studiums. Dem Berufsfindungsprozess kommt damit eine explizite gleichstellungsrelevante Dimension zu, die allerdings gesellschaftlich gegenwärtig noch zu wenig Beachtung findet.

Ziel einer umfassenden und geschlechtersensiblen Berufsorientierung kann dabei nicht sein, Mädchen explizit für naturwissenschaftlich-technische und Jungen für soziale Berufe begeistern zu wollen. Vielmehr müssen Jugendliche jenseits tradierter Geschlechterstereotypen schon frühzeitig ihren Interessen, Neigungen und Fähigkeiten entsprechend gefördert werden. Das betrifft Mädchen und Jungen ebenso wie Hochbegabte oder Benachteiligte. Ein wesentliches Ziel von Berufsfindungsprozessen muss deshalb die Beantwortung zweier Fragen sein: Wie will ich leben? Was brauche ich und was muss ich können, um das zu erreichen?

Die Realität der Berufsentscheidung von jungen Frauen und Männern in unserem Land zeigt allerdings ein anderes Bild: Schulabgänger/innen wählen bevorzugt aus einem engen Spektrum an Berufen, die als typische Frauen- oder Männerberufe gelten. Damit stellen sie Weichen, die individuellen Potenzialen und Ressourcen persönlich und gesellschaftlich nur wenig Raum geben.

Spätere geschlechtsspezifische Benachteiligungen im Erwerbsleben werfen dabei oft schon während der Ausbildung ihre Schatten voraus. So erhalten männliche Auszubildende in der Regel eine höhere Ausbildungsvergütung.

Eine gute Dotierung des späteren Berufes, klare Aufstiegschancen und Familienaufgaben, die sich auf die finanzielle Absicherung beschränken, prägen das gesellschaftliche Bild einer "Männerkarriere". Für Frauen hingegen scheinen eine schlechtere Bezahlung im späteren Beruf und geringere Aufstiegschancen scheinbar keine Rolle zu spielen oder sie werden in Erwartung einer "Fremdversorgung" in Kauf genommen.

Geschlechtersensible Berufsorientierung trägt dazu bei, das Berufswahlspektrum von jungen Frauen und Männern zu erweitern, ihre Berufswahlkompetenz zu erhöhen und Abbruchquoten zu verringern. Indem die Ressourcen von Frauen und Männern für die Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs effizienter genutzt werden, erhöht sich die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben. Sie kann auch der anhaltenden Abwanderung junger Menschen – vor allem junger, gut qualifizierter Frauen - entgegen wirken.

Immer mehr Unternehmen erkennen und nutzen die Vorteile, ihre Personalpolitik nach den modernen Anforderungen angepassten Geschlechtsrollenbildern auszurichten. Um junge Menschen zu ermutigen, sich für „Berufe des anderen Geschlechts“ zu bewerben, bräuchte es mehr Beispiele wie das von Julia N., der ersten weiblichen Auszubildenden in ihrer Tischlerei. Nachdem sie in ihrem Erstberuf als Physiotherapeutin ein Jahr lang keine Stelle fand, entschied sie sich, ihr Hobby zum Beruf zu machen und eine zweite Ausbildung zur Tischlerin zu beginnen. „Doch es war gar nicht so einfach, als Frau eine Lehrstelle im Tischlerhandwerk zu bekommen. Mal habe sie gehört, Frauen werden grundsätzlich nicht genommen, dann wieder, ein Praktikum könne sie gern machen, aber eine Ausbildung sei nicht drin. „Ich habe die Tischlereien in den Gelben Seiten komplett durchtelefoniert. Bei Z wie Zierke hat es dann geklappt“, sagt sie.“ (SVZ, 31.07.2009, S.3) Ihr Chef hat ihr Potenzial erkannt und ihr vorgeschlagen, sich dem landesweiten Wettbewerb Top-Azubi `09 der Handwerkskammer zu stellen.

"Eine lange Reise beginnt mit dem ersten Schritt – Berufswahl von Mädchen und Jungen in Mecklenburg-Vorpommern" möchte anhand aktueller Daten und Fakten Zusammenhänge von Geschlecht, Berufswahl und Erwerbsbiografie in unserem Land illustrieren – und für die Potenziale werben, die sich aus einer geschlechtersensiblen Haltung aller am Prozess der Berufsorientierung Beteiligten ergeben.

## 2 | Berufswahl heute - Ein Prozess mit vielen Einflussfaktoren

### 2.1 | Berufsorientierung

Berufsorientierung ist ein langfristiger Prozess, in dessen Verlauf Jugendliche zu einer bewussten, ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Berufs- und Lebensplanung befähigt werden sollen. Berufsorientierung heute muss Jugendliche dabei auch auf die Notwendigkeit lebenslanger, beruflicher wie privater Anpassungsprozesse vorbereiten und die damit verbundenen Potenziale aufzeigen.

Ein Ziel von **Berufsorientierung im engeren Sinn** ist die Herausbildung einer umfassenden Berufswahlkompetenz. Sie ergibt sich insbesondere aus drei Faktoren:

#### **Berufsbildkompetenz**

Die Schülerinnen und Schüler sind über zeitgemäße Berufsbilder, Ausbildungswege und ggf. Zugangsvoraussetzungen informiert. Sie kennen Perspektiven und individuelle Ziele, die Berufswegeketten (Grundausbildung, Spezialisierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Aufbaustudiengänge, Zusatzausbildungen) eröffnen. Sie wissen, dass mit der Wahl des Erstberufes die Karriereplanung beginnt. Daher verfügen sie auch über Kenntnisse zu aktuellen Trends am Arbeitsmarkt und zum (regionalem) Fachkräftebedarf.

#### **Praxiserfahrungen**

Betriebspraktika in Unternehmen ermöglichen konkrete Einblicke in die Realität des Erwerbslebens. Nicht nur die Erprobung von Talenten und Neigungen für die jeweiligen Praxisfelder, sondern auch Kommunikationsfähigkeit und das Herstellen und Einhalten von Verbindlichkeiten (Pünktlichkeit, Krankheitsmeldung...) spielen hier eine Rolle. Durch die Erfüllung von konkreten Praxisaufträgen können Schülerinnen und Schüler ihre Selbstwirksamkeit erfahren. So können Erfolge in berufspraktischen Feldern die Motivation für eine Ausbildungsmöglichkeit und dafür erforderliche Schulleistungen erhöhen.

#### **Selbst-Verortung**

Interessens- und Kompetenzfeststellungstests sind eine wichtige Basis, um mit Jugendlichen individuelle Berufswegepläne erarbeiten zu können. Test-Ergebnisse können dazu beitragen, dass Jugendliche sich ihrer Begabungen bewusst werden und eigene Ziele finden. Das ist eine wichtige Voraussetzung, um junge Menschen zu stärken und zu einer individuellen Lebensgestaltung und -bewältigung zu befähigen.

Ein **erweitertes Verständnis von Berufsorientierung** schließt ein, dass Zusammenhänge von Berufswahl und Biografiegestaltung bzw. Lebenswegplanung berücksichtigt werden. Die heutige Gesellschaft bietet

keine Garantie mehr, dass ein Beruf ein Leben lang ausgeübt werden kann. Insofern ist die Berufsausbildung nur ein erster Schritt ins Erwerbsleben, dem in der Regel weitere Neu- und Um-Entscheidungen folgen werden.

*Zitat | Gefordert ist heute der flexible und kompetente Mensch, der in immer wieder neuen Situationen mit sich, mit anderen und mit wechselnden Anforderungen zurecht kommt. || (Lippegaus-Grünau u.a., 2010: 35)*

Eine umfassende Berufsorientierung bereitet die Jugendlichen also nicht nur darauf vor, die Anforderungen der Arbeitswelt zu erfüllen, sondern entwickelt die Bereitschaft, das eigene Leben aktiv zu gestalten. Dabei geht es auch um die Gestaltung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. Jugendliche müssen dabei unterstützt werden, über eine Berufswahl hinaus die Kompetenzen zu entwickeln, die sie brauchen, um ihre (Erwerbs-)Biografie zu gestalten. (vgl. Hendrich, 2005: 25).

*Zitat | Die Erkenntnis, dass Arbeit über den materiell-finanziellen Aspekt hinaus auch Sinnstiftung bedeutet und gesellschaftlichen Status zuweist, erfordert, den Umgang mit Arbeitslosigkeit und mit anderen Formen von Erwerbsarbeit, Bürgerarbeit und Ehrenamt zu erlernen. Zur Berufsorientierung gehören deshalb auch die Stärkung und Ermutigung, „das Leben nach der Schule mit der heute notwendigen Offenheit, Zielstrebigkeit und Frustrations- und Ambiguitätstoleranz anzugehen“. || (Lippegaus-Grünau u.a., 2010: 35)*

Der komplexe und langfristige Prozess der Berufswahl wird geprägt durch individuelle Fähigkeiten und Interessen, das Elternhaus, die Schule, die Peergroups und die Möglichkeiten des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts. Entscheidende Weichenstellungen erfolgen beim Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf.

Berufswahlkompetenz ist also nicht nur die Fähigkeit, sich Informationen zu erschließen und sie auszuwerten, sondern berufliche und damit verbunden gesellschaftliche Möglichkeiten in das eigene Leben, das eigene Selbst, die eigene Biografie zu integrieren (vgl. Ratschinski 2008: 78).

Berufswahlkompetenz erfordert die Fähigkeit zur Auseinandersetzung mit der eigenen Person, die Reflexion des eigenen Denkens und Handelns.

Berufsorientierung zielt auf die Entwicklung von Berufswahlkompetenz, die durch pädagogische Maßnahmen im Zusammenwirken mit informellen Prozessen erworben wird:

*Zitat | Berufswahlkompetenz ist demnach weder Qualifikation, die curricular direkt vermittelt werden kann, noch ist sie ein Reifezustand. Sie ist das Ergebnis einer komplexen lang andauernden Anlage-Umwelt-Interaktion eines aktiv auf seine Entwicklung einwirkenden Heranwachsenden. || (Lippegaus-Grünau u.a., 2010: 35 f.)*

## 2.2 | Chancen geschlechtersensiblen Arbeitens in der Berufsorientierung

Sich in der differenzierten und globalisierten Welt von heute zu orientieren, erfordert andere Kompetenzen als noch vor einer Generation. Mit sich rasant verändernden Berufsbildern und damit Anforderungen an erwerbstätige Frauen und Männer, wandelt sich auch das Rollenverständnis von Frauen und Männern im Beruf, in der Familie und im gesellschaftlichen Leben. Anders ausgedrückt: Die sich wandelnde Gesellschaft verlangt von jungen Menschen Mut zu neuen Lebensstilen jenseits traditioneller Rollenzuschreibungen.

Im Verständnis von "doing Gender" sind Geschlechterrollen nicht von Natur aus vorgegeben oder festgelegt. Tatsächlich werden Männlichkeit und Weiblichkeit im alltäglichen Handeln durch symbolische und gegenständliche Tätigkeiten gestaltet, aktualisiert und verstetigt. Diese Prozesse sind eingebettet in kulturell geprägte Normen und Bilder von Geschlecht, die Verfügbarkeit über soziale Ressourcen und biologische Prozesse. In der Wechselwirkung der Herausbildung von geschlechtsbezogenen Orientierungs- und Handlungsmustern mit den Erfahrungen von Jungen und Mädchen in ihren jeweiligen Sozialisationssystemen (Elternhaus, Schule, Peergroup) werden geschlechtsspezifische Ungleichheiten deutlich. Berufsorientierung wird so zu einem Teil einer gesamtgesellschaftlichen Debatte über Rollen, Aufgaben, Risiken und Chancen von Frauen und Männern in der modernen Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft (vgl. Bundesjugendkuratorium, 2009: 20).

Fakt ist: Unterschiede in Fähigkeiten, Verhalten und Interessen sind *innerhalb* einer geschlechtshomogenen Gruppe größer, als *zwischen* den Geschlechtern. Verinnerlichte Annahmen über geschlechtsspezifische Kompetenzen und Interessen können jedoch dazu führen, dass Mädchen und Jungen für sie "untypische" Fähigkeiten kaum üben bzw. vermittelt bekommen (Genderfachstelle MV, 2009: 9).

Geschlechterstereotype - meist unreflektierte Verhaltensmuster - hindern junge Frauen und Männer in ihrer Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung, indem sie:

### 1. das Selbstbild beeinflussen

Zuschreibungen können normativ und damit einengend auf die Identitätsentwicklung von Mädchen und Jungen wirken. Das beeinflusst auch die Berufswahl. So trauen sich junge Frauen z.B. weniger ein technisches Studium zu, obwohl sie die schulischen Leistungen dafür erbringen.

### 2. das Fremdbild prägen

Die täglich von außen vermittelte Vorstellung davon, wie jemand (als Mann oder Frau) sein soll und was sie/ er aufgrund dessen können müsse, beeinflusst das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten. Diese aber können sich nur durch Üben entwickeln. "Früh übt sich, wer ein Meister werden will" sollte für alle Tätigkeitsbereiche für Mädchen und Jungen gleichermaßen gelten. Weiterhin beeinflussen Vorannahmen, Informationen und Erwartungen die Beziehung zum Gegenüber. Erwartungshaltungen gegenüber Jungen und Mädchen unterscheiden sich aufgrund dieser Rollenbilder – und wirken prägend auf die Entwicklung der jungen Menschen.

Rollenbilder und die an sie geknüpften Erwartungshaltungen wirken sich auf das Erwerbsleben von Frauen und Männern aus: Während Frauen ihre berufliche Laufbahn öfter unterbrechen, in Teilzeit arbeiten und seltener in Führungspositionen anzutreffen sind, gilt dies für Männer immer noch als „unmännlich“.

Sichtbare Vorbilder spielen als Identifizierungsfiguren eine große Rolle. In einer umfassenden Berufsorientierung sollten nicht zuletzt unterschiedliche Lebensentwürfe vorgestellt und mit den jungen Menschen diskutiert werden.

Die Strategie Gender Mainstreaming soll helfen, in allen Bereichen, auf allen Ebenen und bei allen Entscheidungen Männern und Frauen die gleichen Chancen einzuräumen. Gleichberechtigte Verantwortung von Vätern wie Müttern in der Erziehung hieße z.B., dass auch einmal der Vater das kranke Kind betreut oder zur Elternsprechstunde in der Kita am Nachmittag geht, während die Mutter eine wichtige Sitzung im Betrieb leitet...

## 2.2.1 | Rolle der Eltern

Als Bezugspersonen, die von Anfang an und die meiste Zeit mit dem Kind verbringen, üben Eltern eine ursächlich prägende Wirkung aus. Im Alltag werden im Familienleben Normen und Werte weitergegeben, die das Leben und die Entscheidungen des Kindes beeinflussen. Dazu gehört die Aufgabenverteilung in der Familie (wer putzt, kauft ein, kocht, repariert, wartet....) und die berufliche Tätigkeit (wer arbeitet wo, wie lange, mit welcher gesellschaftlichen Anerkennung). Bei der Berufswahl spielen nicht nur Familientraditionen, sondern auch Erwartungshaltungen der Eltern eine Rolle.

Um Kindern eine freie Entfaltung zu gewährleisten, sollen Eltern heute die Neugierde und den Wissensdurst fördern und ihre Kinder darin bestärken, sich in verschiedenen Tätigkeiten und Hobbies auszuprobieren. Kinder für das

(Berufs-)Leben stark machen heißt auch, immer wieder Ermutigung und Rückhalt geben.

### 2.2.2 | Einflüsse von Kita, Gesellschaft und Medien

Der Prozess der Berufsfindung beginnt schon in der frühen Kindheit. Im Spiel erproben sich Mädchen und Jungen in künftigen Rollen und Berufen. Eltern, Verwandte, Nachbarn, Medien und Erzieher/-innen sind die ersten Vorbilder und liefern oft auch die ersten geschlechtsspezifischen Zuschreibungen einer "typisch weiblichen", einer "typisch männlichen" (Erwerbs)Biografie. Auch in der direkten Berufswahlphase sind es eher Vertrauenspersonen, die junge Menschen maßgeblich beeinflussen. (Rollen-) Bilder von Frauen und Männern werden auch durch Medien transportiert. Hier ist ein kritischer Blick gefordert: Während in der Werbung oft noch traditionelle Zuschreibungen vorherrschen (Freude der Hausfrau über tolle Putzmittel) oder in Unterhaltungssendungen und täglichen Soaps die Illusion von Ruhm und schnellem Geld genährt wird, sind Frauen als Moderatorinnen und Expertinnen in Talkrunden heute selbstverständlich. Zum Aufbrechen von männlichen und weiblichen Berufsbildern reicht das aber noch lange nicht aus.

Darüber hinaus wird die Wahl des Berufes von Faktoren wie Schulabschluss, Ausbildungsmöglichkeiten (in der Heimatregion) oder in Aussicht gestellte Perspektiven (Übernahme nach der Ausbildung, Vergütung, Aufstiegschancen etc.) beeinflusst.

Insgesamt ist die Berufswahl das Ergebnis eines komplexen Zusammenspiels von bildungsbiografischen Entwicklungen, Milieu-Einflüssen, gesellschaftlichen Werten und informellen Vorbildern aus Gesellschaft und Medien.

Gerade weil die Wahl des ersten Berufes in der Adoleszenz stattfindet, spielen hier Identifikationsmöglichkeiten eine wichtige Rolle. So können Berufsbezeichnungen und die gesellschaftliche Anerkennung bzw. das Image, die damit verbunden werden, ausschlaggebend für die Wahl einer Ausbildung oder eines Studiums sein.

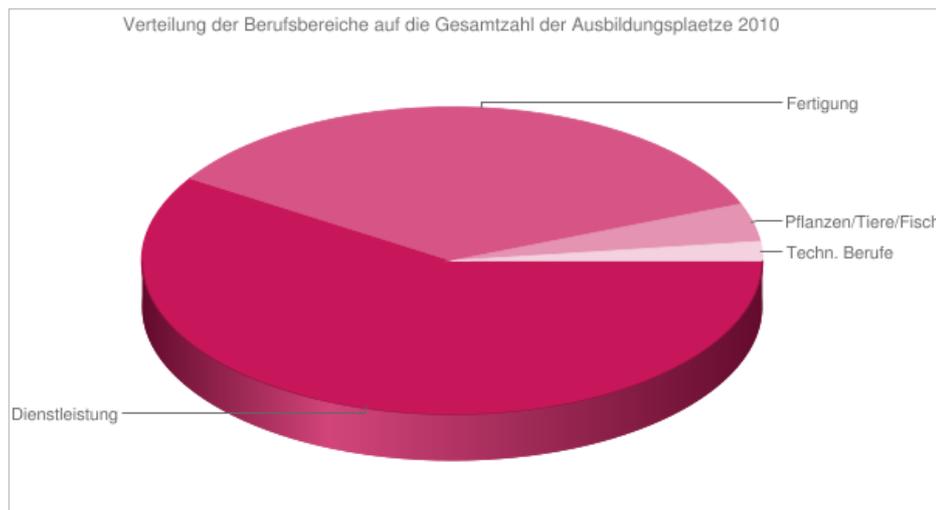
## 3 | Berufswahl in Zahlen und Fakten

### 3.1 | Stellensituation

Im Berichtsjahr 2009/2010 gibt es in MV mit 10.665 Plätzen mehr Ausbildungsstellen als Auszubildende (9.398 gemeldete Bewerber/innen). Es stehen 2.674 unbesetzte Berufsausbildungsstellen 2.224 unversorgten Bewerber/innen gegenüber. Die offenen Ausbildungsstellen finden sich überwiegend im Dienstleistungsbereich (Verkauf und HOGA-Bereich) sowie bei den Fertigungsberufen (Bundesagentur für Arbeit, 2010: 1 ff.).

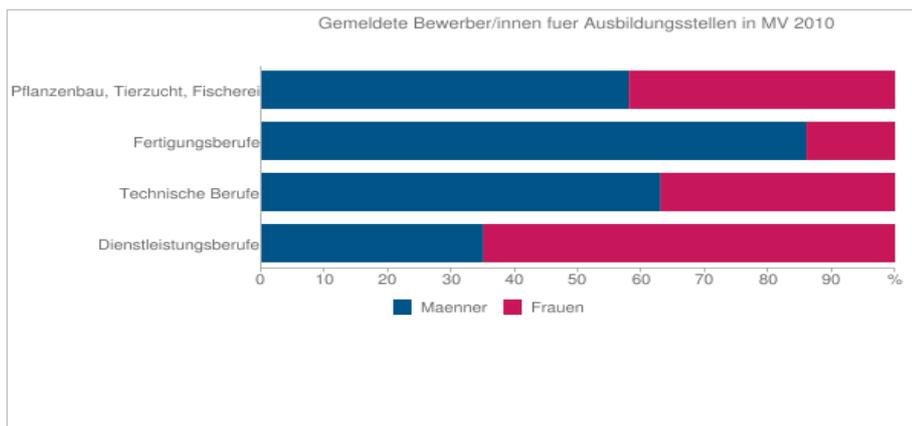
### 3.2 | Aktuelle Berufswahl von Jugendlichen in MV

Im Ausbildungsjahr 2010 entscheiden sich 14 Prozent der jungen Frauen für einen Fertigungsberuf. Junge Männer sind mit 86 Prozent in Fertigungsberufen zu finden, sie besetzen aber auch 35 Prozent aller Ausbildungsplätze innerhalb der Dienstleistungsberufe. Hier zeichnet sich möglicherweise die Gefahr ab, dass Frauen aus einem Berufsfeld verdrängt werden, ohne sich neue Berufsfelder zu erschließen.



Quelle | Bundesagentur für Arbeit, 2010: 9

Im Vergleich zum Ausbildungsjahr 2008 (51 Prozent) ist eine Zunahme der Dienstleistungsberufe und eine Abnahme der Fertigungsberufe (2008 = 42 Prozent) zu verzeichnen (Statistisches Amt MV - Berufliche Schulen, 2009: 18 f.).



Quelle | Bundesagentur für Arbeit, 2010: 9

Im aktuellen Ausbildungsjahr hält sich der Trend, dass junge Frauen und Männer ihren Ausbildungsberuf aus einem begrenzten Spektrum auswählen. Obwohl ca. 350 Ausbildungsberufe zur Verfügung stehen, wählen 50,4 Prozent der weiblichen Auszubildenden aus den zehn am stärksten von Frauen besetzten Berufen in MV. Bei den männlichen Auszubildenden ist das Spektrum breiter. Hier wählen 35,3 Prozent aus den "Top Ten".

Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede finden sich auch bei der Studienwahl: junge Frauen studieren in Fachrichtungen wie Sprach- und Kulturwissenschaften mit einem Anteil von 68 Prozent oder Humanmedizin (66 Prozent). Männliche Studierende dominieren in den Fachrichtungen Mathematik/Naturwissenschaften (56 Prozent) und Ingenieurwissenschaften mit bis zu 80 Prozent (Statistisches Jahrbuch MV, 2009: 101).

Top Ten Mädchen	Anteil in %	Top Ten Jungen	Anteil in %
Verkäuferin	11,8	Kraftfahrzeugmechatroniker	5,6
Kauffrau im Einzelhandel	8,9	Fachlagerist	5,0
Bürokauffrau	7,1	Koch	4,8
Medizinische Fachangestellte	6,1	Kaufmann im Einzelhandel	4,7
Friseurin	4,2	Verkäufer	3,7
Hotelfachfrau	2,8	Fachkraft für Lagerlogistik	2,4

Kauffrau für Bürokommunikation	2,6	Bürokaufmann	2,3
Fachkraft im Gastgewerbe	2,6	Teilezurichter	2,3
Köchin	2,2	Mechatroniker	2,3
Hauswirtschafterin	2,1	Tischler	2,1
<b>übrige Berufe</b>	<b>49,6</b>	<b>übrige Berufe</b>	<b>64,8</b>

Quelle | Bundesagentur für Arbeit, 2010: 19

### 3.3 | Berufliche Vorstellungen und Wünsche von Jugendlichen

Schülerinnen und Schüler haben konkrete Vorstellungen über ihren zukünftigen Beruf, und sie entwickeln berufliche Neigungen und Interessen schon frühzeitig. An den Berufswünschen werden geschlechterspezifische Interessen deutlich, die ihre Wurzeln in sozialisationsbedingten Rollenzuschreibungen haben.

Diese Aussagen werden durch verschiedene Studien und Projektergebnisse im Land bestätigt. Im Rahmen der Fachkräftekampagne des Wirtschaftsministeriums MV hat das Rostocker Marktforschungsinstitut Statistik Consult eine repräsentative Umfrage an Schulen in MV durchgeführt und unter dem Titel „Null-Welle 2009“ veröffentlicht. Zwei Drittel der Befragten der Null-Welle in der Altersgruppe zwischen 13 und 22 Jahren haben konkrete Vorstellungen von ihrem Beruf. Bei Mädchen ist diese ausgeprägter als bei Jungen. So wollen etwa 56 Prozent der Befragten in Berufen des Sozialwesens arbeiten (70 Prozent der Mädchen und 41 Prozent der Jungen) (Probst/Seemann, 2009: 66).

Das Institut für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung gGmbH Neustrelitz (ISBW) befragte über 700 Schülerinnen und Schüler in der Mecklenburgischen Seenplatte zu ihren beruflichen Plänen. Jugendliche folgen auch hier klaren geschlechtersegregierten Auswahlmustern. Mädchen äußern Berufswünsche in den Bereichen Erziehung, Gesundheit, Pflege und Dienstleistungen. Jungen wünschen sich Tätigkeiten bei der Bundeswehr, Polizei sowie in technischen Berufen und in der Produktion. Bei Studienwünschen bevorzugen Mädchen medizinische, pädagogische und geisteswissenschaftliche Fächer, neben Kunst, Musik und Sprachen. Bei Jungen stehen naturwissenschaftliche, technische und sportbezogene Fächer im Fokus (ISBW, 2008: 56 ff.).

Innerhalb des Projektes "Berufe haben (k)ein Geschlecht" wurden Jungen und Mädchen im Alter zwischen 14 und 15 Jahren zu ihren Berufswünschen

befragt. Die Leitfrage, welche geschlechterspezifischen Unterschiede es bei der Berufswahl von Jungen und Mädchen gibt, wurde unter Einbeziehung ihrer Lebensplanungsvorstellungen, ihrer Beteiligung am Haushalt und zukünftiger Familienplanung betrachtet. Im Ergebnis sind Wunschberufe eindeutig auf geschlechtsspezifische Interessen fokussiert. Unterschiedliche Interessen zeigen sich bereits in der Schule an der Benennung von Lieblingsfächern oder der Wahl der Leistungskurse. Bei Mädchen dominieren musisch-künstlerische Fächer oder Sprachen. Bei Jungen sind es Sport und naturwissenschaftlich-technische Fächer. Ausgehend von familiären und schulischen Sozialisationserfahrungen werden geschlechtsspezifische Interessen und Neigungen ausgeprägt (Frauenbildungsnetz MV, 2005: 48 f.).

Jungen und Mädchen haben unterschiedliche Wertvorstellungen und Erwartungen bezüglich einer späteren Tätigkeit. Während für Mädchen Familienfreundlichkeit eines Betriebes oder einer Hochschule wichtig sind und sie meinen, dass das Abitur für einen guten Ausbildungsplatz wichtig ist, sind für Jungen ein großer Ausbildungsbetrieb und gute Bezahlung wichtig. Jungen haben großes Interesse, später in einer leitenden Funktion tätig zu sein (ISBW, 2008: 35).

Jungen ist der "Status des Berufs" wichtig. Junge Frauen benennen häufiger soziale Motive wie "anderen helfen" oder "viele Kontakte zu Menschen", die ihre Studienentscheidung beeinflussen (Cornelißen/Gille, 2005: 11).

Jugendliche suchen sich aus ihrem familiären und sozialen Umfeld Unterstützung bei der Berufsorientierung. Dabei sind Familie und Freunde wichtiger als Lehrerinnen und Lehrer. Bei den Mädchen hat die Mutter als Beraterin den wichtigsten Stellenwert. Bei den Jungen ist der Vater der wichtigere Ansprechpartner in Fragen Berufswahl (ISBW, 2008: 42). Eltern vermitteln eher traditionelle Berufswahlmuster. Aus der Familie heraus wird den Mädchen häufig zu typischen Frauenberufen geraten (Frauenbildungsnetz MV, 2005: 49).

Erwartungen an eine berufliche Perspektive werden auch durch das Image der Region bestimmt.

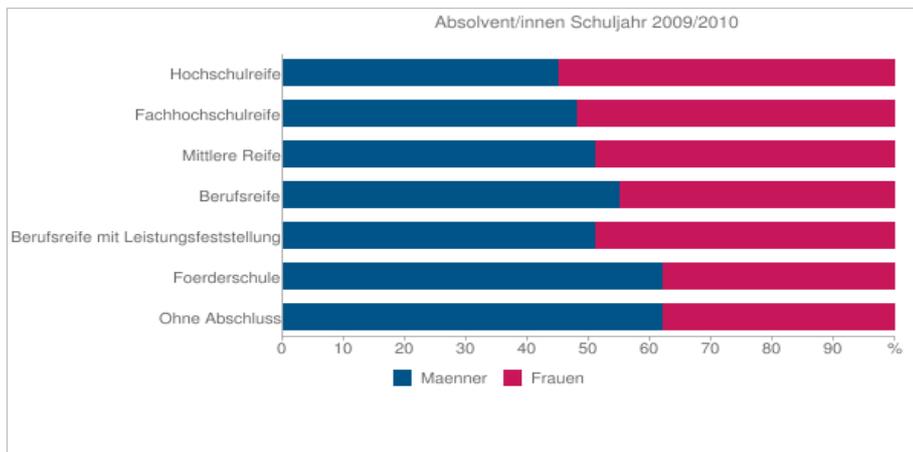
Die Studie des ISBW macht deutlich, dass beispielsweise in der Region Mecklenburgische Seenplatte Jugendliche ihre beruflichen Chancen als eher schlecht bewerten - Mädchen dabei noch schlechter als Jungen. Der Anteil der jungen Frauen, die nach Abschluss der Schule die Region verlassen wollen, ist höher, als der der jungen Männer. 73,5 Prozent der Mädchen geben an, sicher oder wahrscheinlich nicht in der Region zu bleiben. Bei den Jungen sind es 65 Prozent. Bei den Absolvent/innen mit Fach- und Hochschulreife wollen sogar 80 Prozent der Mädchen und 76 Prozent der Jungen die Region verlassen. Als Gründe für den Fortgang werden von den Jugendlichen bessere Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten in anderen Regionen angegeben. Sie erwarten außerhalb MVs bessere Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im späteren Beruf, sowie einen höheren Verdienst. Außerdem geben Mädchen an, dass sie sich von den regionalen Unternehmen kaum angesprochen fühlen.

Dagegen wollen 29 Prozent der befragten Jungen mit Berufs- und Mittlerer Reife eher in der Region verbleiben. 42 Prozent der Mädchen dieser Gruppe schätzen ein, wohl eher gehen zu müssen, aber 17,5 Prozent wollen in der Region bleiben (ISBW, 2008: 70 ff.).

Die Null-Welle 2009 bestätigt diesen Trend. Nur 37 Prozent der Befragten sehen in MV für sich spätere Arbeitsmöglichkeiten, 60 Prozent sehen sie eher außerhalb (Probst/Seemann, 2009: 283 ff.; eigene Berechnung).

### 3.4 | Schulabschlüsse und Berufsentscheidung

Gegenwärtig verlassen in Mecklenburg-Vorpommern mehr junge Frauen mit Hochschulreife die Schulen als junge Männer. Im Abgangsjahr 2009 haben 45 Prozent aller Schulabgänger/innen die Hochschulreife erworben, davon sind 55 Prozent weiblich und 36 Prozent männlich (Statistisches Amt MV, 2010: 39).



Quelle | Statistisches Amt MV, 2010: 39

Die meisten Absolvent /innen mit Hoch- und Fachhochschulreife streben ein Studium an. Trotzdem bewerben sich 14 Prozent von ihnen um eine Ausbildung an einer Beruflichen Schule, davon 17 Prozent Bewerberinnen und 13 Prozent Bewerber (Bundesagentur für Arbeit, 2010: 9).

An Höheren Berufsfachschulen mit einem Frauenanteil von 75 Prozent (2008) haben 28 Prozent der weiblichen Auszubildenden das Abitur.

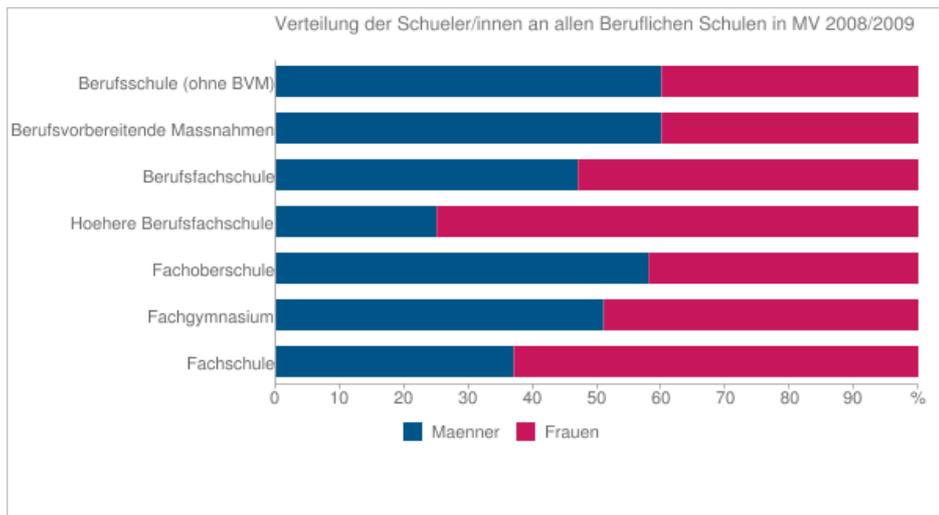
Besonders schwierig gestaltet sich der Übergang ins Berufsleben für Jugendliche ohne Schulabschluss. Sechs Prozent der jungen Männer und vier Prozent der jungen Frauen verließen 2009 in MV die Schule ohne Abschluss. Gegenüber 2008 hat es bei jungen Frauen eine Zunahme um einen Prozentpunkt gegeben. Diese Jugendlichen müssen sich in der Regel über Bildungsgänge des Übergangssystems die Voraussetzungen für eine Ausbildung in einem anerkannten Beruf erarbeiten. Bundesweit mündeten in

den letzten Jahren 42 Prozent der Absolvent/innen mit max. Hauptschulabschluss in einer Übergangsmaßnahme. Schätzungsweise 20-30 Prozent haben nach drei Jahren noch keine reguläre Berufsausbildung begonnen (BIBB-Datenreport, 2010: 96). Mehr junge Frauen dieser "Betroffenengruppe" bleiben langfristig ohne Berufsausbildung, insbesondere wenn sie schon Kinder haben (Pimminger, 2010: 6).

### 3.5 | Wahl der Ausbildungswege

Neben dem Studium an einer Universität oder Hochschule gibt es unterschiedliche Ausbildungsarten und Wege um einen Beruf zu erlernen. Eine Berufsausbildung ist über die "duale Berufsausbildung" (Berufsschule/Betrieb oder überbetriebliche Ausbildung) oder über eine vollzeitschulische Berufsausbildung (z. B. Berufsfachschule und Fachschule) möglich. Zur Förderung der Berufsreife stehen sogenannte Übergangssysteme (Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und Ausbildungsförderung) zur Verfügung.

Die Ausbildungsmöglichkeiten innerhalb des dualen Systems und in Berufsfachschulen sind strukturell unterschiedlich aufgebaut und bieten damit unterschiedliche Chancen für die berufliche Entwicklung.



Quelle | Statistisches Amt MV - Berufliche Schulen, 2009: 11

Die Ausbildung innerhalb des dualen Systems ist über das Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt und gewährleistet Ausbildungsvergütung. Für die Berufsfachschulen sind, bis auf die schulische Vollzeitausbildung gemäß BBiG bzw. Handwerksordnung (HWO), die Länder bzw. entsprechende Ausbildungsträger zuständig. Das hat Auswirkungen auf die gegenseitige Anerkennung beim Wechsel und/oder Anschlussqualifizierungen. Die Wahl des Ausbildungsweges beeinflusst den horizontalen und vertikalen Karriereweg. Dazu kommt die fragliche

finanzielle Absicherung während der Ausbildung (WSI-FrauenDatenReport, 2005: 88).

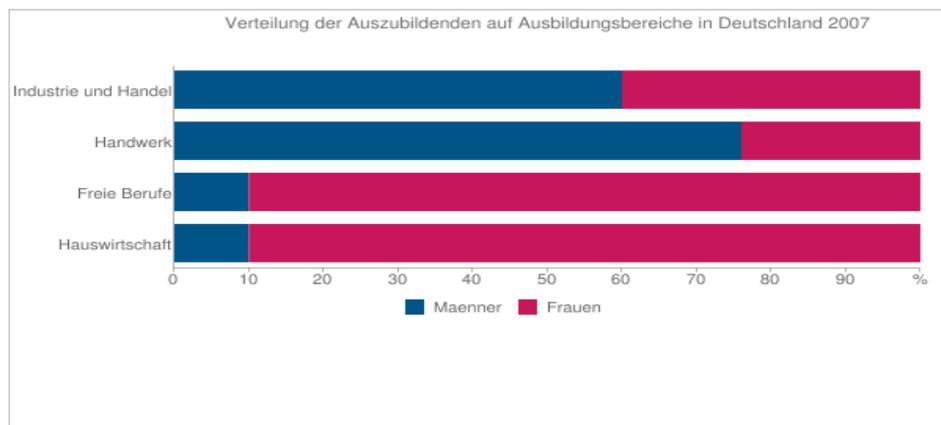
Der Ausbildungsreport des DGB 2009 benennt spezifische geschlechterbezogene Ungleichheiten im beruflichen Ausbildungssystem. Demnach liegt in frauendominierten Berufen die Ausbildungsvergütung pro Monat im Brutto-Wert durchschnittlich 100 Euro unter der in männerdominierten Ausbildungsberufen.

In weiblich dominierten Berufsgruppen geben zudem 47 Prozent der Auszubildenden an, Überstunden ableisten zu müssen, in männlichen hingegen nur 42,7 Prozent. Hier werden die Überstunden auch mehrheitlich bezahlt oder ausgeglichen, wohingegen das in den frauendominierten Berufen seltener der Fall ist. In frauendominierten Ausbildungsberufen werden im Durchschnitt drei Tage weniger Urlaub gewährt. Die genannten Bedingungen führen dazu, dass die jungen Frauen weniger zufrieden mit ihrer Ausbildung sind (DGB-Ausbildungsreport, 2009: 41 ff.).

Unter dem Gesichtspunkt einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung werden hier das duale Ausbildungssystem, die Vollschemische Ausbildung und die Studienwahl betrachtet.

### 3.5.1 | Duale Ausbildung

Die duale Berufsausbildung weist deutliche geschlechtsspezifische Besonderheiten auf. Frauen sind darin nicht nur in geringerem Maße vertreten, sie konzentrieren sich hier auch auf weniger Ausbildungsberufe als junge Männer. Laut Bildungsreport des BIBB lag im Jahr 2007 der Anteil an weiblichen Auszubildenden im dualen System in Deutschland bei 39 Prozent und ist seit 1992 etwa gleichbleibend. Zudem gibt es eine Gewichtung innerhalb der Branchenbereiche.



Quelle | BIBB-Datenreport, 2009: 121; eigene Berechnung

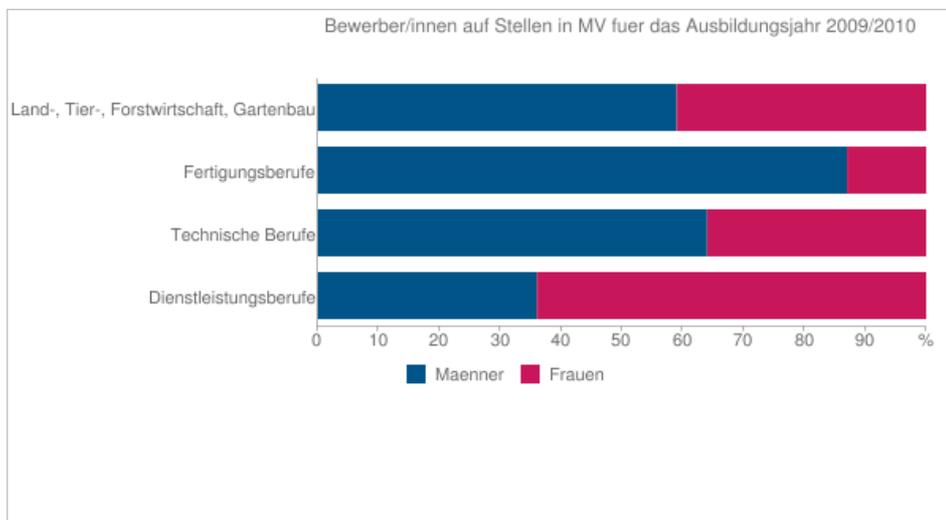
Im Handwerk ist der Frauenanteil deutlich unterrepräsentiert. Im Vergleich zu 1992 hat es hier nur einen Anstieg um einen Prozentpunkt gegeben (BIBB-Datenreport, 2009: 121).

Der Bericht verdeutlicht eine weitere Entwicklung. Obwohl Frauen in den Dienstleistungsberufen überproportional hoch vertreten sind (2006: 63 Prozent), hat ihr Anteil seit 1993 um etwa vier Prozentpunkte abgenommen.

*Zitat | "Insbesondere in einigen der stark besetzten neuen sekundären Dienstleistungsberufe wurden Ausbildungsberufe geschaffen, die sowohl technische als auch kaufmännische Tätigkeiten beinhalten; dies scheint sich vor allem zugunsten der Repräsentanz von jungen Männern in den Dienstleistungsberufen ausgewirkt zu haben" || (BIBB-Datenreport, 2009: 161).*

So liegt der Frauenanteil im Bereich Informatikkaufmann/frau bei 20 Prozent, aber bei Berufen mit systemtechnischen Anforderungen bei unter zehn Prozent (Pimminger, 2010: 12).

Schwierig ist der Zugang in eine betriebliche Ausbildung für junge Frauen mit Hauptschulabschluss oder ohne Schulabschluss. Begründet wird diese Tatsache aus dem Umstand, dass Ausbildungsberufe mit geringerer Bildungsanforderung überwiegend in männlich dominierten Berufen bereitgestellt werden (Pimminger, 2010: 8).



Quelle | Bundesagentur für Arbeit, 2010: 9

In Mecklenburg-Vorpommern liegt der Frauenanteil bei Ausbildungen innerhalb des dualen Systems im Ausbildungsjahr 2008/2009 bei 39 Prozent. Die meisten Frauen wählen eine Ausbildung in Dienstleistungsberufen und sind dort mit einem Anteil von 66 Prozent vertreten. Sie besetzen bevorzugt die schon benannten Top Ten (Verkauf, Bürokauffrau, Gastronomie). Die jungen Frauen entscheiden sich somit überwiegend für "Sackgassenberufe", die sich durch niedrigere Lohnstrukturen und geringere oder keine

Aufstiegschancen auszeichnen (WSI-FrauenDatenReport, 2005: 82). Verkauf und Gastronomie stellen mit ihrer kundenorientierten Arbeitszeitflexibilität der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben extreme Hürden entgegen.

Etwa 60 Prozent aller männlichen Auszubildenden wählen im Ausbildungsjahr 2008/ 2009 Fertigungsberufe, Berufe der Landwirtschaft und technische Berufe. Innerhalb der Fertigungsberufe finden sich lediglich 8,6 Prozent Berufsschülerinnen, die meisten davon in Feinwerktechnischen Berufen, als Köchin oder im Bereich Back-, Konditor- und Süßwarenherstellung (Statistisches Amt MV - Berufliche Schulen, 2009: 12).

Bei den Dienstleistungsberufen finden sich etwa 30 bis 50 Prozent der männlichen Auszubildenden in Berufen des Handels und Verkaufs, vor allem in technischen Dienstleistungsangeboten.

Selbst wenn zu prüfen wäre, inwieweit sich das Niveau der Ausbildungsvergütung in MV unterscheidet, kann von einem tradierten Vorteil der männlichen Auszubildenden ausgegangen werden. So ist ihnen in den traditionell männlich dominierten Berufssparten ein institutionalisiertes Fortbildungswesen, wie die Möglichkeit des Aufstiegs durch eine Meisterausbildung eher gegeben (WSI-FrauenDatenReport, 2005: 82).

### 3.5.2 | Vollqualifizierende Ausbildung an Berufsfachschulen

Die schulische Berufsausbildung folgt traditionellen Entwicklungen. Die Berufsfachschulen haben ihren Ursprung in den "Frauensschulen", die Frauen die Möglichkeit eröffnen sollten, eine außerhäusliche qualifizierte Berufstätigkeit erlernen zu können. Sie stellen bis heute eine Frauendomäne dar (WSI-FrauenDatenReport, 2005: 84).

In MV liegt der Frauenanteil der Auszubildenden in Berufsfachschulen bei 78 Prozent. Hier werden mit hohem Frauenanteil Gesundheitshelfer/innenberufe, Hauswirtschaft und Kaufleute für Bürokommunikation ausgebildet. Junge Männer nutzen diesen Ausbildungsweg vorwiegend für Ausbildungen im IT-Bereich und in anderen technischen Berufen.

Höhere Berufsfachschulen bieten die Ausbildung in Gesundheitsfachberufen, Assistenzberufen, Sozialwesen und Kosmetik an. Der Frauenanteil liegt in MV im Ausbildungsjahr 2008/2009 bei 75 Prozent. Lediglich bei den Assistenzberufen liegt der Anteil an männlichen Auszubildenden bei 46 Prozent. Auch sie finden sich vorwiegend in IT- und technischen Berufen (Statistisches Amt MV - Berufliche Schulen, 2009: 14).

Die Ausbildung an beruflichen Schulen wird von Absolvent/innen häufig als Ausweich für einen nicht erhaltenen betrieblichen Ausbildungsplatz genutzt. Nach Ergebnissen einer Befragung des BIBB 2008 erhalten junge Frauen ihren gewünschten Ausbildungsberuf weniger häufig als junge Männer. Sie weichen dann von den nichterhaltenen betrieblichen Ausbildungsstellen in Möglichkeiten der schulischen Berufsbildung aus.

2008 konnten 15 Prozent mehr junge Männer als junge Frauen ihre Berufswunsch durch die Ausbildung im dualen System realisieren (BIBB-Datenreport, 2010: 78).

Unter anderem kann darin ein Grund für den relativ hohen Anteil an Ausbildungsabbrecher/innen gesehen werden.

2008 haben in MV ca. 14.000 Auszubildende eine Ausbildung begonnen und ca. 2.500 haben sie im ersten Ausbildungsjahr wieder abgebrochen. Junge Frauen brechen ihre Ausbildung am häufigsten in den Bereichen "Industrie und Handel" (13 Prozent) und Hauswirtschaft (10 Prozent) ab (Statistisches Amt MV - Auszubildende und Prüfungen, 2009: 6).

Nach Abschluss der Ausbildung münden Auszubildende der schulischen Vollzeitausbildung seltener in den Arbeitsmarkt ein als Absolvent/innen des dualen Ausbildungssystems und sind nach einem Jahr zu ca. 30 Prozent in neuen Ausbildungsverhältnissen (Pimminger, 2010: 15). Ein weiterer Aspekt der Benachteiligung ist, dass für viele Ausbildungsberufe an beruflichen Vollzeitschulen für die Auszubildenden Schulgeld anfällt.

### 3.5.3 | Auszubildende und Pendler/innenbewegung

Im Juni 2009 liegt der Anteil der jungen Frauen, die ausbildungsbedingt zwischen Mecklenburg-Vorpommern und angrenzenden Bundesländern pendeln bei 10,6 Prozent aller weiblichen Auszubildenden. 9,9 Prozent aller männlichen Auszubildenden treffen diese Entscheidung. 66 Prozent der Auspendlerinnen wählen als Zielregionen Schleswig-Holstein, Hamburg, Berlin, Niedersachsen und Brandenburg.



Quelle | Herold, 2010: 25

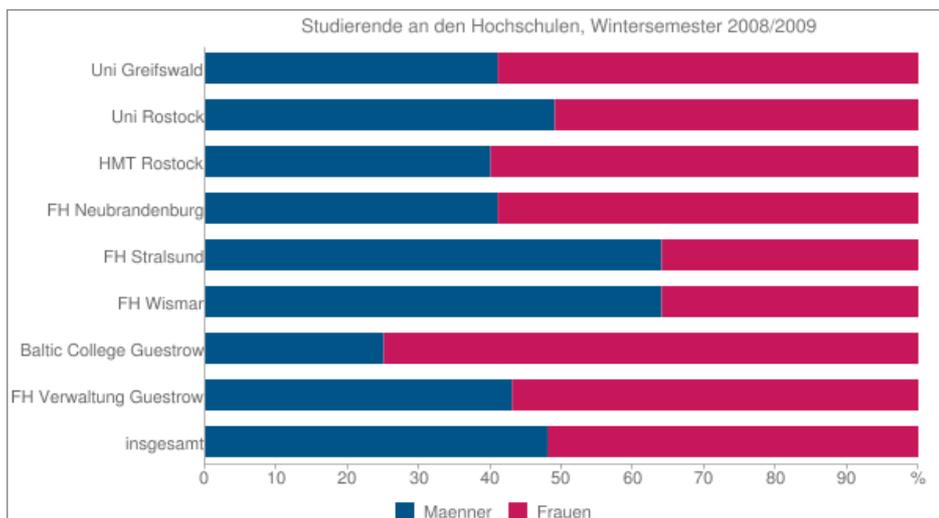
Im Jahr 2006 ist Bürofachkraft für junge Frauen (20 Prozent) und junge Männer (7,2 Prozent) die am häufigsten gewählte Ausbildung außerhalb von MV. In der Rangliste wählen die jungen Frauen überwiegend personenbezogene Dienstleistungsberufe und Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen, aber auch Berufe im verarbeitenden Gewerbe (10,5 Prozent). Die jungen Männer wählen mit 65 Prozent ebenfalls überwiegend

Dienstleistungsberufe, aber mit 24,2 Prozent auch Berufe des verarbeitenden Gewerbes. Damit lernten doppelt so viele männliche Auszubildende außerhalb von MV einen Beruf im verarbeitenden Gewerbe als in MV (12,8 Prozent) (Kotte, 2007: 37).

War 2006 die große Anzahl an Auspendler/innen (11,5 Prozent aller weiblichen und 10,4 Prozent aller männlichen Auszubildenden) auch auf das geringere Angebot an Ausbildungsplätzen in MV zurückzuführen, ist jetzt zu vermuten, dass für viele Jugendliche die lukrativere Ausbildung, deren Vergütung und bessere Übernahmechancen die entscheidenden Faktoren für einen Weggang sind (Herold, 2010: 23).

### 3.5.4 | Studienwahl

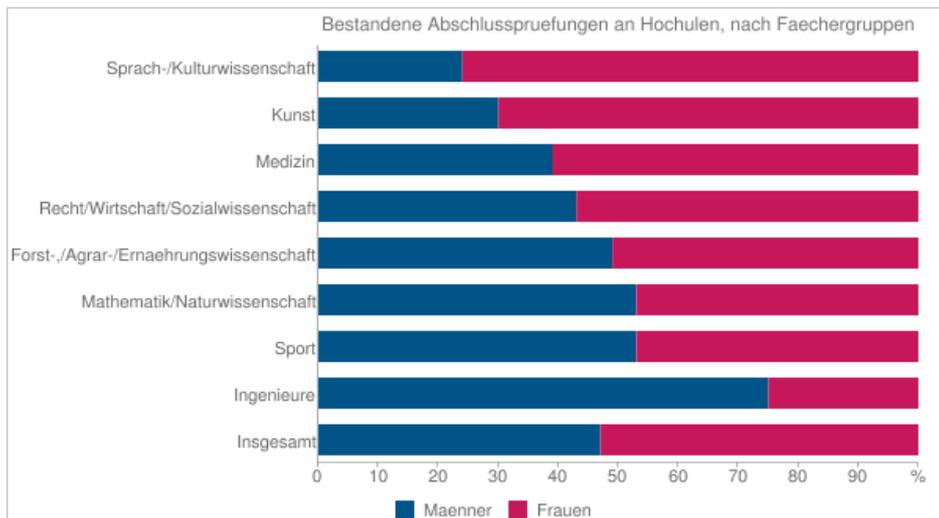
Im Wintersemester 2008/2009 liegt der Frauenanteil der Studierenden an den Universitäten und Hochschulen des Landes bei 51,4 Prozent und damit über dem Bundesdurchschnitt mit 47,6 Prozent. An Hochschulen mit einer eher technischen Ausrichtung ist der Frauenanteil gering. Hochschulen mit stark sozialwissenschaftlichen Ausrichtung verzeichnen einen hohen Frauenanteil.



Quelle | Statistisches Jahrbuch MV, 2009: 100

Auch die Wahl der Studienrichtung folgt geschlechterspezifischen Ansätzen. Die jungen Frauen studieren vor allem Sprach- und Kulturwissenschaften und Humanmedizin, sind aber nur mit geringem Anteil in den ingenieurwissenschaftlichen Fachrichtungen zu finden. Im Bereich Maschinenbau/Verfahrenstechnik sind zehn Prozent der Studierenden weiblich, in der Elektronik nur sechs Prozent.

Im Bereich Mathematik/Naturwissenschaften ist das Geschlechterverhältnis fast ausgewogen, wobei hier besonders interne Differenzierungen zu beachten sind: innerhalb der Informatik sind weibliche Studierende mit 14 Prozent eingeschrieben, aber 70 Prozent der Studierenden im Fach Biologie sind weiblich.



Quelle | Statistisches Jahrbuch MV, 2009: 100 f.

## 4 | Ausgewählte Projekte

In MV arbeiten viele regionale Projekte zur Berufsorientierung. Wir haben hier wichtige Bundes- und Landesprojekte zusammen gestellt.

### 4.1 | Bundesprojekte

Die Förderinitiative **Regionales Übergangsmanagement** will den Aufbau eines regionalen Übergangsmanagements und die Umsetzung wirksamer Verfahren des Übergangsmanagements unterstützen und die in der Entwicklung und Erprobung von Übergangsmanagement gewonnenen Erfahrungen, Einsichten, Standards und Instrumente für eine Nachnutzung für Politik, Verwaltungen und Praxis bundesweit bereitstellen. Gefördert wird das Programm aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Europäischen Sozialfonds (ESF).

- *ParMa* - Regionales Übergangsmanagement im Landkreis Parchim · Ziel: Modellhafte Umsetzung eines strategischen Konzeptes zur strukturellen Verbesserung der Kooperation der regionalen Akteure im Bereich Übergang Schule-Beruf · Träger: Landkreis Parchim, Koordinierungsstelle ParMa, Dargelützer Weg 15, 19370 Parchim · [www.parchimer-uebergangsmanagement.de](http://www.parchimer-uebergangsmanagement.de)

**Komm mach MINT** ist der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen. Ziel des durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Paktes ist es, das Potential von Frauen für naturwissenschaftlich-technische Berufe angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels zu nutzen.

- *Sommerschule* · Träger: Universität Rostock, Fakultät für Informatik und Elektrotechnik, Institut für Angewandte Mikroelektronik und Datentechnik, Richard-Wagner-Straße 31, 18119 Rostock-Warnemünde · [www.elektrotechnik.uni-rostock.de/sommerschule](http://www.elektrotechnik.uni-rostock.de/sommerschule)

Im Rahmen des Städtebauförderungsprogramms BIWAQ (Bildung, Wirtschaft und Arbeit im Quartier) fördert das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung den **Praxislotsen**. Dort werden Schülerinnen und Schüler ab der 9. Klasse im beruflichen Orientierungsprozess betreut und begleitet.

- *Praxislotse* · Ausbildungsgemeinschaft Neubrandenburg e.V., Kopernikusstraße 2, 17036 Neubrandenburg · [www.abg-nb.de/Produkte/Produkte.htm](http://www.abg-nb.de/Produkte/Produkte.htm)

## 4.2 | Landesprojekte

**Projekte der Berufsfrühorientierung (BFO)** müssen bei der RAA Mecklenburg-Vorpommern e.V. beantragt werden. Antragsberechtigt sind Bildungsträger, die staatlich anerkannt sind oder über eine entsprechende Erfahrung in der Berufsfrühorientierung/ der beruflichen Bildung verfügen. Der Antragsteller muss seinen Sitz bzw. eine Betriebsstätte in Mecklenburg-Vorpommern haben und in der Regel gemeinnützig arbeiten.

- *RAA Mecklenburg-Vorpommern e.V. - Projektträgergemeinschaft BFO*  
· Am Melzer See 1, 17192 Waren (Müritz) · [www.bfo-mv.de](http://www.bfo-mv.de)

Der **Girls`Day – Mädchenzukunftstag** ist eine bundesweite Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der aus Mitteln des Landes finanziert wird.

- *Träger:* Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern e.V., c/o Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V., Torfsteg 11, 17033 Neubrandenburg · DGB Nord · Dr.-Külz-Straße 18, 19053 Schwerin · [www.girlsday-mv.de](http://www.girlsday-mv.de)

**Neue Wege für Jungs** ist ein bundesweites Vernetzungsprojekt und Service-Büro, das seit 2005 Initiativen und Träger unterstützt, die schulische und außerschulische Angebote für Jungen zur Erweiterung der Berufs- und Studienfachwahl, der Flexibilisierung männlicher Rollenbilder und zum Ausbau sozialer Kompetenzen organisieren. Es wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

- *Netzwerkpartner/innen in MV:* Hochschule Neubrandenburg, University of Applied Sciences, Brodaer Straße 2, 17033 Neubrandenburg · [www.hs-nb.de](http://www.hs-nb.de)

Das Projekt **Praxispilot - Praxisorientierte Berufsfindung** steht für Koordinierung und Bildung von Netzwerken im Bereich der Berufsfrühorientierung. Es arbeitet an der Schnittstelle zwischen Schule und Wirtschaft und wird gefördert durch die Berufsfrühorientierung in Mecklenburg-Vorpommern, das Bundesinstitut für Berufsbildung und die Stadt Neubrandenburg.

- *Träger:* Ausbildungsgemeinschaft Neubrandenburg e.V., Kopernikusstraße 2, 17036 Neubrandenburg · [www.praxispilot.net](http://www.praxispilot.net)

Die **Landesarbeitsgemeinschaft Schule Wirtschaft** will den gegenseitigen Informationsaustausch zwischen Schule und Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern befördern. Sie bietet eine Plattform für den Diskurs der regionalen Arbeitskreise untereinander und gibt Anregungen für die inhaltliche Arbeit vor Ort.

- *Koordination:* Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V., Pappelgrund 16, 19055 Schwerin · [www.schule-wirtschaft-mv.de](http://www.schule-wirtschaft-mv.de)

## Literatur

Bothfeld, Silke u.a.: WSI-FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen. Düsseldorf 2005.

Bundesjugendkuratorium: Schlaue Mädchen – Dumme Jungen? Gegen Verkürzungen im aktuellen Geschlechterdiskurs. Stellungnahme. München 2009.

Bundesagentur für Arbeit: Bewerber und Ausbildungsstellen in Mecklenburg-Vorpommern. Nürnberg 2010.

Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB): Datenreport zum Berufsausbildungsbericht 2009. Bonn 2009.

Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Bonn 2010.

Cornelißen, Waltraud: Frauenberufe/Männerberufe – Stereotype spielen immer noch große Rolle bei der Berufswahl. Goethe-Institut München, Online-Redaktion. München 2009.

Cornelißen, Waltraud/Gille, Martina: Lebenswünsche: Was ist Mädchen und jungen Frauen für ihre Zukunft wichtig?. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, 23 Jg., Heft 4/2005. S. 52 bis 67. München 2005.

DBG Bundesvorstand, Bereich Jugend: DGB-Ausbildungsreport 2009. Berlin 2009.

Frauenbildungsnetz MV: Berufe haben (k)ein Geschlecht. Projektdokumentation. Rostock 2006.

Genderfachstelle MV (Hrsg.): GeschlechterGERECHT! Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit im Landkreis Bad Doberan. Eine Arbeitshilfe. Schwerin 2009.

Hendrich, Wolfgang: Erwerbsbiografische Gestaltungskompetenz als Perspektive von Berufspädagogik und Erwachsenenbildung. In: Niemeyer, Beatrix (Hrsg.): Neue Lernkulturen in Europa? Prozesse, Positionen, Perspektiven. Wiesbaden 2005. S. 19 bis 40.

Herold, Elisabeth: Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Berufswahlverhalten und Wanderungsbewegungen junger Frauen im Norden. Referat im Rahmen der Girls' Day Landeskoordinierung am 2. Februar 2010 in Rostock.

ISBW gGmbH: Bleiben oder gehen? Mädchen und Jungen vor der Entscheidung. Neustrelitz, 2008.

Kotte, Volker: Ausbildungsmobilität in Mecklenburg-Vorpommern. In: IAB regional. Berichte und Analysen, Nr. 02/2007.

Lippegaus-Grünau, Petra u. a.: Berufsorientierung. Programm- und Projektbeispiele von Bund und Ländern, Kommunen und Stiftungen im Überblick. München 2010.

Pimminger, Irene: Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf. Expertise der Agentur für Gleichstellung im ESF. Berlin 2010.

Probst, Ivonne/Seemann, Jan: Null-Welle 2009 – Fachkräftesicherung in Mecklenburg-Vorpommern. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus MV. Schwerin 2009.

Ratschinski, Günther: Ansätze einer theoriegeleiteten Berufsorientierung und Berufsberatung als Beitrag zur Berufsbildung für benachteiligte Jugendliche. In Enggruber, Ruth (Hrsg.): Berufliche Bildung benachteiligter Jugendlicher. Empirische Einblicke und sozialpädagogische Ausblicke. Münster 2001. S. 165 bis 196.

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.): Allgemeinbildende Schulen in Mecklenburg Vorpommern. Schuljahr 2009/2010. Schwerin 2010.

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.): Auszubildende und Prüfungen 2008. Schwerin 2009.

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.): Berufliche Schulen in Mecklenburg Vorpommern. Schuljahr 2008/2009. Schwerin 2009.

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch Mecklenburg-Vorpommern 2009. Schwerin 2009.

#### Impressum

Eine lange Reise beginnt mit dem ersten Schritt – Berufswahl von Mädchen und Jungen in Mecklenburg-Vorpommern. IMPULS MV 04. Rostock 2010.

#### Herausgeber

IMPULS MV – Regionalstellen für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

Heiligengeisthof 3 | 18055 Rostock | [impuls-mv@landesfrauenrat-mv.de](mailto:impuls-mv@landesfrauenrat-mv.de)  
[www.impuls-mv.de](http://www.impuls-mv.de)

#### Redaktion

Sabine Klemm | Charlotte Ortmann | Wera Pretzsch | Dr. Cathleen Kiefert

#### Bilder

Titelblatt: Franka Lange

#### Copyright

Die Veröffentlichung des Textes in Auszügen ist bei Nennung des Herausgebers und genauer Quelleangabe gestattet.

Rostock, 17.09.2010