LANDESFRAUENRAT
MECKLENBURG-VORPOMMERN

Landesfrauenrat M-V e.V. / Heiligengeisthof 3 / 18055 Rostock

An das
Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung
Mecklenburg-Vorpommern
Werderstraße 124
19055 Schwerin

Frau Quade
-per E-Mail-

Ulrike Bartel
Vorsitzende

Monique Tannhäuser
Geschäftsführerin

Heiligengeisthof 3
18055 Rostock

Telefon 0381 – 490 24 42
tannhaeuser@landesfrauenrat-mv.de
www.landesfrauenrat-mv.de

13. Juni 2024

Stellungnahme des Landesfrauenrates M-V zur Verordnung über die Stundentafeln an den allgemein bildenden Schulen (Stundentafelverordnung - StdTafVO M-V) sowie zum Konzept zur beruflichen Orientierung

Sehr geehrte Frau Quade,

ich bedanke mich für die Zusendung des Entwurfs der o. g. Verordnung und die Möglichkeit zur schriftlichen Stellungnahme. Als größter Dachverband für gleichstellungspolitische Verbände und Initiativen in Mecklenburg-Vorpommern beschäftigt uns die Thematik vor allem hinsichtlich der gleichstellungsrelevanten Impulse, die durch eine an Chancengleichheit orientierte Bildung und eine klischeefreie Berufsorientierung gesetzt werden können und sollten. Daher fokussieren unsere Ausführungen prioritär auf das Konzept zur Beruflichen Orientierung „Alle werden gebraucht! – Schulische Berufliche Orientierung für einen guten Übergang in Ausbildung und Beruf in Mecklenburg-Vorpommern“. Zur Stundentafelverordnung haben wir nur eine Anmerkung.

Die Aufnahme der Demokratiebildung (**§3**) in die Stundentafelverordnung ist ein richtiger Schritt, den wir ausdrücklich begrüßen. Dabei bewerten wir es als besonders positiv, dass der demokratiebildende Auftrag nicht nur auf bestimmte Fächergruppen beschränkt, sondern als Aufgabe aller pädagogischen Fachkräfte verstanden wird. Durch die Integration dieses Themas wird die Bedeutung von Demokratiebildung als integraler Bestandteil des Bildungsauftrags hervorgehoben. In diesem Zusammenhang möchten wir die Gleichberechtigung und Chancengleichheit als fundamentales Prinzip einer demokratischen Gesellschaft betonen und darauf hinweisen, dass auch antifeministische Bestrebungen als eine ernsthafte Gefährdung der Demokratie zu betrachten sind.

Wir unterstützen den Ansatz, dass im Rahmen der Demokratiebildung „Haltungen, Einstellungen und Verfahren“ (Begründung zu §3) vermittelt werden sollen. Dabei muss jedoch sichergestellt werden, dass alle Lehrkräfte dies im Einklang mit der freiheitlich demokratischen Grundordnung tun (können). Eine Verankerung in den Curricula angehender Lehrkräfte sowie ein umfassendes Angebot an Aus- und Fortbildungen würden diesen Anspruch unterstützen. Auch Lehrkräfte sollten ihre Haltung zu Demokratie und demokratiefeindlichen Vorfällen regelmäßig reflektieren, diese mit ihrer Rolle im Schuldienst abgleichen sowie angemessene Handlungsoptionen und pädagogische Methoden an die Hand bekommen.

MV Mecklenburg-Vorpommern
Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz

Amtsgericht Rostock VR 10816 | IBAN: DE05 1305 0000 0205 0166 50 | BIC: NOLADE21ROS

Der Landesfrauenrat M-V e.V. wird gefördert vom Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Die explizite Aufnahme der beruflichen Orientierung (**§5**) in die Verordnung sowie die Untersetzung mit einem eigenen Konzept begrüßen wir sehr. Dabei sind die Benennung als Querschnittsthema und die Festlegung eines klischeefreien Ansatzes ebenso wie die Strukturierung entlang der Bildungsphasen, beginnend bereits in der Kindertagesstätte und in der Grundschule, als besonders positiv zu bewerten.
Insbesondere die im **Konzept zur Beruflichen Orientierung** „Alle werden gebraucht! – Schulische Berufliche Orientierung für einen guten Übergang in Ausbildung und Beruf in Mecklenburg-Vorpommern“ beschriebenen Phasen der ökonomischen Frühorientierung für Kitas und Grundschulen sind ein notwendiger Schritt hin zu einer klischeefreien Berufs- und Studienwahl. Nachgewiesenermaßen verknüpfen Kinder bereits sehr früh Berufe mit bestimmten Vorstellungen und geschlechtlichen Zuschreibungen, die sie im Laufe ihrer Entwicklung weiter festigen. Um dem gezielter begegnen zu können, empfehlen wir, die Umsetzung der Phasen in Kitas und Schulen etwas mehr zu konkretisieren, insbesondere hinsichtlich der Reduzierung von Geschlechterklischees.

Ein auf individuelle Interessen basierender Berufswahlprozess ist auf eine klischeefreie frühe Bildung angewiesen. Dabei ist eine vorurteilsbewusste Haltung der Erzieher*innen, Lehrkräfte und Betreuungspersonen unerlässlich. Rollenklischees sind auch bei Erwachsenen weit verbreitet. Zumeist werden sie unbewusst an Kinder und Jugendliche weitergegeben. Es ist daher entscheidend, dass sich insbesondere pädagogische Fachkräfte eigener stereotyper Geschlechtervorstellungen bewusst sind und diese kritisch reflektieren. Wir begrüßen die geplante Erstellung einer gesonderten Handreichung zur Unterstützung von Erzieher*innen und Grundschullehrkräften. Es ist jedoch anzumerken, dass eine Handreichung nicht die einzige Option für die Vermittlung von Maßnahmen und Methoden zur ökonomischen Bildung unter Beachtung von Gendersensibilität sein sollte. Diese Lehr- und Lerninhalte müssen flankierend auch in die Aus- und Weiterbildung der pädagogischen Fachkräfte integriert werden, und zwar verbindlich und flächendeckend. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Vermittlung von ökonomischen Inhalten und gendersensiblen Ansätzen langfristig und nachhaltig in die pädagogische Praxis Einzug hält. Daher empfehlen wir, einen entsprechenden Verweis auf die notwendige Integration in Aus- und Weiterbildung in das Konzept der Berufsorientierung aufzunehmen.

In der Gesamtschau ist das Konzept sehr vielversprechend und gleichzeitig sehr ambitioniert. Das wirft die Frage auf, ob die damit einhergehenden Anforderungen für Lehrkräfte unter den gegebenen Bedingungen realistisch umsetzbar sind. Insbesondere in Bezug auf **Genderkompetenzen**[1], die die essenzielle Grundlage für eine klischeefreie berufliche Orientierung bilden, sind weder Anforderungen noch Angebote an die Lehrkräfte ausformuliert. Auch spiegeln sich die Anforderungen und Kompetenzen, die mit dem Konzept zur beruflichen Orientierung einhergehen, nicht ausreichend im aktuellen Weiterbildungskatalog wider. Mit der Einführung des neuen Konzepts bzw. dessen spezifischer Ausrichtung ist jedoch zu erwarten, dass die Nachfrage nach entsprechenden Weiterbildungsinhalten steigt. Die Einführung einer digitalen Plattform (boje-mv.de) begrüßen wir sehr. Digitale Selbstlernkonzepte können eine sinnvolle Unterstützung sein, sofern die Materialien praxisorientiert sind, also konkrete Methoden und Ansätze zur Integration der Genderperspektive in den Unterricht aufzeigen. Als alleiniges Angebot sind sie aber keinesfalls ausreichend, da hier insbesondere die selbstreflexive Auseinandersetzung mit eigenen Stereotypen und Vorurteilen nur rudimentär vermittelt werden kann.
Soweit uns bekannt ist, gibt es derzeit in Mecklenburg-Vorpommern kein einziges verbindliches Angebot zur Vermittlung von Genderkompetenz an Erzieher*innen, Lehrkräfte, Trainer*innen etc. Angesichts dessen darf erhebliche bezweifelt werden, inwieweit die Berufsorientierungsmaßnahmen im Land dem Anspruch der Klischeefreiheit tatsächlich gerecht werden (können). Insofern empfehlen wir dringend, die dafür erforderlichen strukturellen und bildungspolitischen Rahmenbedingungen zu schaffen.

[1] Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit (2024): Hinweisblatt Genderkompetenz. Was ist das und wie kann ich sie erwerben? Online unter: https://landeszentrum-mv.de/hinweisblatt-genderkompetenz/

In diesem Kontext empfehlen wir ergänzend, die Schulaufsicht nicht nur in Fragen der Planung, Organisation und Kontrolle von Veränderungsprozessen zu schulen, sondern hier ebenfalls eine Genderkompetenzanforderung zu formulieren. Ferner bleibt offen, inwiefern die Schulaufsicht als Kontrollinstanz mit der neu einzurichtenden Fach- und Servicestelle und dem Landesnetzwerk BO zusammenarbeiten wird. Hier bedarf es einer Konkretisierung und transparenteren Darstellung.

Angesichts der Vielzahl der zu bewältigenden Aufgaben – wie die Entwicklung und Koordination von Aktivitäten zur beruflichen Orientierung, die Erarbeitung und regelmäßige Anpassung eines schuleigenen BO-Konzepts, die Organisation der Berufswegekonferenzen inkl. der Ermittlung individuellen Förderbedarfs sowie der Aufbau und die Pflege von Kontakten zu regionalen Unternehmen und Netzwerken – ist das bereitgestellte **Stundenkontingent** für die verantwortliche BO-Lehrkraft mit **einer** Anrechnungsstunde deutlich zu knapp bemessen. Mit diesem Zuschnitt muss angenommen werden, dass Lehrkräfte die notwendigen Netzwerkarbeiten und die Kontaktpflege nur durch persönlichen ehrenamtlichen Aufwand leisten können. Das würde eine unzulässige Benachteiligung gegenüber anderen Lehrkräften bedeuten und die Suche nach BO-verantwortlichen Lehrkräften deutlich erschweren.
Auch halten wir es für bedenklich, dass die Anrechnungsstunde nur für diese eine Lehrkraft vorgesehen ist, wo im Konzept gleichzeitig die Bildung eines Praxisteams empfohlen wird, um die zusätzliche Belastung auf mehrere Schultern zu verteilen. Wenn die berufliche Orientierung, wie im Konzept vorgesehen, an den Schulen effektiv, qualitativ hochwertig und nachhaltig umgesetzt werden soll, müssen auch die notwendigen Zeitressourcen möglichst praxisnah abgeleitet und zur Verfügung gestellt werden. Wir empfehlen daher eine Überprüfung und Anpassung der Anrechnungsstunden für das gesamte Praxisteam.

Sowohl die Erhöhung des zeitlichen Umfangs des **Betriebspraktikums** als auch die Konzentration der **Praxislerntage** auf regionale Betriebe ist zu begrüßen. Beide Formate bieten Schüler*innen wertvolle, realitätsnahe Einblicke in verschiedene Berufsfelder. Bei entsprechender Rahmung können sie außerdem dazu beitragen, geschlechterstereotype Annahmen zu überwinden und bislang unentdeckte Interessen praktisch zu erproben. Allerdings bestehen auch hier Herausforderungen: Ungleiche Zugangsmöglichkeiten, die Gefahr der Verstärkung von Klischees, organisatorische Belastungen und unterschiedliche Qualitätsstandards der Praxisplätze. Um die Vorteile zu maximieren und Nachteile zu minimieren, ist eine sorgfältige Planung und Begleitung der Praktika und Praxislerntage erforderlich. Beispielsweise könnte die Gewinnung von Unternehmen mit Ansprechpersonen außerhalb traditioneller Erwartungen, die eine Vorbildfunktion einnehmen können, sowie die Integration entsprechender Fragestellungen in die Praktikumsaufgabenstellungen bei der Überwindung von Geschlechterstereotypen helfen. So sollten gezielt Frauen in technischen Berufen und Männer in sozialen Berufen angesprochen werden, um Schüler*innen ein vielfältigeres Spektrum an beruflichen Vorbildern zu bieten. Derlei Hinweise sollten im BO-Konzept in den Kapiteln 07 und 13 explizite Erwähnung finden.

Die Übertragung des **Phasenmodells** der beruflichen Orientierung auf **Gymnasien** wird grundsätzlich begrüßt. Jedoch möchten wir darauf hinweisen, dass dies für die Lehrkräfte des Sekundarbereichs II einen zusätzlichen zeitlichen Aufwand bedeutet. Es fehlt bisher ein klarer Verweis darauf, wie dieser Aufwand ggf. angerechnet werden kann.
Des Weiteren gehen wir nicht davon aus, dass die Lehrkräfte des Gymnasiums einen vollumfänglichen Überblick über das gesamte Spektrum von Studiengängen, deren Anforderungen und berufliche Perspektiven haben. Ein solcher Überblick ist jedoch essenziell für eine fundierte Berufsberatung. Ein weiterer Aspekt, der explizit ins Konzept aufgenommen werden sollte, ist eine gendersensible Studienberatung. Geschlechterklischees, insbesondere im Hinblick auf MINT-Studienfächer, sollten aktiv adressiert und abgebaut werden.

Mit Erstaunen stellen wir fest, dass die **Mustervorlage** für das schuleigene BO-Konzept den Ansatz der gendersensiblen Berufsorientierung mit keinem Wort widerspiegelt. Besonders vor dem Hintergrund, dass die Mustervorlage von Vertreter*innen des Berufswahl-Siegels MV, des IQ MV und der Universität Rostock erarbeitet wurde, die einen erheblichen Einfluss auf die Aus- und Weiterbildung des pädagogischen Fachpersonals haben, ist das Fehlen eines Gender-Indikators bzw. einer Zielvorgabe zur Verringerung von Geschlechterklischees nicht nachvollziehbar. Insbesondere im Kapitel über die gesellschaftliche IST-Situation (1.2.) sind Hinweise auf die anhaltend geschlechterstereotype Berufswahl und einen in der Folge stark geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt zwingend erforderlich. Damit wird den verantwortlichen Akteur*innen transparent gemacht, warum jedes schulinterne BO-Konzept den Anforderungen der Klischeefreiheit entsprechen soll. Wir halten dies für notwendig, weil es unserer Erfahrung nach auf Seiten der Schulleitungen und/oder Lehrkräfte zu Widerständen gegenüber dieser Anforderung kommen kann.

Zudem sollte die berufliche Orientierung von Jugendlichen nicht (ausschließlich) von der aktuellen Arbeitsmarktsituation, der demografischen Entwicklung des Landes oder regionalen Unterschieden geleitet werden. Die Arbeitsmarktdynamik erfordert eine flexible Berufsvorbereitung, da Veränderungen schneller eintreten als demografische Trends. Eine breite Berufsauswahl fördert nicht nur Innovation, sondern verhindert auch eine einseitige Reaktion auf gegenwärtige Engpässe. Der Fokus auf Engpassberufe birgt zudem das Risiko, dass soziale Ungleichheiten sich verschärfen. In einer zunehmend globalisierten Welt sind junge Menschen mobil und können über ihre Heimatregion hinaus arbeiten. Eine zu stark regional ausgerichtete Berufsorientierung könnte diese Mobilität und das volle Potenzial der Jugendlichen einschränken. Insgesamt ist es wichtig, die berufliche Orientierung an den individuellen Potenzialen und Wünschen der Jugendlichen auszurichten, um motivierte und zufriedene Fachkräfte zu gewinnen, die flexibel auf die Herausforderungen eines sich wandelnden Arbeitsmarktes reagieren können. Dabei sollte die zukünftige Lebenswegeplanung als integraler Bestandteil der beruflichen Orientierung mit betrachtet werden. Beispielsweise in Berufsfeldern wie Tourismus und Pflege, müssen potenzielle Herausforderungen für individuelle Lebenswege benannt werden, um Ausbildungsabbrüche oder spätere Abwanderung aus den Berufsfeldern aufgrund divergierender Lebensplanung zu verhindern.

Unserer Kenntnis nach wurde das Konzept zur Beruflichen Orientierung „Alle werden gebraucht! – Schulische Berufliche Orientierung für einen guten Übergang in Ausbildung und Beruf in Mecklenburg-Vorpommern“ bereits in verschiedenen Fachveranstaltungen durch das Bildungsministerium vorgestellt. Das im Rahmen der Verbandsanhörung übermittelte Dokument erweckt zudem den Eindruck einer finalen Version. Da wir hier zu einem Referent*innenentwurf Stellung nehmen, als dessen Bestandteil wir das in Rede stehende Konzept verstehen, sind wir über dieses Vorgehen etwas verwundert. Im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit gehen wir dennoch davon aus, dass diese Stellungnahme und die darin enthaltenen Empfehlungen eine angemessene Berücksichtigung finden werden.

Mit besten Grüßen

Monique Tannhäuser