

Geschlechtersensible Berufs- und Lebensorientierung

Eine Einführung

Vorwort

In vielen Bereichen der Gesellschaft scheint eine Gleichstellung der Geschlechter längst erreicht. Doch die **Geschlechterverhältnisse** in Deutschland haben bis heute einige Schieflagen. So verdienen Frauen beispielsweise im Durchschnitt weniger als Männer, arbeiten häufiger in Teilzeit und sind seltener in Führungspositionen. Frauen leisten einen Großteil der bezahlten und unbezahlten Sorgearbeit in unserer Gesellschaft, sie betreuen Kinder und pflegen kranke und alte Mitmenschen. Mit Blick auf Geschlechterverhältnisse ergeben sich für Männer allerdings keineswegs nur Vorteile. Sie sind im Durchschnitt suchtgefährdeter, begehen häufiger Suizid und haben eine geringere Lebenserwartung. Auch die Akzeptanz von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt bleibt gesamtgesellschaftlich ein wichtiges, geschlechterpolitisches Anliegen, das nicht ausreichend erfüllt ist.

Die Schaffung von gleichberechtigten Entfaltungsmöglichkeiten und Zukunftschancen ist nach wie vor eine zentrale politische Zielsetzung. Zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit leistet schulische Bildung dabei einen unverzichtbaren Beitrag. Geschlechtersensible Bildung ist für Schulen **Auftrag und Chance zugleich**. Der Auftrag ergibt sich aus den rechtlichen Grundlagen wie dem Grundgesetz und dem Schulgesetz NRW, aber auch den KMK-Leitlinien zur Sicherung von Chancengleichheit durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung. Zugleich bietet geschlechtersensible Bildung für Schulen auch eine Chance. Eine gute Schule ist eine geschlechtersensible Schule. Geschlechtersensibilität ist ein wesentliches Merkmal von Schul- und Unterrichtsqualität.

Das Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen hat eine [Pädagogische Orientierung](#) herausgegeben, um Schulen bei ihrer geschlechtersensiblen Arbeit zu unterstützen. Die Veröffentlichung erläutert Grundbegriffe, Ziele und didaktische Vorgehensweisen geschlechtersensibler Bildung. Sie beinhaltet darüber hinaus Impulse für die Schulentwicklung, den Unterricht und einzelne schulische Handlungsfelder wie Medienbildung, Gewaltprävention und auch berufliche Orientierung und Lebensplanung.

In der Pädagogischen Orientierung wurde auf die geplante Veröffentlichung weiterer Anregungen für die Unterrichtspraxis und für weitere schulische Handlungsfelder verwiesen. Die vorliegende **Einführung** bezieht sich auf das Handlungsfeld Berufliche Orientierung und Lebensplanung, das in Kapitel 7.2. der Pädagogischen Orientierung exemplarisch dargestellt wird. Sie ist die Grundlage für weiteres Praxismaterial mit Unterrichtsbeispielen und Praxisideen, die im kommenden Jahr veröffentlicht werden.

Im Folgenden wird zunächst ein Blick auf die gesamtgesellschaftliche Ausgangslage geworfen. Sie bildet den Hintergrund für das Anliegen einer geschlechtersensiblen Berufs- und Lebensorientierung, deren Herausforderungen und Ziele im zweiten Teil näher erläutert werden. Wie geschlechtersensible berufliche Orientierung und Lebensorientierung gelingen können, ist Schwerpunkt des dritten Kapitels. Empfehlungen und Praxistipps, weiterführende Informationen und Literaturhinweise ergänzen die Einführung in das Thema. Viele dieser Materialien und Praxistipps lassen sich direkt in Schule und Unterricht nutzen – auch ohne die Hintergrundinformationen in der folgenden inhaltlichen Einführung.

1. Was gehört zur gesamtgesellschaftlichen Ausgangslage? – Fakten und Zusammenhänge

Die **Arbeitswelt** in unserer Gesellschaft unterliegt tiefgreifenden Wandlungsprozessen. Insbesondere der technische Fortschritt und die Digitalisierung, aber auch globalisierte Wirtschaftsstrukturen und Forderungen nach Umweltschutz und Nachhaltigkeit verändern den Charakter des Arbeitslebens. Weiterhin führen der demografische Wandel, die Individualisierung von Arbeit und der bereits vorhandene Fachkräftemangel in bestimmten Branchen zu Veränderungen der Arbeitswelt.

Wie sich der Wandel der Arbeitswelt auf die Geschlechterverhältnisse im 21. Jahrhundert langfristig auswirkt, ist fraglich. Insgesamt haben sich die Bildungschancen, Lebensverhältnisse und Arbeitsmöglichkeiten von Frauen und Männern in den letzten Jahrzehnten angeglichen. Dennoch bleibt festzustellen, dass Arbeits- und Lebensformen weiterhin von zahlreichen **Geschlechterungleichheiten** geprägt sind.

Heute sind mehr Frauen als noch in den 1990er Jahren erwerbstätig und gehen einer beruflichen Lohnarbeit nach. Die so genannte **Erwerbstätigenquote** von Frauen liegt bei rund 72 Prozent und hat sich dem Anteil von Männern, die einer Erwerbsarbeit nachgehen, fast angeglichen (vgl. Klammer/Menke, 2020, S. 28f.). Bei der Arbeitslosenquote gibt es kaum noch geschlechtsbezogene Ungleichheiten, hier sind beispielsweise die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland gewichtiger (vgl. ebd.). Allerdings ist die Anzahl der Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen deutlich höher als die von Männern. Nur rund die Hälfte der Frauen, die einer beruflichen Tätigkeit nachgehen, arbeiten in Vollzeit (vgl. Scholand, 2017, S. 57). Mit Blick auf die Erwerbsarbeitszeit bleibt außerdem bemerkenswert, dass viele teilzeitbeschäftigte Frauen ihre Arbeitszeit gerne erhöhen würden, Männern sich hingegen zwar keine Teilzeitbeschäftigung, aber weniger Überstunden wünschen (vgl. Klammer/Menke, 2020, S. 29).

Berufswelt und Arbeitsmarkt gelten mit dem Fokus auf Geschlecht als vertikal und horizontal segregiert. Mit einer vertikalen Segregation ist gemeint, dass Frauen durchschnittlich schlechtere **Einkommens- und Karrierechancen** als Männer haben. Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst ist bei Männern rund 20 Prozent höher als bei Frauen. Frauen verdienen teilweise für dieselbe berufliche Tätigkeit weniger Geld als Männer. Außerdem sind ihre Chancen, in Wirtschaft und Politik eine Führungsposition zu erlangen, deutlich niedriger. In manchen Branchen und Bereichen wie Gesundheit, Erziehung und Bildung gibt es zwar mehr Frauen als Männer in Führungspositionen. Allerdings sind sie im Vergleich zu den Geschlechteranteilen bei den Beschäftigten auch hier in der Regel unterrepräsentiert (vgl. ebd., S. 32).

Dass in einigen Arbeitsgebieten und Berufen signifikant mehr Männer oder Frauen arbeiten, wird als horizontale Segregation der Arbeitswelt bezeichnet (vgl. Thiessen/Tremel, 2015, S. 69). Die **Geschlechteranteile in Branchen und Berufen** haben sich in den letzten Jahrzehnten wenig verändert. In IT, Handwerk, Industrie und Landwirtschaft sind die meisten Erwerbstätigen männlich, ihr Anteil liegt bei über 80 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt, 2019). Frauen

dominieren zahlenmäßig den Dienstleistungs- und Bürosektor, aber auch die Bereiche Erziehung, Gesundheit und Bildung. Für einige Berufe gilt, dass sie „gerade deshalb schlechter bezahlt werden, weil in ihnen überwiegend Frauen tätig sind“ (vgl. Klammer/Menke, 2020, S. 29).

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern werden zusammenfassend auch als Gender-Pay-Gap bezeichnet. Diese geschlechtsbezogenen Ungleichheiten wirken sich folglich auch auf die **Alterssicherung und Armutsgefährdung** aus. Frauen beziehen insgesamt 53 Prozent weniger Rente und Alterssicherungsleistungen wie Männer (vgl. ebd.). Frauen haben im Durchschnitt auch ein größeres Risiko, in Armut leben zu müssen, insbesondere Frauen, die alleine leben (vgl. Scholand, 2017, S. 58).

Zur Ausprägung des Gender-Pay-Gaps trägt auch eine gesamtgesellschaftliche Arbeitsteilung und die Unterscheidung von bezahlter und unbezahlter Arbeit bei. Frauen unterbrechen ihre Erwerbsarbeit oder reduzieren ihre Arbeitszeit häufiger als Männer, um Sorge- und Hausarbeit zu leisten. Im Durchschnitt verwenden Frauen für diese unbezahlte Arbeit rund 50 Prozent mehr ihrer Zeit als Männer (vgl. Klammer/Menke, 2020, S. 25). Der so genannte **Gender-Care-Gap** ist besonders ausgeprägt, wenn kleine Kinder oder pflegebedürftige Personen im Haushalt wohnen. Er spiegelt sich beispielsweise auch in den Geschlechterunterschieden bei der Inanspruchnahme von Elternzeit, Elterngeld und beruflicher Freistellung im Rahmen von Familienpflegezeit wider (vgl. ebd.).

Zwar sind Arbeitsverhältnisse vielfältiger, individualisierter und flexibler geworden, dennoch sind Geschlechterungleichheiten für die Berufs- und Arbeitswelt nach wie vor charakteristisch. Dies gilt auch für die allgemeinen Lebensverhältnisse in unserer Gesellschaft. So spielt Geschlecht als Faktor beispielsweise bei den **Lebens- und Wohnformen** eine Rolle.

Menschen leben heute im Durchschnitt mit weniger Personen in einem Haushalt als noch vor wenigen Jahren. Außerdem ist der Anteil von **Einpersonenhaushalten** deutlich gestiegen, heute wohnen in mehr als 40 Prozent der Haushalte Menschen allein (vgl. Klammer/Menke, 2020, S. 22). Insbesondere ältere, oft verwitwete Frauen leben allein, doch auch die Zahl der Männer, die ohne andere Personen im Haushalt wohnen, ist in den letzten Jahren stark angestiegen (vgl. ebd.).

Beziehung-, Partnerschafts- und Familienformen sind bunter, vielfältiger und flexibler geworden. Es leben heute mehr Ehepaare ohne Kinder als mit Kindern zusammen, gleichgeschlechtliche Paare können heiraten und Eltern werden und rund 20 Prozent der Kinder leben mit nur einem Elternteil zusammen (vgl. ebd., S. 22f.). Im europäischen Vergleich gibt es in Deutschland einen hohen Anteil von kinderlosen Frauen (vgl. ebd.).

Bei Geschlechterungleichheiten werden in der Regel Unterschiede zwischen Frauen und Männern deutlich gemacht. Allerdings gehört zu den Geschlechterverhältnissen im 21. Jahrhundert auch, dass sich das **Verständnis von Geschlecht** und Geschlechtszugehörigkeit grundlegend gewandelt hat bzw. mehr Geschlechter sichtbar werden. Wesentlich hierzu hat das Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 2017 beigetragen, dass auch die geschlechtliche Identität von jenen Personen anerkannt und zu schützen sei, die sich nicht dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnen lassen. Eine **Vervielfältigung der Geschlechterkategorien** und -

identitäten bedeutet auch einen Komplexitätszuwachs mit Blick auf die Geschlechterverhältnisse, dem in dieser Einführung nur bedingt Rechnung getragen werden kann.

Neben den Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern sind aus einer Geschlechterperspektive auch **Benachteiligungen von LGBTQI*-Personen**¹ von Bedeutung. Zwar hat sich die Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt deutlich verbessert und eine Gleichberechtigung im Arbeitsleben ist beispielsweise durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz rechtlich gesichert. Dennoch berichten knapp 30 Prozent von LGBTQI*-Personen von Benachteiligungen im Beruf und am Arbeitsplatz (vgl. Vries et al., 2020). Fast jede dritte Person, die sich eine nicht-heterosexuelle Orientierung oder nicht-binäre Geschlechtsidentität zuschreibt, verheimlicht diesen Sachverhalt gegenüber anderen Mitarbeitenden und insbesondere gegenüber Vorgesetzten (vgl. ebd.). Insbesondere trans* Personen, also transidente Menschen, berichten von gelegentlichen und häufigen Diskriminierungen bei der Erwerbsarbeit (vgl. ebd., S. 624). Auch in den Lebensbereichen außerhalb der Arbeitswelt können LGBTQI*-Personen beispielsweise bei der Wohnungssuche, im Familienrecht oder der Gesundheitsversorgung benachteiligt werden.

¹ Hiermit sind „Menschen, die sich eine nicht-heterosexuelle Orientierung oder eine nicht-binäre Geschlechtsidentität zuschreiben, [...] gemäß der gängigen englischen Bezeichnung [...] (kurz für lesbian, gay, bisexual, trans, queer und inter) bezeichnet. Das Sternchen weist darauf hin, dass diese Bezeichnung auch weitere Orientierungs- und Geschlechtsidentitäten einschließt, die nicht explizit in diesem Akronym enthalten sind“ (Vries et al., 2020, S. 683).

2. Warum sollten Berufs- und Lebensorientierung geschlechtersensibel sein? – Herausforderungen und Ziele

Zunächst ist festzustellen, dass von der Bildungsexpansion der letzten Jahrzehnte insbesondere Frauen und Mädchen profitiert haben. In Nordrhein-Westfalen verlassen Mädchen im Vergleich zu Jungen seltener die Schule ohne Abschluss, sie wiederholen seltener eine Schulklasse und machen insgesamt die besseren Schulabschlüsse (vgl. MSB 2021, S. 203, 33 und 209). Die **schulischen Bildungschancen** sind für Mädchen also durchschnittlich besser als für Jungen.

Allerdings entstehen trotz dieses schulischen Bildungsvorsprungs von Mädchen beim Übergang von der Schule in die Ausbildung oder an die Hochschule nachhaltige Diskrepanzen. Mehr junge Männer als Frauen entscheiden sich für eine betriebliche, duale **Ausbildung**, für die es eine Ausbildungsvergütung gibt. Hier sind fast zwei Drittel der Auszubildenden männlich. 30 Prozent aller Ausbildungen werden in Vollzeit an einem Berufskolleg oder einer Berufsfachschule absolviert und nicht entlohnt. Über 70 Prozent der Lernenden in schulischer Ausbildung sind weiblich (vgl. Scholand, 2017, S. 56f.).

Besonders frappierend sind die Geschlechterungleichheiten allerdings beim Blick auf die einzelnen Berufsfelder und **Ausbildungsberufe**. Die Beliebtheitskala der Ausbildungsberufe von jungen Frauen und Männern hat sich in den letzten Jahrzehnten kaum verändert. Sie konzentrieren sich bei ihrer Berufswahl grundsätzlich auf eine kleine Auswahl der vielfältigen Ausbildungsberufe (vgl. Klammer/Menke, 2020, S. 25) und wählen dabei oft Berufe, in denen Personen mit derselben Geschlechtszugehörigkeit zahlenmäßig dominieren. Beispielweise finden sich rund drei Viertel der weiblichen Auszubildenden in einem von nur 25 Berufen wie Kauffrau für Büromanagement, medizinische Fachangestellte oder im Einzelhandel wieder (vgl. Scholand, 2017, S. 56). Zu den meist gewählten Ausbildungsberufen von jungen Männern gehören Kraftfahrzeugmechatroniker, Industriemechaniker und Fachinformatiker, in denen jeweils über 90 Prozent der Auszubildenden männlich sind.

Heute gibt es mehr Studierende als junge Menschen, die eine Ausbildung absolvieren. Zahlenmäßig gibt es ein weitestgehend ausgeglichenes Geschlechterverhältnis beim **Hochschulstudium**. Auffallend ist lediglich, dass sich mehr Männer als Frauen für ein Fachhochschulstudium entscheiden. Geschlechterungleichheiten treten insbesondere bei einem Blick auf die einzelnen Studiengänge und -fächer zutage. Zwar sind Studiengänge in den Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften bei den Geschlechtergruppen gleichermaßen beliebt. Studierende in MINT-Fachbereichen sind mehrheitlich männlich, junge Frauen sind in Sprach- und Kulturwissenschaften überproportional vertreten (vgl. Scholand, 2017, S. 57).

Diese klassischen, geschlechtstypischen Berufswahlmuster zeigen starke Beharrungskräfte und ihre **Ursachen** sind komplex, vielfältig und individuell. Einfluss auf die Berufswahl können in den jeweiligen Lebenszusammenhängen beispielsweise das soziale Milieu, das Familienumfeld, freundschaftlichen Beziehungen, die Medien, das Image einzelner Berufe oder Kenntnisse über den Arbeitsmarkt und Berufsfelder haben.

In jedem Fall wird bei der beruflichen Orientierung ein Beruf gesucht, der zu der jeweiligen Person passt und somit ‚stimmig‘ ist. Diese **Stimmigkeit** schließt die eigene geschlechtliche Positionierung und Geschlechtsinszenierung ein (vgl. Thiessen/Tremel, 2015, S. 74). Hierbei spielen auch Männlichkeits- und Weiblichkeitsanforderungen sowie stereotype Vorstellungen eine Rolle. Diese können sich bei der beruflichen Orientierung anscheinend viel stärker auswirken als bei den Interessenslagen in Bezug auf einzelne Schulfächer, für die nicht immer geschlechtstypische Vorlieben und Abneigungen zu erkennen sind (vgl. ebd.).

Unstrittig ist, dass eine Ausbildungs- und Studienwahl entlang gängiger Geschlechterklischees zahlreiche **negative Auswirkungen** hat. Diese Folgen treffen auf **individueller Ebene** zunächst die jungen Menschen selbst. Sie ergreifen unter Umständen Berufe, die in eingeschränktem Maße ihren Interessen, Begabungen, Fähigkeiten und Neigungen entsprechen und können deshalb weniger erfolgreich sein. Berufliche Selbstverwirklichung ist ein wichtiger Aspekt persönlicher Zufriedenheit und Lebensqualität. Lebenszufriedenheit kann bei einer Berufswahl, die sich wenig an eigenen Potentialen orientiert und stark durch Geschlechterstereotype beeinflussen lässt, weniger gut erreicht werden. Deshalb ist ein Ziel, junge Menschen zu reflektierten und selbstbewussten Entscheidungen in der Berufs- und Lebensorientierung zu befähigen.

Auch aus einer **betriebs- und volkswirtschaftlichen Perspektive** ist diese Spaltung in weiblich und männlich dominierte Berufsfelder nicht wünschenswert. Denn einerseits kann dadurch die Gewinnung von Arbeitskräften, die für eine Tätigkeit besonders geeignet sind und gute Arbeitsleistungen erbringen können, behindert werden. Andererseits zeichnet sich in zahlreichen Bereichen wie in MINT-Branchen ein Fachkräftemangel ab, dem durch eine Steigerung der Anzahl an Arbeitskräften wirksam begegnet werden könnte.

Die **gesamtgemeinschaftlichen Folgen** der geschlechtstypischen Entscheidungen von Frauen und Männern für bestimmte Ausbildungsberufe und Studiengänge sind komplex und wirken langfristig. Es gibt ein staatliches Interesse an einer eigenständigen Existenzsicherung des Individuums über den gesamten Lebensverlauf hinweg. Nur so kann eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am gesellschaftlichen und politischen Leben gewährleistet werden. Die Zielsetzung zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit impliziert deshalb auch die Berücksichtigung von Geschlechterfragen bei der Berufs- und Lebensorientierung.

Zur Gewährleistung von Geschlechtersensibilität in der Berufs- und Lebensorientierung gibt es in Nordrhein-Westfalen **rechtliche Grundlagen**. Laut § 5 Absatz 2 Schulgesetz sollen Schulen „Hilfen zur beruflichen Orientierung“ geben. Der Erlass 12-21 Nr. 1 zur Beruflichen Orientierung des Ministeriums für Schule und Bildung beschreibt entsprechende Ziele, Aufgaben, Organisation und Zuständigkeiten. Hier ist auch festgelegt: „Angebote und Maßnahmen zur Beruflichen Orientierung sind darauf ausgerichtet, geschlechtsbezogene Benachteiligungen zu vermeiden bzw. zu beseitigen [...] Hierzu gehört auch, Praxiserfahrungen in frauen- und männeruntypischen Berufen zu ermöglichen sowie Kenntnisse darüber zu vermitteln.“

3. Wie können geschlechtersensible Berufs- und Lebensorientierung gelingen? – Inhalte und Vorgehensweisen

Berufliche Orientierung befindet sich einem grundlegenden **Spannungsfeld**. Auf der einen Seite zielt berufliche Orientierung auf die individuelle Entfaltung, die Stärkung von Persönlichkeit und von Wünschen nach Selbstverwirklichung und -bestimmung. Auf der anderen Seite steht eine Art Nützlichkeitsforderung, die beispielsweise in einer Qualifizierung zur Ausbildungsfähigkeit zum Ausdruck kommt oder eine Anpassung an wirtschaftliche Bedarfe und Arbeitsmöglichkeiten verlangt. Beide Seiten gehören zur beruflichen Orientierung, die einen Abgleich oder eine Annäherung dieser Perspektiven anstrebt.

Berufswünsche und Lebensentwürfe von jungen Menschen müssen – auch wenn sie stereotypen Mustern entsprechen – anerkannt werden. Eine zögerliche Haltung oder Schwierigkeiten bei der beruflichen Orientierung dürfen keinesfalls in ein Drängen von Jugendlichen in Berufsfelder mit Fachkräftemangel münden (vgl. Scholand, 2017, S. 59). Geschlechtersensible berufliche Orientierung beinhaltet **keine Überredungsversuche** oder Aufforderungen, einen ‚geschlechtsuntypischen‘ Berufsweg einzuschlagen. Unter Berücksichtigung der individuellen Potentiale lässt sich ein Berufswahlspektrum möglicherweise erweitern und in einer Beratung kann lediglich zu alternativen Perspektiven und Berufswegen ermuntert werden. Viele Maßnahmen der beruflichen Orientierung mit Geschlechterschwerpunkten werden von Teilnehmenden positiv bewertet werden. Dennoch bleiben nachhaltige Effekte durch ein direktes Einwirken auf die Zielgruppe fraglich (vgl. Faulstich-Wieland, 2020, S. 487).

Grundsätzlich lassen sich bei geschlechtersensibler Bildung **implizite und explizite Ansätze** unterscheiden. Bei impliziten Ansätzen werden Geschlechterungleichheiten zwar berücksichtigt, aber nicht ausdrücklich thematisiert und hervorgehoben. Wenn hingegen die Kategorie Geschlecht bewusst hervorgehoben wird, ist das eine explizite Vorgehensweise.

Praxisphasen und Berufsfelderkundungen wie der Girls' Day und Boys' Day, die nach zwei Geschlechtergruppen trennen und gezielt **Praxiserfahrungen** in Berufsfeldern ermöglichen, in denen Beschäftigte mit dem eigenen Geschlecht unterrepräsentiert sind, sind explizit. Eine implizite Strategie kommt zum Beispiel durch verpflichtende Praktika für alle Lernenden in sozialen und technischen Berufsfeldern zum Ausdruck.

Eine explizite Strategie ist auch, geschlechtsbezogene Benachteiligungen und Einschränkungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Berufswelt zu thematisieren und zu reflektieren. Bei allen Angeboten und Maßnahmen zur beruflichen Orientierung kann ergänzend eine Geschlechterperspektiven eingenommen werden. In der Landesinitiative *Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA)* in Nordrhein-Westfalen ist eine **Geschlechterreflexion** beispielsweise bei der Potenzialanalyse, in Praxisphasen oder Beratungen möglich.

Bei geschlechtersensibler beruflicher Orientierung bietet sich außerdem an, **Vorbilder** und so genannte Role Models aus verschiedenen Branchen und Berufsfeldern mit den jungen Menschen in Kontakt zu bringen. Sie können einen glaubwürdigen Eindruck von Freude, Erfolg und Selbstverwirklichung einer beruflichen Tätigkeit vermitteln und gleichzeitig Herausforderungen, Schwierigkeiten und Problematiken benennen.

Aufgrund der dargestellten, vielfältigen Ungleichheiten bei den Geschlechterverhältnissen ist es ratsam, dass „Berufsorientierung – für alle Geschlechter – unter der Perspektive von Lebensplanung erfolgen sollte“ (vgl. Scholand, 2017, S. 59). Ein einseitiger Blick auf einen zukünftigen Beruf und auf Erwerbsarbeit ist zu vermeiden. Vielmehr ist eine umfassende **Lebensorientierung ins Zentrum** zu stellen, weil Lebensbereiche eng miteinander verwoben sind und die Gestaltung eines Bereichs Auswirkung auf die anderen Bereiche hat (vgl. Debus, 2015, S. 117). Leitfragen für die jungen Menschen könnten hierbei sein, was sie mögen und gerne tun, was für sie zu einem guten Leben gehört und wie sie sich ein gutes Leben in der Zukunft vorstellen.

Bei einer geschlechtersensiblen Lebensorientierung lassen sich viele Inhalte durch eine **implizite Herangehensweise** erschließen. Themen wie Glück, Familie, Freundschaften, Lebensstile, Wohnformen, Gesundheit, aber auch Umgang mit Geld, Haushaltsführung, Konsumverhalten, Aufgaben von Behörden und Ämtern, Versicherungen und Altersvorsorge können für alle Jugendlichen von Interesse sein. Die pädagogische Bearbeitung von Lebensentwürfen und Zukunftsperspektiven junger Menschen sollte möglichst wertfrei erfolgen, auch wenn sie möglicherweise an stereotypen Bildern und Vorstellungen orientiert sind. „In den meisten Fällen geht es darum, ein Gefühl dafür zu entwickeln, was für das eigene Empfinden von Lebensqualität wichtig ist“ (Debus, 2015, S. 126).

Bei der Begleitung von heranwachsenden Jugendlichen sind auch **explizite Ansätze** von Bedeutung. Zur Lebensorientierung gehören die Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen, die Reflexion der eigenen Geschlechtsidentität und eine Hinterfragung von Weiblichkeits- und Männlichkeitsanforderungen. Weiterhin wird das Thema Geschlecht bei Sexualität, Beziehungsformen und Wünschen nach Familie und Elternschaft virulent. Eine geschlechtersensible Lebensorientierung fördert die Auseinandersetzung mit einem möglichen Kinderwunsch und Erwartungen an eine Elternschaft, wozu auch eine Diskussion über vielfältige Familienformen gehört.

Auf die Schlüsselrolle von Lehrkräften und pädagogischen Fachkräften bei der Realisierung von geschlechtersensibler Bildung und Erziehung wurde bereits in der Pädagogischen Orientierung hingewiesen. Selbstreflexion, **Genderkompetenz** sowie die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften und pädagogischen Fachkräften sind auch für eine geschlechtersensible Berufs- und Lebensorientierung von großer Bedeutung (vgl. Faulstich-Wieland, 2020, S. 487f.).

Neben pädagogischer Professionalität ist bei der Behandlung von Themen wie beruflicher Verwirklichung, Familienformen oder Lebensweisen in Schule und Unterricht **Authentizität** unabdingbar. Denn Orientierung im Leben ist prozesshaft und selten vollendet. Für uns alle bleibt es lebenslange Aufgabe, ein gutes Leben zu finden und zu führen. Dass sich das Leben und möglicherweise auch ein beruflicher Weg dem Planungsbegehren von Menschen widersetzen kann, ist dabei eine grundlegende und durchaus entlastende Erkenntnis insbesondere für junge Menschen.

Bei der pädagogischen Arbeit sollten Raum und Zeit für Gefühle, subjektive Ansichten und Lebenseinstellungen eingeräumt werden. Die **emotionale Dimension** bei der Lebensorientierung und Zukunftsgestaltung von jungen Menschen ist nicht zu unterschätzen, muss pädagogisch einkalkuliert und gegebenenfalls aufgegriffen werden (vgl. Debus, 2015, S. 131). Wenn

„ältere Gesprächspartner_innen [...] ihre Überlegungen, Erlebnisse und Gefühle an verschiedenen Stationen ihrer Lebenswege mit den Kindern und Jugendlichen teilen [...], dann kann im besten Sinne ein gemeinsamer Lernprozess im Sinne lebenslangen Lernens auf annähernder Augenhöhe entstehen, der für alle Beteiligten spannend und motivierend sein kann“ (vgl. ebd.).

4. Empfehlungen und Praxistipps

- [Handreichung: Gendersensible Berufsorientierung – Informationen und Anregungen für Lehrkräfte und andere Fachkräfte \(pdf, 950 KB\)](#)

Diese Handreichung basiert auf den Ergebnissen eines Forschungsprojekts an der Universität Hamburg. Sie bietet Materialien und Hinweise für eine gendersensible berufliche Orientierung in der Schule und für eine Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Jungen. Zielgruppe sind Lehrkräfte, aber auch Tätige in der Lehrkräftefortbildung sowie Berufsberatung.

- [Handreichung: Boys in care – Jungen stärken bei der Wahl eines sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Berufs \(pdf, 105 MB\)](#)

Diese Handreichung ist im Rahmen eines europäischen Projekts entstanden und bietet praxisorientierte Grundlagen für die Realisierung von geschlechterreflektierter beruflicher Orientierung für Jungen. Das Ziel ist eine Stärkung von Jungen für die Wahl von Fürsorgeberufen. Neben Hintergrundinformationen zu Geschlechterstereotypen, geschlechtsbezogenen Ungleichheiten und Männlichkeitsanforderungen beinhaltet es eine Methodensammlung, die auch zur geschlechterreflektierten Vor- und Nachbereitung eines Boys' Day geeignet sind.

- [Handreichung: Gendersensible Berufsorientierung im Übergang Schule-Beruf \(pdf, 1,05 MB\)](#)

Diese vom AWO Bundesverband herausgegebene Handreichung beleuchtet die Ursachen geschlechtsbezogener Ungleichheiten bei der Berufswahl und ihre Folgen. Neben zehn Handlungsansätzen beinhaltet die Handreichung zahlreiche Übungen und Methoden für eine gendersensible berufliche Orientierung. Weiterhin wird als Praxisbeispiel die Arbeit des Handwerkerinnenhauses Köln detailliert vorgestellt.

- [Geschlechtsbezogene Berufsorientierung für MINT-Berufe \(pdf, 979 KB\)](#)

Dieses Kapitel aus dem Sammelband Kampshoff/Wiepcke (2016, S. 5-35) beinhaltet verschiedene Methoden zur Reflexion von Geschlechterungleichheiten im beruflichen Bereich. In einem Gruppenpuzzle werden Berufswahlverhalten, Lohnunterschiede und Karriereunterschiede zwischen Frauen und Männern behandelt. Eine weitere Unterrichtssequenz widmet sich den Ursachen für Geschlechterungleichheiten in MINT-Berufen. Außerdem werden Materialien mit Frauen als Vorbilder präsentiert.

- [Magazin für 2021: abi>> extra – Typisch Frau, typisch Mann? \(pdf, 5,5 MB\)](#)

Die Bundesagentur für Arbeit gibt in der Hefreihe *abi>> dein weg in studium und beruf* jährlich ein Extraheft zur geschlechtersensiblen Studien- und Berufswahlorientierung heraus. Neben Zahlen und Fakten enthält die Zeitschrift, die digital und kostenlos als Druckexemplar erhältlich ist, viele konkrete Beispiele für Berufswege jenseits von Geschlechterklischees und Rollenerwartungen.

- [Magazin für 2021: planet-beruf.de: MINT for you & SOZIAL for you – Mein Start in die Ausbildung \(pdf, 4,6 MB\)](#)

Von der Bundesagentur für Arbeit wird in der Reihe *planet-beruf.de – Mein Start in die Ausbildung* jährlich eine Ausgabe zur geschlechtersensiblen Orientierung bei Ausbildungsberufen herausgegeben. Dieses Magazin ist als Wendemagazin gestaltet und enthält den Teil *MINT for you – Mädchen* in MINT-Berufen und einen weiteren Teil *SOZIAL for you – Jungs* in sozialen Berufen.

- [Internetportal: Klischee-frei – Initiative zur Berufs- und Studienwahl](#)

Die Initiative *Klischeefrei* ist ein bundesweites Bündnis aus Bildung, Politik, Wirtschaft, Praxis und Wissenschaft, das sich für eine geschlechtersensible Berufs- und Studienwahl einsetzt. Das Internetangebot bündelt zahlreiche Angebote zum Thema klischeefreie Berufs- und Studienorientierung. Neben Praxisbeispielen finden sich im Internetportal Faktenblätter, Arbeitshilfen, Videobeiträge und viele weitere Informationen und Materialien zum Thema.

- [Methodenset: Klischee-frei macht Schule \(pdf, 8,2 MB\)](#)

Das Methoden-Set *Klischeefrei macht Schule* umfasst 12 interaktive Unterrichtsmethoden für Schülerinnen und Schüler. Zusätzlich bietet es zwei Methoden, die im Rahmen der Elternarbeit und für schulinterne Entwicklungsprozesse zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees genutzt werden können. Die Unterrichtsmethoden können im berufsvorbereitenden Unterricht, im Fachunterricht oder an Projekttagen eingesetzt werden. Es steht eine digitale Version zur Verfügung, die Bestellung kostenloser Druckexemplare ist ebenfalls möglich.

- [Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag](#)

Am bundesweiten Girls' Day, dem Mädchen-Zukunftstag, bekommen Mädchen einen Einblick in Berufe in IT, Handwerk, Technik und Naturwissenschaft. Der Schwerpunkt liegt auf Ausbildungsberufen und Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Mädchen besuchen für einen Tag Unternehmen, Betriebe und Hochschulen oder begegnen weiblichen Führungspersonen aus Wirtschaft und Politik. Schülerinnen können selbstständig aus einer Vielzahl von Angeboten wählen.

- [Boys' Day – Jungen-Zukunftstag](#)

Parallel zum Girls' Day findet der Jungen-Zukunftstag statt, um Jungen Berufsbereiche wie Soziales, Gesundheit, Pflege, Erziehung und Dienstleistungen vorzustellen. In diesen Berufsfeldern werden oft Fachkräfte gebraucht, aber Männer sind deutlich unterrepräsentiert. Neben einer Berufserkundung können Jungen am Boys' Day auch an einem pädagogischen Workshop zur Berufs- und Lebensorientierung und zur Erweiterung ihrer sozialen Kompetenzen teilnehmen.

- [Internetportal Berufsorientierungsprogramm: Klischeefreie Werkstatttage](#)

Dieses Dossier bietet zahlreiche Hinweise zur geschlechtersensiblen Gestaltung von Werkstatttagen zur beruflichen Orientierung. Es sensibilisiert für Klischees bei Werkstatttagen, macht auf Handlungsoptionen aufmerksam und zeigt Möglichkeiten zur geschlechtersensib-

len Optimierung auf. Das Dossier befindet sich auf dem Internetportal, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung betrieben wird. Die Inhalte dieses Internetportals des bundesweiten Berufsorientierungsprogramms sind in NRW in der Initiative [Kein Abschluss ohne Anschluss \(KAoA\)](#) integriert.

- [Computerspiel: Serena Supergreen und der abgebrochene Flügel](#)

Dieses digitale Computerspiel bietet insbesondere für Mädchen die Möglichkeit, Berufe im Bereich der erneuerbaren Energien kennen zu lernen. Die Spielsituationen spiegeln typische und interessante Arbeitsvorgänge und Problemstellungen in 17 Berufen wieder. Weiterhin stehen Unterrichtskonzepte zur Verfügung, um das Spiel in der schulischen beruflichen Orientierung zu nutzen.

- [Internetportal: komm-mach-mint.de](#)

Das Internetportal bietet Orientierung bei der Studien- und Berufswahl für Abiturientinnen im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Neben Erfahrungsberichten, verschiedenen Selbsttests gibt es zahlreiche Informationen über konkrete Studienmöglichkeiten. Außerdem gibt es Informationen für Lehrkräfte und Eltern sowie Methoden zur Ansprache insbesondere von jungen Frauen für Unternehmen.

- [Internetportal: Komm auf Tour – meine Stärken, meine Zukunft](#)

Dieses Projekt von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung und der Bundesagentur für Arbeit setzt erlebnis- und handlungsorientierte Impulse für Jugendliche, um sie bei einer geschlechtersensiblen Berufs- und Lebensorientierung zu unterstützen. Hierbei wird sich besonders auf die Stärken und Interessen der jungen Menschen fokussiert. Das Projekt wird in zahlreichen Städten und Kreisen in NRW vor Ort umgesetzt. Neben dem Erlebnisparcours als zentralem Element gibt es auch digitale Angebote. Im [Begleitheft für Lehrkräfte und Schulsozialarbeitende \(pdf, 1,8 KB\)](#) gibt es fachliche Informationen und zahlreiche Methoden.

- [Heft: Was geht? Das Heft über Geschlechter, Liebe und Grenzen \(pdf, 23 MB\)](#)

Das Heft aus der Reihe „Was geht?“ von der Bundeszentrale für politische Bildung ist für Jugendliche geschrieben und gestaltet. Es regt dazu an, sich mit geschlechtsbezogenen Stereotypen auseinander zu setzen, und sensibilisiert für Diskriminierung und Gewalt. Das begleitend zum Unterricht einzusetzende Heft beinhaltet Portraits von Prominenten mit verschiedenen Lebensweisen, Comics, ein Quiz und Informationen zur Rechtslage und Geschichte in Bezug auf Geschlecht und Sexualität. Bei der Bundeszentrale können Druckexemplare kostenlos bestellt oder digitale Versionen heruntergeladen werden. Außerdem gibt es ein [Begleitheft für Pädagog_innen \(pdf, 337 KB\)](#) mit geschlechterreflektierenden Methoden.

- [Internetportal: Mein Testgelände – das Gendermagazin für junge Menschen](#)

Auf diesem Internetportal werden Texte, Songs, Ideen und Videos von Jugendlichen veröffentlicht. Themen sind Geschlechter, Gleichberechtigung, Gerechtigkeit, Beteiligung und Vielfalt. Eine Online-Redaktion unterstützt kleine Gruppen und Einzelne, die an Beiträgen arbeiten. Das Internetportal ist ein Kooperationsprojekt der Bundesarbeitsgemeinschaft Jungen*arbeit und der Bundesarbeitsgemeinschaft Mädchen*politik e.V.

5. Weiterführende Informationen

- [ZDF-Dokumentation: No more Boys and Girls \(Teil 1, 43 Min.\)](#)

In dieser zweiteiligen Dokumentation macht die Moderatorin und Schauspielerin Collien Ulmen-Fernandes verschiedene Sozialexperimente zu Rollenvorstellungen und Geschlechterstereotypen mit einer 2. Klasse. Die Kinder werden zu ihren Ansichten, Verhaltensweisen und Geschlechtervorstellungen befragt. Weiterhin kommen verschiedene Expertinnen und Experten in Interviews zu Wort. In der Sequenz über Berufe im ersten Teil der Dokumentation wird deutlich, welche stereotypen Vorstellungen bereits Grundschul Kinder haben. Eine Pilotin, ein Balletttänzer, eine Automechatronikerin und ein Florist stellen den Kindern ihre beruflichen Tätigkeiten vor.

- [Podcast #diese jugend \(je ca. 30 Min.\)](#)

In diesem Podcast zur Shell Jugendstudie spricht Moderator Mirko Drotschmann mit prominenten Gästen über Themen wie Familie, Religion, Mediennutzung, Beruf, Freizeit und Freundschaften. Teilweise kommen jungen Menschen selbst zu Wort, teilweise wird über die wissenschaftliche Erkenntnis zur Lebenswelt von Jugendlichen gesprochen.

- [QUA-LiS Internetportal: Geschlechtersensible Bildung in der Schule](#)

Dieses Online-Angebot bündelt Angebote, Informationen und Materialien zu geschlechtersensibler Bildung und Erziehung in der Schule. Der Aufbau und die Inhalte folgen dabei der Struktur der Pädagogischen Orientierung. Neben Grundlagen, Informationen für einen geschlechtersensiblen Unterricht, weitere schulische Handlungsfelder und eine geschlechtersensible Schulentwicklung gibt es vielfältige Unterstützungsangebote. Außerdem werden die Inhalte und Ergebnisse der regelmäßig stattfindenden QUA-LiS-Fachtagungen zu geschlechtersensibler Bildung in der Schule dargestellt. Im Portal werden im kommenden Jahr auch Materialien zur Berufs- und Lebensorientierung veröffentlicht.



Das Online-Angebot bündelt Angebote, Informationen und Materialien zu geschlechtersensibler Bildung und Erziehung in der Schule. Es wird von QUA-LiS NRW kontinuierlich weiterentwickelt und ergänzt.



6. Verwendete Literatur

Debus, Katharina (2015): ‚Ein gutes Leben!‘ – Ansätze, Stolpersteine und Qualitätsmerkmale einer intersektionalen Perspektive geschlechterreflektierenden Pädagogik integrierter Berufs- und Lebensorientierung, in: Micus-Loos, Christiane/Plößer, Melanie (Hrsg.): Des eigenen Glückes Schmied_in!? Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen, Wiesbaden, S. 115-134.

Faulstich-Wieland, Hannelore (2020): Gendergerechte Berufsorientierung: Konzepte, Maßnahmen und empirische Erfahrungen. In: Brüggemann, Tim/Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch, Münster/New York, S. 484-491.

Kampshoff, Marita/Wiepcke, Claudia (2016): Geschlechterbezogene Berufsorientierung für MINT-Berufe. In: Kampshoff, Marita/Wiepcke, Claudia (Hrsg.): Vielfalt geschlechtergerechten Unterrichts. Ideen und konkrete Umsetzungsbeispiele für die Sekundarstufen, Berlin, S. 5-35.

Klammer, Ute/Menke, Katrin (2020): Gender-Datenreport, in: Informationen zur politisch Bildung 342, Geschlechterdemokratie, 1/2020, S. 20-33, unter: https://m.bpb.de/system/files/dokument_pdf/lzPB_342_Geschlechterdemokratie_barrierefrei.pdf (01.12.21).

MSB – Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2021): Das Schulwesen in NRW aus quantitativer Sicht 2020/2021.

Scholand, Barbara (2017): Berufsorientierung – jenseits von Geschlechterstereotypen?, in: Glockentöger, Ilke/Adelt, Eva (Hrsg.): Gendersensible Bildung und Erziehung in der Schule. Grundlagen – Handlungsfelder – Praxis, Münster/New York, S. 53-69.

Statistisches Bundesamt (2019): Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Berufen, unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/erwerbsbeteiligung-frauen-berufe.html> (29.11.2021).

Thiessen, Barbara/Tremel, Inken (2015): „Aber im normalen Unterricht ist das für mich als normaler Lehrer eigentlich in meinen Fächern sehr schwierig.“ Herstellung von Gender-, Normalität‘ im berufsorientierten Unterricht, in: Wedl, Juliette/Bartsch, Annette (Hrsg.): Teaching gender? Zum reflektierten Umgang mit Geschlecht im Schulunterricht und in der Lehramtsausbildung, Bielefeld, S. 67-81.

Vries, Lisa de/Fischer, Mirjam/Kasprowski, David/Kroh, Martin/Kühne, Simon/Richter, David/Zindel, Zaza: LGBTI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert, in: DIW-Wochenbericht 36/2020, unter: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.798177.de/20-36-1.pdf (29.11.2021).