

## 10.5 Gendersensible Bildung – für die Gleichstellung ein Muss!

***Geschlecht – im Sinne von Gender – ist ein soziales Konstrukt und wird daher stark von äußeren Einflüssen geprägt. Der Bildung und Ausbildung in Institutionen kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Es zeigt sich: An vielen Stellen werden unreflektiert Stereotype und tradierte Vorstellungen übernommen und weitergegeben. Die Bildungsprozesse entlang der gesamten Bildungskette sind auf ihre Gendersensibilität hin zu prüfen, wenn man Gleichstellung weiter voranbringen will. Die vorliegenden Rahmenvorgaben in Lehr- und Fortbildungsplänen im Saarland fallen eher dürftig aus. Gerade vor dem Hintergrund der nach wie vor genderspezifischen Berufs- und Studienwahl bei Jugendlichen wird deutlich, wie notwendig es ist, sich dieses Themas stärker anzunehmen.***

Wie wichtig Gendersensibilität in der Bildung ist, hat nicht zuletzt die EU in ihren aktuellen Plänen für eine übergreifende Gleichstellungsstrategie in Europa erneut festgehalten.<sup>1</sup> Offenbar hat sich die Einsicht durchgesetzt, dass Bildung eben nicht – wie so oft gedacht – geschlechtsneutral sei. Geschlechtsneutral heißt nur allzu oft geschlechtsblind! Die Zusammenhänge liegen auf der Hand: Bildungsinstitutionen werden von Menschen betrieben. Diese vermitteln ihr Wissen und damit implizit auch ihre Werte und Vorstellungen darüber, wie Menschen – also Männer und Frauen – sind oder zu sein haben. Dabei werden, wenn es um das Geschlecht geht, bis heute sehr viele stereotype Vorstellungen transportiert. Die Einsicht, dass es darüber hinaus auch noch Zwischenformen der Geschlechter gibt, ist erst seit kurzer Zeit Teil der Debatte. Die Mechanismen des sogenannten „Doing gender“ (also des aktiven Formens von Geschlechtsrollen durch äußerliche Faktoren wie beispielsweise Kleidung und Frisuren) sind theoretisch vielfach bekannt. In der Praxis aber ist es häufig sehr schwer, dagegen anzukommen – sofern die Prozesse überhaupt bewusst ablaufen.

### **Geschlecht als vermittelbares „Wissen“ in den Institutionen**

In den Sozialwissenschaften ist nicht zuletzt seit Simone de Beauvoir Konsens, dass Geschlecht und die damit verbundene Identität etwas ist, was nicht durch die rein äußerlichen Merkmale von sich aus definiert ist. Vielmehr gilt: Mädchen und Jungen werden durch die Umstände zu dem gemacht, was sie sind. Dabei ist Geschlecht eine der wichtigsten Zuordnungszusammenhänge innerhalb der Sozialisation von Individuen. Es bestimmt ganz entscheidend darüber mit, wer man ist und welche Eigenschaften einer Person zugeschrieben werden. Anhand dieser Kategorie entwickeln sich unter anderem Ungleichheiten und es leiten sich Hierarchien ab. Daran wird deutlich, wie relevant die in der Sozialisation stattfindenden Prozesse für Kinder und Jugendliche sind. Diese verbringen durch die verlängerten Betreuungszeiten immer mehr Zeit in Bildungsinstitutionen, denen daher eine wichtige Rolle in diesem Zusammenhang zukommt: „Institutionen sollen Kinder und Jugendliche auf der Suche nach dem Eigenen in der Gesellschaft begleiten.“<sup>2</sup>

Dabei ist die Herangehensweise an das Thema Gender in den Bildungsinstitutionen durchaus zwiespältig zu sehen: Gehen Erzieherinnen und Erzieher bzw. Lehrende davon aus, dass man das Thema der „Geschlechterbildung“ nicht ausdrücklich vermitteln muss, da dies implizit oh-

nehin passiert, so vernachlässigen sie ihren pädagogischen Auftrag. Paradox aber kann es auch werden, wenn das Thema zu sehr in den Vordergrund gebracht wird – man spricht dann von „Dramatisierung“ des Themas. Indem die häufig vorherrschenden Stereotype (zum Beispiel: „Mädchen können besser basteln“) benannt werden, um sie sichtbar zu machen, werden sie unbeabsichtigt betont. Genau dadurch können sie sich einprägen und verfestigen. Wie also damit am besten umgehen?

Es gibt verschiedene Forschungsansätze, die seit geraumer Zeit versuchen, diesen Fragen näher zu kommen. Institute und Bildungsträger führen Projekte in Lehrinrichtungen durch und geben dazu gehörende Ergebnisse mit Handlungsempfehlungen in die verschiedenen Verwaltungsebenen. Die Ansätze sind vielfältig und – der Komplexität des Themenkomplexes entsprechend – nicht durch eindimensionale Anleitungen umzusetzen.<sup>3</sup>

### **Rolle der Lehrmittel und der handelnden Personen**

Eine wichtige Rolle spielen auch die benutzten Lehrmittel – ob es Spielzeuge im Kleinkindalter oder Arbeitsmaterialien und Schulbücher sind. Die Debatte um deren geschlechtergerechte Inhalte wird ebenfalls schon sehr lange geführt, mittlerweile sollte man davon ausgehen können, dass sich in den Lehrbüchern auch Polizistinnen und Erzieher als eher untypische Vorbilder für Kinder finden lassen. Gleichzeitig aber ist im alltäglichen (Konsum-)Leben in jüngerer Zeit festzustellen, dass sich gerade bei Spielzeugen und Büchern die Trennlinie zwischen Jungen- und Mädchenprodukten immer stärker herausgebildet hat. Dies wird nicht zuletzt aus Gründen der besseren Vermarktung der Produkte seitens der Hersteller forciert. Deutlich wird an dieser Stelle, wie stark die verschiedenen Einflüsse auf Kinder (und Eltern) wirken und wie sie sich möglicherweise gegenseitig konterkarieren.

Hinzu kommt: Auch die Erziehenden in Kitas und Schulen haben ihre eigene Sozialisation und ihre eigenen Vorstellungen darüber, wie Männer und Frauen zu sein haben. In ihrem täglichen Tun vermitteln sie genau diese persönlichen Erfahrungen und Rollenvorstellungen, die sie meist unbewusst weitergeben. Hier muss die Frage gestellt werden, inwieweit sich Lehrkräfte über diese Prozesse bewusst sind, ob das Thema überhaupt bekannt ist und wie die Haltungen dazu zu beeinflussen sind.

### **Gender – „Handlungsleitfäden“ im Saarland wenig verbreitet**

Vor dem Hintergrund des bisher Gesagten wird deutlich, dass es für die Erzieher und Erzieherinnen ebenso wie für die Lehrkräfte in den Schulen institutionelle Unterstützung bei dem Querschnittsthema gendersensible Bildung geben muss. Dies fängt mit der Verankerung in den Ausbildungs- und Studiengängen an. Nach bisherigen Erkenntnissen ist es im Saarland so, dass es für Interessierte durchaus einzelne Bestandteile während der Ausbildung gibt – diese sind jedoch mitnichten verpflichtend. So bleibt es weitgehend dem Interesse und der jeweiligen Neigung der einzelnen Personen überlassen, wie weit sie sich mit diesen Themen beschäftigen.

Weitere Ansatzpunkte können die Lehrenden-Fortbildungen sein und auch die Lehrpläne in den verschiedenen Schulen.

Recherchen in den einzelnen Bereichen ergaben Folgendes:

- Die Kultusministerkonferenz beschloss 2016 Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung.<sup>4</sup> Dort sind gute und grundlegende Erkenntnisse zum Thema gendersensible Bildung festgehalten, entsprechende Inhalte aber finden sich in den Lehrplänen und Fortbildungen im Saarland nicht so ohne weiteres.
- Am Landesinstitut für Pädagogik und Medien (LPM) wurde im Dezember 2020 ein Fachbereich „Grundsatzthemen in Schulen“ mit zahlreichen aktuellen Handlungsfeldern eingerichtet. Geschlechtergerechte beziehungsweise gendersensible Bildung ist nicht explizit erwähnt, im Fortbildungskatalog lassen sich keine solchen Themen finden.
- Lehrpläne und Bildungsauftrag: Auf den ersten Blick findet sich dort im Vergleich zu anderen Bundesländern, wie zum Beispiel zu Nordrhein-Westfalen, nicht viel. Zahlreiche Länder haben auch für den allgemeinbildenden Bereich Rahmenlehrpläne, in denen Grundsätze der Bildung und Erziehung behandelt werden und Handreichungen, die die gendersensible Bildung und Erziehung praxisbezogen abdecken. Im Saarland muss man dagegen in einzelnen Fachlehrplänen suchen, um zumindest Hinweise auf die Teilnahme an gendersensiblen Tagespraktika oder Ähnlichem in den Lehrplänen der Gemeinschaftsschulen zu stoßen.<sup>5</sup>
- Ein sehr konkretes und gutes Beispiel der Vermittlung von Grundsätzen des Gender-Mainstreamings ist der Parcours „Gender und Vielfalt“, der von verschiedenen Trägern in Kooperation für die Schulen angeboten wird (siehe unten). Es geht konkret um einen Projekttag, der in Schulen und Institutionen mit dem Thema Gender und Vielfalt verbracht wird. So sinnvoll dieser Ansatz ist, scheint er aber dennoch weit unterdimensioniert für die Größe der Themen. Das genügt höchstens, um Denkprozesse anzustoßen. Mit der weiteren Umsetzung stehen die Jugendlichen dann weitgehend allein da. Abgesehen davon ist das Projekt kostenpflichtig. Dieser Umstand kann – vor allem wenn es kein (Schul-)Budget für solche Projekt gibt – zusätzlich abschreckend wirken.

### **Gutes Beispiel: Mobiler Parcours Gender und Vielfalt**

*Ein Team von Sozialpädagogen, bestehend aus Mann und Frau, bietet für einen Tag in Klassen von weiterführenden Schulen oder Gruppen von Verbänden getrennte Workshops für Jungen und Mädchen an. Dort geht es um die Auseinandersetzung mit Fragen der Geschlechter, deren Vielfalt und deren Eigenschaften. Dabei werden altersgerechte und erlebnisorientierte Methoden bei der Erarbeitung eingesetzt (Diskussionen, Erstellen von Videoclips, bestimmte Filme, Rollenspiele). Durch den Einsatz dieser Mittel wird es im geschützten Raum möglich, sich über eigene Vorstellungen von Geschlecht auszutauschen, andere Perspektiven zu hören und fremde Sichtweisen zu reflektieren. Ein ausdrücklicher Themenbestandteil ist dabei auch die berufliche Orientierung.*

### Berufswahl weiterhin sehr stereotyp

Unmittelbar sichtbar wird die Wirksamkeit von stereotypen Vorstellungen im Moment der Berufswahl. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zeigt dies deutlich. Hier gibt es nach wie vor die jeweiligen bevorzugten Berufe, die sehr klar dem Geschlecht zuzuordnen sind. Weibliche Jugendliche bevorzugen Berufe der Bürokommunikation, Medizinische Fachangestellte bzw. Verkäuferin – lange Jahre führte der Friseurinnenberuf die Liste an. Bei jungen Männern sind es die Berufe Kfz-Mechatroniker und ebenfalls Verkäufer. Die weitergehende Liste unter den ersten zehn genannten Berufen unterscheidet sich zwischen den Geschlechtern sehr deutlich. Insgesamt ist damit bereits für die jüngere Generation der Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen eine starke geschlechterbezogene Segregation entlang von beruflichen Tätigkeitsbereichen festzustellen.

Mädchen entscheiden sich nur selten für etwas anderes als die „typischen“ Frauenberufe, dabei sind die Nachteile in puncto Bezahlung und Aufstiegschancen hinlänglich bekannt. Tatsächlich sollte es weiterhin Ziel sein, dass jede Person den Beruf ergreift, für die sie oder er Eignung und Neigung mitbringt. Wie stark aber diese Wahl im Laufe der Sozialisation bis zum Alter der Berufswahl beeinflusst wurde, sollte nach dem bisher Gesagten offenkundig geworden sein.

#### **Weibliche Ausbildungsplatzsuchende im Saarland (56,8 %) im Jahr 2020/2021**

- 1 Kauffrau für Büromanagement
- 2 Verkäuferin
- 3 Medizinische Fachangestellte
- 4 Kauffrau im Einzelhandel
- 5 Friseurin
- 6 Zahnmedizinische Fachangestellte
- 7 Verwaltungsfachangestellte – Kommunalverwaltung
- 8 Tiermedizinische Fachangestellte
- 9 Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte
- 10 Drogistin

#### **Männliche Ausbildungsplatzsuchende (41,2 %) im Jahr 2020/2021**

- 1 Kfz-Mechatroniker für Pkw-Technik
- 2 Verkäufer
- 3 Kaufmann im Einzelhandel
- 4 Kaufmann für Büromanagement
- 5 Fachkraft – Lagerlogistik
- 6 Fachinformatiker-/Anwendungsentwicklung
- 7 Anlagenmechaniker für Sanitär-/Heizung- und Klimatechnik
- 8 Maler/Lackierer
- 9 Fachinformatiker – Systemintegration
- 10 Industriemechaniker

Quelle: Der saarländische Ausbildungsmarkt, Regionaldirektion RPS

Diese Effekte überlagern sicherlich in vielen Fällen die eigenen Interessen. Dabei geht es um eine größere Auswahl für beide Geschlechter. Für junge Männer sollten soziale Berufe ebenso selbstverständlich sein wie für Mädchen die Systemadministration. Der Weg dahin aber ist noch weit.

Parallel dazu ist die Debatte um die generell schlechter bezahlten Frauenberufe im (sozialen) Dienstleistungssektor zu sehen. Diese Berufe müssen dringend aufgewertet werden – sowohl was die Bezahlung als auch was das gesellschaftliche Ansehen angeht. Solch eine Aufwertung würde sie nicht zuletzt auch interessanter für männliche Interessenten machen. Denn auch das ist mittlerweile ein bekannter Zusammenhang: Mädchen, die sich männliche Berufsfelder und damit verbundene Handlungsmuster aneignen, werden eher gesellschaftlich „zugelassen“ als Jungen, die sich in (minderwertigen) weiblichen Rollenzusammenhängen verorten. Münden Mädchen dann tatsächlich in eher männerdominierte Bereiche ein, bleiben dort jedoch allzu oft genug betriebliche und kulturelle Hindernisse zu überwinden.

### **Direkte Umstände rund um die Berufswahl: Auch hier gibt es bremsende Faktoren**

Nach den bis zum Zeitpunkt der Berufswahl wirkenden Faktoren innerhalb der Bildungskette sind es nicht selten zusätzliche Umstände, die bei der Entscheidungsfindung wirksam werden. Beeinflusst wird die Berufswahl von der Vorstellung der Eltern, der Peergroup, aber auch von den Beratungskräften im Gespräch selbst. So gibt es Hinweise darauf, dass im direkten Beratungsprozess (im Falle einer fachlichen Berufsberatung) ebenfalls oft die gängigen Stereotypen zur Anwendung kommen. Die eigenen Vorstellungen der Beratungskräfte wirken unmittelbar in die Beratung hinein und lassen sich nur schwer von ihrer Arbeit trennen. So zeigt z. B. die von der Arbeitskammer bei der htw saar in Auftrag gegebene Studie „Berufsorientierung im Saarland“ (siehe Kapitel 1.6.3), wie wenig konstruktiv die Beratung auf „nicht geschlechtstypische“ Berufswünsche einging.<sup>6</sup> Meistens wurden diese bestenfalls ignoriert. Von der optimistischen Annahme, die Berater und Beraterinnen würden aktiv versuchen, jungen Menschen eher untypische Berufsfelder zu eröffnen und näherzubringen, ist dieses Verhalten leider weit entfernt. Ähnliche Ergebnisse über die Probleme bei der Berufsberatung gibt es dazu auch seit längerem aus anderen Bundesländern.<sup>7</sup>

### **Kurzfristige Initiativen und Projekte bzw. Projektstage helfen nur begrenzt weiter**

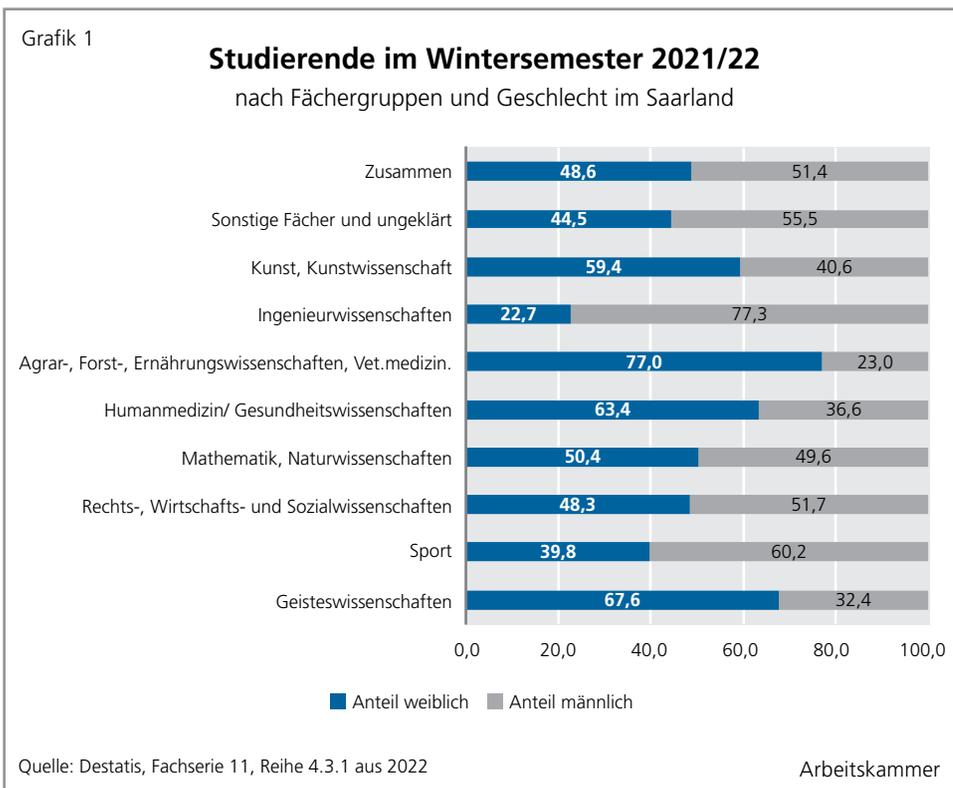
Die Problematik der einseitigen Berufswahl ist seit vielen Jahren bekannt. Fachleute sprechen davon, dass die Debatte um die genderbezogene Durchdringung von Schule und Berufsorientierung schon seit rund 200 Jahren geführt wird.<sup>8</sup> Punktuell wird versucht, dagegen anzugehen, wie z. B. mit dem bereits etablierten „Girls'/Boys' day“.<sup>9</sup> Dabei werden den Jugendlichen eher untypische Berufsbilder in einzelnen, kurzen Projekttagen vorgestellt und versucht, sie ihnen näherzubringen. Ähnlich ist es bei Aktionen wie dem „MINT-Camp“, das von der Arbeitsagentur, Ministerien und Kooperationspartnern aufgesetzt wird und das ganz ähnliche Ziele verfolgt. Immerhin findet sich eine Auflistung von Wettbewerben, Projekten und Veranstaltungen, „die für eine genderorientierte berufliche Orientierung geeignet sind“ auf den Seiten des Vereins ALWIS e. V.<sup>10</sup>

Daneben gibt es weitere Initiativen, die häufig von der Politik angeregt wurden, wie z. B. die Initiative „klischeefrei“, die sich den Fragen der Ausbildungs- und Studienwahl widmet.<sup>11</sup> Im Saarland werden hier die Handwerkskammer, das Universitätsklinikum in Homburg und das Saar-Lor-Lux-Umweltzentrum als Kooperationspartnerinnen aufgeführt.

Über die nachhaltige Wirksamkeit solcher Projekte darf gestritten werden, kommen sie doch mit ihrer Kurzzeitigkeit selten gegen die langfristig wirksamen gesellschaftlichen Einflüsse an. „Unzählige Initiativen, von der frühkindlichen Bildung über den Primar- und Sekundarbereich bis hin zur Berufsorientierung zielen auf genau diese (MINT) Problematik ab, ohne jedoch durchschlagende Erfolge aufzuweisen.“<sup>12</sup> Die Kritik ist im Endeffekt so ähnlich wie bei dem erwähnten Parcours Gender und Vielfalt. Die Problematik rund um die Berufswahl ist zu komplex, um sie mit solch einfachen, kurzfristigen Mitteln ändern zu können.

### Gender-Bias auch an den Hochschulen wirksam

Wenig überraschend ist, dass an den Universitäten und Hochschulen annähernd dieselben stereotypen Mechanismen wirksam werden sowohl bei der Fächerwahl der Studierenden als auch beim Aufstieg in den verschiedenen Hierarchiestufen.



Generell für alle Bundesländer gilt: Die Anzahl der Studentinnen an Fachhochschulen und Universitäten hat kontinuierlich zugenommen. Trotz dieser erfreulichen Entwicklung hat sich die Fächerwahl nicht wesentlich verändert: Männer und Frauen studieren nach wie vor überwiegend „geschlechtstypische“ Fächer, traditionelle Muster werden nur langsam aufgebrochen. An den Hochschulen gibt es – im Unterschied zur dualen und schulischen Ausbildung – bereits eine hohe Problemsensibilität und Strukturen, wie z. B. Gleichstellungsstellen, die sich um diese Fragen kümmern. In der Praxis aber ist man im Ergebnis ebenfalls noch weit weg von echter Gleichstellung:

- Studienanfängerinnen entscheiden sich häufiger für ein Fach aus den Sprach- u.d Kulturwissenschaften, den Sozialwissenschaften, für einen Studiengang im Bereich Gesundheit und soziale Dienste oder für ein Lehramtsstudium. In ingenieurwissenschaftlichen sowie in einigen naturwissenschaftlichen Fächern dagegen sind Studentinnen unterrepräsentiert. Ihr Anteil bei den Ingenieurfächern ist in den vergangenen Jahren leicht gestiegen. Die Arbeitsmarktentwicklungen zeigen, dass Frauen in technischen Berufen gute Chancen und Berufsperspektiven haben – wenn sie es denn nach einem Abschluss in diesen Fächern schaffen, sich in den oft männerdominierten Kulturen einzurichten.
- Männliche Studienanfänger belegen überwiegend Fächer mit einem traditionell hohen Männeranteil, nahezu entgegengesetzt der Studienwahl von Studentinnen. Männer stellen in den MINT-Fächern (= Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) die Mehrheit und sind gleichzeitig, z. B. in den Gesundheits- und Pflegewissenschaften oder den Sprach- und Kulturwissenschaften, unterrepräsentiert.

An den Hochschulen gibt es eine Vielzahl von Projekten, deren Ziel es ist, gegen diese einseitigen Wahlprozesse zu wirken. Zu nennen sind hier vor allem die Gleichstellungsbeauftragten, die vielfältige Programme auflegen. So hat zum Beispiel die htw saar seit dem letzten Semester eine Ringvorlesung für ihre Studenten und Studentinnen zum Thema Gender und Vielfalt gestartet. An der Universität gibt es beispielsweise die Koordinationsstelle Gender Equality MINT. Dort werden bereits Schülerinnen der Klassenstufen 8 bis 11 seitens der Uni in Projekten bzw. Sommerkursen sensibilisiert, ihre spätere Fächerwahl auf die MINT-Berufe zu erweitern.<sup>13</sup> Insgesamt sind die Hochschulen beim Thema Gendersensibilität institutionell am weitesten – dennoch braucht der Fortschritt in der Praxis ebenfalls viel Zeit.

### **Mehr Gendersensibilität in der Bildungskette und in den Betrieben notwendig!**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es angesichts des Ziels von besserer Gleichstellung in Gesellschaft und Arbeitsleben deutlich mehr Bewusstsein über und Anstrengungen für das Thema gendersensible Bildung braucht. Dies fängt an mit der Aus- und Weiterbildung der Erziehungs- und Lehrkräfte und setzt sich unmittelbar in den Lehrplänen der einzelnen Fächer fort, die bei den Lernenden zur Anwendung kommen. Wie die Analyse zeigt, ist das Saarland an diesen verschiedenen Stellen nicht gut aufgestellt. Denkbar wäre beispielsweise eine deutlich stärkere Verankerung des Themas Gender und Vielfalt in den Programmen der Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften beim Landesinstitut für Pädagogik und Medien (LPM).

Was aber zusätzlich – quasi am Ende der Bildungsketten – in vielen Analysen deutlich wird, ist die Bedeutung der betrieblichen Wirklichkeiten. Wenn es das Ziel ist, sowohl Männer als auch Frauen in untypischen Berufsfeldern zu etablieren und sie dann auch dauerhaft dort zu halten, braucht es mehr als kurzfristige Aktionstage. Selbst wenn sich Jugendliche entscheiden, einen untypischen Beruf zu ergreifen, so kehren sie diesem später allzu oft wieder den Rücken. Ausschlaggebend dabei sind verschiedene Faktoren. So ist Studien zufolge das Arbeitsumfeld für Frauen in MINT-Berufen (und dies gilt auch für entsprechende Studienfächer und die anschließenden Berufe) noch immer nicht wirklich einladend.<sup>14</sup> Dies wirkt in der Praxis spätestens dann, wenn (vor allem) Frauen aufgrund familiärer Veränderungen mehr Flexibilität in den typischen Männerdomänen erwarten. Viele erleben sich aber auch schon vorher in den Betrieben als Exotinnen und Außenseiterinnen, die zusätzlich im eigenen Umfeld ihre Berufsentscheidung verteidigen müssen. Jungen in bisher „weiblichen“ Berufen hingegen werden dort eher positiv bewertet und gerne gesehen. Sie stellen allerdings häufig recht schnell fest, dass es hier nur selten gute Verdienste, Ansehen und Prestige gibt.

<sup>1</sup> Lenzing, Katja: Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025, Vortrag beim Ausschuss für Europa im saarländischen Landtag, 08.03.2022.

<sup>2</sup> Wedl, Juliette; Bartsch, Annette (Hrsg.): „Teaching Gender? – Zum reflektierten Umgang mit Geschlecht im Schulunterricht und in der Lehramtsausbildung“, Bielefeld 2015, S. 11.

<sup>3</sup> Wedl, Juliette; Bartsch, Annette (vergleiche Endnote 2) und: <https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/gendersensible-bildung-und-erziehung/grundlagen/gender-und-schule/index.html> (Eintrag vom 12.03.2022).

<sup>4</sup> [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2016/2016\\_10\\_06-Geschlechtersensible-schulische\\_Bildung.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2016/2016_10_06-Geschlechtersensible-schulische_Bildung.pdf) (Eintrag vom 10.03.2022).

<sup>5</sup> [https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/mbk/Lehrplaene/Lehrplaene\\_Gemeinschaftsschulen/Beruf\\_und\\_Wirtschaft/LP\\_BW\\_7-10\\_2014.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/mbk/Lehrplaene/Lehrplaene_Gemeinschaftsschulen/Beruf_und_Wirtschaft/LP_BW_7-10_2014.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (Eintrag vom 10.03.2022).

<sup>6</sup> Siehe Kapitel I.6.3.

<sup>7</sup> z. B.: Faulstich-Wieland, Hannelore (Hrsg.), Berufsorientierung und Geschlecht, 2016 Beltz Verlag, Weinheim Basel.

<sup>8</sup> Wedl, Juliette; Bartsch, Annette (vergleiche Endnote 2), S. 70 f.

<sup>9</sup> [https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/bildungsserver/themen/unterricht-und-bildungsthemen/berufstudienorientierung/berufstudienorientierung\\_artikel.html](https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/bildungsserver/themen/unterricht-und-bildungsthemen/berufstudienorientierung/berufstudienorientierung_artikel.html) (Eintrag vom 10.03.2022).

<sup>10</sup> [https://www.alwis-saarland.de/wp-content/uploads/2022/02/Konzept\\_genderorientierte\\_BO.pdf](https://www.alwis-saarland.de/wp-content/uploads/2022/02/Konzept_genderorientierte_BO.pdf) (Eintrag vom 14.04.2022).

<sup>11</sup> [https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei\\_103581.php](https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_103581.php) (Eintrag vom 10.03.2022).

<sup>12</sup> Dangwart, Inga; Krämer, Heike; Conein, Stephanie: MINT-Berufe sind verschieden – Frauen auch, in: Bundesinstitut für Berufsbildung in: Gender und Beruf, Nr. 4 aus 2021.

<sup>13</sup> Siehe näheres dazu unter: <https://www.uni-saarland.de/verwaltung/gleichstellung.html> (Eintrag vom 10.03.2022).

<sup>14</sup> <https://www.iab-forum.de/should-i-stay-or-should-i-go-frauen-arbeiten-nach-einem-mint-studium-seltener-in-einem-mint-beruf-als-maenner/> (Eintrag vom 22.03.2022).