

KLISCHEE FREI

Initiative zur Berufs- und Studienwahl

GEFÖRDERT VON



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

DIE SERVICESTELLE DER INITIATIVE KLISCHEEFREI

kompetenzz 
TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT

 Bundesinstitut für
Berufsbildung

21. November 2022

Mädchen, MINT & Zukunft!

MINT Vernetzt | MINT Aktionswoche

Mit Christoph Kröger | Fachreferent der Initiative Klischeefrei angesiedelt im Kompetenzzentrum TDC e.V.

Agenda



Worum geht es?

Die Initiative Klischeefrei

Warum das Ganze?

Woher kommt das alles und habe ich etwas damit zu tun?

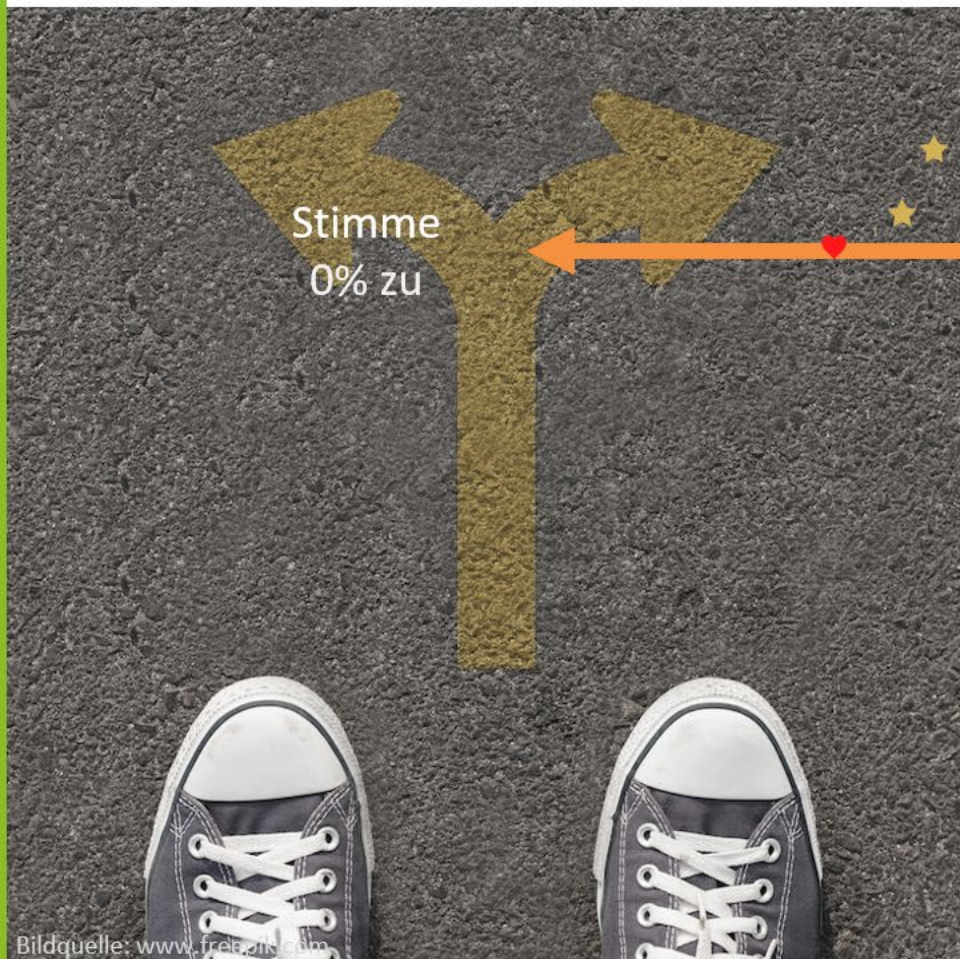
Im Fokus Frauen in der Berufsorientierung

Was tun?



Was **meinen** Sie?

Mädchen und **Jungen** können bei der Berufswahl **frei** entscheiden.



Stimme
0% zu



Stimme
100% zu



Geschlechterstereotype spielen **auch heute noch** in die Berufs- und Studienwahl hinein.

Dabei sollten **junge Menschen** Berufe finden, die zu ihren **Stärken** passen und ihnen **Spaß** machen –
frei von Klischees und Geschlechterzuweisungen

Betriebliche Ausbildung

Verteilung nach **Geschlecht** in Ausbildungsbereichen im 2020 in Prozent



KLISCHEE FREI

Initiative zur Berufs- und Studienwahl

GEFÖRDERT VON



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

DIE SERVICESTELLE DER INITIATIVE KLISCHEEFREI

kompetenzz 
TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT

 Bundesinstitut für
Berufsbildung

Themen der Initiative **Klischeefrei**

Frühe Bildung

Schule

Berufsberatung

Ausbildung und Studium

Arbeitsmarkt

Familie

Die **Initiative** richtet sich mit ihren Angeboten an alle, die **junge Menschen** im Berufswahlprozess **begleiten**.

Fachportal **klischee-frei.de**

Angebote

- Gute Beispiele
- Landkarte der Partnerorganisationen
- Fachartikel, Studien
- Methodensets & Quiz
- Faktenblätter
- Themendossiers
- Berufswege
- Online-Seminare
- Mediathek
- Infothek – Wissensdatenbank

Klischee FREI
Initiative zur Berufs- und Studienwahl

Initiative Partnerorganisationen Infothek Angebote

Klischeefrei durch die Schulzeit

Sie sind Lehrerin oder Lehrer und auf der Suche nach Material für die Berufsorientierung? Wir haben praktische Methodensets für die Primarstufe und die Sekundarstufe I – und darüber hinaus weiteres Material für den Unterricht. Schauen Sie rein!

[WEITERLESEN](#)

Materialien für den Schulunterricht

MFA: Klischeefreiheit gegen Fachkräftemangel

Neu in „Berufswege“: Heiner Fischer

„Wir wollen Jugendliche ermuntern, gängige Rollenklischees kritisch zu hinterfragen.“

Schirmherrin Elke Büdenbender

Elke Büdenbender ist Schirmherrin der Initiative Klischeefrei. Das Bündnis aus Bildung, Politik, Wirtschaft und Forschung möchte Berufswahl ohne Geschlechterklischees fördern. Büdenbender appelliert an alle, die junge Menschen bei der Berufswahl begleiten, sich der Initiative anzuschließen

[MEHR ERFAHREN](#)

Fachartikel, Themendossiers, Workshops, **Qualifizierung**,
Fachtagung BMWK – **Angebote für Unternehmen.**

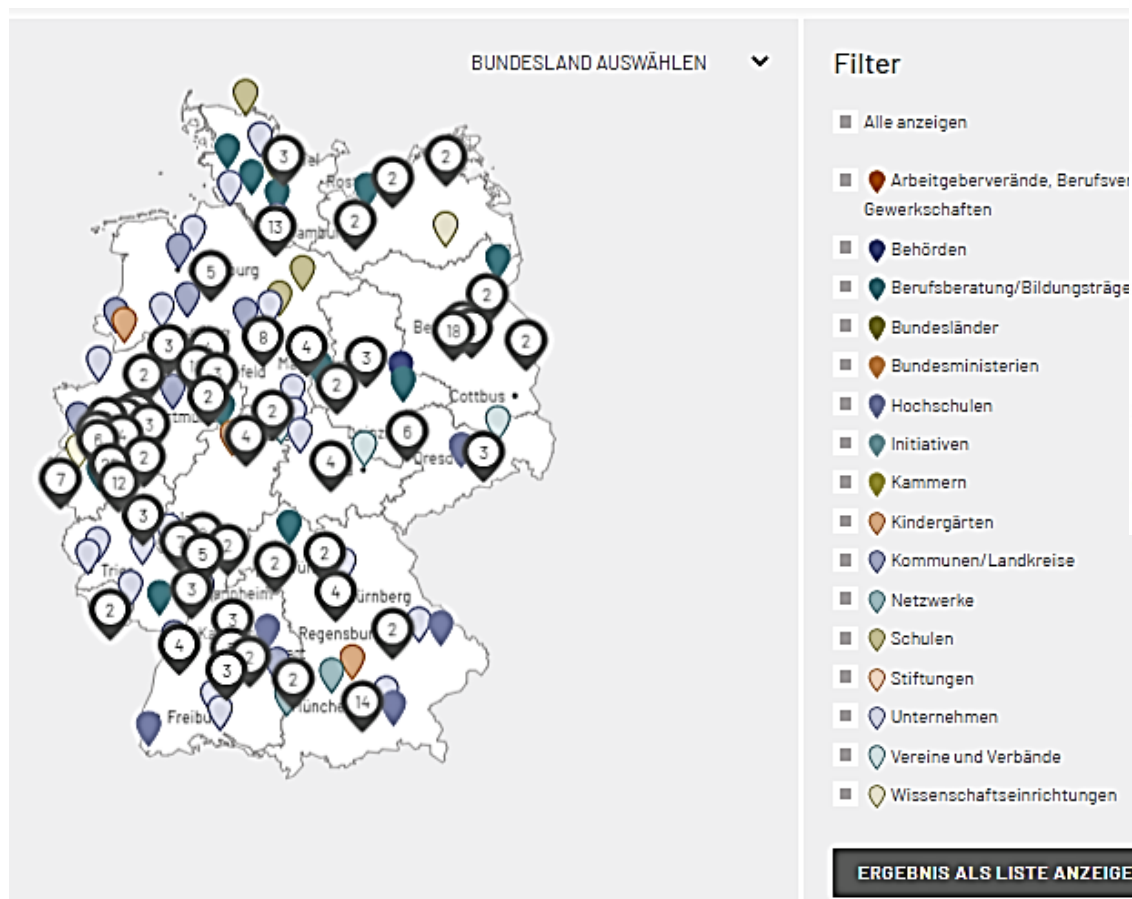


Ausbilderinnen in technisch-handwerklichen Berufen gewinnen, stärken und halten

Technisch-handwerkliche Berufe werden immer noch hauptsächlich von Männern ausgeübt. Dabei suchen Betriebe vielerorts händeringend nach Fachkräften. Wie wichtig sind Ausbilderinnen, um mehr Frauen für gewerblich-technische Berufe in Industrie und Handwerk zu gewinnen? Was sagen Forschung und Kammern, aber auch Ausbilderinnen selbst dazu? Was können Unternehmen tun, um für Frauen attraktive Arbeitgeber zu sein? Unser Themendossier widmet sich diesen Fragen.

— [ZUM THEMENDOSSIER](#)

Klischeefrei-Netzwerk über 470 Partnerorganisationen



Arbeitgeberverband der Bayrischen Ernährungswirtschaft e. V.
Der abe e. V. vertritt als Landesverband die tarif-, sozialpolitischen und arbeitsrechtlichen Interessen seiner Mitglieder und setzt sich für eine moderne und gleichgewichtige Bildungspolitik ein.
ZUM WEBSITE

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
Der BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft.
ZUM PRESSEMITTEILUNG
ZUM WEBSITE

dbb beamtenbund und tarifunion
Der dbb ist die große deutsche Interessenvertretung für Beamte und Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst und im privaten Dienstleistungssektor. Der dbb versteht sich als konstruktiver Reformpartner von Politik, Verwaltung und Gesellschaft und als Interessenvertreter seiner Mitglieder.
ZUM WEBSITE

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Bundesvorstand
Der Deutsche Gewerkschaftsbund ist der Dachverband von acht Einzelgewerkschaften, die die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland vertreten. Dazu gehören auch die Familienpolitik.
ZUM WEBSITE

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)
Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag übernimmt als Dachorganisation die Interessenvertretung der gewerblichen deutschen Wirtschaft.
ZUM PRESSEMITTEILUNG
ZUM INTERVIEW
ZUM WEBSITE

Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Industrie (Gesamtmetall)
Gesamtmetall ist die Interessenvertretung von rund 7.000 Unternehmen der Metall- und Industrie. Mit seiner Initiative 'IT-Netzwerk' informiert der Verband über die neuesten Entwicklungen im IT-Bereich und ist darüber hinaus engagierter Förderer einer Vielzahl von IT-Projekten.
ZUM WEBSITE

GEW Rheinland-Pfalz
Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund DGB.
ZUM WEBSITE

Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)
Die Handwerksorganisation engagiert sich mit verschiedenen Initiativen, um junge Frauen für die gewerblich-technischen wie auch die kreativen Berufe im Handwerk zu gewinnen.
ZUM WEBSITE

Rosenhagen Metallbau
Der Familienbetrieb in der dritten Generation beschäftigt knapp 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Erfolgreich werden Frauen für das Metallbau-Unternehmen akquiriert.
ZUM INTERVIEW
ZUM WEBSITE

Saar-Lor-Lux UmweltZentrum Saarbrücken
Die Saar-Lor-Lux Umweltzentrum GmbH wurde 1994 als Tochter der Handwerkskammer des Saarlandes und 25 Fachrichtungen gegründet. Das Umweltzentrum entwickelt Fort- und Weiterbildungsangebote, um über die neuesten Entwicklungen im Umwelt- und Energiebereich zu informieren.
ZUM INTERVIEW
ZUM WEBSITE

SALT SOLUTIONS
SALT SOLUTIONS kümmert sich um stabile IT-Lösungen im Handel und in der Industrie. Das Unternehmen engagiert sich mit einem partnerschaftlichen Ansatz von der Planung über die Implementierung bis zum internationalen Rollout und dem 24/7-Support nach ITIL in den Projekten seiner Kundschaft.
ZUM WEBSITE

SAP
SAP ist ein Softwarekonzern mit Sitz im baden-württembergischen Walldorf. Als Marktführer bei Unternehmenssoftware hilft SAP Unternehmen und Organisationen dabei die Abwicklung von Geschäftsprozessen.
ZUM INTERVIEW
ZUM WEBSITE

Schneider Bau
Die Schneider Bau Gruppe verfügt über eine Baupraxis von über 70 Jahren und umfasst mehrere Gesellschaften und Geschäftsfelder, unter anderem Rohbau, Bauleistungen und Baukonzepte sowie Handwerkerleistungen.
ZUM INTERVIEW
ZUM WEBSITE

Schüler-Plan
Schüler-Plan ist ein führendes, inhabergeführtes Ingenieurunternehmen mit über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 18 Bürostandorten in Deutschland sowie einem in Warschau, Polen und mehr als 60 Jahren Erfahrung.
ZUM INTERVIEW
ZUM WEBSITE

KLISCHEE FREI

Initiative zur Berufs- und Studienwahl

Machen Sie mit und treten Sie kostenfrei bei!

Videostatements der Partnerorganisationen und ...



Stiftung der Deutschen Wirtschaft: Für uns bedeutet Klischeefrei, dass

Über 350 Organisationen engagieren sich inzwischen für eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees. Wir wollen deshalb wissen, was Klischeefreiheit für unsere Partnerinstitutionen heißt. „Für uns bedeutet Klischeefrei, dass ...“ – Diesen Satz können Partnerorganisationen in einem Video+ vervollständigen. Für die Stiftung der Deutschen Wirtschaft beantwortet diese Frage Dr. Ulrich Hinz, Bereichsleitung Schülerförderung.



Dienstag, 22. Februar 2022

„Gemeinsam können wir mehr erreichen“

SCHULEWIRTSCHAFT Baden-Württemberg hat sich der Initiative Klischeefrei angeschlossen. Wie es dazu kam, erzählen der Geschäftsführer Johannes Krumme und die stellvertretende Geschäftsführerin Christiane Huber.

— WEITERLESEN



Freitag, 18. Februar 2022

„Erfolgreiche Vorbilder sind die besten Motivator:innen“

Christian Könitzer berät Schulabgänger:innen zur Studienwahl und Student:innen zu den Themen Berufseinstieg und Karriere. Im Interview spricht er darüber, warum bei der Beratung Klischeefreiheit eine entscheidende Rolle zukommt.

— WEITERLESEN



Mittwoch, 16. Februar 2022

„Geschlechterstereotype dürfen bei der Berufswahl keine Rolle spielen“

Gehrke & Vetterkind Consultants beraten zu Diversity, Unternehmenskultur und Strategie. Im Interview spricht Lillian Gehrke über die Motivation, sich der Initiative Klischeefrei anzuschließen.

— WEITERLESEN



Dienstag, 15. Februar 2022

„Wir setzen uns aktiv gegen Klischees und für eine offene Verwaltung ein“

Der Bürgermeister der Stadt Wunstorf, Carsten Piellusch, und die Gleichstellungsbeauftragte, Marija Vorona betonen im Interview mit der Redaktion der Initiative Klischeefrei, wie wichtig eine Entscheidung ohne Klischees im Kopf auch für die Berufswahl ist.

— WEITERLESEN

... Interviews

„Für uns bedeutet klischeefrei, dass ...“

Warum das Ganze?



Was **meinen** Sie?

Klischeefreiheit schafft einen **Mehrwert**.

Stimme
0% zu

Stimme
100% zu



Diversität, Klischeefreiheit
und Chancengerechtigkeit

PRO

Individuell



Die berufliche Selbstverwirklichung ist ein wesentlicher Aspekt persönlicher **Zufriedenheit und Lebensqualität.**

Freie Entfaltung der Persönlichkeit.

Gesellschaftlich

„Alle **Menschen** werden als „**gleichwertig**“ wahrgenommen.“

„**Unterschiedlichkeit** wird als **Bereicherung** wahrgenommen.“

„**Frauen und Männern** haben eine **gleichberechtigte** gesellschaftliche Partizipation“



Wirtschaftlich



Innovationspotential steigt

Nachwuchs- und Fachkräfte werden
gewonnen...

...und verbleiben in den
Unternehmen

Positive finanzielle Auswirkungen

Eine wettbewerbsfähige
Volkswirtschaft

Zukunftsfähig und -sicher

Der eigene Beitrag...



Der eigene Beitrag...

„Wir sind alle in irgendeiner Form **Peergroup**, sind vielleicht **(Rollen)Vorbilder**.
Und haben damit **Einfluss auf die Sozialisation** anderer.
Vor allem als **Akteur*innen in der Berufsorientierung, Multiplikator*innen, Lehrende, Ausbildende** haben wir die **Verantwortung**, dass wir im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, auch immer uns selbst, unser **Verhalten**, unsere **Haltung** und **unsere Rolle reflektieren.**“

Der eigene Beitrag...



Der eigene **Beitrag**...



„Switcheroo“, Photo Series by Hana Pesut, Explores Gender Roles Reversal, Quelle: Pinterest

Geschlechterklischees – Geschlechterstereotype

„Geschlechterstereotype sind **kognitive Strukturen**, die sozial geteiltes Wissen über die charakteristischen **Merkmale von Frauen und Männern** enthalten.“ (Eckes 2010)

Sie...

- sind **binär** organisiert (zwei, sich gegenseitig ausschließende Gegensätze),
- enthalten Annahmen darüber, wie **Männer und Frauen sind**, wie sie sein oder sich verhalten *sollen*,
- stellen Frauen und Männer als **homogene Gruppen** dar,
- weisen eine hohe Veränderungsresistenz auf,
- werden bereits im **frühen Kindesalter erworben** und verfestigen sich im Lebensverlauf.

„Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen“, T. Eckes (2010)



Der eigene Beitrag...

Wann fängt das an?

Eltern haben „bestimmte“ Vorstellungen wie ihre Kinder, wie Jungen, wie Mädchen sein sollen/müssen.

[Link zum Video „Baby X – Quarks“](#)

Wir erlernen und verinnerlichen diese Vorstellungen (Stereotype) schon ab dem Babyalter und wir geben diese Vorstellungen (Stereotype) unbewusst an unsere Kinder weiter.

„Geschlechterstereotype sind kognitive Strukturen, die sozial geteiltes Wissen über die charakteristischen Merkmale von Frauen und Männern enthalten.“

(Eckes 2010)



Ein sich selbst erhaltendes System - Doing Gender

Das Konzept des **Doing Gender** beschreibt, wie Geschlecht in sozialen Interaktionen im Rahmen wechselseitiger Zuschreibungen und Erwartungen hergestellt wird.

Der Prozess basiert auf Alltagswissen über „die Mädchen/Frauen“ und „die Jungen/Männer“ (Geschlechterstereotype).

Darstellung von Geschlecht, z.B. durch die Art sich zu kleiden, zu gehen ...

Interpretation der Praxis als „männlich“ oder „weiblich“

Bewertung der Praxis als „passend“ oder „unpassend“

Gender ist **historisch** und **kulturell** variabel!



Geschlechterklischees werden in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen vermittelt und gefestigt...



Männlich und weiblich **konnotierte Eigenschaften**

stereotyp männlich

selbstbewusst

stark

erfolgsorientiert

dominant

führungsstark

unabhängig

rational

stereotyp weiblich

fleißig

emotional

freundlich

empathisch

bescheiden

sensibel

fürsorglich

hilfsbereit

Frauen im Fokus



Fähigkeitenselbstkonzept

Ergebnisse aus Schulleistungstudien

- PISA, ICILS und IQB-Bildungstrend weisen mittlerweile **vergleichbare Leistungen** von **Mädchen und Jungen** aus!
- Fähigkeiten am Beispiel PISA 2018

	Mädchen	Jungen
Mathematik	496	503
Naturwissenschaften	504	502

Quelle: https://www.pisa.tum.de/fileadmin/w00bgi/www/_my_direct_uploads/PISA_Bericht_2018_.pdf

„Das **mathematische Selbstkonzept** ist bei Jungen positiver ausgeprägt und hängt **weniger stark von äußeren Faktoren** ab als bei Mädchen. Mädchen haben eher Angst vor diesem Fach, bzw. befürchten bei guten Mathematikleistungen ausgegrenzt zu werden.“ (Budde 2009: 9)

Quelle: https://www.researchgate.net/publication/289963277_Mathematikunterricht_und_Geschlecht_Empirische_Ergebnisse_und_padagogische_Ansatze

Aktueller Stand der **Forschung**

- ▶▶ Enorme Bedeutung von **Präferenzen** (stereotypes Wissen über Frauen und Männer/Berufe) im Gegensatz zu realen Fähigkeiten
 - ▶▶ die „**stereotype Ladung**“ (MINT = männlich) von Fachrichtungen wirkt sich massiv auf Motivation und Wahlverhalten aus

Selbstkonzept

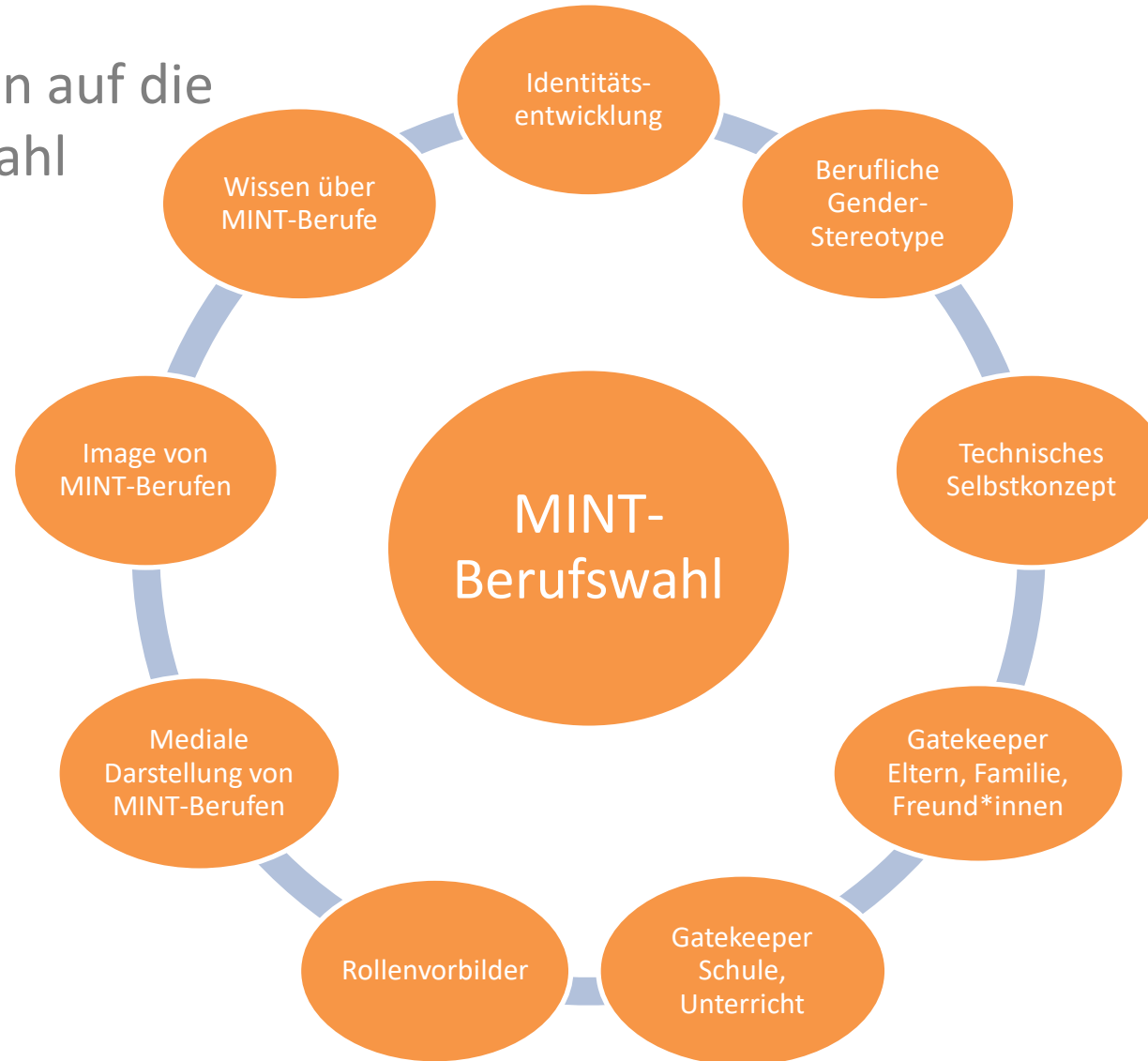
Identifikation mit der Fachrichtung

Fähigkeitskonzept (ability belief)

Zugehörigkeitsgefühl (sense of belonging)

Quelle: <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/674>

Einflussfaktoren auf die MINT-Berufswahl



Was tun?



Handlungsoptionen für eine **klischeefreie** Berufswahl

Optionen für **Mädchen**

Optionen für **Multiplikator*innen**

MINT-Berufsorientierung frei von Geschlechterklischees

- **Interesse wecken** durch frühe MINT-Förderung
- **Teilnahme ermöglichen:** Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag: Erfahrungs- und Experimentierräume schaffen, Selbstwirksamkeit stärken! (Monoedukative Angebote)
- **Technik und Naturwissenschaften erlebbar machen – Anwendungsbezug herausstellen:** Relevanz für Gesellschaft, Wirtschaft, Mensch und Umwelt aufzeigen
- **Praktische Erfahrungen ermöglichen:** mit dem Ausbildungspersonal im Praktikum über das Thema Gendersensibilität in den Austausch gehen; außerschulische Kooperationen mit Unternehmen eingehen (u.a. Girls'Day, Hessen Technikum)
- **MINT-Role Models** als Vorbilder sichtbar machen und einbinden: z.B. ältere Schülerinnen, Auszubildende, Studentinnen; bedeutende Forscherinnen (und deren Biografien) im Fachunterricht sichtbar machen.

MINT-Berufsorientierung **frei** von Geschlechterklischees

- **Digitalkompetenzen (und deren Bedeutung) vermitteln und Selbstwirksamkeit stärken:** trotz vergleichbarer Leistung schätzen Mädchen ihre Kompetenzen schlechter ein; Mädchen schätzen den Stellenwert digitaler Kompetenzen geringer ein und zeigen weniger berufliches Interesse an entsprechenden Tätigkeitsfeldern (vgl. ICILS 2018)
- **Gender- und diversitätssensible MINT-Lehre an Schulen:** klischeefreie (Bild)Sprache; unterschiedliche Zugänge zu Technik berücksichtigen → didaktisches Material prüfen und Unterrichtsgestaltung neu ausrichten
- **Fortbildungen für Lehrkräfte zu den Themen MINT und Gender:** Sensibilisierung für genderspezifische Einflussfaktoren auf das MINT-Interesse
- **Eltern einbinden und informieren:** Eltern haben großen Einfluss auf die Berufs- und Studienwahl
- **Berufsvielfalt** in MINT aufzeigen

Handlungsoptionen

Klischeefrei Methodensets für Multiplikator*innen

- Frühe Bildung
- Grundschulen
- Schulen (Sek. 1)
- Lehrende, Eltern
- Netzwerk (PO!)
- Beratung und Qualifikation
- Faktenblätter

Hier geht es zu den Methodensets und auch zum E-Learningkurs „Beratung“:

https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_100034.php



Girls'Day

Mädchen-Zukunftstag

Erfahrungsräume schaffen –
Selbstwirksamkeit stärken!

27. April 2023

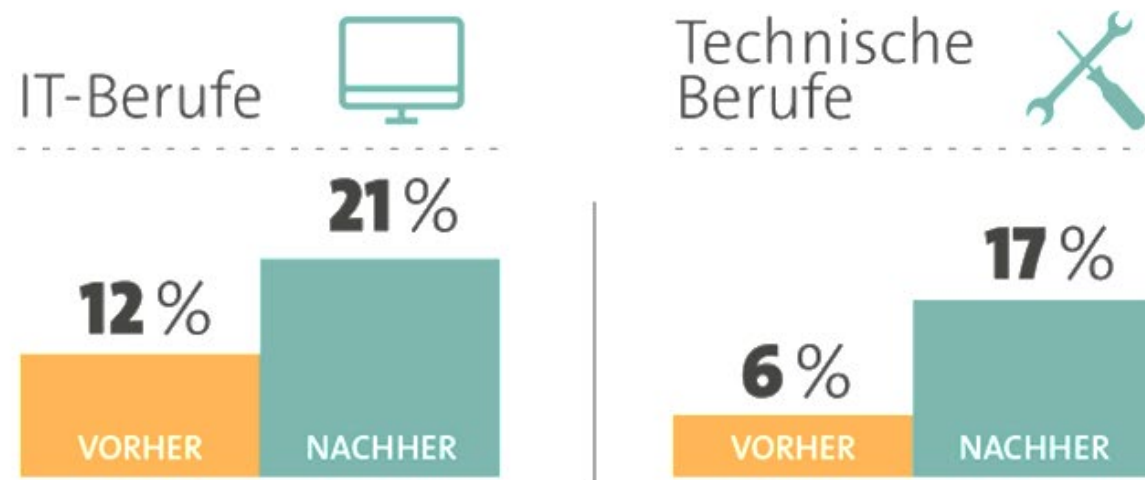
Jungen-Zukunftstag

Boys'Day

Girls'Day und Boys'Day wirken!

Wirkungsstudie 2022:

WELCHEN BERUF, WELCHE AUSBILDUNG ODER WELCHES
STUDIUM KÖNNTEST DU DIR NACH DER SCHULE VORSTELLEN?



Girls'Day und Boys'Day wirken! Wirkungsstudie 2022

Positive Resonanz der Teilnehmerinnen auf den Girls'Day 2021 aus der Sicht der Unternehmen & Institutionen

91 % der Unternehmen & Institutionen beobachten bei
den Mädchen großes Interesse und Engagement.

31 % Jedes dritte Unternehmen erhält von den
Teilnehmerinnen Nachfragen zu
Praktikumsmöglichkeiten ...

... und in jedem zweiten teilnehmenden
Unternehmen erkundigen sich die jungen
Frauen nach Ausbildungsplätzen und
Studienmöglichkeiten.

52 %

Der Girls' Day wirkt!

Girls'Day-Unternehmen packen aus

Viele Unternehmen nutzen den Girls'Day, um Mädchen für ihren Berufsbereich zu begeistern. Warum sich der Girls'Day lohnt und wie er zu einer Veranstaltung mit nachhaltigem Effekt wird, erfahren Sie in unseren Interviews, die wir mit teilnehmenden Unternehmen geführt haben.



Schubladen müssen benannt und geschlossen werden
Phyllis Alicia Mania, Clusterprojekt ELEMENTS



Junge Mädchen brauchen kompetente, feminine Vorbilder
Marie Sonne, Brockhaus AG



"Sei selbstbewusst und mach das, worauf du Lust hast!"
Nicole Obijon, GEDAT



Beim Girls'Day eigene Interessen und Fähigkeiten entdecken!
Sarah Schmitt, fka GmbH



Berufe kennenlernen, die nicht in eine bestimmte Rolle passen
Thomas Reimann, ALEA AG | HGW GmbH



"Der Girls'Day macht Mut"
Nicole Schmutte, Norddeutscher Rundfunk



"Sei mutig, Neues zu entdecken!"
Katharina Menge, ProSiebenSat.1



"Unser Ziel: mehr Frauen für die Tech-Branche begeistern"
Lena Kuhne, CHECK24

Vielen Dank für Ihre Teilnahme.

Christoph Kröger

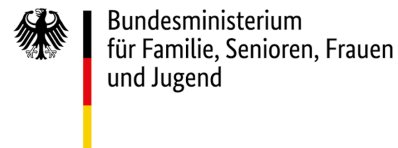
Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.
Servicestelle der Initiative Klischeefrei - Beratung, Qualifizierung, Projektkoordination

Am Stadtholz 24
33609 Bielefeld

kroeger@kompetenzz.de | gross@kompetenzz.de
www.kompetenzz.de
www.klischee-frei.de

Diese Handreichung dient ausschließlich dokumentarischen Zwecken. Jegliche weitere Nutzung oder Veröffentlichung ist nicht gestattet.

GEFÖRDERT VON



DIE SERVICESTELLE DER INITIATIVE KLISCHEEFREI

