

Fortbildung zur Beruflichen Orientierung

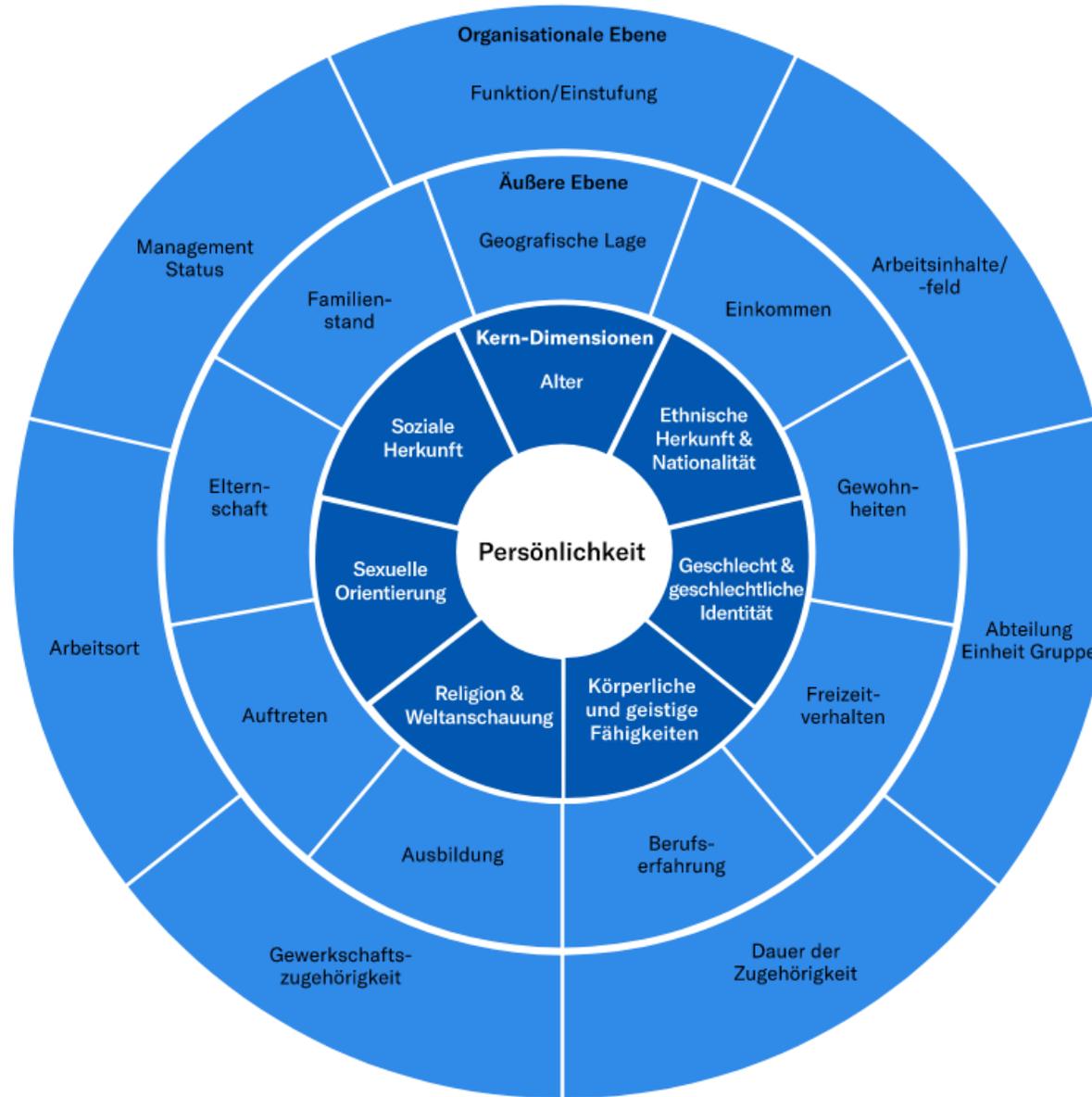
# Modul 5

## **Diversitätssensible Berufliche Orientierung in Schule**

# Diversität = Vielfalt

als positive  
gleichberechtigte  
Verschiedenheit

Im Zentrum dieses mehrschichtigen Modells steht die **Persönlichkeit**. Unmittelbar im Kreis um die Persönlichkeit herum sind die nahezu unveränderbaren Eigenschaften einer Person angeordnet. Diese haben den größten Einfluss auf Ein- oder Ausgrenzung. Wir nennen die Bestandteile dieses inneren Kreises die sieben **Diversity-Kern-Dimensionen**.



Quelle. <https://www.charta-der-vielfalt.de/>  
(Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von  
Diversity in Unternehmen und Institutionen  
Deutschlands)

Abb: Abbildung frei nach Gardenswartz und  
Rowe: „4 Layers of Diversity“

Das Modell "4 Layers of Diversity" nach Gardenswartz und Rowe (2003)

Dient dazu Diversitätsdimensionen in Organisationen sichtbar zu machen.

Es korreliert teilweise mit den **gesetzlich geschützten Diskriminierungsbereichen**. (GG Art.3)

Es handelt sich bei den aufgezählten Diversitätsdimensionen nicht um eine abschließbare Liste.

Die Erscheinungsformen Diversität und Diskriminierungen können je nach Kontext variieren und unterliegen einem zeitlichen Wandel.

⇒ Diese Fortbildung:  
**Fokus auf Dimensionen  
Geschlecht /geschlechtliche und  
sozial erwartete Rollen**

# Bingo!

## BINGO

**Arbeitsform:**  
Gesamtgruppe

**Material:**  
Arbeitsblatt Bingo (5 x 5 Kästchen  
gefüllt mit Fragen die mit Ja oder  
Nein zu beantworten sind)

**Ziel:**  
TN haben einen aktiven Einstieg ins Thema Klischee, Vorurteil,  
Geschlechterrollen und Berufsorientierung, lernen ggf. etwas neues über  
andere TN kennen und haben im Anschluss einen ersten Austausch über  
vorhandene Klischees und Vorurteile

**Ablauf:**  
TN finden Personen in der Gruppe, die die jeweilige Aussage mit JA  
beantworten können (Namen in das entsprechende Kästchen schreiben;  
möglichst keine Namen doppelt); Ziel ist es 1 Reihe Senkrecht + 1 Reihe  
waagrecht auszufüllen. Wer fertig ist ruft BINGO!  
Auswertung danach bei bestimmten Kästchen nachfragen, wer steht da,  
einige JA-Antworten begründen lassen = inhaltliche Grundlage auf die auch  
später zurückgegriffen werden kann

## **gender** = das soziale Geschlecht

wie Gesellschaft, Familie, Kultur verschiedene Geschlechter benennt, abbildet und mit Werten und Normen versieht  
=> Rollenerwartungen an das Individuum

## **sex** = das biologische Geschlecht

Geschlechtsmerkmale, die der Körper besitzt (Organe, Hormone etc)

## **gender identity** = Geschlechtsidentität

Selbstdefinition, innere Gewissheit, welches Geschlecht man selbst hat. Diese entscheidet, ob eine Person eine Frau, ein Mann ist, beide, mehrere, andere oder gar kein Geschlecht hat.

## **sexual orientation** = sexuelle Orientierung

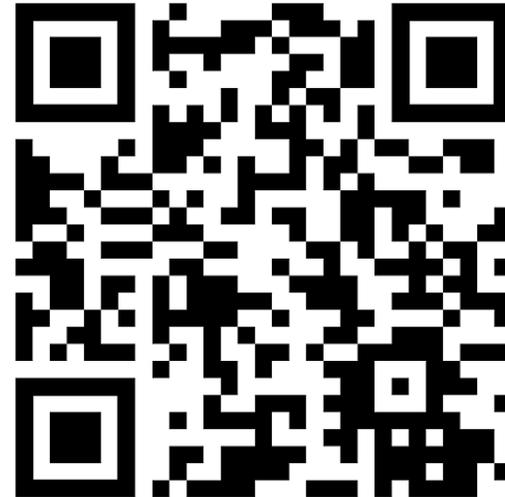
.. zu welchem Geschlecht fühlt sich ein Mensch hingezogen.

# Gender - Wörterbücher im Netz

In leichter Sprache

<https://geschlechter-abc.de/>

vom KgKJH – Kompetenzzentrum  
geschlechtergerechte Kinder – und  
Jugendhilfe Sachsen-Anhalt e.V.



Ausführliche wissenschaftliche  
Definitionen und Erklärungen  
<https://www.gender-glossar.de>  
der FU Berlin

Erklärvideos

<https://fumadigital.de/>

> Mediathek

der FUMA Fachstelle Gender  
& Diversität NRW



# Gendersensibel in Schule?

## **Grundgesetz Artikel 3:**

Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

## **KMK / Beschluss 6.10.2026**

Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit  
durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung

## **Landesstrategie BO in Thüringen (2022)**

... Eine gute berufliche und arbeitsweltliche Orientierung, die die Jugendlichen individuell auf dem Weg zu einer bewussten Entscheidung für einen Beruf begleitet, erhöht die Chancengleichheit unabhängig von der sozialen Herkunft.

**=> Chancengleichheit / Antidiskriminierung**

# Perspektiven: Warum gendersensible BO ?

## Am Übergang Schule => Ausbildung besteht eine Diskrepanz

- z.B.: 70 % der Azubis, die eine schulische Ausbildung ohne Lohn machen sind weiblich
- z.B.: die Berufe-Beliebtheitsskala ist seit Jahren unverändert. Eine Großzahl der Auszubildende bewerben sich auf eine kleine Auswahl an Berufen. Viele davon sind geschlechtstypische Berufe.

## AUSWIRKUNGEN

### ⇒ Individuelle Ebene:

Entscheidung entlang stereotyper Vorstellungen statt berufliche Selbstverwirklichung wirkt auf Lebens(un)zufriedenheit, Selbstbewusstsein, Abbrüche und Umorientierungen

### ⇒ Volkswirtschaftl. Perspektive:

- Vielfalt hilft Fachkräftemangel auszugleichen
- Gemischte Teams bringen bessere Lösungen und innovative Prozesse

### ⇒ Gesamtgesellschaftlich

Diese Diskrepanz erschwert eine eigenständige Existenzsicherung über das gesamte Leben hinweg und damit gleichberechtigte Teilhabe.

**Quelle:** „Charta der Vielfalt“ (<https://www.charta-der-vielfalt.de/>)

+ „geschlechtersensible Berufs und Lebensweltorientierung“ ([https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/upload/Gender/211229\\_Praxisband\\_Lebensorientierung\\_Einfuehrung\\_end.pdf](https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/upload/Gender/211229_Praxisband_Lebensorientierung_Einfuehrung_end.pdf))

# Quiz!

## Gender-Themen Quiz

**Arbeitsform**  
**Gesamtgruppe**

**Material**

Vorbereitete Fragen und  
Antworten

Papier und Stifte (ggf.  
Schreibunterlage)

Variante: Visualisierung der  
Fragen und Antworten (z.B. per  
Powerpoint) und Karten in 3  
Farben

**Ziel:**

TN erkennen, dass Menschen auf Grund ihres Geschlechts  
und/oder ihrer Sexualität diskriminiert werden und nehmen wahr,  
dass es positive Veränderungen auf Grund des Kampfes gegen  
geschlechtsspezifische Diskriminierung gibt und weiterhin geben  
kann

**Ablauf:**

Im Vorfeld ca. 6-8 Fragen zum Thema Geschlechterrollen in der  
Gesellschaft herausuchen, dabei Schulform beachten; Fragen aus  
unterschiedlichen Kategorien (geschichtliche Fakten/ Arbeit,  
Verdienst und Position/ Familie /Schule) wählen.

Je nach Größe der Gruppe 3 bis 5 Teams bilden. Jede Gruppe  
schreibt ihre Antwort (meist Schätzfragen) auf. Die Gruppe, die der  
Antwort am nächsten kommt, erhält einen Punkt. Jeweils nach der  
Punktvergabe ergänzende Hintergrundinformationen zum  
Sachverhalt geben.

Variante: 3 farblich gekennzeichnete Antwortmöglichkeiten (eine  
davon richtig) werden vorgegeben. Die TN entscheiden sich per  
Hochhalten der entsprechenden Farbkarte für eine davon.

# Was bedeutet der Begriff „gender“?

„genetisch definiertes“  
Geschlecht

Achtung, es gibt  
gesellschaftliche  
Unterschiede zwischen  
Mann und Frau

„soziales Geschlecht“ im  
Unterschied zu „sex“ dem  
„biologischen Geschlecht“

# Wann erhielten Frauen in Deutschland das Wahlrecht?

1918

1945

1969

Am 30. November 1918 trat das neue Wahlgesetz mit dem allgemeinen aktiven und passiven Wahlrecht für Frauen in Kraft. Bei den Wahlen zur verfassunggebenden Nationalversammlung am 19. Januar 1919 konnten Frauen in ganz Deutschland zum ersten Mal wählen und gewählt werden.

**Frauen sind in Dtl. per Gesetz  
gleichberechtigt und durften schon  
immer frei einer Erwerbsarbeit  
nachgehen – richtig?**

Ja, Frauen durften, und  
mussten oft, schon immer  
einer Erwerbsarbeit  
nachgehen.

Nein, bis 1977 (BRD)  
mussten verheiratete  
Frauen die Erlaubnis ihres  
Ehemannes haben, um  
arbeiten zu dürfen.

Nein, am 3.Mai 1957 wurde im  
BGB das Gesetz zur  
Gleichberechtigung  
verabschiedet. Seitdem dürfen  
Frauen frei arbeiten.

In der DDR verlangte das Familiengesetz ab 1966, dass die Ehepartner ihre Verbindung so gestalten, „daß die Frau ihre berufliche und gesellschaftliche Tätigkeit mit der Mutterschaft vereinbaren kann“.

In der BRD lautete von 1958 bis 1977 der die Arbeitsteilung der Eheleute regelnde § 1356 BGB Absatz 1: „[1] Die Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung. [2] Sie ist berechtigt, erwerbstätig zu sein, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist.“

**Die deutsche Frauenfußball-Nationalmannschaft wurde 1986 gegründet und errang 1989 den ersten Europameistertitel. Was war die Siegerprämie des DFB dafür?**

**Ein Kaffeeservice und ein Bügelbrett**

**500 D-Mark**

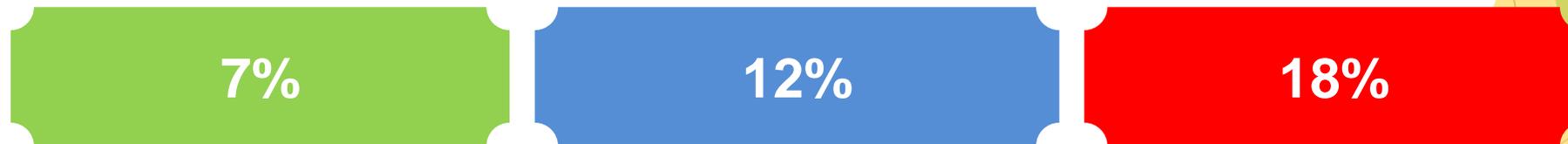
**ein Fahrrad & 100 D-Mark**

Das Kaffeeservice mit Bügelbrett.

Das Fußball-Nationalteam der Männer bekam bei der Europameisterschaft 2021 ein deutlich höheres Preisgeld als die Frauen während der EM 2022 in England.

Während bei den Männern bereits Gruppensiege in Millionenhöhe belohnt wurden, bekam die Frauen-Nationalmannschaft bei einem Titelgewinn lediglich 660.000 Euro.

Wie groß ist der  
Lohnunterschied zw. Frauen  
und Männern in Dtl im  
Durchschnitt? (gender pay gap)



## Gender Pay Gap (2022)

beschreibt den Verdienstabstand pro Stunde zwischen Frauen und Männern in Dtl..



### **Unbereinigter** Gender Pay Gap

⇒ ohne Anpassungen bzgl. Verdienstunterschied, z.B. durch unterschiedlich bezahlte Berufe, Karrierelevel oder Qualifikationen

### **Bereinigter** Gender Pay Gap

=> Durchschnitt auch bei vergleichbarer Tätigkeit, Qualifikation und Erwerbsbiografie

Quelle: Statistisches Bundesamt: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html)

**Welche Position hat Deutschland  
zum Thema „Frauen in  
Führungspositionen“  
im EU-weiten Ranking der 27  
Mitgliedsstaaten?**

**Platz 2 / 42,9%**

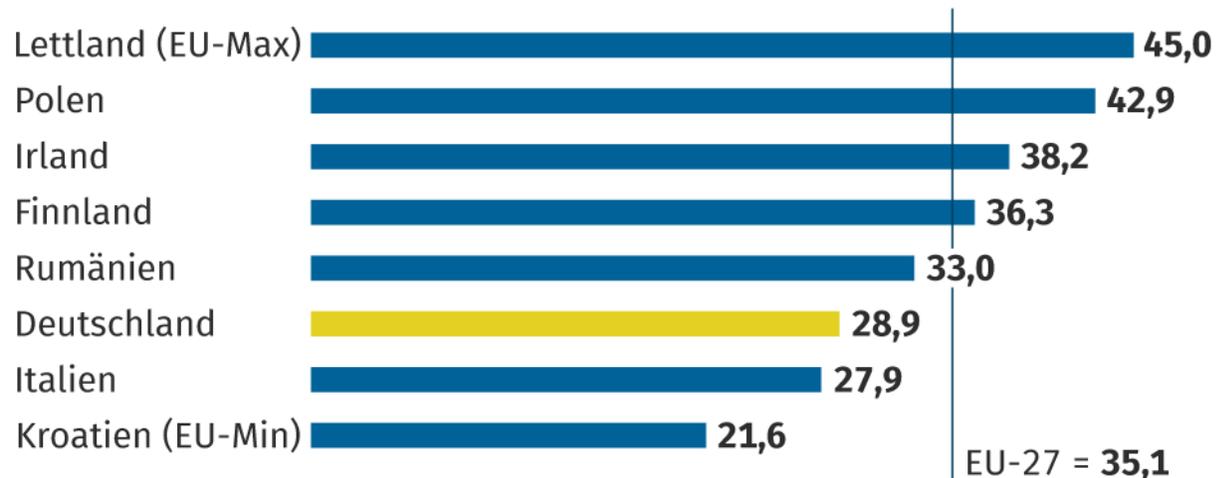
**Platz 15 / 33,0%**

**Platz 21 / 28,9%**

**In deutschen Führungsetagen arbeiteten im Jahr 2022 rund 29 % Frauen.  
Im EU-weiten Ranking der 27 Mitgliedstaaten war das Platz 21.  
Im EU-weiten Durchschnitt lag der Frauenanteil 2022 bei rund 35 %.**

## Frauen in Führungspositionen 2022

Anteil in %, ausgewählte EU-Staaten



Quelle: Eurostat.

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

**EUROPA  
IN ZAHLEN**

**Wie viel % der Väter  
beziehen Elterngeld?**

**26,1 %**

**38,8 %**

**20,9 %**

**Wie lange ist die für Väter  
beantragte Elternzeit im  
Durchschnitt?**

**1,8 Monate**

**3,6 Monate**

**7,2 Monate**

# Elternzeit immer noch ungleich verteilt

Anteil der männlichen Bezieher an allen Elterngeldbeziehenden in Deutschland\*



Ø Beantragte Elternzeit 2022 (in Monaten):



\* Gleichstand zwischen Müttern und Vätern würde bei 50 Prozent herrschen  
Quelle: Statistisches Bundesamt



statista

Quelle: <https://de.statista.com/infografik/24835/anteil-der-vaeter-in-deutschland-die-elterngeld-beziehen/>

# Wie hoch ist der Anteil männlicher Erzieher in Kindertagesstätten?

7.9 %

11,2 %

24,8 %

**Die Zuordnung der Farben  
rot/rosa & blau/hellblau zu  
einem bestimmten Geschlecht  
ist in Europa traditionell  
überliefert - richtig?**

Nein, das wurde erst  
Anfang des 20 Jh.  
eingeführt.

Ja, aber die Farben wurden  
vor dem 20 Jh. anders  
zugeordnet.

Ja, das ist aus dem  
Mittelalter überliefert.

# **Berufsorientierung - geschlechtersensibel !?**

**Danke!**



Die Wirklichkeit ist nicht geschlechtsneutral, das heißt für Unterrichtssituationen in der Bildungsarbeit, dass sich die Menschen – teilnehmende wie unterrichtende – in ihrer Geschlechterrolle in das Geschehen einbringen und auf die Anderen in ihrer Geschlechterrolle beziehen. (d.h. wir sind alle individuell, aber niemand ist frei von gesellschaftlichen Rollenerwartungen)

## # Doing Gender

Aktive oder passive Beteiligung an der Herstellung von sozialem Geschlecht.

Doing Gender findet alltäglich, permanent und fast unvermeidlich statt, z.B. in Gesprächen, Körperhaltung, Mimik, Selbstdefinition usw. Es findet auf Ebenen der Darstellung (Kleidung, Haarschnitt, Gestik, Mimik, Sprache), sowie Wahrnehmung statt. Doing Gender findet gewohnheitsmäßig und unbewusst statt und gilt als normal und natürlich.

# Ich bin geprägt durch Rollenerwartung, Medien, Vorbilder, Erlebnisse...

Diversität  
Zukunfts-  
Kompetenzen  
Zeit/Ressourcen



Komplexität  
Schubladen,  
gelernte Klischees

Erlebnisse, Vorbilder, Medien, Rollenerwartung...  
prägen meine Schüler\*innen.

**Ziel** aller pädagogischen Handlungen sollte es daher sein, Bildungsprozesse so zu gestalten, dass Kinder und Jugendliche ihre Möglichkeiten der Bildung für Leben und Beruf erweitern. Sie sollen angeregt werden zur Wahrnehmung und Reflexion der gesellschaftlichen und privaten Rollenerwartungen, um eine eigene selbstbewusste Haltung dazu zu entwickeln.

Geschlechtersensibles pädagogisches Arbeiten ist nur prozessorientiert möglich und geht daher immer auch einher mit der Reflexion der pädagogisch arbeitenden Personen hinsichtlich der eigenen Wahrnehmung, Haltung und Handlung.

# Selbstreflexionsfragen

1. Wo mache ich in der **Zusammenarbeit mit Kolleginnen & Kollegen** Unterschiede und warum?
2. Wo mache ich **Unterschiede im Umgang mit Jungen & Mädchen** und auf welcher Grundlage?
3. Wo nehme ich wahr, **ob und wie sich Mädchen & Jungen unterschiedlich selbst einschätzen ?**  
(und dabei evtl. gängigen Stereotypen folgen, entgegen ihrer tatsächlichen Fähigkeiten?)

# implizite und explizite Ansätze geschlechtersensibler Bildung

Girls' / Boys' Day  
nach Geschlechtern  
getrennt

Verpflichtende Praktika  
für alle  
in sozialen /technischen  
Berufsfeld

Gender Quiz

Auseinandersetzen  
mit Themenfeld:  
Sexualität,  
Beziehungsformen,  
Elternschaft

Ergänzende Reflexion  
der Geschlechter-  
perspektive nach z.B.  
Praxisphasen

Vorbilder /  
Role Models in  
Schule holen

Themen der allg.  
Lebensorientierung  
besprechen

zum Beispiel **IMPLIZIT:**

**BOx Modul 1 Tafelmemory Berufsfelder**

Darstellung von Diversität in Bild und Schrift  
(in Anlehnung an Planet Beruf Berufsfelder)

Siehe: <https://planet-beruf.de/schuelerinnen/berufe-finden/berufsfelder>

# zum Beispiel **EXPLIZIT:** Gegenstände ordnen

## Haben Gegenstände ein Geschlecht?

### **Material:**

Kiste mit Material: z.B.  
Hammer, Flaschenöffner,  
Geschirrhandtuch,  
Geschirrspülmittel, Faden ,  
Nadel, Computermaus,  
Schraube, Windel, Schere,  
Stift, Aktenordner, Kamm...  
+ Symbole für männlich &  
weiblich

### **Ziel:**

TN erkennen die verschiedenen Kategorien der möglichen Zuordnung und diskutieren, wie sich diese verschiedenen Kategorien im Alltag und Berufsleben niederschlagen. TN reflektieren ob und warum es sogenannte „Frauen-/Männerberufe“ gibt und wie sich das im Vergleich zu Alltagsklischees verhält.

### **Ablauf:**

Verschiedene symbolische Gegenstände mit der Aufforderung „Ordnet bitte einmal zu!“ zu den Symbolen männlich/weiblich zuordnen lassen und anschließend darüber diskutieren.  
Warum wurde was, wo zugeordnet? Warum? Was ist die Kategorie (Beruf /Alltag/Hobby) dahinter? Ginge das auch anders? ...

# Thematischer Erfahrungsaustausch

## **1: unsere Aktivitäten zur klischeefreien Beruflichen Orientierung**

Welche Aktivitäten ermöglichen wir im Rahmen der Berufs- und Studienwahl an unserer Schule?

Welche Aktivitäten davon unterstützen eine Berufswahl frei von Geschlechterklischees?

Wie werden diese Aktivitäten von den Schülerinnen und Schülern angenommen?

Welche Rückmeldungen gibt es?

Welche Aktivitäten könnten noch durchgeführt werden, um eine klischeefreie Berufs- und Studienwahl zu stärken? Welche Ressourcen werden dafür benötigt?

## **2: gendersensibles (Unterrichts-)Material für die Berufs- und Studienwahl**

Welches Material haben bzw. benutzen wir für die Berufs- und Studienwahl?

Ist das Material klischeefrei hinsichtlich der Sprache, Bilder, Geschlechterstereotype und Rollenbilder?

Welches Material wird darüber hinaus zur Umsetzung einer klischeefreien Berufs- und Studienwahl gebraucht?

# Möglichkeiten zur Umsetzung diversitätssensibler Beruflicher Orientierung in Schule

Girls und Boys Day fest im Schulprogramm installieren, z.B. jährlich nimmt Klassenstufe 7 teil

In Klassen/Gruppen Diskussionen zum Thema fördern => Wichtig: in Moderation darauf achten, dass viele Perspektiven sichtbar werden und dass keine Diskriminierung passiert (bzw. wenn Diskriminierung passiert, dies dann hinterfragen/ thematisieren)

Vorbilder in Schule holen  
z.B. ehemalige SuS / Azubis, Eltern  
Auch hier auf Diversität der Rollenmodelle achten!

Fachkräfte zu einzelnen Themen im Unterricht und/oder im Rahmen von Projekttagen einbinden (möglichst mit Klischee-entgegengesetzten Expert\*innen oder mit jeweils Mann und Frau aus jedem Berufsbereich)

Nicht-klischee-konforme Bilder/Videos z.B. von Frauen in Technik/Männern in Sozialberufen verwenden (z.B. von klischeefrei.de)

fest eingeplantes „Sozialpraktikum“ für alle

Sozialen Tag / Technik Tag für alle

Wirkung der eigenen Sprache (verbal und nonverbal) auf Mädchen und Jungen reflektieren, Sprache bewusst nutzen.

Projekt „Verantwortung“  
(Schüler\*innen wählen ein Ehrenamt, dem sie einmal wöchentlich 1- 1,5 Stunden nachkommen)

fest eingeplantes  
Technik/ Mint Praktikum für alle

Schüler besuchen gemeinsam mit Pädagogen verschiedene soziale Einrichtungen, in denen sie männliche Fachkräfte treffen, die ihnen als Vorbilder von ihren eigenen Erfahrungen berichten können.

Anerkennen von Berufswünschen, auch wenn Jugendliche Stereotype benennen, Möglichkeiten eröffnen mit dem Fokus Fähigkeit/ Interessen und passende Berufsfelder, statt Überredungsversuche

Ausbildungsbotschafter\*innen, ehemalige Schüler\*innen, Teilnehmende der Freiwilligendienste z.B. bei Berufsinformationstagen an Schulen einbeziehen (an ihren ehemaligen Schulen)

Schülerinnen gemeinsam mit Pädagoginnen verschiedene handwerklich/technische Berufe, in denen sie weibliche Fachkräfte treffen, die ihnen als Vorbilder von ihren eigenen Erfahrungen berichten können

## **Geschlechtssensible (Unterrichts-) Kommunikation: Empfehlungen für Lehrkräfte**

### **Lehrkräfte sollten...**

- die Schüler\*innen über unterschiedliche Geschlechtsverständnisse und deren Relativität informieren, aufklären und zur Reflexion anregen
- eine Förderung von subjektorientierten Zuschreibungen anstatt geschlechtsorientierten Zuschreibungen im gesamten Schulalltag von Beginn an integrieren
- eigene geschlechtsspezifische Erwartungshaltungen reflektieren und in geschlechtsneutrale, subjektorientierte Erwartungen umwandeln
- die Bedeutung des eigenen Lobverhaltens reflektieren, geschlechtsspezifisches Lobverhalten reflektieren und in geschlechtsneutrales, subjektorientiertes Lobverhalten umwandeln
- eigene Kategoriebildungen, Zuschreibungsprozesse und dementsprechend unterschiedliches Handeln im Umgang mit den Schüler\*innen reflektieren und möglichst vermeiden

### **Empfehlungen für eine genderneutrale Berufsorientierung**

Um den individuellen Bedürfnissen der Schüler\*innen gerecht zu werden und tatsächlich einen Berufswahlprozess mit enger Begleitung anzuregen, sollten die in der Berufsorientierung handelnden Akteure der Differenzierung und Subjektorientierung einen größeren Stellenwert zuschreiben.

## Verantwortliche Gestaltende der Berufsorientierung an Schulen sollten...

- Zeit und Raum für Berufsorientierung als wichtiges Element schulischer Bildung einplanen
- bei den Lehrkräften das Verständnis einer Berufsorientierung als zu begleitender Prozess verankern
- die Lehrkräfte dazu anregen, Offenheit und Interesse in Bezug auf das Thema Berufsorientierung zu signalisieren
- Praxis-Erfahrungen individuell und trotzdem mit gleicher Qualität ermöglichen, um Chancengleichheit zu sichern
- die enge Begleitung und umfangreiche, tiefgreifende Auswertung von Praxiserfahrungen verankern
- für die Bedeutung von Differenzierungsmöglichkeiten und Subjektorientierung sensibilisieren und ein Streben danach anregen
- den Schüler\*innen ein Mitspracherecht bei der Auswahl vorgestellter Berufe (z. B. in der Projektwoche) ermöglichen
- geschlechtsneutral und subjektorientiert berufsbezogenes Vorwissen und Erfahrungen vermitteln bzw. ermöglichen
- die Lehrkräfte dazu anregen, mit den SuS über Sorgen, Ängste und empfundene Risikofaktoren für die eigene Berufsbiografie zu sprechen, mit dem Ziel, wahrgenommene geschlechtlich bedingte Einschränkungen zu neutralisieren

*Quelle zu den letzten beiden Folien : Grabert, Charlotte (2021): Berufsorientierung und Geschlecht. Welchen Einfluss nehmen die Lehrkräfte auf das Berufswahlverhalten ihrer Schüler\*innen? Masterarbeit an der Universität Bremen, Fachbereich 12: Erziehungs- und Bildungswissenschaften*

# Tschüß!

**Projekt BOx / Team Ability**  
[ability@lkj-thueringen.de](mailto:ability@lkj-thueringen.de)

**[www.lkj-thueringen.de](http://www.lkj-thueringen.de)**  
> Projekte > BOx-Projekt

## Weitere Links und Literatur:

### Wissen, Methoden und Material

Plattform zur geschlechtersensiblen Berufs- und Studienwahl mit Infos, Videos und Materialien: <https://www.klischeefrei.de/de/index.php>

geva institut: So geht genderneutrale Berufsorientierung

<https://www.geva-institut.de/blog/blog-zur-beruflichen-orientierung/646-so-geht-genderneutrale-berufsorientierung>

Lehr- und Lernmappe für Theorie und Praxis zum Thema Gender und Schule:

<https://www.amazone.or.at/machesgleichMappe.pdf>

Reader Geschlechtersensible Berufliche Orientierung der AWO: [https://www.awo.org/sites/default/files/2018-01/AWO-Handreichung\\_Gendersensible%20Berufsorientierung\\_2015\\_0.pdf](https://www.awo.org/sites/default/files/2018-01/AWO-Handreichung_Gendersensible%20Berufsorientierung_2015_0.pdf)

Wissen+Hintergründe und Tipps zum gendersensibel Unterrichten:

<https://gendersensibel-unterrichten.alp.dillingen.de/index.php>

Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe. Mach mit! Methodensammlung für die geschlechtergerechte Arbeit mit Mädchen und Jungen. Magdeburg:

<https://www.geschlechtergerechtejugendhilfe.de/publikationen/methoden/>

Materialien zur geschlechtersensiblen Persönlichkeitsstärkung:

<https://www.mafalda.at/fachbereich/geschlechtersensible-materialien/>

Überblicksseite des BMFSJ zu Queer- Inter-Trans-Themen in Schule und Alltag inc. Materialien, Literaturempfehlungen etc.: <https://www.regenbogenportal.de/>

### Thema Sprache:

Ein guter Leitfaden geschlechtersensible und inklusive Sprache: [https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user\\_upload/Leitfaden\\_geschlechtersensible\\_Sprache\\_5.Auflage\\_2017.pdf](https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf)

<https://www.genderleicht.de/> und <https://geschicktgendern.de/>

Hilfen für mehr Geschlechtersensibilität in der Sprache

## Videos:

Youtube-Video: „Warum Geschlechtervielfalt?“: <https://www.youtube.com/watch?v=Xnqfilwg2gU>

Video Klischeefrei: [https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei\\_55929.php](https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_55929.php)

## Video Klischeefrei – Poetry Slam von und mit Lars Ruppel

[www.klischee-frei.de](http://www.klischee-frei.de) > Angebote > Fachtagungen/Seminare > 3.Fachtagung Klischeefrei

( ... auf der Seite ins untere Drittel scrollen – bis zu Lars Ruppel: Poetry Slam Performance

Der gesamte Text ist spannend. Wer nur ganz wenig Zeit hat, der Slamtext beginnt ab ca. Minute 4,45.)

