



Universität
Basel

Institut für
Bildungswissenschaften

n|w

Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

Gendergerechtigkeit im Profolio Berufswahl

Handreichung für Lehrpersonen im 3. Zyklus

im Rahmen der Beruflichen Orientierung
des Lehrplans 21

i3w

Eine Kooperation
der Universität Basel und
der Fachhochschule
Nordwestschweiz FHNW



Inhalt

Vorwort	3
Nutzung der Handreichung	4
1 Gendersensible Berufsorientierung	7
2 Beruf und Arbeit im Wandel	13
3 Lebensvorstellungen	19
4 Geschlecht und Beruf	25
5 Berufsbilder	31
Anhang	37

Kontakt/Impressum

EBG-Forschungsprojekt «Gendergerechtigkeit im Profolio Berufswahl»

Universität Basel
Institut für Bildungswissenschaften
Hofackerstrasse 30, 4132 Muttenz, Schweiz
bildungswissenschaften@unibas.ch



<https://bildungswissenschaften.unibas.ch/gendergerechtigkeit-im-profolio-berufswahl>

Illustrationen: Stephan Kuhn für Profolio mit freundlicher Genehmigung

Layout: Urs Bösswetter, spoo design, Basel

Titel der Handreichung: Gendergerechtigkeit im Profolio Berufswahl, Handreichung für Lehrpersonen im 3. Zyklus im Rahmen der Beruflichen Orientierung des Lehrplans 21

Datum der Handreichung: Mai 2023

Projektnummer: 20-032



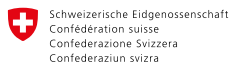
Projektleitung: Prof. Dr. Elena Makarova (IBW, Universität Basel)

Projektmitarbeitende: Jana Lindner, Nadine Wenger, Viktoria Rupp, Rahel Bernheim, Daria Dünki (IBW, Universität Basel), Prof. Dr. Michèle Amacker, Monika Hofmann, Maja Krämer (IZFG, Universität Bern)

Kooperationspartner*innen: S&B Institut für Berufs- und Lebensgestaltung AG (Simon Schmid, Reinhard Schmid, Rebecca Anders)

Autor*innen: Viktoria Rupp, Jana Lindner, Rahel Bernheim, Elena Makarova

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt das Projekt mit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz

Vorwort

Bei dem Projekt «**Gendergerechtigkeit im Profolio Berufswahl**» handelt es sich um ein Kooperationsprojekt des Instituts für Bildungswissenschaften (IBW) der Universität Basel, des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung (IZFG) der Universität Bern und des S&B Instituts für Berufs- und Lebensgestaltung, dessen **Berufswahl-Portfolio** seit den 80er Jahren erfolgreich in der Schweiz zur Berufsorientierung in der Sekundarstufe I eingesetzt wird und das inzwischen den Wandel zum **vollständig digitalen Berufswahl-Lernmedium** vollzogen hat.

Ins Leben gerufen wurde das von 2021 bis 2023 laufende Projekt, welches vom **Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung**

von Frau und Mann (EBG) mit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz unterstützt wurde, um eine **gendersensible Berufswahlvorbereitung** zu fördern.

Das Kooperationsprojekt hat Überarbeitungsempfehlungen für die Herausgebenden hinsichtlich **gendergerechter Darstellungen im Profolio** erarbeitet, das digitale Berufswahl-Lernmedium mit neuen **Bonus-Materialien** rund um die gendersensible Berufs-, Laufbahn- und Lebensplanung ergänzt und die vorliegende **Handreichung** für Lehr- und Fachpersonen erarbeitet, um sie bei einer genderkompetenten Berufs-, Ausbildungs- und Studienberatung ihrer Schüler*innen zu unterstützen.

Nutzung der Handreichung

Neben einer Einleitung in die Thematik der **gendersensiblen Berufsorientierung** und dem Bezug der neuen Profolio-Inhalte zur **Beruflichen Orientierung im Lehrplan 21** greift die Handreichung vier zentrale Schwerpunktthemen auf:

1. **Beruf und Arbeit im Wandel;**
2. **Lebensvorstellungen;**
3. **Geschlecht und Beruf;**
4. **Berufsbilder.**

Auf der jeweils ersten Seite sind wichtige **Informationen und Fakten** zum jeweiligen Themenschwerpunkt zusammengestellt.

Auf der jeweils zweiten Seite sind **Umsetzungsempfehlungen** formuliert, wie die Schwerpunktthemen mit Hilfe des **Profolio-Bonus-Materials** (abrufbar über die nebenstehenden QR-Codes oder per Klick auf den QR-Code) mit Schüler*innen im Unterricht aufgegriffen und bearbeitet werden können.

Das Bonus-Material besteht aus **Challenges** mit Arbeitsaufträgen für Schüler*innen, die zu jedem der vier Schwerpunktthemen entwickelt worden sind und die **themenübergreifend** eingesetzt werden können. Die dazugehörigen **Lektionen** beinhalten Vorschläge für den (weiterführenden) Einsatz der Challenges im Unterricht. Das Bonus-Material soll als Anregung dienen, die Berufliche Orientierung in der eigenen pädagogischen Arbeit gendersensibel zu begleiten und zu fördern und somit die Vorgaben aus dem **Lehrplan 21** umzusetzen.

Hinweise zur Umsetzung im Unterricht:

Dieser QR-Code bzw. der Link darauf führt zur Übersicht des Bonus-Materials im **Berufswahl-Lernmedium Profolio**. Um das Bonus-Material kostenlos abrufen zu können, ist eine Anmeldung bei Profolio erforderlich.



Dieser QR-Code bzw. der Link darauf führt auf die Projektseite des **Instituts für Bildungswissenschaften der Universität Basel**. Hier kann das Bonus-Material eingesehen und die Dateien heruntergeladen werden.





1 Gendersensible Berufsorientierung

Wozu gendersensible Berufsorientierung?

Geschlechterstereotype und Erwartungen, die Jugendliche mit ihrem Geschlecht und ihrer Geschlechterrolle assoziieren, haben einen zentralen Einfluss auf die Berufswahl [1, 2] und tragen somit zu einer beruflichen Geschlechtersegregation bei.

Die daraus resultierende Verteilung von Frauen und Männern auf (einzelne) Branchen und Berufe wird durch die **horizontale Geschlechtersegregation** beschrieben. Sie stellt dar, dass Frauen überwiegend in den Bereichen Soziales, Gesundheit, Erziehung und Dienstleistungen arbeiten. Umgekehrt sind Männer hauptsächlich in technischen Berufen und dem produzierenden Gewerbe tätig [3].

Vor allem sind Frauen in Fächern und Berufen mit **MINT**-Bezug (Mathematik, Informa-

tik, Naturwissenschaften, Technik) stark unterrepräsentiert. In der Schweiz liegt der Frauenanteil im **MINT**-Bereich bei weniger als fünf Prozent [4].

Die **vertikale Geschlechtersegregation** hingegen bildet die Verteilung von Frauen und Männern in beruflichen Hierarchien ab, wobei Frauen in Führungspositionen mit knapp 30% unterdurchschnittlich vertreten sind [5, 6].

Die **klischeehaften Rollen- und Familienbilder** führen dazu, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten, im Laufe ihres Erwerbslebens weniger verdienen, im Rentenalter schlechter abgesichert und häufiger von Altersarmut betroffen sind [7]. Wohingegen Männer, die häufiger vollzeiterwerbstätig sind, in der Folge weniger Zeit für die Erzie-

hung ihrer Kinder und für die Gestaltung des Familienlebens haben.

Es braucht eine kritische Reflexion des Berufsorientierungsprozesses, damit manifestierte Geschlechterverhältnisse durch geeignete Lernangebote hinterfragt und idealerweise sogar aufgebrochen werden, um **Geschlechtergerechtigkeit** (des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes) sowie **individuelle Lebens- und Familienmodelle** zu fördern.

Gendersensible Berufsorientierung legt den Fokus im Berufswahlprozess auf die individuellen Interessen, Stärken, Lebens- und Wertvorstellungen der Jugendlichen, damit sie sich klischeefrei und unabhängig von ihrem Geschlecht und den daran geknüpften Erwartungen für einen Beruf entscheiden können. Dabei werden auch geschlechtsun-

typische Berufe als Perspektiven für die Berufsbiografien der Jugendlichen eröffnet. **Fachpersonen**, die den Berufswahlprozess **gendersensibel begleiten**, sind wichtige Schlüsselfiguren, um Jugendlichen unreflektierte Geschlechterstereotypen und deren Einfluss auf die Berufswahl aufzuzeigen. Diese Handreichung möchte mit Hilfe von Zahlen, Fakten und pädagogisch-didaktischen Anregungen dazu ermutigen und dabei unterstützen, den Berufswahlprozess gendersensibel zu gestalten.

Berufliche Orientierung im Lehrplan 21

Im Rahmen der **Beruflichen Orientierung** im schulischen Kontext sollen Jugendliche befähigt werden, die individuell bestmögliche, bewusste und realisierbare Wahl im Hinblick auf das künftige **Bildungs- und Berufsziel** zu treffen, diese Wahl umzusetzen und somit den **erfolgreichen Übergang in eine Anschlusslösung** zu schaffen [8]. Die Interessen, Fähigkeiten und persönlichen Wünsche der Jugendlichen sowie das Angebot des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes sind gleichermassen zu berücksichtigen [8]. Die Erwartungen des sozialen Umfeldes

und der Gesellschaft sollen ebenfalls in den Berufswahlprozess eingebunden und reflektiert werden [8].

Die **Umsetzung** des formulierten Ziels erfolgt im Rahmen einer Jahreslektion im 3. Zyklus, die von der jeweiligen Klassenlehrperson erteilt wird. Dabei nehmen die **Lehrpersonen** eine koordinierende, unterstützende und begleitende Rolle ein [8].

Der **Unterrichtsfokus** liegt dabei auf der Förderung der individuellen selbständigen

Auseinandersetzung der Jugendlichen «mit sich selbst, der Arbeitswelt, geschlechtsspezifischen, sozialen und kulturellen Normen und Prägungen sowie gesellschaftlichen Diskriminierungen.» [8]

Um dies zu ermöglichen, sollen im Berufswahlunterricht **individuell angepasste Angebote**, welche auf die Situation und Bedürfnisse der Jugendlichen eingehen, unterbreitet werden [8].

Eine gendersensible Ausgestaltung der pädagogischen Inhalte, des Materials sowie der

Vermittlung durch die Lehrpersonen im Unterricht soll das Berufswahlspektrum für Jugendliche erweitern, um das eingangs formulierte Ziel der Beruflichen Orientierung zu erreichen.



2. Beruf und Arbeit im Wandel

Wie verändern sich Berufe und Arbeit im Wandel der Zeit?

Sowohl Berufe, deren Inhalt und Image, als auch das Konzept von Arbeit, sind stets **gesellschaftlichen und historischen Entwicklungen** unterworfen.

In der Steinzeit leisteten alle Menschen einen gleichwertigen Beitrag zum Überleben. Im Mittelalter entwickelte sich durch die Entstehung von Berufen und Entlohnung eine **unterschiedliche Bewertung und Wertigkeit** von Arbeit. Während Männern die hoch angesehene Ausübung eines Berufs, also einer **bezahlten Erwerbstätigkeit**, vorbehalten war, gingen Frauen minderbewerteter **unbezahlter Arbeit** wie Haus- und Familienarbeit sowie Freiwilligenarbeit nach [9].

Mit der Industrialisierung öffnet sich für Frauen der Zugang zum Arbeitsmarkt mit

männlicher Erlaubnis zumindest teilweise.

Heute ist Frauen in der Schweiz die Erwerbstätigkeit uneingeschränkt möglich, dennoch zeigen sich in der Verteilung der aufgewendeten Zeit für bezahlte und unbezahlte Arbeit deutliche Unterschiede. In der Schweiz gingen 2020 rund 60.6% der Frauen und nur 40.1% der Männer unbezahlter Arbeit nach [10], da diese häufig nicht als Teil einer vollwertigen männlichen Berufsbiografie verstanden wird. Diese Diskrepanz bei der Aufgabenverteilung hat Auswirkungen auf die Einkommensverhältnisse und wird durch das **geschlechtsspezifische Lohngefälle** von 13.8% zu Ungunsten der Frauen verstärkt [11].

Durch entstehende finanzielle Einbussen fördert Lohnungleichheit die **Retraditiona-**

lisierung von Geschlechterverhältnissen, mindert die Chancengleichheit, verhindert eine gleichberechtigte Aufgabenverteilung der Erwerbs- und Betreuungsarbeit in Paarrehaushalten und macht den (Wieder-)Einstieg und Verbleib im Erwerbsleben für Frauen unattraktiver [12]. Dabei stellt die Vereinbarkeit von Familien-, Berufs-, Laufbahn- und Lebensgestaltung ein Schlüsselthema in der Berufsorientierung und somit der Gleichstellung der Geschlechter dar.

Auch Berufe verändern sich über die Zeit hinweg. Durch die **Digitalisierung und Automatisierung** kommen neue Aufgaben hinzu, während andere an Bedeutung verlieren oder sogar wegfallen. Berufe können miteinander verschmelzen und neue Berufsbilder und -bereiche entstehen (z.B. die

Verschmelzung von Mechanik und Elektronik zur Mechatronik).

Vor allem gewinnen **Berufe im MINT-Bereich** stetig an Bedeutung und die in diesen Bereichen fehlenden **Frauen werden als Fachkräfte unverzichtbar**. So liegt die prognostizierte Wachstumsrate von MINT-Berufen bei rund 8% (bis 2024 in der EU), während für Berufe im allgemeinen Durchschnitt nur ein Wachstum von etwa 3% prognostiziert wird [13].

Beruf und Arbeit im Wandel:

Anregungen für die Arbeit mit Profolio

Die Bedeutung von Arbeit und Berufen zu verschiedenen Zeiten in der westlichen Welt wird in der **Lektion «Beruf und Arbeit im Wandel»** thematisiert. Die anhand von drei Themenschwerpunkten entwickelten Challenges befassen sich mit der **Arbeit früher, heute und morgen**:

In der **Challenge «Beruf und Arbeit früher»** erhalten Lernende einen Überblick über die historischen Entwicklungen und die Bedeutung von Arbeit und Berufen von der Steinzeit bis zur Industrialisierung, auch im Hinblick auf die Gleichberechtigung der Geschlechter.

Die **Challenge «Beruf und Arbeit heute»** ist in zwei thematische Einheiten unterteilt:

Die **Challenge «Beruf und Arbeit heute –**

Spezialisierung und Digitalisierung» zeigt Lernenden anstehende Entwicklungen in der Berufswelt und damit zu erbringende Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt auf.

Die **Challenge «Beruf und Arbeit heute – Bezahlte und unbezahlte Arbeit»** informiert darüber, wie verschiedene Formen von un-/bezahlter Arbeit entstanden sind und regt zu persönlichen Überlegungen und Reflexionen über die Arbeitsverteilung im eigenen Umfeld an.

Die **Challenge «Beruf und Arbeit morgen»** richtet den Blick der Lernenden auf mögliche Zukunftsszenarien der sich verändernden Arbeits- und Berufswelt und veranlasst sie dazu, eigene Vorstellungen und Wünsche für die Zukunft zu entwickeln.

Sie finden die Materialien zum Thema **«Beruf und Arbeit im Wandel»** unter folgenden Links:

Lektion «Beruf und Arbeit im Wandel»

Challenge «Beruf und Arbeit früher»

Challenge «Beruf und Arbeit heute –
Spezialisierung und Digitalisierung»

Challenge «Beruf und Arbeit heute –
Bezahlte und unbezahlte Arbeit»

Challenge «Beruf und Arbeit morgen»

Im Profolio finden Sie die Materialien **hier**.



Pädagogisch-didaktische Hinweise zur Umsetzung im Unterricht:

Die **Lektion «Beruf und Arbeit im Wandel»** fasst nützliche Hintergrundinformationen und Hinweise zu den Challenges, Lernzielen und weiterführenden Ideen sowie Diskussionsfragen zur Einbettung und Umsetzung der Thematik im Unterricht für Fach- und Lehrpersonen zusammen.

Dieses Schwerpunktthema stellt eine inhaltliche Ergänzung zum Profolio dar und nimmt Bezug auf den Lehrplan 21 (BO 2.2, RZG 6.1, RZG 5.2, BNE mit Fokus auf Geschlechter und Gleichstellung).

Für eine vertiefte, interessengesteuerte Auseinandersetzung mit den Inhalten bietet es sich an, die Lernenden eine der vier Challenges zur Bearbeitung auswählen zu lassen und sie anhand ihrer Wahl in Gruppen aufzuteilen. Durch den anschließenden gemeinsamen Austausch in der Klasse können Informationen und erworbenes Wissen mit Mitschüler*innen geteilt werden. Dabei üben die Lernenden eine selbstreflektierte Haltung, diskutieren gemeinsam über den Wandel von Beruf und Arbeit und lernen, gesellschaftliche Prozesse kritisch zu hinterfragen.



3. Lebensvorstellungen

Wie beeinflusst das eigene Geschlecht die Lebensplanung und Berufswahl?

Jugendliche orientieren sich hinsichtlich ihrer Lebensvorstellungen an **Vorbildern** aus ihrer Umgebung. **Alltägliches, rollenspezifisches Verhalten sowie vorgelebte Familien- und Arbeitsmodelle** werden beobachtet, verinnerlicht und beeinflussen die eigene Lebensplanung und Berufswahl [14]. Hier nehmen Eltern eine zentrale Rolle ein [15]. Aufgrund der beobachteten ungleichen Verteilung von Frauen und Männern im Haushalt und Beruf, wird diese Rollen- und Arbeitsteilung unbewusst auf die eigenen (stereotypen) Lebensvorstellungen projiziert [16].

Dabei ist die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** ein sehr relevanter Aspekt für Jugendliche [15]. Bedingt durch die Vorstellung, später mehrheitlich familiäre Aufgaben zu übernehmen, nehmen junge Frauen

schon früh eine Reduktion ihres beruflichen Engagements vorweg [9, 17]. Junge Männer sind dagegen meist karriereorientierter und gehen von einer langfristigen Vollzeitbeschäftigung aus [15, 17].

Das von Jugendlichen weiterhin präferierte, traditionelle **«Ernährer-Modell»** führt im Erwachsenenalter, selbst bei gleichberechtigten Paaren, zu einer **Retraditionalisierung der Geschlechterverhältnisse** [9]. Bereits 65% der jungen Frauen geben an, später einmal mit Kind nur maximal halbtags arbeiten zu wollen und mehr als 50% der Jugendlichen wünschen sich, dass der Vater der Allein- oder Hauptversorger der Familie wird [15].

Junge Männer geben an, sich aktiver in die Kinderbetreuung einbringen zu wollen, den-

noch möchten 41% der befragten männlichen Jugendlichen später mit Kind Vollzeit arbeiten [15].

Statistische Daten belegen, dass Frauen 2021 in **Abhängigkeit der Familiensituation** ungefähr zu gleichen Teilen in Voll- und Teilzeit arbeiteten, während Männer mit nur durchschnittlich 12% einer Teilbeschäftigung nachgingen [5, 18].

Leben Kinder im Haushalt, hat dies viele Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit – hauptsächlich von Frauen. So reduzieren über 60% ihre Arbeitszeit, über 30% wechseln den Arbeitsplatz, um Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren und knapp 20% übernehmen weniger anspruchsvolle Tätigkeiten [19].

In Vollzeit arbeiteten im Jahr 2021 nur knapp 16% der Mütter und 76% der Väter (in einer Partnerschaft lebend). Knapp 21% der Frauen waren sogar erwerbslos [20]. Diese zumindest zeitweisen Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie haben **negative Auswirkungen auf die Einkommenssituation und die Karriere(planung)** von Frauen [7].

Lebensvorstellungen:

Anregungen für die Arbeit mit Profolio

Zukunftsgerichtete Vorstellungen vom eigenen Leben im Hinblick auf den späteren Beruf und die Aufteilung von Haus- und Familienarbeit werden in der **Lektion «Lebensvorstellungen»** thematisiert und anhand von zwei Challenges aufbereitet:

In der **Challenge «Gender Pension Gap»** wird die Problematik des Lohn- und Pensionsunterschieds zwischen Frauen und Männern in der Schweiz durch Einbezug konkreter Zahlen und Fakten für die Lernenden verständlich gemacht. Hierbei wird der Zusammenhang, der zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie Teilzeitarbeit be-

steht, aufgegriffen und verdeutlicht, dass Lebensvorstellungen und darauf beruhende Entscheidungen die Zukunft massgeblich beeinflussen können.

Die **Challenge «Wie will ich leben»** lässt Lernenden den Raum, kreativ zu werden und ihre eigenen Wünsche und Prioritäten im Leben zu ergründen. Mit Hilfe eines Perspektivenwechsels versetzen sich die Jugendlichen in ihr 30-jähriges und in ihr 70-jähriges Ich, um sich in einem ersten Schritt mit eigenen Zielen und Werten sowie Vorstellungen von einem erfüllten Leben auseinanderzusetzen.

Sie finden die Materialien zum Thema **«Lebensvorstellungen»** unter folgenden Links:

Lektion «Lebensvorstellungen»
Challenge «Gender Pension Gap»
Challenge «Wie will ich leben»

Im Profolio finden Sie die Materialien **hier**.



Pädagogisch-didaktische Hinweise zur Umsetzung im Unterricht:

Die **Lektion «Lebensvorstellungen»** fasst nützliche Hintergrundinformationen und Hinweise zu den Challenges, Lernzielen und weiterführenden Ideen sowie Diskussionsfragen zur Einbettung und Umsetzung der Thematik im Unterricht für Fach- und Lehrpersonen zusammen.

Dieses Schwerpunktthema stellt eine inhaltliche Ergänzung zum Profolio dar und nimmt Bezug auf den Lehrplan 21 (BO 2.2, WAH 1.1, WAH 1.2 und BNE mit Fokus auf Geschlechter und Gleichstellung/Wirtschaft und Konsum).

Als Einstieg in die Thematik bietet es sich an, dass die Lernenden einen Brief an ihr 30-jähriges Ich verfassen, um einen Perspektivenwechsel zu vollziehen und erste Ideen und Gedanken zur Frage, wie das eigene Leben in Zukunft gestaltet werden soll, zu sammeln. Auf diese Weise kommen die Jugendlichen mit Themen (z.B. der Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit) in Kontakt, die in den beiden Challenges vertieft behandelt und bearbeitet werden. Mit dem Wissenszuwachs am Ende der zweiten Challenge erwartet die Lernenden ein weiterer, anspruchsvoller Perspektivenwechsel, wobei dieses Mal das 70-jährige Ich angeschrieben und davon berichtet wird, wie sich das Leben über diese Zeitspanne entwickelt hat, wobei auch Alter, Gesundheit, Lebenswünsche und Glück eine Rolle spielen.



4. Geschlecht und Beruf

Ist die Berufswahl geschlechtsabhängig?

Die Präferenzen von Frauen und Männern bei der Berufs- und Studienwahl belegen eine **horizontale Geschlechtersegregation**. So sind Frauen besonders im MINT-Bereich, Ingenieurwesen und Baugewerbe untervertreten, Männer hingegen im Bereich der sprach- und kommunikationsfokussierten sowie sozialen und pädagogischen Berufe (insbesondere auf Vorschul- und Primarstufe) [4, 21, 22]. Bereiche mit einem starken Bezug zu Mathematik (z.B. Informatik, Geodäsie) weisen einen geringen Frauenanteil auf [23]. Dies zeigt sich auch auf internationaler Ebene [24].

Im Hinblick auf die berufliche Grundbildung machen unter 20-jährige Männer im Gesundheits- und Sozialwesen einen Anteil von rund 10 % bzw. 15 % aus, wohingegen jun-

ge Frauen im Bereich Bauwesen, Informatik und Ingenieurwesen höchstens 15 % der Auszubildenden darstellen [25].

Im Bereich der betriebswirtschaftlichen Berufsabschlüsse, im Finanz- und Versicherungswesen sowie der Gastronomie ist die Geschlechterverteilung ausgeglichener [4, 21, 26].

Berufe werden überwiegend **entsprechend der Geschlechtstypik** gewählt, d.h. berufliche Interessen werden dem eigenen (geschlechtlichen) Selbstbild angepasst [27]. Eine Orientierungshilfe bei der Berufswahl bieten besonders Erziehungsberechtigte und Eltern, die als Vorbilder positiv auf eine geschlechtsuntypische Berufswahl einwirken können. Entscheidend ist dabei aber nicht

das Geschlecht des Vorbilds, sondern die **Übereinstimmung von Interessen und Charaktereigenschaften** sowie die **Ermutigung und Unterstützung**, die Jugendliche von ihren Bezugspersonen im Berufswahlprozess erfahren und erhalten [22].

Im schulischen Kontext beeinflussen Lehrpersonen durch **unterschiedliche Ansprache und Bewertung von Kompetenzen** der Schüler*innen deren Einstellung und Motivation [28]. Indem sie Jungen eher zuschreiben, logischer, wettbewerbsorientierter und unabhängiger als Mädchen zu sein [28, 29], werden berufliche Optionen schon im Vorfeld eingeschränkt [7]. Dieser **implizit vermittelte Gender Bias** hat beispielsweise zur Folge, dass 15-jährige Jungen im Vergleich zu gleichaltrigen Mädchen doppelt

so oft angeben, sich eine berufliche Tätigkeit als Ingenieur, Wissenschaftler oder Architekt vorstellen zu können [30].

Lehrpersonen können, unabhängig von ihrem Geschlecht, positive Vorbilder sein und Schüler*innen dazu ermutigen, auch geschlechtsuntypische Berufe für die eigene Berufswahl in Erwägung zu ziehen [22].

Geschlecht und Beruf:

Anregungen für die Arbeit mit Profolio

Das Schwerpunktthema **«Geschlecht und Beruf»** ist lektionenübergreifend angelegt und motiviert die Auseinandersetzung der Schüler*innen mit Fragen danach, wie die Vorstellungen von Geschlecht die eigene Berufswahl beeinflussen:

In der **Lektion «Geschlechterrollen und Selbsteinschätzung»** werden in der gleichnamigen **Challenge «Geschlechterrollen und Selbsteinschätzung»** Eigenschaften, Fähigkeiten und (berufliche) Interessen vor dem Hintergrund eigener, möglicherweise unreflektierter Rollenbilder thematisiert. Die Lernenden klären für sich wichtige Fragen und Haltungen im Zusammenhang mit

Geschlechterstereotypen und hinterfragen diese.

In der **Lektion «Berufsbilder und Geschlecht»** wird in der **Challenge «Anderes Geschlecht, gleiche Berufswahl?»** der Einfluss des eigenen Geschlechts und verinnerlichter Geschlechterrollen auf den Berufswunsch thematisiert. Dabei versetzen sich die Jugendlichen im Rahmen eines Gedankenexperiments in eine Person des anderen Geschlechts und hinterfragen Interessen, Eigenschaften, Hobbies, Vorbilder und berufliche Präferenzen hinsichtlich der anstehenden Berufswahl.

Sie finden die Materialien zum Thema **«Geschlecht und Beruf»** unter folgenden Links:

Lektion «Geschlechterrollen und Selbsteinschätzung»

Challenge «Geschlechterrollen und Selbsteinschätzung»

Lektion «Berufsbilder und Geschlecht»

Challenge «Anderes Geschlecht, gleiche Berufswahl?»

Im Profolio finden Sie die Materialien **hier**.



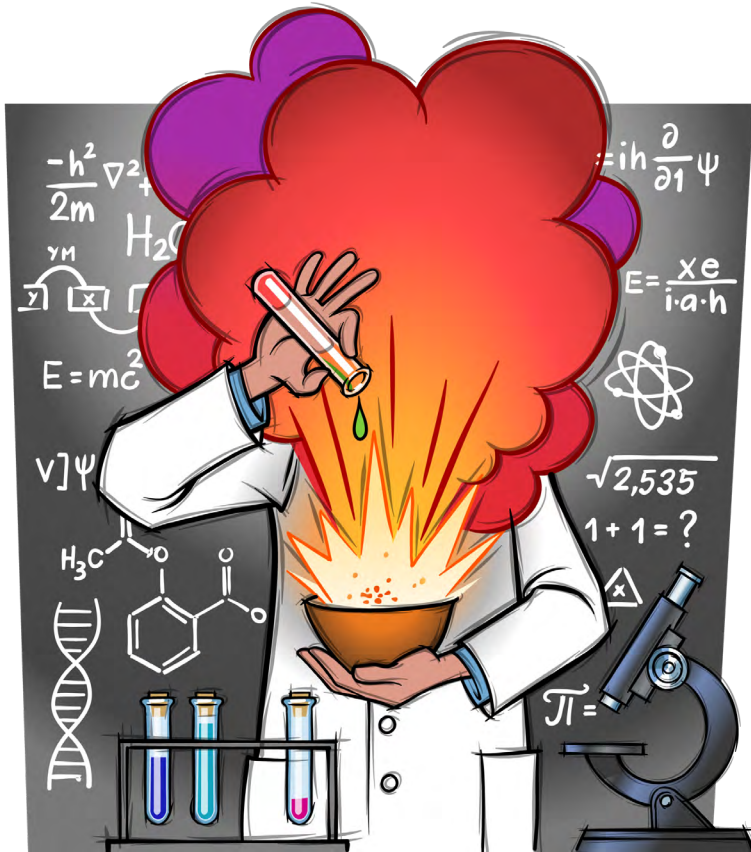
Pädagogisch-didaktische Hinweise zur Umsetzung im Unterricht:

Die **Lektion «Geschlechterrollen und Selbsteinschätzung»** fasst nützliche Hintergrundinformationen, Lernziele und weiterführende Ideen zur Einbettung und Umsetzung der Thematik im Unterricht für Fach- und Lehrpersonen zusammen.

Dieses Schwerpunktthema stellt eine inhaltliche Ergänzung zum Profolio dar und nimmt Bezug auf den Lehrplan 21 (BO 2.2, WAH 1.1 und BNE mit Fokus auf Geschlechter und Gleichstellung).

Für eine vertiefte Auseinandersetzung mit den Inhalten und zur Vorbereitung auf den Austausch in der Klasse empfiehlt es sich, dass die Lernenden zuerst beide Challenges des Schwerpunktthemas bearbeiten. Danach kann die Thematik mittels Podiumsdiskussion in der Klasse zur Debatte gestellt werden, um verschiedene Positionen und Argumente zu sammeln und anschliessend gemeinsam zu reflektieren. Die Jugendlichen werden so dazu angeregt, über sich und ihre Geschlechterrolle, über unterschiedliche Erwartungen, die an Männer und Frauen gestellt werden, und über den Einfluss von Geschlecht auf die Berufswahl nachzudenken.

Mögliche Diskussionsfragen sind in der **Lektion «Geschlechterrollen und Selbsteinschätzung»** aufgeführt.



5. Berufsbilder

Sind Vorstellungen und Kenntnisse über Berufe stereotyp?

Was wissen Jugendliche über Berufe und welche Rolle spielen dabei die jeweiligen Berufsbezeichnungen?

Das Berufswahlspektrum von Jugendlichen benötigt eine gendersensible Erweiterung. Jugendliche kennen insgesamt nur wenige Berufe und verfügen über **geringe Kenntnisse** der jeweiligen Berufsinhalte, Tätigkeiten und Aufgaben sowie Weiterbildungsmöglichkeiten. Zudem rufen Berufsbezeichnungen **geschlechtsspezifische Assoziationen** hervor [31]:

So zeichnen im Draw-A-Scientist Test (DAST) kaum Schüler*innen eine Frau, wenn sie gebeten werden, eine Person aus der Wissenschaft abzubilden [32, 33]. Grundsätzlich

hält sich die Vorstellung von einer in der Wissenschaft arbeitenden Person in Form eines Mannes mit Brille, zerzaustem Haar und weissem Laborkittel hartnäckig [34].

Solche Vorstellungen werden durch die ungleiche sprachliche und bildliche Repräsentation von männlichen und weiblichen Protagonist*innen bzw. durch **fehlende weibliche Vorbilder** in naturwissenschaftlichen Lehrmitteln verstärkt [35, 36]. So werden vor allem die Fächer Mathematik und Physik von Schülerinnen stark mit dem männlichen Geschlecht assoziiert [37].

Die Wahrnehmung mathematisch-naturwissenschaftlicher Fächer als männliche Domäne reduziert die Wahrscheinlichkeit, dass

sich junge Frauen für ein MINT-Studium entscheiden [38].

Weiter sind die **Bezeichnungen von Berufen** dahingehend bedeutsam, dass Jugendliche sich eher mit Berufen beschäftigen, unter denen sie sich etwas vorstellen können, weshalb sich Mädchen eher von technisch klingenden Berufsbezeichnung distanzieren [7]. Werden «Männerberufe» auch in der weiblichen Genusform genannt, steigert dies das Interesse von Mädchen an diesen Berufen [39].

Berufliche Geschlechterstereotype manifestieren sich jedoch erst mit zunehmenden Alter der Schüler*innen [33]. Ein gendersensibler Berufswahlunterricht bietet die Chance,

klischeebehaftete Vorstellungen von Berufen frühzeitig zu reflektieren und kritisch zu hinterfragen.

Ein nicht zu unterschätzender Aspekt der gendersensiblen Berufsorientierung ist die Verwendung einer **geschlechtergerechten (Bild-)Sprache**. Durch die Nutzung von geschlechtergerechten Berufsbezeichnungen und die ausgeglichene Darstellung von Männern und Frauen in geschlechtsuntypischen Berufen, können Lehr- und Fachpersonen in ihrer Vorbildfunktion einen positiven Einfluss auf die berufliche Interessensentwicklung der Schüler*innen nehmen [39].

Berufsbilder:

Anregungen für die Arbeit mit Profolio

Im Fokus des Schwerpunktthemas **«Berufsbilder und Geschlecht»** stehen in der **Lektion «Berufsbilder und Geschlecht»** die Vorstellungen von Berufen und der Einfluss, den das Geschlecht auf Berufsbilder und die Berufswahl der Jugendlichen hat:

In der **Challenge «Ein Beruf kann ganz anders sein!»** werden verschiedene Berufe, deren Image als männlich oder weiblich assoziierte Berufe und damit zusammenhängend die Geschlechterverteilung in ICT-, Bildungs-, Gesundheits- und Pflegeberufen thematisiert. Die Lernenden erfahren, dass Berufe sich wandeln können und stellen ihre eigenen Berufsbilder infrage.

In der **Challenge «Genderuntypische Berufswahl?»** berichten junge Erwachsene über ihre genderuntypische Berufswahl und Erfahrungen aus dem beruflichen Alltag. Auf diese Weise wird das Interesse der Lernenden für geschlechtsuntypische Berufe gefördert und eine gendersensible Berufswahl, losgelöst von geschlechtsbezogenen Rollen- und Berufsbildern, unterstützt.

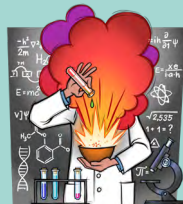
Die **Challenge «Anderes Geschlecht, gleiche Berufswahl?»** kann sowohl im Rahmen des Schwerpunktthemas **«Berufsbilder»** als auch im Schwerpunktthema **«Geschlecht und Beruf»**, wie zuvor vorgestellt, eingesetzt werden.

Sie finden die Materialien zum Schwerpunktthema **«Berufsbilder»** unter folgenden Links:

Lektion «Berufsbilder und Geschlecht»
Challenge «Ein Beruf kann ganz anders sein!»
Challenge «Genderuntypische Berufswahl?»
Challenge «Anderes Geschlecht, gleiche Berufswahl?»

Im Profolio finden Sie die Materialien **hier**.

 Profolio



Pädagogisch-didaktische Hinweise zur Umsetzung im Unterricht:

Die **Lektion «Berufsbilder und Geschlecht»** fasst nützliche Hintergrundinformationen, Lernziele und weiterführende Ideen zur Einbettung und Umsetzung der Thematik im Unterricht für Fach- und Lehrpersonen zusammen.

Dieses Schwerpunktthema stellt eine inhaltliche Ergänzung zum Profolio dar und nimmt Bezug auf den Lehrplan 21 (BO 2.2, WAH 1.1 und BNE mit Fokus auf Geschlechter und Gleichstellung).

Für eine vertiefte Auseinandersetzung mit den Inhalten und zur Vorbereitung auf den Austausch in der Klasse empfiehlt es sich, dass die Lernenden zuerst die Challenges des Schwerpunktthemas bearbeiten, bevor im Plenum darüber gesprochen wird.

Da die Challenges ein hohes Mass an Selbstreflexion und biografischer Denkarbeit von den Jugendlichen verlangen, sollte genügend Zeit für das Erarbeiten von Lösungen, auch mit Hilfe individueller Inputs der Lehrpersonen, eingeplant werden.

Ideen für die Umsetzung der Thematik im Unterricht sind in der **Lektion «Berufsbilder und Geschlecht»** aufgeführt.



Anhang

Begriffserklärungen

- Der Begriff **Gender** bezieht sich auf soziale Eigenschaften und Möglichkeiten, die mit dem jeweiligen, gelebten Geschlecht verbunden sind, sowie auf die Beziehungen zwischen und innerhalb der Geschlechter [40].
- Das **biologische Geschlecht** (engl. «sex») bezieht sich auf die biologischen Merkmale, die sich als männlich, weiblich und intersexuell unterscheiden [40].
- Die **Geschlechtsidentität** umschreibt das individuell empfundene, innere Erleben des Geschlechts eines jeden Menschen, welches dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht entsprechen kann, aber nicht muss. Sie schliesst das persönliche Körpergefühl und selbstgewählte Ausdrucksformen des Geschlechts, wie z.B. Kleidung, Sprache und Verhaltensweisen, ein [40].
- **Geschlechterstereotype** entstehen durch alltägliche Beobachtungen von Frauen und Männern in unterschiedlichen sozialen Rollen und bei unterschiedlichen Aktivitäten [14, 41]. Sie beinhalten verallgemeinerte Überzeugungen und Erwartungen, wonach die dichotome Logik des Geschlechts zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in Persönlichkeitsmerkmalen, Verhaltensweisen, Interessen und Fähigkeiten zwischen Männern und Frauen führen müsse [42].
- **Gender Bias** meint die durch Voreingenommenheit resultierende Fehleinschätzung von geschlechtstypischen Zuschreibungen aufgrund von Geschlechterstereotypisierungen.
- Die **Berufswahl** stellt einen Prozess der Passung zwischen dem Berufsimago und dem (geschlechtlichen) Selbstkonzept dar [1, 27, 43].
- **Vertikale Geschlechtersegregation** bezieht sich auf das Vorhandensein von Frauen oder Männern in hierarchisch unterschiedlichen Positionen und bildet u.a. die Unterrepräsentation von Frauen in Spitzenpositionen ab, d.h. in verantwortungsvollen und mit Entscheidungsbefugnissen bekleideten Positionen, die oft mit höherer Bezahlung, Prestige und sozialer Sicherheit einhergehen [44].
- **Horizontale Geschlechtersegregation** bezieht sich auf die Verteilung von Frauen und Männern in verschiedenen Sektoren und Berufen [40]. Sie zeigt sich z.B. in Form von Über- bzw. Unterrepräsentation eines Geschlechts in bestimmten Fächern sowie bestimmten Berufen oder Branchen.
- Ab einer 70%-Quote von Männern oder Frauen in einem Beruf, wird dieser als «Frauenberuf» bzw. «Männerberuf» definiert [44].
- **Bezahlte Arbeit** bezeichnet die Erwerbstätigkeit wohingegen **unbezahlte Arbeit** familiäre Betreuungsaufgaben, Tätigkeit im Haushalt und Freiwilligendienste sowie Ehrenämter zusammenfasst.
- Die **Lohnungleichheit** beträgt in der Schweiz durchschnittlich 18%, d.h. Frauen verdienen im Durchschnitt jeden Monat 1500 Franken weniger als Männer [12]. Auf diesen Missstand macht der jährlich stattfindende nationale Aktionstag «Equal Pay Day» aufmerksam [45, 46].

Literaturverzeichnis

1. Gottfredson, Linda S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. *Career choice and development*, 4, 85–148.
2. Ratschinski, Günter. (2009). *Selbstkonzept und Berufswahl. Eine Überprüfung der Berufswahltheorie von Gottfredson an Sekundarschülern*. Münster: Waxmann.
3. Bundesamt für Statistik (BFS). (2020). SAKE. Erwerbsbeteiligung der Frauen 2010–2019. Abgerufen von diesem Link [Zugriff: 21. Februar 2023]
4. SKBF. (2023). *Bildungsbericht Schweiz 2023*. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
5. Bundesagentur für Arbeit. (2022). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern. Abgerufen von diesem Link [Zugriff: 21. Februar 2023]
6. Bundesamt für Statistik (BFS). (2022). SAKE 2021. Berufliche Stellung. Abgerufen von diesem Link [Zugriff: 21. Februar 2023]
7. Faulstich-Wieland, Hannelore und Schoolland, Barbara. (2017). *Gendersensible Berufsorientierung – Informationen und Anregungen: Eine Handreichung für Lehrkräfte, Weiterbildner/innen und Berufsberater/innen* (Vol. No. 034). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
8. Deutschschweizer Erziehungsdirektoren-Konferenz. (2016). *Lehrplan 21. Gesamtausgabe*. Abgerufen von diesem Link [Zugriff: 21. Februar 2023]
9. Baumgarten, Diana und Maihofer, Andrea. (2021). Elternschaft, Erwerbsarbeit und der Faktor Geschlecht – einige Thesen insbesondere zu weiblicher Erwerbsarbeit. In Susanne Burren und Sabina Larcher (Hrsg.), *Geschlecht, Bildung, Profession – Ungleichheiten im pädagogischen Berufsfeld* (S. 128–152). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
10. Bundesamt für Statistik (BFS). (2022). SAKE 2021. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, unbezahlte Arbeit. Abgerufen von diesem Link [Zugriff: 21. Februar 2023]
11. OECD. (2023). Gender Wage Gap (Indicator). Paris, France: OECD. Link zu DOI.
12. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG). (2022). Plattform Lohngleichheit. Abgerufen von diesem Link [Zugriff: 21. Februar 2023]
13. Europäische Kommission Generaldirektion Forschung und Innovation. (2019). *She figures 2018*: Publications Office.
14. Eagly, Alice H. und Wood, Wendy. (2012). Social role theory. In Paul A. M. Van Lange, Arie W. Kruglanski und E. Tory Higgins (Hrsg.), *The Handbook of Theories of Social Psychology* (S. 458–476). Thousand Oaks, CA: Sage.
15. Albert, Mathias, Quenzel, Gudrun, Hurrelmann, Klaus und Kantar, Public. (2019). Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort. *18. Shell Jugendstudie. Zusammenfassung*. Abgerufen von diesem Link [Zugriff: 21. Februar 2023]
16. Makarova, Elena und Herzog, Walter. (2015). Gender Roles Within the Family: A Study Across Three Language Regions of Switzerland. In Saba Safdar und Natasza Kosakowska-Berezecka (Hrsg.), *Psychology of Gender Through the Lens of Culture: Theories and Applications* (S. 239–264). New York: Springer.
17. Schwiter, Karin. (2011). *Lebensentwürfe. Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualität und Geschlechternormen*. Frankfurt, Deutschland & New York, USA: Campus Verlag.
18. Bundesamt für Statistik (BFS). (2022). SAKE 1991–2021. Teilzeitarbeit. Abgerufen von diesem Link [Zugriff: 21. Februar 2023]
19. Bundesamt für Statistik (BFS). (2022). SAKE 2018. Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Abgerufen von diesem Link [Zugriff: 21. Februar 2023]
20. Bundesamt für Statistik (BFS). (2022). SAKE. Mütter auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2021. Abgerufen von diesem Link [Zugriff: 21. Februar 2023]
21. SKBF. (2018). *Bildungsbericht Schweiz 2018*. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
22. Makarova, Elena, Aeschlimann, Belinda und Herzog, Walter. (2016). «Ich tat es ihm gleich» – Vorbilder junger Frauen mit naturwissenschaftlich-technischer Berufswahl. In Hannelore Faulstich-Wieland, Sylvia Rahn und Barbara Schoolland (Hrsg.), *Berufsorientierung im Lebenslauf – theoretische Standortbestimmung und empirische Analysen* (Vol. bwp@ Spezial 12, S. 1–19).

- Abgerufen von diesem Link [Zugriff: 21. Februar 2023].
23. Kahn, Shulamit und Ginther, Donna. (2017). Women and STEM. *NBER Working Paper*. Volume 23525.
 24. Hammond, Alicia, Matulevich, Eliana Rubiano, Beegle, Kathleen und Kumaraswamy, Sai Krishna. (2020). *The Equality Equation. Advancing the Participation of Women and Girls in STEM*. Abgerufen von diesem Link [Zugriff: 21. Februar 2023]
 25. Bundesamt für Statistik (BFS). (2022). Lernende 2020. Berufliche Grundbildung nach Bildungsfeldern. Abgerufen von diesem Link [Zugriff: 21. Februar 2023]
 26. Bundesamt für Statistik (BFS). (2022). Statistik der Bildungsabschlüsse 2021. Abgerufen von diesem Link [Zugriff: 21. Februar 2023]
 27. Gottfredson, Linda S. und Lapan, Richard T. (1997). Assessing Gender-Based Circumscription of Occupational Aspirations. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 419–441.
 28. Fennema, Elizabeth, Peterson, Penelope L., Carpenter, Thomas P. und Lubinski, Cheryl A. (1990). Teachers' attributions and beliefs about girls, boys, and mathematics. *Educational Studies in Mathematics*, 21(1), 55–69. Link zu DOI.
 29. Lindner, Jana, Makarova, Elena, Bernhard, Deborah und Brovelli, Dorothee. (2022). Toward Gender Equality in Education – Teachers' Beliefs about Gender and Math. *Education Sciences*, 12(6), 373. Link zu DOI.
 30. OECD. (2018). *Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate*. Paris, France: OECD. Abgerufen von diesem Link [Zugriff: 21. Februar 2023].
 31. Faulstich-Wieland, Hannelore. (2014). Schulische Berufsorientierung und Geschlecht. Stand der Forschung. *Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien*, 120(1), 33–46.
 32. Chambers, David Wade. (1983). Stereotypic images of the scientist: The draw-a-scientist test. *Science Education*, 67(2), 255–265. Link zu DOI.
 33. Miller, David I., Nolla, Kyle M., Eagly, Alice H. und Uttal, David H. (2018). The Development of Children's Gender-Science Stereotypes: A Meta-analysis of 5 Decades of U.S. Draw-A-Scientist Studies. *Child Development*, 89(6), 1943–1955. Link zu DOI.
 34. Scherz, Zahava und Oren, Miri. (2006). How to change students' images of science and technology. *Science Education*, 90, 965–985. Link zu DOI.
 35. Makarova, Elena, Lindner, Jana und Wenger, Nadine. (2021). Gendersensible Lehrmittel und Unterrichtsgestaltung: Eine Studie zur Perspektive von Physiklehrpersonen der Sekundarstufe II. In Susanne Burren und Sabina Larcher (Hrsg.), *Geschlecht, Bildung, Profession – Genderfragen und Professionsentwicklung in pädagogischen Feldern* (S. 106–127). Leverkusen: Barbara Budrich.
 36. Herzog, Walter, Makarova, Elena und Fanger, Felicitas. (2019). Darstellung der Geschlechter in einem Physik- und in einem Chemieschulbuch für die Sekundarstufe II. In Elena Makarova (Hrsg.), *Gendersensible Berufsorientierung und Berufswahl: Beiträge aus Forschung und Praxis* (S. 108–127). Bern: hep.
 37. Makarova, Elena und Herzog, Walter. (2015). Trapped in the gender stereotype? The image of science among secondary school students and teachers. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34(2), 106–123. Link zu DOI.
 38. Makarova, Elena, Aeschlimann, Belinda und Herzog, Walter. (2019). The Gender Gap in STEM Fields: The Impact of the Gender Stereotype of Math and Science on Secondary Students Career Aspirations. *Frontiers in Education*, 4. Link zu DOI.
 39. Vervecken, Dries, Hannover, Bettina und Wolter, Ilka. (2013). Changing (S) expectations: How gender fair job descriptions impact children's perceptions and interest regarding traditionally male occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 208–220. Link zu DOI.
 40. Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen. (2023). Gender Mainstreaming: Concepts and Definitions. Abgerufen von diesem Link [Zugriff: 21. Februar 2023]
 41. Koenig, A. M. und Eagly, A. H. (2014). Evidence for the social role theory of stereotype content: Observations of groups' roles shape stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(3), 371–392. Link zu DOI.

42. Deaux, Kay und LaFrance, Marianne. (1998). Gender. In Daniel Todd Gilbert, Susan T. Fiske und Gardner Lindzey (Hrsg.), *The handbook of social psychology* (4th ed. ed., S. 788–827). Boston: McGraw-Hill.
43. Gottfredson, Linda S. (2005). Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. In Steven D. Brown und Robert W. Lent (Hrsg.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (S. 71–127). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
44. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2021). 21. Segregation, horizontal und vertikal. Abgerufen von diesem Link [Zugriff: 21. Februar 2023]
45. Business & Professional Women Switzerland (BPW). (2023). Equal Pay Day. Abgerufen von diesem Link [Zugriff: 21. Februar 2023]
46. Business & Professional Women Switzerland (BPW). (2021). *Lohngleichheit in der Schweiz. Das Argumentarium*. Abgerufen von diesem Link [Zugriff: 21. Februar 2023]

Educating Talents since 1460.

Universität Basel
Institut für Bildungswissenschaften
FHNW-Campus
Hofackerstrasse 30
4132 Muttenz
Switzerland

bildungswissenschaften@unibas.ch
<https://bildungswissenschaften.unibas.ch>

