

Was sind „Frauen-“ und „Männer-“ Jobs?

Definition und Beispiele:

- **Frauen-Jobs:** Pflegeberufe, Erzieherin, Sekretärin, Friseurin.
- **Männer-Jobs:** Bauarbeiter, Ingenieur, IT-Spezialist, Mechaniker.

Typische Vorstellungen:

- Frauen: "Emotional, kommunikativ, einfühlsam – geeignet für soziale Berufe."
- Männer: "Technisch, stark, rational – geeignet für Berufe in Technik und Handwerk."

Zahlen und Fakten:

- Anteil von Frauen in technischen Berufen (z. B. Ingenieurwesen): ca. 17 %.
- Anteil von Männern in Pflegeberufen: weniger als 20 %.

Herkunft der Stereotype: Warum gibt es diese Einteilung?

Historische Perspektive:

• Urgesellschaften:

- Arbeitsteilung: Männer jagten, Frauen sammelten und betreuten die Kinder.
- Biologische Unterschiede wurden überinterpretiert, um Rollen zu festigen.

- Neue archäologische Erkenntnisse: Frauen in prähistorischen Gesellschaften jagten aktiv. Gängige Annahme strikter Geschlechterrollen wird infrage gestellt.
- Forschung zeigt flexible Arbeitsteilung ohne strikte Geschlechtertrennung.
- Historische Mythen und überholtene Annahmen zu Männer- und Frauenjobs widerlegt.

- Geschlechterrollen trotz Fortschritten (Frauenwahlrecht 1918, Uni-Zugang) verstärkt.
- Einschränkungen:
 - Bis 1977 Erlaubnis des Ehemanns zum Arbeiten.
 - Diskriminierung bei Stewardessen (Altersgrenzen, Heiratsverbot).
 - Männer bis 1970er „Oberhaupt“ der Familie.

Industrialisierung:

- Trennung von öffentlicher (Männer) und privater (Frauen) Sphäre.
- Frauen wurden auf Hausarbeit und "pflegeleichte" Tätigkeiten reduziert.

20. Jahrhundert:

- Werbungen und Medien verstärkten Geschlechterrollen („Die Hausfrau“, „Der starke Mann“).
- Frauenrechte und Bildung für Mädchen kamen erst spät.

Soziale Prägung:

Erziehung:

- Jungs bekommen Spielzeug wie Autos und Werkzeuge, Mädchen Puppen und Küchenzubehör.
- Lehrer und Eltern ermutigen oft stereotypisches Verhalten.

Medien und Werbung:

- Filme, Serien und Anzeigen zeigen oft klassische Rollenbilder.
- Begriffe wie „Frauenberufe“ oder „Männerarbeit“ existieren immer noch.

TYPISCHE MANN
TYPISCHE FRAU



Warum ist diese Einteilung unsinnig?

Ungerecht und veraltet:

- Menschen können Berufe aufgrund ihrer Interessen und Talente ausüben, nicht wegen ihres Geschlechts.
- Studien zeigen, dass Männer und Frauen gleich gut in Technik, Führung und Pflege sein können.

Folgen der Stereotype:

- Eingeschränkte Berufswahl: Viele Menschen entscheiden sich gegen ihre eigentlichen Stärken.
- Ungleichheit: "Frauen-Jobs" sind oft schlechter bezahlt (z. B. Gender Pay Gap).
- Fachkräftemangel: Pflege- und technische Berufe leiden unter Nachwuchsmangel.

Statistiken:

- Der Gender Pay Gap liegt in Deutschland bei ca. 18 %.
- 70 % der deutschen Unternehmen haben Schwierigkeiten, Stellen in Technik oder Pflege zu besetzen.

Was können wir dagegen tun?

Maßnahmen:

1. Boys' and Girls' Days:

1. Jugendliche schnuppern in "untypische" Berufe hinein.

2. Bildung:

1. Workshops und Unterrichtseinheiten zu Gender und Berufen.
2. Geschlechterneutrale Berufsbilder in Schulbüchern.

3. Sensibilisierung in Unternehmen:

1. Schulungen für Mitarbeitende.
2. Chancengleichheit und flexible Arbeitsmodelle.

4. Mentoring:

1. Frauen in MINT-Berufen und Männer in sozialen Berufen gezielt fördern

Warum gibt es diese Einteilung noch?

Gründe:

• Soziale Prägung:

- Traditionen und über Generationen weitergegebene Ansichten.

• Strukturel

- Geringe Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen.
- Männer erfahren Diskriminierung in "Frauenberufen".

• Fehlende Vorbilder:

- Wenige Frauen in Führungspositionen oder Männer in sozialen Berufen.