



## **Geschlechts- untypische Berufswahl fördern**

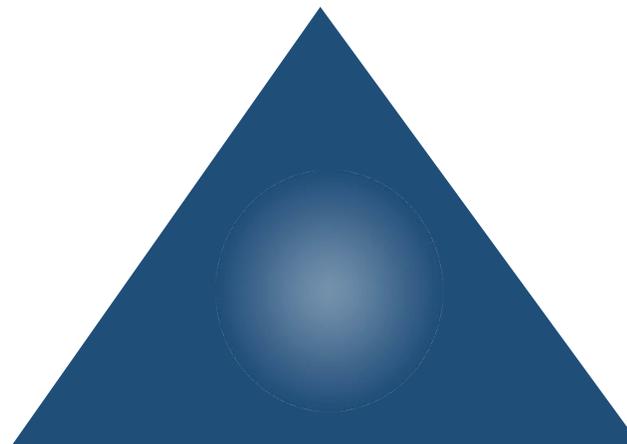
**Bibliotalk  
7. Februar 2022**

## Selbstverständnis männer.ch

### Fachverband

**Zielgruppe:** Fachleute und –institutionen  
(psychosoziale Grundversorgung)

**Basis:** Fachleute und –institutionen  
(Jungen, Männer-, Väterarbeit)



### Advocacy

**Zielgruppe:** politisches System

**Basis:** Kollektiv- und  
Einzelmitglieder

### Fachstelle

**Zielgruppe:** Kund:innen

(Unternehmen, Behörden, Private etc.)  
**Basis:** Fachpool (Lehrgangsabsolventen)

## Weshalb sind berufliche Geschlechterdysbalancen problematisch?

### Gleichstellungspolitisch

- Fehlende *berufliche* Rollenmodelle -> Kinder machen stereotype Lernerfahrungen («Kümmern tun sich Frauen») -> Teufelskreis
- Fehlende *private* Rollenmodelle -> Kinder machen stereotype Lernerfahrungen («Kümmern tun sich Frauen») -> Teufelskreis

**Bildungspolitisch** -> suboptimale Allokation von Bildungsressourcen = Verschleuderung von Talenten

**Standespolitisch** -> Anerkennung und Wertschätzung (monetär und ideell) korrelieren mit dem Männeranteil (was zu bedauern, aber trotzdem eine empirische Tatsache ist)

**Institutionell** -> gemischte Teams sind erfolgreicher...

## Woran scheitert die institutionelle Förderung?

**Ausgangslage:** männer.ch und seine Kollektivmitglieder haben verschiedene Projekte zur Förderung der geschlechtsuntypischen Berufswahl von Jungen umgesetzt:

- Männer in die Unterstufe (jumpps)
- Männer in die Kinderbetreuung (männer.ch)
- Männer in die Primarschule (jumpps)
- Männer in soziale Berufe (männer.ch)

**Gemeinsame Erfahrung:** Bei allen Projekten wurde nach relativ kurzer Zeit die Förderung mit der Begründung eingestellt, dass die strukturelle Wirkung und Nachhaltigkeit zu gering sei. Es gelinge zu wenig, diese Bemühungen in den Bildungsinstitutionen (z.B. den Pädagogischen Hochschulen) zu verankern. Bei der Förderung von Frauen in die MINT-Fächer gelinge das ja auch.

## Offene Fragen

Weshalb ist es den staatlichen Kostenträgern so schwer zu vermitteln, dass die Förderung von Mädchen in MINT-Fächer einer anderen Dynamik unterliegt als die Förderung von Jungen in SAGE-Berufe?

## Offene Fragen

**Weshalb ist es den staatlichen Kostenträgern so schwer zu vermitteln, dass die Förderung von Mädchen in MINT-Fächer einer anderen Dynamik unterliegt als die Förderung von Jungen in SAGE-Berufe?**

Im MINT-Bereich gibt es für Ausbildungsinstitutionen und Arbeitgebende «dank» Fachkräftemangel einen klaren Anreiz für entsprechende Bemühungen. Diese Sensibilität ist im SAGE-Bereich nicht in vergleichbarem Ausmass vorhanden. Wenn der Fachkräftemangel in SAGE-Berufen politisch bearbeitet wird – wie z.B. im Gesundheits-/Pflegebereich – erfolgt dies ohne erkennbare Geschlechterreflexion.

## Offene Fragen

Weshalb ist es den Ausbildungsinstitutionen so schwer zu vermitteln, dass sie sich nicht auf das Qualitätsargument («Wir wollen einfach die Besten – das Geschlecht ist uns egal») zurückziehen können, sondern auch einen gleichstellungspolitischen Auftrag (in Umsetzung Art. 8 Abs. 3 BV) haben?

## Offene Fragen

**Weshalb ist es den Ausbildungsinstitutionen so schwer zu vermitteln, dass sie sich nicht auf das Qualitätsargument («Wir wollen einfach die Besten – das Geschlecht ist uns egal») zurückziehen können, sondern auch einen gleichstellungspolitischen Auftrag (in Umsetzung Art. 8 Abs. 3 BV) haben?**

Für die Fachfrauen ist die Forderung nach einem höheren Männeranteil schnell kränkend. («Reichen wir nicht?» «Machen wir etwa unsere Arbeit zu wenig gut?») Das ist verständlich. Auf Leistungsebene gibt es auch keine Evidenz, dass Jungen z.B. in der Schule schlechtere Leistungen erbringen, wenn sie von Lehrerinnen statt von Lehrern unterrichtet werden.

Es erweist sich als anspruchsvoll, zu vermitteln, dass Geschlechterbalance ein Wert an sich ist. Immer wieder wird auch diskriminierend angeführt, dass durch eine „Männerförderung/ Männerquote“ ungeeignete Männer in ausgebildet würden. Das Kriterium «Qualität» wird von den Ausbildungsinstitutionen genutzt, um sich einer geschlechterreflektierten Auseinandersetzung zu entziehen.

## Offene Fragen

Weshalb ist es den Kostenträgern (insbesondere den kantonalen Kostenträgern) so schwer zu vermitteln, dass sie über Leistungsaufträge die Geschlechterbalance beeinflussen und verbessern können?

## Offene Fragen

**Weshalb ist es den Kostenträgern (insbesondere den kantonalen Kostenträgern) so schwer zu vermitteln, dass sie über Leistungsaufträge die Geschlechterbalance beeinflussen und verbessern können?**

Die PH Bern hat vom Kanton die Vorgabe, einen bestimmten Männeranteil in den Ausbildungsgängen zu gewährleisten. Das funktioniert. Die Förderstrukturen/-kriterien der öffentlichen Hand erlauben aber nicht, dass uns als zivilgesellschaftlichem Akteur ermöglicht würde, politischen Druck aufzubauen, um entsprechende Vorgaben des Kostenträgers auch in anderen Kantonen anzustreben.

## Was es bräuchte

### **Ein klares politisches Commitment**

Zu klären: Wie wird das Anliegen politisch resonanzfähig? Wie lässt sich kommunizieren, dass Geschlechterbalance für Gleichstellung und Arbeitsmarkt wichtig ist?

### **Ein klares behördliches Commitment** (v.a. SBFI, seco, EBG)

Zu klären: Wie kann das Anliegen in der Themenhierarchie weiter oben angesiedelt werden?  
Wer kann die Akteure an einen Tisch bringen?

### **Eine nachhaltige Struktur** (z.B. eine staatlich ausfinanzierte interkantonale oder Bundes-Fachstelle zur Förderung geschlechtsuntypischer Berufswahl)

Zu klären: Wie könnte eine solche Struktur aufgebaut werden, die das Thema hütet und als Motor der Veränderung wirkt?

## Was es nicht braucht

Weitere ein- oder zweijährige Kommunikationsprojekte ohne nachhaltige Verankerung und längerfristige Planungssicherheit, welche die Zielgruppe (junge Männer und Quereinsteiger) direkt ansprechen.



**männer.ch**  
Dachverband der Schweizer  
Männer- und Väterorganisationen

**Danke!**

**Kontakt:**  
[theunert@maenner.ch](mailto:theunert@maenner.ch)