

## Geschlechterstereotype - Wie sehen sie aus und was kann man dagegen tun?

Alexandra Fleischmann<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universität zu Köln, Lehrstuhl für Politische Psychologie, Köln, Deutschland

Bitte zitieren als: Fleischmann, Alexandra. (2020). Geschlechterstereotype - Wie sehen sie aus und was kann man dagegen tun? Online abrufbar unter <http://www.fachnetzflucht.de/geschlechterstereotype-wie-sehen-sie-aus-und-was-kann-man-dagegen-tun>

Dieser Beitrag wurde unter einer Creative Commons Lizenz lizenziert. Der Inhalt darf zu nicht-kommerziellen Zwecken verwendet werden, solange der Name der Autor\*innen genannt wird.



Online veröffentlicht am: 19.03.21

Geschlechterstereotype beschreiben die Eigenschaften, Fähigkeiten, Verhaltensweisen und das Aussehen, die wir von Personen erwarten, weil wir sie als Frau oder Mann wahrnehmen. Sie verallgemeinern Menschen und können in verschiedenen Lebensbereichen wie der Arbeitswelt, der Gesundheitsversorgung oder dem Privatleben negative Konsequenzen für Betroffene und Organisationen haben. Verschiedene Maßnahmen können diese negativen Konsequenzen verringern: Man kann sich zum Beispiel solche Geschlechterstereotype bewusst machen. Vorbilder in bestimmten Rollen können dazu beitragen, Geschlechterstereotype zu entkräften. Eine weitere Lösung ist affirmative action (z.B. Quoten) in Bereichen, in denen bestimmte Personengruppen seltener vertreten sind.

**Schlagwörter Inhalt:** Geschlechterstereotype, Ungleichbehandlung Männer und Frauen

**Schlagwörter Zielgruppe:** Ehrenamtler\*innen, Unterkünfte, Bildungseinrichtungen, Gesundheitswesen

Wenn wir eine Person wahrnehmen, sehen wir häufig sehr schnell, ob diese Person eine Frau oder ein Mann ist. Dabei nehmen wir Personen oft aufgrund ihrer Zuordnung zu den Gruppen „Frauen“ oder „Männer“ unterschiedlich wahr. Diese Wahrnehmung passiert automatisch und beruht auf Geschlechterstereotypen, das heißt verallgemeinerten Vorstellungen („Bilder im Kopf“). Diese Stereotype beinhalten bestimmtes Verhalten, Fähigkeiten, Eigenschaften und Aussehen, die wir von Frauen und Männern erwarten.<sup>1</sup> Studien zeigen, dass ähnliche Stereotype in westlichen Ländern wie Deutschland oder den USA existieren, aber auch in den meisten nicht-westlichen Ländern, wie zum Beispiel Brasilien, Chile, Ghana oder Japan.<sup>2,3,4</sup> Daher ist es wahrscheinlich, dass auch Geflüchtete und

Menschen, die mit ihnen arbeiten, solche Stereotype haben.

Gängige Stereotype sind zum Beispiel, dass eine Frau fürsorglich ist und gut mit Kindern umgehen kann, während ein Mann durchsetzungsfähig ist und das Auto reparieren kann. Oder dass ein Junge gut in Mathe ist und ein Mädchen gut in Deutsch. Studien zeigen, dass Männer allgemein eher als kompetent wahrgenommen werden—also als intelligent, durchsetzungsfähig, selbstbewusst. Frauen dagegen eher als warm—als freundlich, vertrauenswürdig und herzlich.<sup>5</sup> Solche Gedanken haben wir über Menschen, die uns bekannt sind, aber noch mehr über Menschen, über die wir noch wenig

wissen. Personen haben solche Gedanken auch über sich selbst.

Geschlechterstereotypen sind Verallgemeinerungen über die vielen unterschiedlichen Personen einer Gruppe. Sie transportieren also ein sehr homogenes, verallgemeinerndes Bild über Frauen und Männer. Dies führt einerseits zu einer Überschätzung der Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Gleichzeitig wird verschleiert, wie unterschiedlich Frauen bzw. Männer untereinander sein können.<sup>6</sup>

Geschlechterstereotypen sind nicht nur deskriptiv, sprich sie beschreiben nicht nur wie Männer und Frauen angeblich sind. Sie sind auch präskriptiv—sie schreiben vor, wie Männer und Frauen sein sollen.<sup>7</sup> Die Konsequenz von Geschlechterstereotypen ist einerseits, dass wir Personen, die wir als Frau oder Mann kategorisieren, bestimmte Eigenschaften zuschreiben und bestimmte Erwartungen an sie haben. Andererseits überraschen und irritieren uns Abweichungen von diesen Erwartungen. Beides kann negative Konsequenzen sowohl für Männer als auch Frauen haben. Diese negativen Konsequenzen werden im folgenden Abschnitt näher erläutert.

### **Negative Auswirkungen von Geschlechterstereotypen**

Geschlechterstereotype haben oft negative Auswirkungen, weil sie unsere Wahrnehmung verengen. Sie sorgen dafür, dass Personen nicht als individuelle Menschen mit ihren Eigenschaften, Stärken und Schwächen wahrgenommen werden. Stattdessen verallgemeinern Menschen schnell: Sie sehen „eine Frau“ oder „einen Mann“.<sup>8</sup> Im Kontext der Flüchtlingsarbeit kann das zum Beispiel dazu führen, dass männliche oder weibliche Geflüchtete nicht als individuelle Personen mit persönlichen Stärken und Schwächen unterstützt werden. Es könnte sein, dass Geflüchtete bestimmte Tätigkeiten nicht ausüben möchten (oder dürfen), weil sie ein Mann oder eine Frau sind. Im Folgenden wird

eine kurze Auswahl der Konsequenzen vorgestellt.

Im beruflichen Kontext werden zum Beispiel Frauen oft benachteiligt. Personen erwarten aufgrund von Geschlechterstereotypen, dass Frauen die Kompetenz für Berufe in bestimmten Bereichen, wie MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) oder die Durchsetzungskraft für Führungspositionen, fehlt. Daher gehen sie bei Frauen oft von einer schlechteren Passung für solche Berufe und Positionen aus.<sup>8</sup> Das führt dazu, dass Frauen seltener eingestellt oder befördert werden. Selbst in eher stereotyp weiblichen Berufen, wie Grundschullehrer\*in, werden Männer oft schneller in Führungspositionen befördert.<sup>9</sup> Es wäre daher wichtig, weibliche Geflüchtete bei der Suche nach Arbeit darin zu unterstützen, auch nicht stereotype Jobs (wie im MINT Bereich) zu erwägen. Personen mit sehr starken Geschlechterstereotypen (ob Geflüchtete oder Personen, die mit ihnen arbeiten) könnten auch davon ausgehen, dass Mädchen „weniger schlau“ sind und daher Schulbildung für sie weniger relevant ist. Auch hier ist es wichtig, Mädchen auch im Flüchtlingskontext gezielt darin zu unterstützen, die ihnen zustehende Bildung bekommen zu können.

In der Gesundheitsversorgung haben Geschlechterstereotypen oft negative Auswirkungen auf Männer. Insbesondere halten Personen, auch Männer selbst, Männer für stark und unabhängig und erwarten entsprechendes Verhalten von ihnen. Daher nehmen Männer zum Beispiel seltener Vorsorgemöglichkeit in Anspruch. „Starke, unabhängige Männer sind natürlich nicht krank und benötigen auch keine Hilfe“. Dies führt zu einer erhöhten Sterblichkeit bei bestimmten Krankheiten. So sterben Männer häufiger an Krebs als Frauen.<sup>10</sup> In der Arbeit mit Geflüchteten ist es daher wichtig, darauf zu achten, dass männliche Geflüchtete, besonders jene mit starken Geschlechterstereotypen, auf Gesundheitsversorgung zugreifen. Wenn sie einmal bei einer\*m Ärzt\*in oder im Krankenhaus

---

<sup>1</sup> Geschlechterstereotype führen auch dazu, dass trans\*Personen und non-binary\*Personen eine starke Diskriminierung erfahren. Da dieser Text als kurzer Einstieg zum Thema Geschlechterstereotypen gedacht ist, beschränkt er sich auf Auswirkungen für als weiblich oder männlich gelesene Personen, ohne auf die Intersektionalität mit Geschlechtsidentität einzugehen.

sind, werden ihre Beschwerden dann aber aufgrund der Stereotype sehr ernst genommen. Weibliche Geflüchtete dagegen müssen, wie andere Frauen auch, eher damit rechnen, dass ihre Beschwerden nicht ernst genommen oder normalisiert werden, insbesondere bei geschlechtsspezifischen Beschwerden, wie Periodenschmerzen oder Endometriose (eine Erkrankung, die über 10% aller Frauen betrifft und Zysten, Entzündungen und schwere Schmerzen verursacht).

Zusätzlich reagieren Personen oft negativ auf Männer und Frauen, die sich nicht stereotyp verhalten. Zum Beispiel werden Frauen, die durchsetzungsstark sind, im Gegensatz zu Männern, als sozial inkompetent gesehen. Das führt dazu, dass selbstbewusste Frauen bei der Jobeinstellung benachteiligt werden.<sup>11</sup> Auch Männer, die in frauentypischen Berufen erfolgreich sind, werden von anderen Personen weniger respektiert.<sup>12</sup> In der Arbeit mit Geflüchteten ist es wichtig, dass man darauf achtet, gleiches Verhalten von Frauen und Männern nicht unterschiedlich zu bewerten. Zum Beispiel könnten Personen, die mit Geflüchteten arbeiten, ein selbstbewusstes Verhalten von geflüchteten Männern als angemessen, von Frauen aber als arrogant oder übertrieben dominant wahrnehmen. Ebenso könnten sie zurückhaltendes oder emotionales Verhalten von Frauen als normal, bei Männern dagegen als verweicht und „unmännlich“ wahrnehmen. Auch Geflüchtete könnten unterschiedlich auf das gleiche Verhalten von Personen reagieren, die mit ihnen arbeiten—je nachdem, ob diese Männer oder Frauen sind. Entsprechend könnten junge Männer eher Anweisungen oder Ratschläge von Männern entgegennehmen als von Frauen.

### **Was kann man dagegen tun?**

Was können wir tun, um zu vermeiden, dass Geschlechterstereotype uns beeinflussen und negative Auswirkungen für Betroffene und auf unser Zusammenleben haben? Hier stelle ich eine kurze Auswahl an wissenschaftlich fundierten Strategien vor.

Etwas, das jede\*r selbst machen kann, ist sich bewusst zu machen und zu reflektieren, dass Geschlechterstereotypen uns manchmal auch unterschwellig beeinflussen. Um sich gegen

diesen Einfluss zu wehren, kann man sich zum Beispiel aktiv vor Augen führen, dass Frauen (oder Männer) nicht alle gleich sind, sondern sehr unterschiedlich voneinander sein können. Weiterhin kann man sich selbst und seine eigenen Gedanken auf Geschlechterstereotype überprüfen. Wenn man sich bei stereotypen Gedanken erwischt, kann man diese stoppen, bevor die Gedanken einen negativen Einfluss ausüben.<sup>13</sup> Man könnte auch im Team oder mit Freund\*innen über die eigenen Stereotype sprechen, diese reflektieren und überlegen, in welchen Bereichen man sie reproduziert. Was denken wir, wenn sich ein Mann auf einen Job bewirbt, der viel Wärme und Einfühlsamkeit fordert – zum Beispiel als Kindertagesbetreuer? Vielleicht erappt man sich dabei, wie man davon ausgeht, dass „ein Mann diese Eigenschaften sowieso nicht hat“. Wird ein solcher Gedanke bewusst, kann man sich stattdessen darauf konzentrieren, den\*die Bewerber\*in als individuelle Person mit individuellen Eigenschaften zu sehen. Eine solche Reflexion ist natürlich nicht einfach und braucht konstant Übung und Wiederholung. Neben der Diskussion innerhalb des Teams könnte man Stereotype natürlich auch mit Geflüchteten reflektieren und die Stereotype von Mitarbeitenden und Geflüchteten vergleichen. Dann könnte man gemeinsam überlegen, warum solche Stereotype nur Verallgemeinerungen sein können.

Eine Strategie, die in größeren Gruppen wie Flüchtlingsorganisationen, Schulen oder Gesundheitseinrichtungen relevant wird, ist der Einsatz von Rollenvorbildern. Rollenvorbilder in nicht stereotypen Bereichen zeigen anderen, dass man sich auch nicht geschlechterstereotyp verhalten oder in nicht-geschlechterstereotypen Berufen erfolgreich sein kann.<sup>14</sup> Zum Beispiel kann eine Frau in einer Führungsrolle oder in einem für Frauen untypischen Feld wie MINT dafür sorgen, dass junge Mädchen und andere Frauen sich einen solchen Beruf ebenfalls zutrauen. Ein Mann, der Elternzeit nimmt, kann andere Männer ebenfalls dazu motivieren, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Für solche Einflüsse gibt es verschiedene Möglichkeiten. Am besten hilft der regelmäßige Kontakt mit Rollenvorbildern. Aber auch der einmalige Kontakt kann Optionen aufzeigen. Man könnte Mädchen zum Beispiel Frauen vorstellen, die

erfolgreich in MINT arbeiten, oder Jungen Männer vorstellen, die erfolgreich in care-Berufen (z.B. Erzieher, Krankenpfleger, Kindergärtner, etc.) arbeiten. Wenn kein direkter Kontakt möglich ist, kann es immer noch hilfreich sein, über solche Personen zu sprechen.

Eine noch bessere Wirkung gegen Geschlechterstereotype erzielt man, wenn es nicht nur einzelne Rollenvorbilder gibt. Stattdessen kann man darauf hinarbeiten, dass verschiedene Rollen und Berufe zu gleichen Teilen von Männern und Frauen ausgeführt werden. Das kann bei kleineren Aufgaben in der eigenen Organisation anfangen: Wer kocht normalerweise Kaffee, wer führt das Protokoll? Es kann aber natürlich auch generell die Verteilung von Berufen in einer ganzen Organisation betreffen. Zum Beispiel könnten Frauen eher in den organisatorischen Rollen vertreten sein, oder emotionale Arbeit in der direkten Betreuung von Geflüchteten übernehmen. Männer könnten dagegen eher mit den finanziellen Aspekten zu tun haben oder Entscheidungsträger dafür sein, wie eine Flüchtlingsorganisation sich entwickelt. Solche Ungleichheiten kann man erkennen und direkt darauf hinarbeiten, sie abzubauen.

Eine sehr effektive Methode, Ungleichverteilungen zu beseitigen, nennt sich affirmative action. Affirmative action bezeichnet eine Reihe von Strategien, die dazu führen, dass Personengruppen, die in einem Bereich selten vertreten sind, mehr repräsentiert werden.<sup>15</sup> Affirmative action gibt es für verschiedene strukturell und gesamtgesellschaftlich benachteiligte Gruppen, zum Beispiel für Frauen, aber auch für People of Color oder für Menschen mit Behinderung. Im Falle von Geschlechterungleichheit ist eine

vielversprechende Strategie, Personen des unterrepräsentierten Geschlechtes gezielt anzuwerben oder für die Position zu trainieren. Eine weitere ist, das unterrepräsentierte Geschlecht bei mehreren Bewerber\*innen mit gleicher Qualifikation zu bevorzugen. Schlussendlich kann man auch eine Quote für Personen des jeweiligen Geschlechtes festlegen.

Zusammenfassend kann man sagen, dass Geschlechterstereotypen sich auf Verhalten, Eigenschaften, Fähigkeiten und Aussehen von Männern und Frauen beziehen. Personen erwarten häufig, dass sie von Männern und Frauen erfüllt werden. Wenn das nicht der Fall ist, reagieren sie negativ. Da beide Gruppen sehr unterschiedliche Menschen beinhalten, sind diese Verallgemeinerungen nicht zutreffend. Sie können negative Auswirkungen in verschiedenen Bereichen unseres Zusammenlebens haben. Verschiedene Strategien können dafür sorgen, dass Personen die Individualität anderer unabhängig von ihrem Geschlecht wahrnehmen; und dass Männer und Frauen unabhängig von ihrem Geschlecht in sowohl stereotyp männlichen Rollen und Berufen, wie zum Beispiel Manager\*in und Ingenieur\*in, als auch stereotyp weiblichen Rollen und Berufen, wie zum Beispiel Sekretär\*in und Krankenpfleger\*in, arbeiten.

#### Auf einen Blick

- Personen werden aufgrund von Geschlechterstereotypen anders wahrgenommen und wecken andere Erwartungen, je nachdem, ob sie Männer oder Frauen sind.
- Geschlechterstereotypen können u.a. negative Auswirkungen im Beruf, der Gesundheitsversorgung und dem Privatleben haben.
- Um Geschlechterstereotype abzubauen, hilft es zum Beispiel Stereotype bewusztzumachen, Rollenvorbilder anzubieten und Ausgleich von Geschlechterungleichheiten.

## Literatur

- <sup>1</sup> Deaux, K., & Lewis, L. L. (1984). Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(5), 991-1004.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.5.991>
- <sup>2</sup> Diekman, A. B., Eagly, A. H., Mladinic, A., & Ferreira, M. C. (2005). Dynamic stereotypes about women and men in Latin America and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36(2), 209–226.  
<https://doi.org/10.1177/0022022104272902>
- <sup>3</sup> Bosak, J., Eagly, A., Diekman, A., & Sczesny, S. (2018). Women and men of the past, present, and future: Evidence of dynamic gender stereotypes in Ghana. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 49(1), 115–129.  
<https://doi.org/10.1177/0022022117738750>
- <sup>4</sup> Steinmetz, J., Bosak, J., Sczesny, S. and Eagly, A.H. (2014), Social role effects in Germany and Japan. *Asian Journal of Social Psychology*, 17(1), 52-60.  
<https://doi.org/10.1111/ajsp.12044>
- <sup>5</sup> Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS map. *Advances in Experimental Social Psychology*, 40, 61-149.  
[https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(07\)00002-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(07)00002-0)
- <sup>6</sup> Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, 60(6), 581-592.  
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.6.581>
- <sup>7</sup> Prentice, D.A. & Carranza, E. (2002). What women and men should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be: the contents of prescriptive gender stereotypes. *Psychology of Women Quarterly*, 26(4), 269-281.  
<https://doi.org/10.1111/1471-6402.t01-1-00066>
- <sup>8</sup> Heilman, M.E. & Caleo, S. (2018). Combatting gender discrimination: A lack of fit framework. *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(5), 725-744.  
<https://doi.org/10.1177/1368430218761587>
- <sup>9</sup> Williams, C. L. (2013). The glass escalator, revisited: gender inequality in neoliberal times, SWS Feminist Lecturer. *Gender & Society*, 27(5), 609–629. <https://doi.org/10.1177/0891243213490232>
- <sup>10</sup> Sieverding, M. (2011). Männer und Inanspruchnahme von Krebsfrüherkennungsuntersuchungen. In S. Born, K. Hennecke, R. Laube, & R. Scheil (Eds.), *Man(n), wie geht's? Eine neue Perspektive für die Gesundheitsförderung. Lichtenberger Männergesundheitsbericht 2011* (pp. 39-48). Berlin, Germany: Bezirksamt Lichtenberg von Berlin.
- <sup>11</sup> Rudman, L.A. & Glick, P. (1999). Feminized management and backlash toward agentic women: The hidden costs to women of a kinder, gentler image of middle managers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 1004-1010.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.5.1004>
- <sup>12</sup> Heilman, M. E. & Wallen, A. S. (2010). Wimpy and undeserving of respect: Penalties for men's gender-inconsistent success. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(4), 664-667.  
<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2010.01.008>
- <sup>13</sup> Lenton, A.P., Bruder, M., & Sedikides, C. (2009). A meta-analysis on the malleability of automatic gender stereotypes. *Psychology of Women Quarterly*, 33(2), 183-196.  
<https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2009.01488.x>
- <sup>14</sup> Olsson, M. & Martiny, S.E.(2018). Does exposure to counterstereotypical role models influence girls' and women's gender stereotypes and career choices? A review of social psychological research. *Frontiers in Psychology*, 9.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02264>
- <sup>15</sup> Crosby, F.J., Iyer, A., & Sincharoen, S. (2006). Understanding affirmative action. *Annual Review of Psychology*, 57, 585-611.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.57.102904.190029>