

historisch-politische bildung
Themendossiers zur Didaktik von Geschichte,
Sozialkunde und Politischer Bildung

Die Repräsentanz von Frauen im öffentlichen Raum

Erwerbsarbeit und die Frauen –
Sag mir, wo die Frauen sind!

Frauen und Politik – wenig sichtbar?

IMPRESSUM

historisch-politische bildung
Themendossiers zur Didaktik von Geschichte,
Sozialkunde und Politischer Bildung
Jahrgang 1, Heft 2, 2010

Edition Fachdidaktikzentrum Geschichte und Politische
Bildung

Herausgegeben vom Fachdidaktikzentrum für Geschich-
te, Sozialkunde und Politische Bildung der Universität
Wien.

Herausgeber/innen

Robert Beier, Alois Ecker, Klaus Edel, Andrea Ennagi,
Harald Ruiss, Hanna-Maria Suschnig; alle:
Fachdidaktikzentrum für Geschichte, Sozialkunde und
Politische Bildung der Universität Wien
Berggasse 7, 1090 Wien
T: +43-1-4277-40012, F: +43-1-4277-40014
fdzgeschichte@univie.ac.at
<http://fdzgeschichte.univie.ac.at/>

Vertrieb & Bestellung für Lehrkräfte
Zentrum *polis* – Politik Lernen in der Schule
Helferstorferstraße 5, 1010 Wien
service@politik-lernen.at
www.politik-lernen.at



Redaktion dieser Nummer
Alois Ecker, Klaus Edel, Andreas Peterseil,
Hanna-Maria Suschnig

Gestaltungskonzept
Vinzenz Luger, www.vinzenz-luger.com
Katharina Ralser, www.katharinaralser.at

Gestaltung
Marianne Oppel, Weitra

Online-Version
www.didactics.eu/index.php?id=1581

Anmerkung der Herausgeber/innen

Die Themendossiers basieren auf dem Kompetenzstruktur-
modell der Politischen Bildung. Die Texte, Unterrichtsmat-
erialien und Kopiervorlagen wurden von den Autor/innen
in Eigenverantwortung erarbeitet und spiegeln deren per-
sönliche Grundhaltungen und didaktische Zugänge wider.

bm:uk

Die vorliegende Broschüre wird aus Mitteln des BMUKK
finanziert.

ISBN 978-3-902783-01-1

INHALTSVERZEICHNIS

4	Editorial	24	<i>Geschlechterrollen im Wandel – „Eine schwere Entscheidung“</i>
7	Einleitung	25	<i>Geschlechterrollen im Wandel – „Spurensuche“</i>
	Frauen und Erwerbsarbeit – Sag mir, wo die Frauen sind!	26	<i>Geschlechterrollen im Wandel – „Eine Frauen-Zeitreise“</i>
9	Fachwissenschaftlicher Teil	27	<i>Auf der Suche nach meinem Beruf – „Mein Berufswunsch“</i>
9	1. Frauen drängen auf den Arbeitsmarkt	29	<i>Auf der Suche nach meinem Beruf – „Meinen Beruf finden – mein Leben gestalten“</i>
9	2. In welchen Berufen sind sie anzutreffen?	30	Literaturverzeichnis
10	3. Die gläserne Decke		Frauen und Politik – wenig sichtbar?
11	4. Teilzeit ist weiblich	33	Fachwissenschaftlicher Teil
12	5. Einkommensunterschiede anhaltend hoch	33	1. Annäherung an das Thema
13	6. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?	33	2. Historischer Rückblick
13	7. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	37	Fachdidaktischer Teil
13	7.1. Unbezahlte Arbeit	37	Implementierung des Kompetenzmodells
14	7.2. Familienleistung vs. Frauenförderung		Politische Bildung
14	7.3. Traditionelle Rollenbilder über Bord	39	Unterrichtsbeispiele
14	8. Rechtliche Verankerung	39	<i>Frauen im Parlament – „Frauenanteil“</i>
15	9. Maßnahmen und Strategien für bessere Chancen für Frauen am Arbeitsmarkt	40	<i>Frauen im Parlament – „Clubdiskussion“</i>
17	Fachdidaktischer Teil	41	<i>Frauen im Parlament – „Anna Boschek“</i>
17	1. Konzeptive Überlegungen zur Gestaltung didaktischer Szenarien	42	<i>Geschlecht und Sprache – „Der Unfall“</i>
17	2. Implementierung des Kompetenzmodells Politische Bildung	43	<i>Geschlecht und Sprache – „Geschlechtergerechter Umgang mit der Sprache“</i>
18	3. Lernziele	45	<i>Frauen im öffentlichen Raum – „Beispiel Schule“</i>
18	4. Lehrplanbezug	46	<i>Frauengeschichte</i>
21	Unterrichtsbeispiele	49	Material
21	<i>Frauen-Quiz Bildung und Arbeitsmarkt</i>		<i>Kopiervorlagen und Lösungsvorschläge</i>
23	<i>Geschlechterrollen im Wandel – „Drei Generationen. Unterschiede. Gemeinsamkeiten“</i>	65	Autorinnen
		67	Glossar
		68	Literaturverzeichnis
		68	Tabellen und Grafiken
		68	Bildquelle

EDITORIAL

Viviane Reding, EU Kommissarin für Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft, präsentierte am 21. September 2010 die „Europäische Gleichstellungsrichtlinie“. Ziel der Strategie ist die Gleichstellung der Geschlechter im Berufsleben, konkret beim Zugang zu Beschäftigung, Entlohnung, Ausbildung und Arbeitsbedingungen. Reding forderte auch einen höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen. In einem Interview in „Die Welt“ begründete sie ihr Anliegen folgendermaßen: „Wenn bis Ende 2011 nichts geschieht, müssen wir über gesetzliche Quoten nachdenken. Als Zielgröße habe ich dabei einen Frauen-Anteil von 30 Prozent in Aufsichtsräten im Auge, der bis 2015 erreicht und bis 2020 auf 40 Prozent erhöht werden soll.“ (<http://www.welt.de/die-welt/wirtschaft/article9692668/EU-Kommission-droht-mit-Frauenquote.html>, 20/09/10)

Quotenregelung, Genderbudgeting oder Einkommensschere, das sind nur einige der Schlagwörter, die benutzt werden, um das noch immer bestehende ungleiche Verhältnis von Frauen und Männern in Politik und Wirtschaft zu thematisieren. Warum aber verdienen Frauen noch immer deutlich weniger als Männer? Warum sind viel weniger Frauen als Männer in der Politik präsent? Warum gibt es so wenige Frauen in Wirtschaft und Politik in Spitzenpositionen?

Mit der Auseinandersetzung über diese Fragen führt das Heft 2 der Zeitschrift „historisch-politische bildung. Themendossiers zur Didaktik von Geschichte, Sozialkunde und Politischer Bildung“ in eine aktuelle Debatte des politischen Systems ein, dem Verhältnis von Frauen und Männern im öffentlichen Raum. Dargestellt wird die Genderthematik am Beispiel der Situation von Frauen in der Erwerbsarbeit und anhand ihrer Rollen als politische Repräsentantinnen. Beide Beispiele werden in ihre jeweilige historische Entwicklung eingebettet.

Der Begriff „Gender“ wurde in den 1950er- bzw. 1960er-Jahren zunächst von amerikanischen Sozialwissenschaftler/innen entwickelt, um die soziale und kulturelle Konstruktion des Geschlechts (engl. „gender“) gegenüber der Beschreibung von biologischen und physiologischen Unterschieden zwischen Frauen und Männern (engl. „sex“) zu unterscheiden. Mit dem wachsenden Bewusstsein gegenüber dieser Differenz in den Geistes- und Kulturwissenschaften wurde der Begriff ab den 1970er Jahren auch in der deutschen Sprache eingeführt.

„Gender“ bezeichnet demnach alles, was in einer bestimmten Gesellschaft und Kultur als typisch „weiblich“

oder „männlich“ gilt (Kleidung, Beruf, Verhalten, psychische Disposition) und bezieht sich nicht unmittelbar auf die körperlichen Gegebenheiten von Frauen und Männern. Eng verknüpft mit dem Gender-Begriff sind die Begriffe der „Geschlechterrolle“ (Ecker 1985), der „Geschlechtsidentität“ und des „Geschlechtscharakters“. (Hausen 1976)

Die Begriffe sind Teil jenes wissenschaftlichen Diskurses, mit dem eine Sensibilisierung für das Verhältnis von Frauen und Männern in einer Gesellschaft erzeugt werden soll. Zumeist geht es dabei darum, die feststellbaren Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in Politik, Wirtschaft und Kultur zu beschreiben und einer kritischen Reflexion zuzuführen. Aufbauend auf die Einsicht in die vorhandenen strukturellen Bedingungen solcher Ungleichheiten sollen Möglichkeiten für Lösungsstrategien dieser Spannungsverhältnisse aufgezeigt und jedenfalls vorstellbar werden. Dies ist auch eine Zielsetzung der hier publizierten Texte.

Die Zugangsweise entspricht dem bei der 3. und 4. UN-Frauenkonferenz (Nairobi 1985, Peking 1995) entwickelten Konzept des Gender Mainstreamings. Anders als die explizite Frauenpolitik bezieht sich Gender Mainstreaming gleichermaßen auf beide Geschlechter. Innerhalb der EU wurde dieses Konzept durch den Amsterdamer Vertrag (1997 u. 1999) zum offiziellen Ziel der Gleichstellungspolitik in Europa gemacht.

Im Sinne der historisch-politischen Bildung werden die feststellbaren Geschlechterverhältnisse nicht nur einer gegenwartsbezogenen Analyse, sondern einer geschichtlichen Betrachtung unterzogen. Die Betrachtung der bestehenden Geschlechterverhältnisse im historischen Längsschnitt ermöglicht es, nach den Faktoren zu fragen, die zu den heute feststellbaren Ungleichheiten beigetragen haben. Zugleich wird es dabei möglich, Veränderungen der Position eines Geschlechts in der Gesellschaft im Verlauf der Jahre und Jahrzehnte sichtbar zu machen. In vielen Fällen wird aus den so gewonnenen Daten kein eindeutiger Befund für eine Besser- oder Schlechterstellung aller Frauen oder Männer in einer Gesellschaft abzuleiten sein. Strukturelle Daten zeigen Trends auf, die dann hinsichtlich ihrer Vor- und Nachteile für eine konkrete Lebens- oder Berufssituation weiter analysiert werden müssen.

So erfahren die Leser/innen beispielsweise in den nachfolgenden Texten, wie sich die Geschlechterproportion in einzelnen Teilen des Bildungssystems verändert hat. Sie

erhalten Kenntnis von der wachsenden Erwerbsbeteiligung von Frauen in den vergangenen fünfzig Jahren und lernen, den Faktor Erwerbstätigenquote mit den Faktoren Existenzsicherung, wirtschaftlicher Sektor, Berufszweig, berufliche Position, Arbeitszeit und Lohn zu verknüpfen. Im zweiten Teil erfahren sie Details über den Anteil von Frauen und Männern als Repräsentant/innen in den verschiedenen politischen Institutionen und werden auf historische Ursachen für diese Proportionen aufmerksam gemacht.

Aufbau der Themendossiers

Die Themendossiers werden von interdisziplinär zusammengesetzten Teams von Wissenschaftler/innen und Fachdidaktiker/innen nach einem einheitlichen didaktischen Konzept entwickelt. Dieser Konzeption entsprechend besteht auch das vorliegende Themendossier aus fachwissenschaftlichen und didaktisch-methodischen Einführungstexten für Lehrer/innen zu den Themenbereichen Frauen in der Erwerbsarbeit und Frauen in der Politik. Die Verknüpfung der jeweiligen historischen Perspektive mit der gegenwärtigen politischen Situation steht dabei im Vordergrund. Im Anschluss daran folgt jeweils eine Reihe von konkreten Anregungen zur Unterrichtsgestaltung.

Die Dossiers bieten den Schüler/innen vielfältige Möglichkeiten, strukturelles Denken zu entwickeln und eigenverantwortlich in neuen Situationen anzuwenden. Sie sind theorie- und forschungsgeleitet, prozessorientiert, medial unterstützt sowie modular einsetzbar von der 8. bis zur 13. Schulstufe, sowohl für die Kernbereiche als auch die Erweiterungsbereiche des Lehrplans. Bei der Konzeption der Unterrichtsbeispiele wurde bewusst auf Stundenbilder verzichtet, die Vorschläge zur Unterrichtsgestaltung zeigen vielmehr exemplarisch Wege auf, wie die Themenbereiche und Arbeitsaufgaben an die jeweilige Zielgruppe angepasst werden können. Dabei wurde großer Wert auf Praxisnähe gelegt, ein großer Teil der Materialien wird auch als Kopiervorlagen incl. Lösungsblättern angeboten.

Die Redaktion hofft, dass das vorliegende zweite Heft der Themendossiers eine sinnvolle Bereicherung für die Planung und Durchführung des historisch-politischen Unterrichts darstellt. Über ihre Anregungen und kritischen Ergänzungen freut sich die Redaktion (p.A. hanna-maria.suschnig@univie.ac.at).

Alois Ecker, Klaus Edel, Hanna-Maria Suschnig

EINLEITUNG

Genderkompetenz – eine grundlegende Kompetenz für die Politische Bildung

„Gender“, das sozio-kulturelle Geschlecht, ist seit der Propagierung der EU-Richtlinie für Gender Mainstreaming auch in der Schule ein Ausdruck, mit dem häufig operiert wird. Die soziale Konstruktion des Geschlechts soll mithilfe aufklärender und informativer Strategien stärker ins Bewusstsein von Lehrer/innen und Schüler/innen gerückt werden. Gender Mainstreaming soll aber nicht nur in der Schule stattfinden, sondern geschieht durch Aufklärung und Maßnahmen in Politik und Verwaltung, durch „Gender-Budgeting“ und Gender Mainstreaming-Beauftragte in Schulen und anderen Bildungseinrichtungen.

Welche Kompetenzen sollten nun Schüler/innen in Bezug auf das Thema „Gender“ erwerben?

Genderkompetenz (Krammer 2006, 58-66) umfasst drei große Bereiche:

- Die Entwicklung von Sensibilität für Geschlechterverhältnisse: Dazu gehört die Sensibilisierung für geschlechterbedingte Diskriminierung als eine Form von gesellschaftlicher Ungerechtigkeit, aber auch das Fördern von Wissen um die Veränderbarkeit von Geschlechterrollen in Zeit und Raum.
- Wesentlich ist auch das Sich-Bewusstwerden der eigenen Geschlechterrolle, also der selbstreflexive Zugang. All das trägt zur **Urteilskompetenz**, zur Entwicklung fundierter Sach- und Werturteile auch in Bezug auf das Thema „Gender“ bei.
- Die Vermittlung von Wissen über Geschlechtergeschichte: Die Schüler/innen sollen über historische

Frauen- und Männerbewegungen lernen, sie sollen aber auch über die aktuelle rechtliche und gesellschaftliche Situation von Frauen und Männern in Bezug auf Familie und Öffentlichkeit Bescheid wissen. Sie sollen Vorrechte und Benachteiligungen erkennen können und fähig sein, strukturelle Unterschiede zu benennen und Schlüsse daraus zu ziehen. Sachwissen bildet einen wesentlichen Teil der Genderkompetenz, fundiertes Wissen über Geschlechtergeschichte beispielsweise hat noch immer einen eher geringeren Stellenwert in einschlägigen Unterrichtsmaterialien. Es führt zur **Sachkompetenz**.

- „Der Unterricht soll die Bereitschaft und Fähigkeit zu politischem Handeln fördern“ (Ammerer et al. 2009, 73). Dieser Lehrplanforderung entspricht die Förderung von auf Gleichstellung der Geschlechter ausgerichtetem Denken und Handeln. Die Schüler/innen sollen die Bereitschaft entwickeln, entschlossen potentiellen Diskriminierungen entgegenzuwirken und gleichstellungsorientiert zu handeln. **Handlungskompetenz** als wichtige politisch-bildende Kompetenz sollte auch in Bezug auf die Gender-Thematik entwickelt werden.

Die folgenden Beiträge stellen eine Handreichung zum Thema „Genderkompetenz“ dar. Darüber hinaus zielen sie darauf ab, die Anwendung der Kompetenzen der Politischen Bildung im Rahmen des Unterrichts aus Geschichte und Sozialkunde/Politische Bildung bzw. Politische Bildung sowie Politische Bildung und Recht zu unterstützen. Die derzeit gültigen Lehrpläne sind unter www.politik-lernen.at/content/site/basiswissen/politischebildung/lehrplaene/index.html (15/09/2010) abrufbar.

**Frauen und Erwerbsarbeit –
Sag mir, wo die Frauen sind!
Fachwissenschaftlicher Teil**

Frauen und Erwerbsarbeit – Sag mir, wo die Frauen sind!

Sabine Mandl

Die Geschichte der Gleichstellungspolitik zeigt, dass Frauen in den letzten Jahrzehnten vieles erreicht und Teilerfolge erzielt haben. Im Bildungssystem haben Frauen beispielsweise aufgeholt – 56,1 % der Erstabschlüsse an Universitäten wurden von Frauen erzielt. (Statistik Austria 2007b, 39) Auch an den höheren Schulen (gemeint sind die allgemein bildenden höheren und berufsbildenden höheren Schulen) liegt der Frauenanteil bereits bei 54,86 %. (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur 2007)¹

Wie sieht es nun am Arbeitsmarkt aus? Können Frauen ihren Bildungsvorteil nützen? Kommen sie in Führungspositionen und gestalten sie Unternehmenspolitik aktiv mit? Gibt es nach wie vor frauen- und männerdominierte Berufsgruppen? Wie sieht es mit dem Einkommen aus? Teilen sich Frauen und Männer den Lohnkuchen gerecht? Im Folgenden soll die Erwerbsarbeit von Frauen hinsichtlich Beschäftigungsquoten, Struktur der Erwerbsarbeit, Führungspositionen, Arbeitszeit, Einkommen und unbezahlter Arbeit analysiert werden.

1. Frauen drängen auf den Arbeitsmarkt

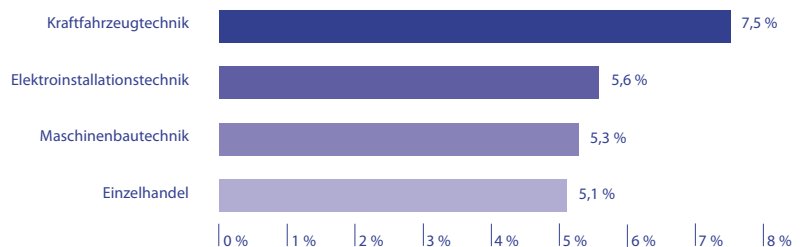
Für Österreich lässt sich in den letzten 50 Jahren eine deutlich zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen konstatieren. 1951 gehörten 35 % der Frauen (bezogen auf die Gesamtbevölkerung) dem Arbeitskräfte-Potential an; 2006 waren es 45 %. Die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen lag im Jahr 2006 schon bei 64 % für Frauen und 77 % für Männer. (Statistik Austria 2007a, 18) Oft gilt die Arbeit

von Frauen aber nicht als „existenzsichernd“², was im Wesentlichen aus einer Kombination von einer Tätigkeit in niedrig entlohnten Branchen und kurzen Arbeitszeiten resultiert. (Arbeiterkammer 2006, 13)

2. In welchen Berufen sind sie anzutreffen?

Weiters lohnt sich ein Blick in die Struktur der Erwerbstätigkeit, die sich in den letzten 50 Jahren massiv verändert hat. Ausgehend von der Hälfte des letzten Jahrhunderts, wo mehr als ein Drittel der Frauen noch im landwirtschaftlichen Familienbetrieb tätig war, hat sich dieser Anteil 2006 auf 6 % reduziert. Der überwiegende Teil der Frauen arbeitet heute im Dienstleistungsbereich – 81 %, gefolgt von der Produktion – 13 %. (Statistik Austria 2007a, 23ff) Diese starke Konzentration von Frauen auf bestimmte Berufe wird schon bei den Lehrlingen sichtbar. Im Jahr 2006 wurde beinahe die Hälfte aller weiblichen Lehrlinge in nur drei Berufen ausgebildet: Einzelhandel 24 %, Bürokauffrau 12,5 %, Friseurin 12 %. Hingegen sind nur ca. ein Viertel der Burschen in den für sie wichtigsten Lehrberufen – Kraftfahrzeugtechnik 7,5 %, Elektroinstallationstechnik 5,6 %, Maschinenbautechnik 5,3 % und Einzelhandel 5,1 % – anzutreffen.³

In Österreich ist der Arbeitsmarkt stark segregiert, d.h. es gibt eine deutliche Trennung zwischen Frauen- und Männerberufen. Die am stärksten von Frauen dominierten Branchen sind „Gesundheit und Soziales“ (77 % der Beschäftigten sind Frauen), gefolgt von „Unterricht“ (hier

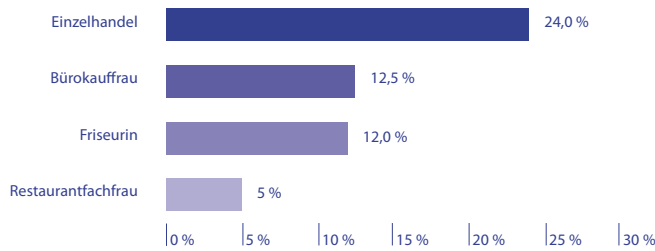


Grafik 1: Lehrberufe Burschen, 2008

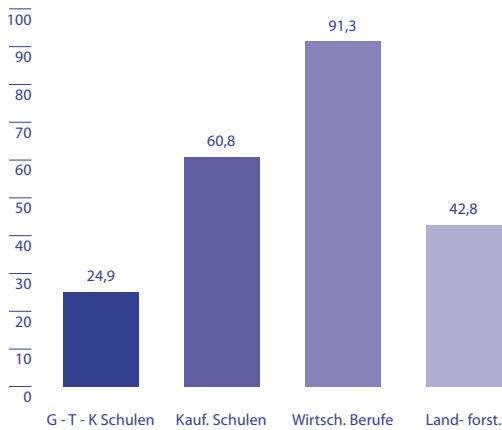
¹ Die Manuskripterstellung dieses Themendossiers wurde im Sommer 2009 abgeschlossen. Die zum Zeitpunkt der Drucklegung des vorliegenden Heftes verfügbaren statistischen Unterlagen sind aus dem Literaturverzeichnis ersichtlich. Im Sinne der Entwicklung von Methodenkompetenz sollen Schüler/innen lernen, jeweils aktuelle Zahlen selbst zu recherchieren.

² Existenzsicherung, d.h. die Befriedigung der notwendigen materiellen Grundbedürfnisse.

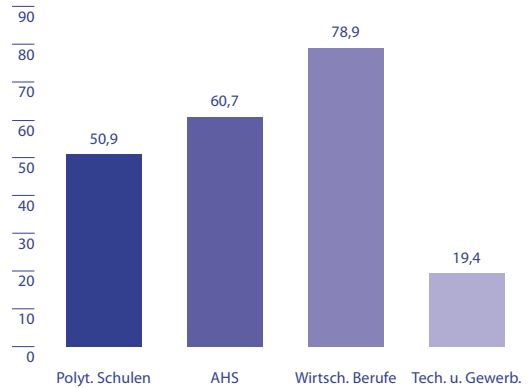
³ Lehrlingsstatistik, Stand 31/12/2008, <http://portal.wko.at/wk/startseite.wk> (05/08/10).



Grafik 2: Lehrberufe Mädchen, 2008



Grafik 3: Mädchenanteile in Ausbildungsrichtungen



Grafik 4: Lehrerinnen nach Schultypen

sind es rund 65 %) und „sonstigen Dienstleistungen“ bzw. „Beherbergung und Gaststätten“ (beide rund 61 %). (Arbeiterkammer 2006, 16)

Auch in der schulischen Ausbildungssituation finden sich dazu Parallelen. Schulen, die auf eine Berufslaufbahn in wirtschaftlichen Berufen vorbereiten, werden zu mehr als 90% von Mädchen besucht. Der Mädchenanteil an gewerblichen, technischen und kunstgewerblichen höheren Schulen liegt dagegen nur bei etwa einem Viertel. Ähnliche Zahlen finden sich bei den an diesen Schulen Unterrichtenden. In Schulen mit einem technischen oder gewerblichen Schwerpunkt sind lediglich 19,4 % des Lehrpersonals weiblich, während in Schulen für wirtschaftliche Berufe 78,9 % Lehrerinnen unterrichten. In den AHS (60,7 %) und Polytechnischen Schulen (50,9 %) liegen die Werte dazwischen. (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur 2007)

3. Die gläserne Decke

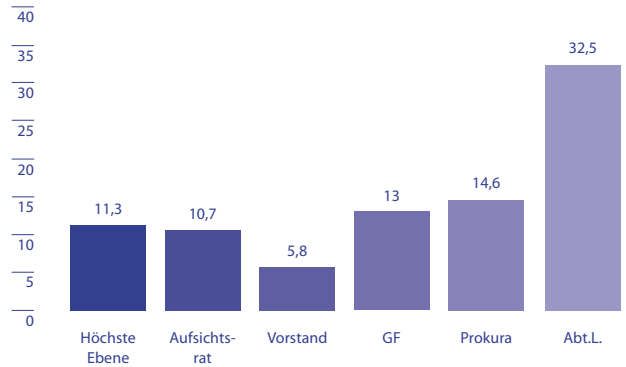
Neben dieser horizontalen Trennung spricht man auch von einer vertikalen Teilung des Arbeitsmarktes, damit ist die Präsenz von Frauen in Führungspositionen⁴ gemeint. Laut einer Studie sind auf höchster Führungsebene⁵ in österreichischen Unternehmen lediglich 11,3 % Frauen anzutreffen. (Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2006, 28f.) Auf der Ebene der Abteilungsleiter/innen erhöht sich der Anteil auf 32,8 %. Im Vergleich zur Europäischen Union, basierend auf den Ergebnissen der Europäischen Arbeitskräfteerhebung 2004, rangiert Österreich im Mittelfeld mit einem Anteil von 28 % Frauen in Führungspositionen (inkl. Abteilungsmanagerinnen). Zu den

⁴ Unter Führungsposition wird subsumiert: Generaldirektor/innen, Geschäftsführer/innen, Mitglieder des Vorstandes und Aufsichtsrates, Produktionsverantwortliche und Abteilungsmanager/innen.

⁵ Höchste Führungsebene bedeutet : Aufsichtsrät/innen, Vorständ/innen, Geschäftsführer/innen, Prokurist/innen.



Grafik 5: Anteile der Frauen in Führungspositionen in der EU (2004)



Grafik 6: Frauenquote nach Führungsebene

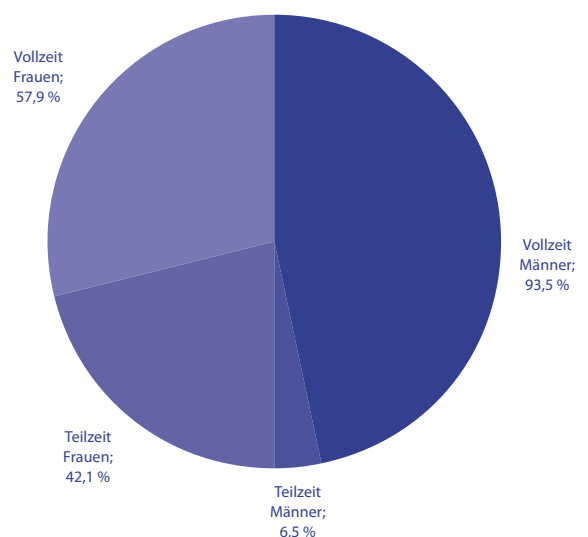
Ländern mit einem hohen Anteil von Frauen in führenden Funktionen gehören Irland (39 %) und Frankreich (35 %). Die großen wirtschaftlichen Fortschritte Irlands haben die Positionierung der Frauen am Arbeitsmarkt positiv beeinflusst. Auch Frankreich hat seit langem die Gleichstellung der Geschlechter groß geschrieben. Darüber hinaus stellt der kurze Mutterschaftsurlaub in Kombination mit flächendeckenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten karrierefördernde Rahmenbedingungen dar. (Vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2006, 28f.)

Teilzeitbeschäftigungen nach. Demgegenüber arbeiten in nordischen Ländern mit vergleichbar hohen Teilzeitquoten deutlich mehr Männer kürzer als in Österreich; so sind in Finnland 9 % und in Schweden 12 % teilzeitbeschäftigt. (Vgl. <http://www.dnet.at/elis/>, 03/08/2010 sowie Arbeiterkammer 2006, 18) Interessant erscheint auch, dass die Teilzeitquote in Österreich bei den 35- bis 39-jährigen Frauen mit 51 % am höchsten liegt. Mehr als die Hälfte der Frauen führt „familiäre Gründe“ als Motiv für ihre Teilzeitarbeit an. (Arbeiterkammer 2006, 33) Der Anteil der Frauen, die einer

In Norwegen gilt seit 1. Jänner 2009 eine 40 %ige Frauenquote in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen. Bei Nichteinhaltung droht die Schließung der Firmen. Die große Mehrheit der 463 betroffenen Unternehmen setzte die Frauenquote jedoch um. (<http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,537270,00.html>, 03/08/2010) Vor Verabschiedung des Gesetzes im Jahr 2006 gehörten den Aufsichtsräten 18 % Frauen an. Die Quote wurde hier als frauenfördernde Maßnahme eingesetzt, die kurzfristig zur Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene führte.

4. Teilzeit ist weiblich

Das Ausmaß der Arbeitszeit ist ein weiterer Indikator für die Integration von Frauen am Arbeitsmarkt. Anhand der Daten wird deutlich, dass der Anteil der sog. atypischen⁶ Beschäftigungsverhältnisse deutlich zugenommen hat. Der Fokus wird hier auf die Teilzeitbeschäftigung⁷ gelegt, da Frauen mit 84 % aller Teilzeiterwerbstätigen das Gros ausmachen. (Statistik Austria 2007a, 31) Teilzeit ist also geschlechtsspezifisch determiniert, denn nur 6 % der Männer im Vergleich zu 42 % der Frauen gehen



Grafik 7: Beschäftigungsform nach Geschlecht

⁶ Unter atypischen Beschäftigungsverhältnissen versteht man: Teilzeit- und Leiharbeit, befristete oder geringfügige Beschäftigung, Telearbeit, Arbeit auf Abruf und scheinselfständige Beschäftigung. Vgl. Arbeiterkammer 2006, 13.

⁷ Wöchentliche Normalarbeitszeit bis 35 Stunden, siehe Statistik Austria 2007a, 31.

Teilzeitbeschäftigung nachgehen, nimmt generell mit der Zahl der Kinder zu, während dies bei Männern nicht der Fall ist. (http://www.eds-destatis.de/de/downloads/sif/nk_05_04.pdf, 03/08/2010) Darüber hinaus sind teilzeitbeschäftigte Frauen kaum in Führungspositionen anzutreffen; nur jede zehnte Frau hält eine Führungsstelle inne; bei Männern liegt der Anteil bei einem Prozent. (Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2006, 35f.)

5. Einkommensunterschiede anhaltend hoch

Im Jahr 2006 haben Frauen im Median⁸ 10,4 Euro in der Stunde verdient, Männer rund 14,3 Euro – das entspricht einer Stundenlohndifferenz von 27 %. Die Unterschiede zwischen Monats- und Jahreseinkommen sind mit 31,6 % bzw. 37,6 % noch höher gelegen. Hier fallen zusätzlich geringere Wochen- und Jahresarbeitszeiten der Frauen ins Gewicht.⁹ Diesen Berechnungen liegen alle Beschäftigungsverhältnisse zugrunde, d.h. zwischen Teilzeit und Vollzeit wird hier nicht unterschieden. Wenn der Fokus nur auf die ganzjährig Vollzeitbeschäftigten gelegt wird, um die geschlechtsspezifisch bedingte unterschiedliche Arbeitszeitverteilung auszublenden, beträgt der Unterschied zwischen Frauen und Männern noch 22 %. (Statistik Austria 2007a, 39) Im Rahmen einer Kampagne der EU-Kommission „Close the gender pay gap“¹⁰ belegt Österreich im Länderranking nur Platz 26. Frauen verdienen in diesem EU-Vergleich um 25,5 % weniger als Männer.

In bestimmten Lebens- und Berufsphasen sind die Einkommensunterschiede stärker ausgeprägt als in anderen. Vor allem in der mittleren Berufsphase – zwischen 30 und 45 Jahren – liegen die Einkommen der Frauen deutlich niedriger als die der Männer. In dieser

Altersgruppe sind berufliche Karrieresprünge (die meist von Männern umgesetzt werden) und intensive „Phasen der Familienarbeit“ in Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern (die vor allem von Frauen wahrgenommen werden) besonders häufig. (Bundeskanzleramt 2008, 16) Die Tatsache, dass Frauen in dieser Phase ihres Lebens häufig auf Teilzeitarbeit zurückgreifen, wirkt sich besonders negativ auf ihre langfristigen Einkommensperspektiven aus. Zum einen sind die Dienstverhältnisse auf Basis von Teilzeitarbeit meist kürzer als Vollzeitbeschäftigungen¹¹, was sich in einem niedrigeren Einkommen niederschlägt, und zum anderen können die Aufstiegschancen aufgrund fehlender längerfristiger Betriebszugehörigkeit nicht genutzt werden.

Das unterschiedliche Einkommen zwischen Frauen und Männern erklärt sich neben der „geschlechtsspezifischen Arbeitszeitstruktur“ und der „Erwerbsunterbrechung aufgrund Familiengründung“ auch dadurch, dass Frauen oft in Branchen bzw. Berufsgruppen mit einem niedrigen Lohnniveau anzutreffen sind.

Wie schon oben erwähnt zählen dazu das Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Gesundheit und Soziales und der Handel. Das Unterrichtswesen, das Kredit- und Versicherungswesen, die Energie- und Wasserversorgung sowie die öffentliche Verwaltung – auch frauendominierte Bereiche – bieten höhere Verdienstmöglichkeiten. (Rechnungshof 2008, 43) Jedoch verdienen beispielsweise Akademikerinnen im Finanzsektor im Schnitt 42.000 Euro, ihre männlichen Kollegen 52.000 Euro im Jahr.¹² Mit der Berufswahl erfolgt für die Frauen nicht nur die Platzierung in einem Einkommenssegment, sondern auch die relative Positionierung gegenüber den Männern im gleichen Berufsfeld. Der Einkommensunterschied zwischen Wissenschaftler/innen im Vergleich ihres Jahreseinkommens liegt bei 25,8 %, bei Hilfsarbeiter/innen sogar bei 46,5 %. (Bundeskanzleramt 2008, 21) Die Interpretation dieser Zahlen legt nahe, dass die Ausbildung der Frauen ein wichtiger Indikator bei der Einkommensverteilung ist. Dennoch sind deutliche Disparitäten auch unter Akademiker/innen zu erkennen:

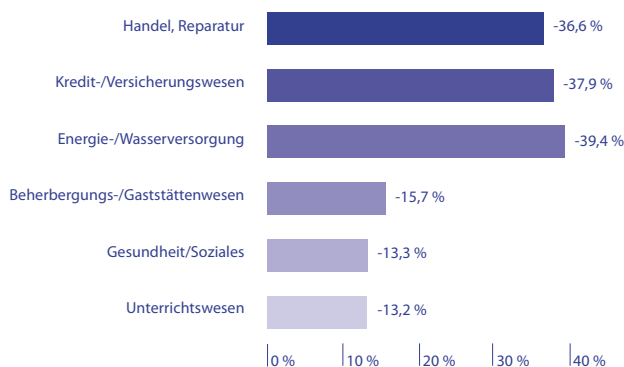
⁸ Alle Einkommensbezieher/innen einer Gruppe werden nach der Höhe ihres Einkommens geordnet. Der Median ist jener Wert, unter bzw. über dem das Einkommen von jeweils der Hälfte der Einkommensbezieher/innen liegt. Der Vorteil des Medians besteht darin, dass ihn extrem hohe bzw. niedrige Einkommensfälle nicht beeinflussen. Siehe Statistik Austria 2007a, 106.

⁹ Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der Männer und der Frauen in % des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer. Ausgangspopulation: Beschäftigte im Alter von 16 bis 64 Jahren, die mindestens 15 Stunden pro Woche arbeiten. Siehe Bundeskanzleramt 2008, 15.

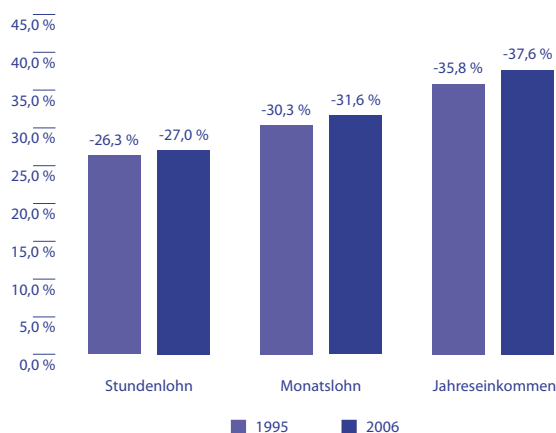
¹⁰ Am 3. März 2009 wurde die Kampagne „Close the gender pay gap“ von EU-Kommissar Vladimir Spidla, zuständig für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit präsentiert. Bei den Berechnungen wird hier nicht zwischen Teilzeit und Vollzeit unterschieden. Nähere Informationen dazu: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=681> (05/08/2010)

¹¹ 17 % der Dienstverhältnisse in Teilzeit dauerten kürzer als ein Jahr, im Vergleich dazu 12 % der Vollzeitverhältnisse, siehe Arbeiterkammer 2006, 27.

¹² Nach einer Deloitte-Studie zur Gehaltssituation von Frauen in Finanzunternehmen, siehe <http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/458490/index.do> (05/08/2010). Nähere Informationen dazu: http://www.deloitte.com/view/de_AT/at/dienstleistungen/humancapital/recruiting-services/b220fd0057101210VgnVCM100000ba42f00aRCRD.htm (05/08/2010)



Grafik 8: Einkommensunterschiede in diversen Branchen



Grafik 9: Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede

auf der höchsten Hierarchieebene sind mehr Männer als Frauen vertreten. Von den Universitätsabsolventinnen sind 39 % in hochqualifizierten und führenden Positionen in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst tätig, von den Absolventen jedoch 55 %. (Statistik Austria 2007a, 30)

6. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?

Auch für gleiche Arbeit erhalten Frauen nicht den gleichen Lohn wie Männer – geschätzt werden rund 10 % bis 15 % reine Lohndiskriminierung. (Vgl. Arbeiterkammer 2006, 32) In diesem Zusammenhang wird auf eine Studie der Wiener Wirtschaftsuniversität¹³ verwiesen, in der Karrieren von WU-Absolvent/innen¹⁴ über einen Zeitraum von zehn Jahren analysiert wurden. Nach zehn Jahren hatten die männlichen WU-Abgänger im Schnitt 15,2 Angestellte unter sich, die weiblichen Kolleginnen 3,7. Finanziell ausgedrückt verdienten die Frauen um 61.000 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen (hier wurden bereits Karenzzeiten von Frauen berücksichtigt). Die Ergebnisse wurden von Studienautor Guido Strunk folgendermaßen kommentiert: „Frauen haben auch deshalb geringere Aufstiegschancen, weil sie einfach Frauen sind.“ (<http://diestandard.at/1231152517275/Studie-Weil-sie-einfach-Frauen-sind>, 20/09/10)

¹³ Siehe dazu: <http://diestandard.at/druck/?id=1231152517275> (05/08/2010). Nähere Informationen unter http://www.complexity-research.com/pdf/AN56_15.pdf (05/08/2010)

¹⁴ Die berufliche Laufbahn von 52 Paaren (Frauen und Männer) mit praktisch identischen Voraussetzungen wurde analysiert: gleiches Alter, Studienerfolg, sozialer Hintergrund, Ehrgeiz, Netzwerk, usw.

7. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

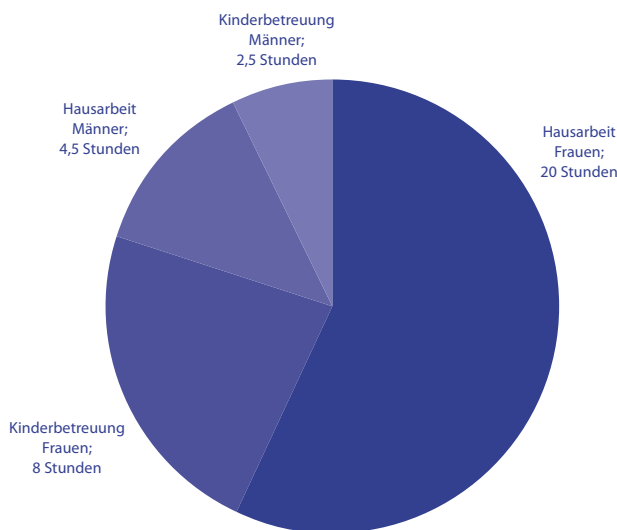
Frauen arbeiten oft in schlecht bezahlten Berufen, nehmen häufig Teilzeitarbeit an, sind in höchsten Führungsebenen kaum vertreten und verdienen im Durchschnitt um 27 % weniger als Männer. Im Folgenden sollen mögliche Faktoren identifiziert werden, die die unterschiedliche Positionierung von Frauen und Männern im Erwerbsleben maßgeblich beeinflussen.

7.1. Unbezahlte Arbeit

Wenn das Thema in seiner Vielschichtigkeit erfasst werden soll, geht kein Weg daran vorbei, neben der bezahlten Arbeit auch die unbezahlte Arbeit zu beleuchten. Frauen tragen die Hauptlast der unbezahlten Arbeit, die einen nicht unbeträchtlichen Anteil an der gesamtgesellschaftlichen Wirtschaftsleistung hat. Frauen engagieren sich neben ihrer Erwerbsarbeit – zeitmäßig noch zu einem größeren Anteil – in Betreuungstätigkeiten und Hausarbeit.

Frauen arbeiten 28 Wochenstunden unbezahlt, davon 8 Stunden Kinderbetreuung; Männer 7 Wochenstunden unbezahlt, davon 2,5 für Kinderbetreuung.¹⁵ Je mehr unbezahlte Arbeit verrichtet wird, je weniger Zeit steht für Erwerbsarbeit, Aus- und Fortbildung oder einfach Freizeit zur Verfügung. Das freie Zeitbudget bestimmt somit in zentraler Weise die Chance auf gesellschaftliche Teilhabe. Die zeitliche Bindung von Frauen bedeutet weniger Zeitressourcen für bezahlte Arbeit, weniger Zeit für

¹⁵ Nach einem Interview von Margit Schratzenstaller, wissenschaftliche Mitarbeiterin des WIFO, siehe <http://dieStandard.at/1231151463477/Kommentar-Frauen-tragen-die-Hauptlast-der-unbezahlten-Arbeit> (05/08/2010); vgl. dazu auch Arbeiterkammer 2006, 70.



Grafik 10: Geschlechtsspezifischer Anteil an unbezahlter Arbeit

Bildung. Ohne gleiche Zeitressourcen sind Gleichstellung am Arbeitsmarkt, gerechte Einkommensverteilung und damit ökonomische Gleichstellung nicht möglich. (vgl. Arbeiterkammer 2006, 67)

7.2. Familienleistung vs. Frauenförderung

Familien- und Frauenpolitik sind nach wie vor untrennbar miteinander verbunden, denn Familienleistungen betreffen noch immer in einem viel größeren Ausmaß Frauen als Männer, wenn es beispielsweise um die Entscheidung geht, den Beruf infolge von Familiengründung zu unterbrechen – nur 3,3 % Männer beziehen Kinderbetreuungsgeld. (Statistik Austria 2007a, 49) Der Großteil der österreichischen Familienförderung geht in direkte Geldleistungen wie Kinderbetreuungsgeld, Wochengeld, Familienbeihilfe usw. und weniger in Sachleistungen¹⁶, beispielsweise den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen. In nordischen Ländern sowie in Frankreich wird verstärkt in Sachleistungen investiert, was mit einer anderen Familienpolitik erklärbar ist. Im europäischen Kontext wird sichtbar, dass vor allem wirtschaftspolitische und soziokulturelle Veränderungen innerhalb einer Gesellschaft das Modell von der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie prägen und deshalb muss die Geschlechterfrage immer wieder neu diskutiert werden. Aus familienpolitischer Hinsicht könnte ein Ziel folgendermaßen lauten: Jede Frau, jeder Mann soll die

¹⁶ Österreich gibt für Sachleistungen 17 % des gesamten Budgets für Familien und Kinder aus – Stand: 2002. Siehe Arbeiterkammer 2006, 52.

Wahlmöglichkeit haben, entweder berufliche Karriere zu machen bzw. bei den Kindern zu Hause zu sein ODER beide Elternteile entscheiden sich für Beruf und Familie (in diesem Zusammenhang soll auf die Möglichkeit der Elternteilzeit¹⁷ verwiesen werden). Die Politik ist gefragt, dafür die passenden Rahmenbedingungen zu schaffen, und die Gesellschaft aufgefordert, ein Klima herzustellen, in dem alle Lebensmodelle Akzeptanz und Wertschätzung finden. Auch die Schule kann hier in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit aufklären und sensibilisieren.

7.3. Traditionelle Rollenbilder über Bord

Insbesondere wenn es um den Arbeitsmarkt geht, wird nach wie vor mit geschlechtsspezifischen Zuschreibungen argumentiert. Frauen werden mit Eigenschaften wie „sozial kompetent“, „teamorientiert“ und „ausdauernd“ belegt, wohingegen Männer mit Merkmalen wie „durchsetzungsstark“, „ehrgeizig“ und „leistungsorientiert“ beschrieben werden. Wenn Frauen verstärkt den Arbeitsmarkt für sich erobern wollen, d.h. den gleichen Zugang zu allen Ebenen und Berufsfeldern erschließen möchten, bedarf es auch der persönlichen Überschreitung der sozial definierten Grenzen – der Überwindung von gesellschaftlich tradierten Bildern in den Köpfen. Hier kann die Schule als wichtige Sozialisationsinstanz ihren Beitrag leisten und in Form einer gender-sensiblen Pädagogik auf rollentypische Einstellungs- und Verhaltensmuster aufmerksam machen bzw. Platz für rollenuntypische Erfahrungen schaffen. Jedes Individuum soll die Möglichkeit haben, sich stetig neu definieren zu können.

8. Rechtliche Verankerung

Die Analyse und Interpretation der Daten über die Situation am Arbeitsmarkt hat ergeben, dass die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern weder horizontal – Positionierung in den einzelnen Berufsfeldern, usw. – noch vertikal – auf der Führungsebene – annähernd erreicht ist. Ein Verweis auf rechtliche Grundlagen soll Aufschluss geben, inwieweit zumindest formal die Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern insbesondere in der Arbeitsgesellschaft festgeschrieben ist.

¹⁷ Seit 1. Juli 2004 besteht bis zum 7. Lebensjahr des Kindes (bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt) ein Anspruch auf Elternteilzeitbeschäftigung. Hierfür muss das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen mindestens 3 Jahre gedauert haben. Weiters müssen mehr als 20 Mitarbeiter/innen beschäftigt sein. Teilzeitbeschäftigung kann von beiden Elternteilen gleichzeitig ausgeübt werden. Weitere Informationen dazu unter <http://www.arbeiterkammer.at/online/elternteilzeit-14764.html> (05/08/2010)

Der Gleichheitssatz ist in Art. 7 der Österreichischen Bundesverfassung verankert:

„Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nicht behinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.“

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung, BGBl. I Nr. 66/2004

„§ 3 Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.“

Darüber hinaus finden Sie weitere Informationen zu österreichischen Rechtsquellen sowie zum Gemeinschaftsrecht der Europäischen Union und zu Internationalen Konventionen hinsichtlich „Gleichstellung am Arbeitsmarkt“ in der vom Bundeskanzleramt herausgegebenen Broschüre „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“, Online unter: <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20829> (05/08/2010)

9. Maßnahmen und Strategien für bessere Chancen für Frauen am Arbeitsmarkt

Zum Abschluss gibt ein Auszug aus dem Maßnahmenkatalog eines Forschungsprojektes, das im Rahmen der „Entwicklungspartnerschaft KLARA! Netzwerk für

Equal Pay und Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt“¹⁸ ausgearbeitet wurde, Einblicke, wie Hindernisse für Frauen im Erwerbsleben abgebaut werden könnten.

- Aufwertung von Frauenarbeit
- Weiterentwicklung von beruflichen Frauennetzwerken
- Anreize zur Angleichung von bezahlter Berufs-Arbeit und unbezahlter Sorge-Arbeit bei Frauen und Männern
- Ausbau von öffentlicher Infrastruktur, z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen
- Zielsetzungen zur innerbetrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und Controlling dieser Maßnahmen
- Bessere Durchsetzung von Gleichbehandlungsgesetzen
- Maßnahmen zur Herstellung von Einkommenstransparenz
- Spezielle Förderung von Frauen und Mädchen
- Sensibilisierungsmaßnahmen und -kampagnen

Auch eine im Rahmen dieses Unterrichtsmoduls „Frauen und Erwerbsarbeit“ durchgeführte Kurzumfrage mit fünf Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft¹⁹ ergab ähnliche Ergebnisse. Auf die Frage nach Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils auf den Führungsebenen wurden folgende Antworten gegeben:

- Überwindung des traditionellen Rollenbildes der Frau als Mutter
- Mehr Frauensolidarität für arbeitende Mütter
- Frauennetzwerke fördern
- Selbstbewusstsein von Frauen stärken
- Unternehmen sollen teilzeitbeschäftigte Frauen fördern, damit sie in Führungspositionen gelangen
- Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen

Damit wird sichtbar, dass ein Bündel von Maßnahmen und Strategien im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, der Unternehmenskultur, auf rechtlicher sowie auf psychosozialer Ebene noch notwendig sein wird, um Frauen und Männern die gleichen Chancen einzuräumen, sich im Beruf sowie im familiären Bereich zu verwirklichen.

¹⁸ KLARA wurde im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative Equal begründet und umfasst gemeinnützige Vereine und öffentliche Einrichtungen. Dieser Katalog an Maßnahmen ist das Ergebnis einer qualitativen Umfrage von 30 Personen aus Arbeitnehmer/innenvertretungen, Frauen- und Gleichstellungsinstitutionen, Wirtschaft und Verwaltung, Wissenschaft, Bildung und Medien von 2007. Download des Berichts des KLARAs Equal Pay-Forums: <http://www.netzwerk-frauenberatung.at/KLARA/> (05/08/2010)

¹⁹ Mittels schriftlichen Fragebogens, ein Interview von einem technischen Forschungsbetrieb, Größe 200 Mitarbeiter/innen; vier Interviews von einem internationalen Produktions- und Handelsunternehmen, Unternehmensgröße 800 Mitarbeiter/innen, Standort Wien, durchgeführt Jänner 2009.

**Frauen und Erwerbsarbeit –
Sag mir, wo die Frauen sind!
Fachdidaktischer Teil**

1. Konzeptive Überlegungen zur Gestaltung didaktischer Szenarien

Themen in der politischen Bildung sind in ihrer Mehrdimensionalität zu erfassen und problemorientiert zu formulieren. Den Schüler/innen soll die Möglichkeit eingeräumt werden, sich den Themen eigenständig und (selbst-)reflexiv zu nähern und mithilfe von Schlüsselfragen zu analysieren. Das bloße Aneinanderreihen von Fakten, Daten und Zahlen würde auch bei dem hier dargestellten Thema „Frauen und Erwerbsarbeit“ zu kurz greifen, denn über die Beschreibung des Problems hinaus sollen Erklärungsansätze, Lösungsvorschläge sowie Handlungsanleitungen erarbeitet werden. Ein Ziel der politischen Bildung ist es, Lernumgebungen zu schaffen, in denen Schüler/innen erfahren und erkennen, dass Politik auch immer mit ihnen zu tun hat. Daher versuchen die ausgewählten Unterrichtsbeispiele an den Lebenswelten von Schüler/innen anzuknüpfen, um ihnen aufzuzeigen, dass Entscheidungen der Politik auch ihr Leben berühren.

- Warum sind Frauen meist in niedrig bezahlten Branchen anzutreffen?
- Warum sind sie häufig teilzeitbeschäftigt?
- Warum verdienen Frauen weniger als Männer?
- Warum bekleiden so wenige Frauen Führungspositionen?
- Was versteht man unter Arbeit?
- Welche Arbeit wird wie bewertet?
- Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für Frauen und Männer?
- Warum unterscheidet man zwischen Frauen- und Männerberufen?
- Was ist typisch weiblich und männlich?
- Inwieweit beeinflussen stereotype Rollenbilder die Gesellschaft (Arbeitswelt/Familie)?
- Sind Rollenzuschreibungen statisch oder verändern sie sich im Laufe der Zeit?
- Was heißt das für jede/n Einzelne/n und ihre/seine Berufs- und Lebensziele?
- Welche gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen sind erforderlich, um den Grundsatz der Chancengleichheit realisieren zu können?

2. Implementierung des Kompetenzmodells Politische Bildung

Politische Bildung ist der Ort, wo vor allem Kompetenzen erworben werden, die Schüler/innen befähigen, an der Gesellschaft gleichberechtigt teilzuhaben. Das Thema „Chancengleichheit am Arbeitsmarkt“ spricht insbesondere die Handlungs-, Urteils- und Methodenkompetenz an, die im Rahmen eines Kompetenz-Strukturmodells zur Politischen Bildung erarbeitet wurden. (Krammer et al. 2008, 6)

Handlungskompetenz meint die „Fähigkeit, Fertigkeit und Bereitschaft, eigene Positionen in politischen Fragen zu formulieren und zu artikulieren, politische Positionen anderer zu verstehen und aufzugreifen sowie an der Lösung von Problemen aus den Bereichen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft unter Rücksichtnahme auf eigene und fremde Bedürfnisse mitzuwirken.“

Unter Urteilskompetenz versteht man „Fähigkeit, Fertigkeit und Bereitschaft zu einer selbstständigen, begründeten und möglichst sach- und/oder wertorientierten Beurteilung politischer Entscheidungen, Probleme und Kontroversen.“

Methodenkompetenz bedeutet: „Verfügenkönnen über Verfahren und Methoden, die es erlauben, sich mündlich, schriftlich, visuell und/oder in modernen Medien politisch zu artikulieren.“

Das Thema soll aufgrund von vorliegenden politischen Entscheidungen und statistischen Erhebungen analysiert und die Daten interpretiert werden (Methodenkompetenz). Die daraus gewonnenen Teilurteile sollen zu selbstständig gefällten, politischen Urteilen führen (Urteilskompetenz). Die eigenen Meinungen, Werturteile und Interessen sollen artikuliert bzw. vertreten werden und zu eigenen bewussten Entscheidungen führen (Handlungskompetenz). Die Auseinandersetzung erfolgt in interaktiven Kommunikationsforen und eigenständigen Reflexionsprozessen. Die gewonnenen Ergebnisse sollen auf unterschiedliche Art und Weise artikuliert und präsentiert werden (Methodenkompetenz).

In den im nächsten Kapitel ausgearbeiteten Unterrichtsbeispielen gibt es Hinweise zu den zu erwerbenden Teilkompetenzen. Mithilfe von Schlüsselfragen können komplexe Themen mehrdimensional erschlossen werden. Die Lernziele bzw. die Schlüsselfragen beziehen sich auf die nachfolgenden Übungen.

3. Lernziele

- Wahrnehmung der Situation und Reflexion über die Ursachen von geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und Ungleichstellung am Arbeitsmarkt.
- Die Kategorie „Arbeit“ soll hinterfragt werden, Sichtbarmachen von unbezahlter Arbeit.
- Die Zuschreibung von geschlechtsspezifischen Eigenschaften und Verantwortlichkeiten soll problematisiert und aufgebrochen werden.
- Eine historische Auseinandersetzung – auch mit der eigenen Familie – soll aufzeigen, dass sich Geschlechterrollen im Laufe der Zeit wandeln und daher veränderbar sind.
- Die eigene Berufswahl reflektieren.
- Über Lebensmodelle (beruflich/privat) nachdenken, die es Frauen und Männern ermöglichen, gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben.

4. Lehrplanbezug

Grundsatzterlass zur Politischen Bildung für alle Schultypen und Unterrichtsfächer Sekundarstufe I und II

Grundsatzterlass zur Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern

- 4. Klasse (A)HS/GSK/PB: Österreich – die Zweite Republik: politisches System, außenpolitische Orientierung, Wirtschafts- und Sozialpolitik im Wandel; Neue Soziale Bewegungen (Umweltbewegung, Frauenbewegung)
- 5./6. Klasse AHS/GSK/PB: die Entwicklung des Rechts im Spannungsfeld von Herrschaft und Zusammenleben (Formen und Modelle der politischen Beteiligung – Gegenüberstellung mit gegenwärtigen Demokratieformen; Ständegesellschaft; Frauen und Männer im jeweiligen System; Verwaltungsentwicklung, Entwicklung der Territorialstaaten)
- 5./6. Klasse AHS/GSK/PB: gestaltende Kräfte des 19. Jahrhunderts in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik und ihre Folgen bis 1918 (Nationalismus; Liberalismus; Konservatismus, Sozialismus; industrielle Revolution; Frauenemanzipationsbewegungen; Ursachen und Folgen des Ersten Weltkrieges)
- 7. Klasse AHS/GSK/PB: emanzipatorische, soziale Bewegungen und Gegenströmungen nach 1945 (Frauen-, Jugend- und Studentenbewegungen; Demokratisierungswellen; Friedens- und Anti-Atom-Bewegung; Neokonservatismus, Neoliberalismus)
- HTL, HAK, HBLA: zu Frauenbewegungen und zur Stellung von Frauen in den jeweiligen Fächern oder Fächerkombinationen bzw. Rechtskunde als eigenständigem Fach.

Vgl. <http://www.politik-lernen.at/content/site/basiswissen/politischebildung/lehrplaene/index.html> (10/08/10), <http://www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/index.xml> (10/08/10) sowie http://www.bmukk.gv.at/ministerium/rs/1995_77.xml (20/09/10)

Frauen und Erwerbsarbeit – Sag mir, wo die Frauen sind! Unterrichtsbeispiele

U 01 **Frauen-Quiz** **Bildung und Arbeitsmarkt**

Dauer	1 Unterrichtseinheit
Zielgruppe	Sekundarstufe I und II
Kompetenzen	Sachkompetenz, Handlungskompetenz
Methoden	Lehrer/innenvortrag, Gruppenarbeit, Diskussion
Materialien	Kopiervorlagen M1, M2, Flipchart
Feedback/Rückkoppelung der Adressat/innen	Die Schüler/innen formulieren in der abschließenden Diskussion Ideen und Handlungsanleitungen zur besseren Positionierung von Frauen am Arbeitsmarkt
Prozesshafte Beschreibung des Ablaufs	<p>Vorbemerkung</p> <p>Vor der Durchführung des Frauen-Quiz (siehe Kopiervorlage M1) wäre es empfehlenswert, einen kurzen Input zum Thema (siehe thematischer Überblick), zu geben. Am Anfang des Quiz wird auf den Bildungsbereich eingegangen, um zu zeigen, dass Frauen mehr als die Hälfte der Uni-Absolvent/innen darstellen. Weiters wird darauf hingewiesen, dass es noch immer eine starke Trennung zwischen Mädchen und Burschen sowie Lehrer/innen gibt. Zum Thema Arbeitsmarkt werden folgende Aspekte angesprochen: Beschäftigungsquoten, Löhne, Branchen, Führungspositionen und unbezahlte Arbeit.</p> <p>Die Schüler/innen sollen sich Notizen machen, damit sie während des Quiz eine Orientierungshilfe haben. Darüber hinaus wird die Vertiefung in das Thema und die Verfestigung von Daten erleichtert. Durch die intensive Auseinandersetzung mit den Zahlen wird auch der Behaltewert bei den Schüler/innen vergrößert. Die ausführlichen Informationen dienen als Arbeitswissen für die weitere Auseinandersetzung im Unterricht.</p> <p>A Arbeitsauftrag</p> <p>Variante 1: mit PC und Beamer</p> <p>In jeder Ecke des Raumes wird jeweils ein A4 Blatt mit den Buchstaben A, B, C, D befestigt und bei jeder Frage sollen sich die Schüler/innen in die Ecke des Raumes stellen, wo sie die richtige Antwort vermuten. Jede/r Schüler/in bekommt bei der korrekten Beantwortung ein Papierschnipsel. Die Schüler/innen mit den meisten Papierschnipseln sind die Gewinner/innen und bekommen einen Preis.</p> <p>Variante 2: in schriftlicher Form, Gruppenarbeit</p> <p>Die Fragen werden für jede/n Schüler/in ausgedruckt und Kleingruppen gebildet. In der Kleingruppe einigen sich die Schüler/innen auf die Antworten und das Quiz wird anschließend von der Lehrperson aufgelöst. Die Gruppe, die die meisten Fragen richtig beantwortet hat, bekommt einen Preis.</p>

U Frauen-Quiz
01 Bildung und Arbeitsmarkt

Arbeitswissen

Die Auflösung der Fragen (siehe Kopiervorlage M2) soll mithilfe des Theorieteils erfolgen. Somit kommt zum spielerischen Element auch faktisches Wissen.

Nachbereitung:

Nach der Analyse des Themas wäre es sinnvoll, mit den Schüler/innen an möglichen Lösungsansätzen zur besseren Positionierung der Frauen am Arbeitsmarkt zu arbeiten. Geeignet wäre eine offene Klassendiskussion, wo die Schüler/innen gemeinsam Ideen diskutieren können. Diese Auseinandersetzung könnte auch in Kleingruppen erfolgen, wo Vorschläge mittels Flipchart der Klasse vorgestellt werden. Siehe dazu auch Kapitel: „Maßnahmen und Strategien für bessere Chancen für Frauen am Arbeitsmarkt“. Wichtig ist, dass die Schüler/innen Ideen und Handlungsanleitungen erhalten, wie der Ungleichheit am Arbeitsmarkt konstruktiv begegnet werden kann.

U 02 Geschlechterrollen im Wandel – „Drei Generationen. Unterschiede. Gemeinsamkeiten“

Dauer	1 Unterrichtseinheit
Zielgruppe	Sekundarstufe I und II
Kompetenzen	Urteilskompetenz
Methoden	Gruppenarbeit, Diskussion
Materialien	Kopiervorlage M3
Feedback/Rückkoppelung der Adressat/innen	Die Schüler/innen benennen in der Diskussion Veränderungen in der Berufswelt.

Prozesshafte Beschreibung des Ablaufs

Im Rahmen der Textarbeit sollen sich Schüler/innen mit den Berufs- und Lebenswegen von Frauen und Männern aus verschiedenen Generationen auseinandersetzen. Sie sollen geschlechtsspezifische Unterschiede herausarbeiten und erkennen, wie sich die Bedeutung der Berufstätigkeit im Laufe der Zeit verändert hat.

A Arbeitsauftrag

Schüler/innen sollen sich die Texte T1-T6 alleine durchlesen. Dann sollen drei Kleingruppen gebildet werden, die jeweils eine Generation Frau / Mann (T1 + T4 / T2 + T5 / T3 + T6) diskutieren. Folgende Fragen sollen beantwortet werden:

- Welche Rolle spielt der Beruf im Leben der Frau bzw. des Mannes?
- Welche Rolle spielt die Familie im Leben der Frau bzw. des Mannes?
- Welche Bildung hat die Frau bzw. der Mann genossen und wie wirkt sich das auf ihr/sein Leben aus?
- Gibt es einen Unterschied zwischen dem Leben am Land und in der Stadt?
- Benennt grundsätzliche Unterschiede zwischen dem Lebensweg der Frau bzw. des Mannes.

Im Anschluss daran sollen die Ergebnisse von den einzelnen Gruppen – Generationen – der Klasse präsentiert werden. In einer von der Lehrperson angeleiteten Diskussion sollen die Generationen miteinander verglichen und herausgearbeitet werden, inwiefern sich die Rollen von Frauen und Männern im Laufe der Generationen verändert haben. Die Übung soll aufzeigen, dass Rollenbilder und Klischees nicht statisch, sondern historisch und kulturell gewachsen und somit veränderbar sind.

Variante:

Darüber hinaus könnte folgende Frage gestellt werden:

Überlegt euch, wie das Leben der nächsten Generation (geb. ca. 2000) aussehen kann. Welche Unterschiede könnte es zwischen Frauen und Männern geben?



Geschlechterrollen im Wandel – „Eine schwere Entscheidung“

Dauer	2 Unterrichtseinheiten
Zielgruppe	Sekundarstufe I und II
Kompetenzen	Urteilskompetenz, Handlungskompetenz
Methoden	Gruppenarbeit, Rollenspiel
Materialien	Kopiervorlagen M3, M4, M5
Feedback/Rückkoppelung der Adressat/innen	Die Schüler/innen sollen zu einer Entscheidung kommen.
Prozesshafte Beschreibung des Ablaufs	<p>Einzelarbeit: Lest euch die Texte M4 und M5 durch. Stefanie und Helmut treffen eine schwere Entscheidung: Lest dazu Text T3 und T6.</p> <p>Situation 1: Stefanie möchte gerne zur Bereichsleiterin aufsteigen. Bedingung ist, dass sie an einer halbjährigen Fortbildung in einer anderen Stadt teilnimmt.</p> <p>Situation 2: Helmut möchte gerne sein Doktorat machen, das Voraussetzung für eine Beförderung ist. Bedingung ist, dass er an einer halbjährigen Fortbildung in einer anderen Stadt teilnimmt.</p> <p>A Arbeitsauftrag Gruppenarbeit: Bereiten Sie ein Rollenspiel vor: Die Schüler/innen schlüpfen in die Rollen von Stefanie oder Helmut. In Kleingruppen sollen die Rollen erarbeitet und auch die Argumente bzw. die Gegenargumente der/des Anderen mitgedacht werden. Das Gespräch soll anschließend paarweise der Klasse vorgeführt werden. Dabei müssen nicht alle Schüler/innen präsentieren. Eine Gruppe ist die der Beobachter/innen, die im Anschluss ihre Einschätzungen präsentiert. Folgende Aspekte könnten angesprochen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie würde es euch in der Rolle von Stefanie und Helmut ergehen? • Welche Folgen ergeben sich für das Zusammenleben in eurer Familie? • Überlegt euch, mit welchen Argumenten Stefanie und Helmut versuchen könnten, die andere/den anderen vom eigenen Standpunkt zu überzeugen. • Kann es Kompromisslösungen geben? <p>Anschließend wird das Rollenspiel gemeinsam aufgelöst. Die Schüler/innen besprechen, wie sie sich in den Rollen gefühlt haben, ob sie sich mit ihren Rollen identifizieren konnten, oder nicht. Welche Gedanken, Gefühle und Überlegungen nehmen sie mit? Die Gruppen von Beobachter/innen berichten ihrerseits von ihren Erlebnissen und Einschätzungen.</p>

U 04 Geschlechterrollen im Wandel – „Spurensuche“

Dauer	4 Unterrichtseinheiten (1 Woche für Befragung innerhalb der Familien, 3 UE für die Zusammenfassung der Ergebnisse und die Erarbeitung der Präsentation, 1 UE für die Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse)
Zielgruppe	Sekundarstufe I und II
Kompetenzen	Urteilskompetenz
Methoden	Interview, Diskussion
Materialien	Kopiervorlage M3, Flipchart
Feedback/Rückkoppelung der Adressat/innen	Die Schüler/innen sollen die Gedanken und Gefühle bei ihrer Spurensuche beschreiben.
Prozesshafte Beschreibung des Ablaufs	<p>A Arbeitsauftrag</p> <p>Die Schüler/innen sollen sich selber ein Bild machen und ihre Eltern und Großeltern zum Thema „Beruf und Familie“ befragen.</p> <p>Leitende Fragestellungen könnten sein:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Welche Schule bzw. Ausbildung haben sie absolviert? 2. Welchen Beruf haben sie erlernt bzw. ausgeübt oder üben sie noch aus? 3. Welche Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten gab/gibt es innerhalb der Familie (Haushalt/Kinderbetreuung/...)? 4. Welche Lebensziele, -träume konnten verwirklicht bzw. sollen noch verwirklicht werden? <p>Die Ergebnisse werden von den Schüler/innen vor der Klasse in einer selbst gewählten Methode präsentiert. Anschließend werden in einer Partnerarbeit die eigenen Familiengeschichten mit denen in den Texten T1-T6 verglichen. Gibt es Unterschiede/Gemeinsamkeiten? In einer von der Lehrperson moderierten Klassendiskussion werden die einzelnen Resultate besprochen.</p>

U 05 Geschlechterrollen im Wandel – „Eine Frauen-Zeitreise“

Dauer	2 Unterrichtseinheiten
Zielgruppe	Sekundarstufe I und II
Kompetenzen	Urteilskompetenz, Sachkompetenz
Methoden	Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Diskussion
Materialien	Kopiervorlagen M3, M4, M5
Feedback/Rückkoppelung der Adressat/innen	Die Schüler/innen sprechen über die Sinnhaftigkeit der Zeitreise und tauschen Meinungen darüber aus.
Prozesshafte Beschreibung des Ablaufs	Mithilfe der Kopiervorlagen M4 und M5 sollen die Schüler/innen herausfinden, ob die weiblichen Lebensbiographien (Texte T1 bis T3) von diesen Entwicklungen beeinflusst worden sind. Die Verknüpfung von Daten und Zahlen mit Lebensgeschichten soll ermöglichen, dass sich die Schüler/innen in die jeweilige Zeit versetzt fühlen und sehen, dass gesetzliche Bestimmungen auch etwas mit Lebensrealitäten zu tun haben. Dadurch erlangen sie auch Arbeitswissen.

A Arbeitsauftrag

Einzelarbeit:

Lest euch die Texte M4 und M5 durch.

Kleingruppe:

Nun findet spezifische Anknüpfungspunkte zu den weiblichen Lebensbiographien (Texte T1 bis T3). Welche arbeitsrechtlichen Bestimmung (Mutterschutzbestimmungen) und Bildungsmöglichkeiten standen Luise Maier (T1), Rosa Pfeiler (T2) und Stefanie Pfeiler (T3) offen? Welche Möglichkeiten haben sie genutzt? Warum haben sie manche nicht genutzt? Ihr könnt auch Mutmaßungen anstellen.

Wenn ihr euch die Biographien der drei Frauen noch einmal vor Augen führt, welchen Zusammenhang gibt es da zwischen Schulbildung und Beruf und wie hat sich das auf ihr Leben ausgewirkt?

Die Ergebnisse werden in Form eines Fish-Bowls²⁰ ausgetauscht und diskutiert.

²⁰ Fish-Bowl: In den Gruppen werden die Ergebnisse der Arbeitsaufträge in Stichworten festgehalten. Nach Beendigung der Gruppenarbeit nehmen ein oder zwei Sprecher/innen aus jeder Gruppe in einem inneren Sitzkreis in der Mitte des Raumes Platz. Ein Stuhl für die Moderatorin/den Moderator und ein zusätzlicher freier Stuhl werden in den Innenkreis gestellt. Die übrigen Schüler/innen bilden den äußeren Sitzkreis. Die Gruppensprecher/innen tragen nun die Ergebnisse aus ihren Gruppen vor. Wer zu den Äußerungen etwas sagen will, kann dies gleich im Anschluss daran tun. Auch die Zuschauer/innen können sich beteiligen, indem sie sich auf einen freien Stuhl setzen und mitdiskutieren. Wenn er oder sie ihren Redebeitrag geleistet hat, kehrt er oder sie in den äußeren Kreis zurück. Aus: Methodenliste. Online unter: <http://www.bpb.de/files/KGE30N.pdf> (05/08/10).

U 06 Auf der Suche nach meinem Beruf – „Mein Berufswunsch“

Dauer	1 Unterrichtseinheit
Zielgruppe	Sekundarstufe I und II
Kompetenzen	Handlungskompetenz, Urteilskompetenz
Methoden	Gruppenarbeit, Rollenspiel
Materialien	
Feedback/Rückkoppelung der Adressat/innen	Den Schüler/innen ausreichend Zeit für die „Entrollung“ geben.
Prozesshafte Beschreibung des Ablaufs	<p>Diese Übung stellt den jungen Menschen in den Vordergrund und gibt ihr/ ihm die Möglichkeit sich über ihre/seine Wünsche und Bedürfnisse den Beruf betreffend auseinanderzusetzen. Die/der Schüler/in kann aus verschiedenen Perspektiven über Berufsbilder reflektieren und sich Gedanken über unterschiedliche Lebenskonzepte machen.</p> <p>Bei diesem Rollenspiel setzen sich die Schüler/innen mit ungewöhnlichen und geschlechtsuntypischen Berufen auseinander und lernen, sich für ihren Berufswunsch, auch gegen Widerstände, einzusetzen.</p> <p>A Arbeitsauftrag Folgende Situation: Eine Schülerin oder ein Schüler hat einen ungewöhnlichen oder geschlechtsuntypischen Berufswunsch und erzählt diesen ihrer/seiner Familie beim Abendessen. Die Eltern reagieren abwehrend und skeptisch.</p> <p>Die Schüler/innen überlegen nun gemeinsam, um welche Berufe es sich handeln könnte und sammeln diese auf einem Flipchart. Nun werden die Rollen verteilt. Jede/r Schüler/in soll in eine Rolle schlüpfen – Mädchen, Bursche, Vater, Mutter – und dann werden daraus Kleingruppen gebildet. Die Mädchen- und Burschengruppen überlegen sich jeweils einen untypischen Berufswunsch, die Mütter- und Vätergruppen eher traditionelle Berufe. In den Gruppen haben die Schüler/innen ca. 15 Minuten Zeit sich Pro- und Contra-Argumente zu überlegen und zu formulieren. Für das Rollenspiel bilden die Schüler/innen Verschnittgruppen. Jeweils ein/e Schüler/in aus der Gruppe – Mädchen oder Bursche mit Berufswunsch, Vater, Mutter – diskutieren gemeinsam mit den gesammelten Pro- und Contra-Argumenten.</p>

U Auf der Suche nach meinem Beruf –
06 „Mein Berufswunsch“

Nachbereitung:

Lösen Sie gemeinsam das Rollenspiel auf und besprechen Sie, welche Argumente überzeugt und welche nicht überzeugt haben. Lassen Sie die Schüler/innen nach Begründungen suchen. Befragen Sie die Schüler/innen, wie sie sich in den Rollen gefühlt haben, ob sie sich mit ihren Rollen identifizieren konnten, oder nicht. Welche Gedanken, Gefühle und Überlegungen nehmen sie mit?

U 07 **Auf der Suche nach meinem Beruf – „Meinen Beruf finden – mein Leben gestalten“**

Empfehlung zur Durchführung der Unterrichtseinheit im Rahmen der verbindlichen Übung Berufsorientierung

Dauer	1 Unterrichtseinheit
Zielgruppe	Sekundarstufe I und II
Kompetenzen	Handlungskompetenz
Methoden	Einzelarbeit, Partnerarbeit, Diskussion
Materialien	Kopiervorlage M6
Feedback/Rückkoppelung der Adressat/innen	Gemeinsam mit den Schüler/innen sollen Klischees entlarvt werden.
Prozesshafte Beschreibung des Ablaufs	Die Schüler/innen sollen sich ihr zukünftiges Leben ausmalen und sich über das Verhältnis von Erwerbsarbeit, Haus- und Betreuungsarbeit und Freizeit Gedanken machen. Traditionelle Rollenvorstellungen und die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf können thematisiert werden.

A **Arbeitsauftrag**

Einzelarbeit:

Die Schüler/innen erhalten Arbeitsblätter (siehe Kopiervorlage M6) mit Fragen zu ihrer Zukunft in ca. 25 Jahren. Sie sollen Idealvorstellungen und Wünsche artikulieren.

Partnerarbeit:

Jeweils ein/e Schüler/in interviewt die/den Partner/in und notiert sich die Antworten. Danach berichtet die/der Interviewer/in den anderen Schüler/innen über die Lebensgeschichten ihrer Kolleg/innen.

Klassendiskussion:

Abschließend soll die Lehrperson eine Klassendiskussion moderieren, in der die Vorstellungen der Schüler/innen besprochen werden. Folgende Aspekte könnten angesprochen werden: rollentypische/untypische Berufe, Stellenwert „Beruf“ im Leben, Karriere, Vereinbarkeit Familie und Beruf, usw. Interessant könnte es auch sein, die Antworten der Mädchen und Burschen zu vergleichen, ob es geschlechtsspezifische Ähnlichkeiten gibt. Gegebenenfalls könnten stereotype Antworten und Klischees aufgegriffen und hinterfragt werden.

Beide Übungen sind adaptiert aus dem virtuellen geseBo-Koffer. Siehe <http://www.gendernow.at/gesebo/> (05/08/10).

LITERATUR

Ammerer Heinrich; Krammer Reinhard; Windischbauer, Elfriede (Hg.) (2009). Politische Bildung konkret. Beispiele für kompetenzorientierten Unterricht. Wien.

Arbeiterkammer Österreich (2006). AK Frauenbericht, 1995–2005.

Arbeit – Chancen – Geld. Wien.

Online unter: http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d37/Frauen_Bericht.pdf (05/08/10)

Bundeskanzleramt – Bundesministerium für Frauen, Medien und Regionalpolitik (Hg.) (2008). Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede. Indikatoren für ein Monitoring. Forschungsbericht. Wien.

Online unter: <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=32618> (05/08/10)

Bundeskanzleramt – Bundesministerium für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst (Hg.) (2004). Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Wien.

Online unter: <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20829> (05/08/10)

Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst (2010).

Frauenbericht 2010. Wien. Online unter: <http://www.frauen.bka.gv.at/site/7207/default.aspx> (05/08/10)

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Hg.) (2006). Auf Erfolgskurs – Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Unternehmen sowie in der Selbstverwaltung. Wien.

Online unter: http://www.w-fforte.at/fileadmin/Redaktion/Daten/KnowledgeBase/Frauen_in_Fuehrungspositionen.pdf (05/08/10)

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (Hg.) (1995). Grundsatzlerlass zum Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Männern und Frauen“. Wien.

Online unter: http://www.bmukk.gv.at/ministerium/rs/1995_77.xml (05/08/10)

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (2007).

Zahlenspiegel 2007. Wien.

Online unter: <http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/ueberblick/grunddaten.xml> (05/08/10)

Ecker, Alois (1985). Die Ideologie von den Geschlechterrollen. In: Ders. (Hg.) Texte zur Frauengeschichte (Beiträge zur historischen Sozialkunde 3) Wien. 84–91.

Ecker, Alois (Hg.) (1995). Sozialhistorische Texte und Materialien zur Frauenarbeit. Kommentierter Quellenband mit didaktischen Anleitungen. In Zusammenarbeit mit Eveline Obitsch, Christiane Russ, Karin Tscherne (Schriftenreihe des BMUK zur Frauengeschichte) Wien.

Eurostat (2005). Statistik kurz gefasst 4/2005, Bevölkerung und soziale Bedingungen.

Online unter: http://www.eds-destatis.de/de/downloads/sif/nk_05_04.pdf (05/08/10)

Hausen, Karin (1976). Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Conze, Werner (Hg.). Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Stuttgart. 363–393.

Krammer, Reinhard (2006). Gender-Kompetenz durch historisch-politischen Unterricht. In: Informationen zur Politischen Bildung Nr. 26. Wien. 58–66.

Online unter: http://www.politischebildung.com/pdfs/26_k.pdf (05/08/10)

Rechnungshof (2008). Allgemeiner Einkommensbericht 2008. Wien.

Online unter: <http://www.rechnungshof.gv.at/berichte/ansicht/detail/einkommensbericht-20081.html> (05/08/10)

Statistik Austria (2007a). Frauen und Männer in Österreich, Wien.

Online unter: <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=26402> (05/08/10)

Statistik Austria (2007b). Statistisches Jahrbuch Österreichs. Wien.

Online unter: http://www.statistik.at/web_de/services/stat_jahrbuch/index.html (05/08/10)

Wirtschaftskammern Österreichs (2009). Lehrlingsstatistik 2008. Wien.

Online unter: <http://wko.at/statistik/jahrbuch/Folder-Lehrlinge2008.pdf> (05/08/10)

Links

<http://www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/index.xml> (10/08/10)

http://www.bmukk.gv.at/ministerium/rs/1995_77.xml (20/09/10)

<http://www.bpb.de/files/KGE30N.pdf> (05/08/10)

http://www.complexity-research.com/pdf/AN56_15.pdf (05/08/2010)

http://www.deloitte.com/view/de_AT/at/dienstleistungen/humancapital/recruiting/b220fd0057101210VgnVCM100000ba42f00aRCRD.htm (05/08/2010)

<http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/458490/index.do> (05/08/2010)

<http://diestandard.at/druck/?id=1231152517275> (05/08/2010)

<http://diestandard.at/1231151463477/Kommentar-Frauen-tragen-die-Hauptlast-der-unbezahlten-Arbeit> (05/08/10)

<http://diestandard.at/1231152517275/Studie-Weil-sie-einfach-Frauen-sind> (20/09/10)

<http://www.dnet.at/elis/> (03/08/2010)

http://www.eds-destatis.de/de/downloads/sif/nk_05_04.pdf (03/08/2010)

<http://ec.europa.eu:80/social/main.jsp?langId=en&catId=681>
(05/08/2010)

<http://www.netzwerk-frauenberatung.at/KLARA/> (05/08/2010)

<http://www.politik-lernen.at/content/site/basiswissen/politischebildung/lehrplaene/index.html> (10/08/10)

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,537270,00.html> (03/08/2010)

Frauen und Erwerbsarbeit (05/08/10)

<http://www.frauen.bka.gv.at>

<http://netzwerk-frauenberatung.at/klara>

<http://www.rechnungshof.gv.at/berichte.html>

<http://www.statistik.at>

<http://wien.arbeiterkammer.at>

Gender und Schule (05/08/2010)

<http://www.bmukk.gv.at/gleichstellung-schule>

Umfangreiche Seite mit Informationen zu Gender und Schule (Berufsorientierung und Förderung von Mädchen und Buben, Gender in den Lehrplänen, usw.), Gender Mainstreaming, Sprachliche Gleichbehandlung, Materialien und Links.

<http://www.efeu.or.at/>

Zahlreiche Artikel des Vereins Efeu, dessen Ziel die Sensibilisierung für Sexismen in Schule, Bildung, Erziehung und Gesellschaft zwecks Veränderung der bestehenden Geschlechterverhältnisse ist.

<http://gender.schule.at>

Umfassende Materialien, Rechtsgrundlagen, Projekte, uvm. zum Thema geschlechtssensible Berufsorientierung.

<http://www.gendernow.at/gesebo/>

Der geseBo-Koffer: Materialien für die geschlechtssensible Berufsorientierung. Mit den geseBo Materialien stehen ein zielgruppenspezifisches Set an Theorie, Methoden und Anleitung sowie Literatur und Links zur Verfügung.

<http://www.politik-lernen.at/content/site/praxisboerse/index.html>

Das Zentrum *polis* – Politik Lernen in der Schule bietet unter der Rubrik „Praxisbörse“ konkrete Unterrichtsbeispiele zu den Themen Gender Mainstreaming und „Gendersensible Pädagogik“.

Frauen und Politik – wenig sichtbar?

Fachwissenschaftlicher Teil

Frauen und Politik – wenig sichtbar?²¹

Irene Ecker

1. Annäherung an das Thema:

Frauen sind im öffentlichen Raum in Österreich nach wie vor unterrepräsentiert.

Warum sind Frauen nach wie vor so wenig in politischen Funktionen in Österreich vertreten? Mehr als die Hälfte der österreichischen Bevölkerung ist weiblich, aber die politischen Repräsentantinnen in den verschiedenen politischen Institutionen stellen nirgendwo auch nur annähernd 50 % dar. Im Nationalrat liegt der Frauenanteil in Österreich zurzeit bei 27,32 %, in den Landtagen überschreitet nur Wien zur Zeit die 40 % - Marke knapp, eine Quote, die sich die SPÖ in ihren politischen Organisationen vorgenommen, aber nirgends erreicht hat. Auch in Wien tragen die Grünen, die als einzige Partei die Quote von 50 % weiblichen Repräsentantinnen verwirklichen, zu dem Ergebnis im Wiener Landtag maßgeblich bei. Im Schnitt liegen die Anteile an Politikerinnen in den Landtagen bei 28,9 %. Gerade in der Regionalpolitik, in der es ja um wichtige lokale Entscheidungen und damit um Macht im unmittelbaren Umfeld geht, sind Frauen nur äußerst schwach vertreten. Der Anteil an Bürgermeisterinnen liegt in Österreich bei 3 %. Auch in anderen wichtigen Institutionen des öffentlichen Lebens sind Frauen wenig vertreten. (http://www.parlament.gv.at/LI/ZUSDATEIEN/Frauen_im_Parlament_Portal.shtml, 10/08/10)

Die Sozialpartnerschaft und damit auch ihre Verbände spielen eine zentrale Rolle in der österreichischen Politik. Wichtige Entscheidungen werden von den entsprechenden Institutionen beeinflusst, doch Frauen sind auch in diesem Bereich unterrepräsentiert.

Im ÖGB-Präsidium sind von 10 Mitgliedern nur 2 Frauen. Im Präsidium der Wirtschaftskammer Österreich sind es 2 Frauen von 8 Mitgliedern, in der Industriellenvereinigung sind im Präsidium von 14 Positionen alle männlich besetzt.

Es gibt aber auch sonst wichtige politische Ämter in Österreich, die bis dato noch nie von einer Frau besetzt worden sind, das wären neben dem Bundeskanzler/innen- und dem Bundespräsident/innenamt auch die Positionen Finanz-, Wirtschafts-, Verteidigungsminister/in und die Parteioberleute von ÖVP und SPÖ.

2. Historischer Rückblick

Der Weg zum Frauenstimmrecht war ein langer und zäher. Nicht der Erste Weltkrieg war maßgeblich entscheidend, dass Frauen 1918 das Wahlrecht erhielten, sondern der vorhergehende lange, mühsame Kampf der Frauenbewegung. Hier hatte die bürgerliche Frauenbewegung vor allem durch ihren radikalen Flügel mit Rosa Mayreder, Auguste Fickert und Marie Lang sicher eine entscheidende Rolle inne. Nach dem Krieg gab es zwar acht Parlamentarierinnen im ersten Parlament, sieben davon waren Sozialdemokratinnen, aber die Anliegen, die sie umsetzen wollten, fanden erst 50 Jahre später eine Mehrheit. Die bürgerlichen Frauenvereine spielten in der Ersten Republik keine tragende Rolle mehr. (Ellmeier 2006)

Für die proletarische Frauenbewegung war die Frauenemanzipation keine für sich isoliert stehende Forderung, die soziale Frage sollte zusammen mit den Männern gelöst werden, die Frauenfrage war sozusagen ein Nebenschauplatz. So ließen die Frauen den Männern den Vortritt beim allgemeinen, gleichen und geheimen Wahlrecht, das diese ja schon 1907 in Österreich erreichten. Außerdem war auch die proletarische Familie eine stark patriarchalische, auch wenn die Frau arbeitete, musste sie daneben noch die ganze Versorgungsarbeit für die Familie leisten.

Nur auf wenigen Wahlplakaten, auch in der Zweiten Republik, wurden Frauen abgebildet. Zu Beginn der Zweiten Republik gab es bei allen Parteien eine Kontinuität zu den Geschlechterrollen der Ersten Republik und der NS-Zeit. Wenn Frauen dargestellt wurden, dann noch bis vor gar nicht allzu langer Zeit als glückliche Hausfrauen und Mütter, oder sie wurden auf den Plakaten als Mütter angesprochen. Erst die Grünen setzten mit ihren Plakaten Mitte der 80er Jahre neue Standards.

²¹ Die Manuskripterstellung dieses Themendossiers wurde im Sommer 2009 abgeschlossen. Die zum Zeitpunkt der Drucklegung des vorliegenden Heftes verfügbaren statistischen Unterlagen sind aus dem Literaturverzeichnis ersichtlich. Im Sinne der Entwicklung von Methodenkompetenz sollen Schüler/innen lernen, jeweils aktuelle Zahlen selbst zu recherchieren.

Auch das Wahlverhalten ist unterschiedlich: „Frauen wählen anders“ – während in der Ersten und zu Beginn der Zweiten Republik bis in die 70er Jahre Frauen eher konservative Parteien bevorzugten, zeigte die Familien- und Strafrechtspolitik der Ära Kreisky²² einen Einfluss auf weibliches Wahlverhalten. Kein Wunder, wurden doch erst jetzt, also in den 70ern, die von den ersten weiblichen Abgeordneten im Parlament 1919 eingebrachten Anträge von der herrschenden Politik vertreten, nämlich den Sozialdemokraten. Der Trend der Wähler/innen zu konservativen Parteien wurde damit gebrochen. In späteren Jahren hat sich das Wahlverhalten von Frauen und Männern sehr angeglichen, bis in die Mitte der 80er Jahre. Die FPÖ wurde zunehmend zur Männerpartei, die neuen „Grünen“ sowie auch das LIF wurden von den Frauen favorisiert. Beide hatten ja auch in den 80ern – als erste österreichische Parteien – Spitzenkandidatinnen. Dieser Trend hält auch heute noch an.

Die 50%-Quote bei Mandatar/innen wird von den Grünen auch mit dem Argument vertreten: Frauen sollen durch Frauen vertreten werden, weil sie sich für deren Themen stark machen. Bedenkt man, wie lange es gebraucht hat, dass die Anliegen der ersten Mandatarinnen im Parlament verwirklicht wurden, und wie sich das auf das Wahlverhalten von Frauen auswirkte, ist das ein schlagendes Argument.

Was hat das alles mit gesellschaftlichen Normen hierzulande zu tun? Lehnen Frauen die „politische Kultur“ in Parteiorganisationen ab, ist ihnen der zeitliche Aufwand für politisches Engagement nicht wert? Greifen da noch die alten Rollenbilder? Oder werden Frauen nicht gewählt, weil ihnen weniger Autorität und Kompetenz zugewillt werden? Im Sinn des Unterrichtsprinzips „Geschlechtergerechtigkeit“ und der Ziele des Gender Mainstreamings muss es im politisch-bildenden Unterricht ein Anliegen sein, den ungleichen Zugang der Geschlechter zu politischer Repräsentanz aufzuzeigen, die historische Entwicklung dieser Ungleichheit darzustellen und im Sinne von Handlungsorientierung Maßnahmen anzudenken, diese Ungleichheit zu beseitigen. Sind Quotenregelungen mit unserer politischen Kultur vereinbar? Bei den Grünen funktionieren Quoten, jedes zweite Mandat im Nationalrat hat eine Frau. Die SPÖ hat sich in ihrem Parteiprogramm zu einem 40 %igen Frauenanteil verpflichtet, hält diese Quote aber nicht ein – aktuell sind im Nationalrat 36,8 % Frauen vertreten. Bei der ÖVP gibt es keine verbindliche Vorgabe, der Frauenanteil im Nationalrat liegt zurzeit bei 23,5 %. FPÖ und BZÖ lehnen Frauenquoten ab. Der Frauenanteil bei der FPÖ beträgt aktuell 17,65 %, beim BZÖ 11,76 %.

(http://www.parlament.gv.at/LI/ZUSDATEIEN/Frauen_im_Parlament_Portal.shtml, 10/08/10)

²² Gemeint ist hier die Familienrechtsreform 1975, erst da kam es zur Abschaffung des Begriffs Familienoberhaupt und Einführung der partnerschaftlichen Ehe und die Beseitigung der Kriminalisierung der Abtreibung im Sinne der Fristenlösung.

Frauen und Politik – wenig sichtbar?

Fachdidaktischer Teil

Implementierung des Kompetenzmodells

Politische Bildung

Politisch-bildender Unterricht hat als Zielvorstellung mündige wahlberechtigte Bürger/innen, diesem Ziel entspricht das Modell eines kompetenzorientierten Unterrichts. Am Thema „Gender“ können Sachkompetenz, Handlungskompetenz, Urteilskompetenz und Methodenkompetenz umgesetzt werden. Diese Schlüsselkompetenzen der politischen Bildung (Krammer et al. 2008) sollen die Entwicklung eines reflektierten und (selbst)reflexiven politischen Bewusstseins fördern.

Gerade in Bezug auf Geschlechtergeschichte und gendergerechten Umgang miteinander müssen Schüler/innen Sachverhalte überprüfen, selbst Urteile fällen (=Urteilskompetenz), diese argumentieren und vertreten können.

Sie müssen sich als Sachkompetenz Wissen über die Geschichte der Frauenbewegung und den Kampf ums Wahlrecht aneignen, sollten aber auch im Sinn von Methodenkompetenz mit aktuellen Statistiken umgehen können. Sie müssen diese Informationen auch auswerten und anwenden können.

Letztendlich müssen sie fähig sein, begründete Standpunkte in der Genderfrage zu vertreten und Ungleichbehandlungen erkennen und thematisieren können. Das Ziel eines politisch-bildenden Unterrichts sollte sein, dass Handlungskompetenz erreicht wird, also „die Fähigkeit, Fertigkeit und Bereitschaft politische Konflikte auszutragen, eigene Positionen in politischen Fragen zu formulieren und zu artikulieren, politische Positionen anderer zu verstehen und aufzugreifen. [...] Handlungskompetenz schließt Bereitschaft zum Kompromiss, Fähigkeit zur Kommunikation und Toleranz bzw. Akzeptanz und zur Konfliktfähigkeit ein.“ (Krammer et al. 2008, 7)

Als Teilkompetenzen werden formuliert.

- „...eigene Meinungen, Werturteile und Interessen zu artikulieren und (öffentlich) zu vertreten
- ...allein oder mit anderen für gemeinsame und/oder für die Interessen anderer einzutreten
- ...Formen schulischer und außerschulischer Mitbestimmung zu nutzen
- ...demokratische Mittel zur Durchsetzung eigener Anliegen (...) zu nutzen
- ...sich an politischen Prozessen zu beteiligen und politische Verantwortung auf verschiedenen Ebenen zu übernehmen“ (Krammer et al. 2008, 7)

„Politisch“ im Sinn von unterschiedlichen Interessen, um deren Ausgleich es geht, bezieht sich immer auch auf die ungleiche Verteilung von politischen Positionen die Geschlechter betreffend.

Die Schüler/innen sollen zunächst im Sinn von Genderkompetenz die Geschichte der politischen Beteiligung von Frauen in Österreich erarbeiten.

Ein reflektierter – also theoretisch und methodisch fundierter – und selbstreflexiver Zugang ist die Grundlage. Es wird einen Unterschied machen, ob die/der Schüler/in sich mit Frauengeschichte beschäftigt. Das sollte bewusst werden.

Vermieden werden sollten allerdings „Kampfdiskussionen“ mit der/dem Lehrer/in. Auch bei der Frage von Frauen im öffentlichen Raum, im Speziellen im Bereich der Politik, ist darauf zu achten, dass das Wissen und die Einstellungen der Schüler/innen zunächst die Ausgangslage darstellen. Es soll bei dem Thema zu keiner „Überwältigung“ durch die Lehrkraft kommen, die ja selbst oft von einer privilegierten und für manche Familien eher untypischen Position ausgeht. Ein Austausch von Gedanken zu diesem Thema ohne moralisierenden Unterton sollte stattfinden, allerdings auf der Grundlage der Grund- und Menschenrechte und des Konzepts des Gender Mainstreamings.

Frauen und Politik – wenig sichtbar?

Unterrichtsbeispiele



Frauen im Parlament – „Frauenanteil“

Empfehlung zum fächerübergreifenden Unterricht mit
Mathematik, Informatik bzw. Deutsch

Dauer	2 Unterrichtseinheiten
Zielgruppe	Sekundarstufe I und II
Kompetenzen	Methodenkompetenz
Methoden	Einzelarbeit
Materialien	Internetsaal, Kopiervorlage M7
Feedback/Rückkoppelung der Adressat/innen	Durch eine Differenzenübung

Prozesshafte Beschreibung des Ablaufs

A Arbeitsauftrag

- Verfolge auf der Parlamentshomepage <http://www.parlinkom.gv.at/WW/NR/STAT/FRAU/ENTW/entwfrauenanteil.shtml> (10/08/10) das Ansteigen des Frauenanteils im Parlament ab 1919 bis heute. Errechne für den Zeitraum 1923 bis 1970 und für 1971 bis 2008 die prozentuelle Steigerung! (siehe Kopiervorlage M7)
- Errechne mit Hilfe der Zahlenangaben auf der Parlamentshomepage <http://www.parlinkom.gv.at/> (22/9/10) (Vorgang: Parlamentarismus in Österreich, Frauen im Parlament; Statistiken und Übersichten, Frauenanteil) den Frauenanteil der Abgeordneten der einzelnen Parteien im Parlament und stelle diese Anteile in Excel grafisch dar!
- Finde eine Definition für das Wort „Quote“!
- Die Grünen haben eine 50%-Frauenquote vorgegeben, die sie auch erreichen, die SPÖ eine 40%-Quote, die sie knapp nicht erreichen, die übrigen Parteien im Parlament haben keine Frauenquoten. Überlege: Wie wirkt sich die Vorgabe von Quoten konkret bei den Parteien aus? Was belegen die Zahlen?
- Differenzenübung: Stelle dich anhand einer gedachten Linie im Klassenzimmer entsprechend deiner Meinung zu folgender Frage auf: Ist es sinnvoll, Frauenquoten einzuführen? Du musst deinen Standpunkt auf Nachfrage der Lehrperson argumentieren können.

Frauenquoten werden kontroversiell in der politischen Kultur Österreichs gesehen, daher sollen sie auch durchaus kontroversiell diskutiert werden. Wichtig ist, dass dann andere Maßnahmen überlegt werden, wie der Frauenanteil in der Politik angehoben werden kann.

U 09 Frauen im Parlament – „Clubdiskussion“

Dauer	2 Unterrichtseinheiten
Zielgruppe	Sekundarstufe I und II
Kompetenzen	Urteilskompetenz
Methoden	Gruppenarbeit, Diskussion, Beobachtungsaufträge
Materialien	Internetsaal, Kopiervorlage M7, Grafik 4
Feedback/Rückkoppelung der Adressat/innen	Rollenfeedback von vorher bestimmten Beobachter/innen
Prozesshafte Beschreibung des Ablaufs	<p>Zunächst wird im Internetraum recherchiert, in Kleingruppen werden entweder Pro- oder Contraargumente vorbereitet. Dann werden aus diesen Gruppen Repräsentant/innen für eine „Club 2“- Diskussion zugeordnet. Die Jugendlichen, die nicht mitdiskutieren, erhalten Beobachtungsaufträge.</p> <p>A Arbeitsauftrag Führt eine Diskussion im Stil von „Club 2“ über Vor- und Nachteile von Quoten anhand der Beispiele: „Frauenquoten im österreichischen Parlament?“ (siehe Kopiervorlage M7) und „Männerquoten im Lehrberuf?“ (siehe Grafik 4)</p> <p>Im Sinne der politisch bildenden Urteilskompetenz sollen in dieser Diskussion begründete Sach- und Werturteile gebildet werden. Die Beobachtungsaufgaben sollen sich darauf beziehen, wer argumentiert, wer gibt nur Meinungen ab? Handelt es sich bei den Urteilen um Sachurteile, um Werturteile, um Vorurteile? Wer schließt an die vorigen Beiträge sinnvoll an, wer geht gar nicht auf die Vorredner/innen ein? Wer spricht wie lange, wer meldet sich wie oft zu Wort?</p>
Arbeitswissen	<p>Geschichtlicher Abriss als Unterlage: Ellmeier, Andrea (2006). Frauenpolitik. In: Informationen zur Politischen Bildung, Nr. 26. Wien, 5-26.</p> <p>Steinger, Barbara (2004). Feminisierung der Demokratie? Frauen und politische Partizipation. Wien. Online unter: http://www.demokratiezentrum.org/fileadmin/media/pdf/steinger.pdf (10/08/10)</p> <p>Zentrum <i>polis</i> – Politik Lernen in der Schule (2007). Baustelle Geschlechtergerechtigkeit. (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur Nr. 4) Wien. Online unter: http://www.politik-lernen.at/content/site/gratishop/shop.item/105386.html (10/08/10)</p>

U 10 Frauen im Parlament – „Anna Boschek“

Dauer	1 Unterrichtseinheit
Zielgruppe	Sekundarstufe I und II
Kompetenzen	Urteilskompetenz
Methoden	Einzelarbeit, Simulation
Materialien	Kopiervorlage M8
Feedback/Rückkoppelung der Adressat/innen	Die Gedanken der Adressat/innen, die sie in der Simulation äußern, zeigen die reflexive Verarbeitung des Gelernten.
Prozesshafte Beschreibung des Ablaufs	Die Reflexion erfordert eine konzentrierte Einzelarbeit, die Gedanken, die entstehen, sollten in der Klasse ausgetauscht werden.

Wie kam eine Frau ins Parlament? Biographie einer der ersten Frauen im österreichischen Parlament

A Arbeitsauftrag

Die Schüler/innen lesen die Biografie von Anna Boschek (Kopiervorlage M8) genau durch.

Einzelarbeit:

- Wie kam Anna Boschek in den Nationalrat, wie lange war sie Abgeordnete und warum ist sie ausgeschieden?
- Wofür hat sich Anna Boschek als Nationalratsabgeordnete eingesetzt und was hat sie erreicht?

Simulation:

- Versetze dich in die Rolle einer Abgeordneten und überlege, welche geschlechtsspezifischen Forderungen du heute stellen würdest?

U II Geschlecht und Sprache – „Der Unfall“

Dauer	1 Unterrichtseinheit
Zielgruppe	Sekundarstufe I und II
Kompetenzen	Urteilskompetenz
Methoden	Einzelarbeit, Diskussion
Materialien	Internetsaal, Kopiervorlage M9
Feedback/Rückkoppelung der Adressat/innen	Haben die Schüler/innen neue Erkenntnisse in Bezug auf den Sprachgebrauch gewinnen können?
Prozesshafte Beschreibung des Ablaufs	Die folgende Übung zeigt auf, wie wichtig geschlechtergerechte Sprache ist. Sprache und Geschlecht stehen in einer ständigen Wechselwirkung. Sprache spiegelt die gesellschaftliche Diskriminierung von Frauen wider. Die geschlechtsneutrale Formulierung würde beim ersten Beispiel Missverständnisse vermeiden helfen.

A Arbeitsauftrag

Die Schüler/innen lesen den Text (Kopiervorlage M9) durch.

Nachdem die Schüler/innen die Lösung gefunden haben, wer in dieser Situation nicht operieren kann, sollen sie diskutieren, welcher Umstand zu Schwierigkeiten dabei geführt hat. Wo nicht explizit von Frauen gesprochen wird, wird auch nicht an Frauen gedacht. Welche Auswirkungen hat die Sprache auf das Selbstbild von Mädchen und Frauen?

(nach Servicestelle Politische Bildung 2004, 14f.)

Follow-up siehe **U**
12

Arbeitswissen

Heise, Elke (2000). Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen. In: Zeitschrift für Sprache und Kognition, 19 (1/2), 3-13.

Stahlberg, Dagmar; Sczesny, Sabine (2001). Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau, 52(3), 131-140.

Bundesministerium für Unterricht und Kultur (1999). Leitfaden für gendergerechte Darstellung von Männern und Frauen in Unterrichtsmitteln. Wien. Online unter: http://www.eduhi.at/dl/Leitfaden_Unterrichtsmittel.pdf (10/08/10)

U 12 **Geschlecht und Sprache – „Geschlechtergerechter Umgang mit der Sprache“**

Dauer	2 Unterrichtseinheiten
Zielgruppe	Sekundarstufe I und II
Kompetenzen	Methodenkompetenz, Handlungskompetenz
Methoden	Einzelarbeit, Gruppenarbeit
Materialien	Plakate, Stifte
Feedback/Rückkoppelung der Adressat/innen	Auf den Plakaten stehen nachvollziehbare Ergebnisse.

Prozesshafte Beschreibung des Ablaufs

Die Auseinandersetzung mit gendergerechter Sprache hat schon mit dem Unterrichtsbeispiel 11 begonnen. Die Jugendlichen reflektieren über den geschlechtergerechten Umgang mit Sprache und visualisieren in Gruppen ihre Ergebnisse auf einem Plakat.

Am 15. Mai 2008 wurden in insgesamt 47 Durchgängen im Innenhof der Universität Wien den Testpersonen unterschiedliche Aufgaben gestellt: „Nenne möglichst viele Schauspieler“, „Nenne möglichst viele Schauspieler und Schauspielerinnen“ oder „Nenne möglichst viele SchauspielerInnen“.

Der Anteil der Frauen an allen genannten Personen lag im ersten Durchgang („Schauspieler“) bei 30 %, stieg im zweiten Durchgang („Schauspieler und Schauspielerinnen“) auf 40 % und erreichte bei der Fragestellung mit sogenanntem Binnen-I („SchauspielerInnen) sogar einen leichten Überhang (58%).

A Arbeitsauftrag

Einzelarbeit: Formuliere eine Erklärung für die vorher genannten Resultate!

Gruppenarbeit: Entwerft in der Kleingruppe ein Plakat, auf dem die Schlussfolgerungen, die ihr für den gendergerechten Umgang mit der Sprache aus dem Beispiel ziehen konntet, zusammengefasst werden.

Die Plakate werden als Lernplakate in der Klasse aufgehängt und wie in einer Ausstellung werden die Ergebnisse diskutiert und es werden Fragen dazu gestellt. Die Jugendlichen reflektieren über den geschlechtergerechten Umgang mit Sprache und visualisieren in Gruppen ihre Ergebnisse auf einem Plakat.

Follow-Up: Recherchearbeit an der Schule

Geht man bei Aushängen an eurer Schule gendergerecht mit Sprache um? Die Schüler/innen sammeln weitere Beispiele für (nicht) gendergerechten Umgang mit Sprache.

U
12 Geschlecht und Sprache –
„Geschlechtergerechter Umgang mit der Sprache“

Arbeitswissen

Heise, Elke (2000). Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen. In: Zeitschrift für Sprache und Kognition, 19 (1/2), 3-13.

Stahlberg, Dagmar; Sczesny, Sabine (2001). Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau, 52(3), 131-140.

Bundesministerium für Unterricht und Kultur (1999). Leitfaden für gendergerechte Darstellung von Männern und Frauen in Unterrichtsmitteln. Wien. Online unter: http://www.eduhi.at/dl/Leitfaden_Unterrichtsmittel.pdf (10/08/10)

U 13 **Frauen im öffentlichen Raum – „Beispiel Schule“**

Dauer	6 Unterrichtseinheiten
Zielgruppe	Sekundarstufe I und II
Kompetenzen	Methodenkompetenz
Methoden	Partner/innenarbeit, Miniprojekt
Materialien	Anonymisierte Informationen von der Schulleitung, Arbeit im Internetsaal mit Excel und Power-Point
Feedback/Rückkoppelung der Adressat/innen	Die Interpretation der Tabellen
Prozesshafte Beschreibung des Ablaufs	<p>Schüler/innen werden zu Forscher/innen. Sie müssen aktiv in der Direktion (oder über Lehrkräfte) nach Unterlagen forschen. Wenn sie aktuelles Datenmaterial gesammelt haben, können sie, jeweils zu zweit, die Daten mit Excel auswerten und die Ergebnisse in einer Power-Point-Präsentation vorstellen und dann auch interpretieren. Die unterschiedlichen Teams sollten sich unterschiedliche Fragestellungen vornehmen. Insgesamt ergibt sich aus den Präsentationen ein Bild, das nun von der gesamten Klasse interpretiert und diskutiert werden kann.</p> <p>Partner/innenarbeit oder Miniprojekt</p> <p>Wie kannst du die Rollen von Mann und Frau im öffentlichen Raum selbst untersuchen? Du kannst eine Forschungsarbeit in deiner Schule machen. Welche Funktionen haben Frauen, welche Männer? Welche ehrenamtlichen Tätigkeiten für die Schulgemeinschaft werden von Frauen erfüllt, welche von Männern? Wie hoch ist der Prozentsatz von Frauen und Männern, die jeweils ein Sabbatical machen, in Karenz gehen, Überstunden machen, Teilzeit arbeiten? Stelle deine Ergebnisse dann in Tabellen dar und versuche eine Interpretation.</p>

Frauengeschichte

14

Dauer	1 Unterrichtseinheit
Zielgruppe	Sekundarstufe I und II
Kompetenzen	Methodenkompetenz
Methoden	Einzelarbeit, Diskussion
Materialien	Kopiervorlagen M10, M11
Feedback/Rückkoppelung der Adressat/innen	Die Schüler/innen wissen die richtigen Antworten.
Prozesshafte Beschreibung des Ablaufs	<p>Zu Beginn sollte eine kompakte Information durch die/den Lehrer/in über „Frauen in der Politik“ erfolgen. Methode ist der Frontalvortrag. In diesem Vortrag sollen auch die beim Quiz vorkommenden Themen angesprochen werden und die Lösungen der Fragen vorkommen.</p> <p>Als Überprüfung des Wissens dient nun der Frauenquiz. Die Kontrolle geschieht durch die Schüler/innen selbst. Diejenige oder derjenige mit den meisten richtig beantworteten Fragen, erhält eine kleine Anerkennung.</p> <p>A Arbeitsauftrag „Taschenquiz“ (Kopiervorlage M10)</p> <p>Ähnlich dem bekannten EU-Quiz wird dieses Quiz auf der Vorderseite eines Blocks mit der Frage und drei möglichen Antworten beschriftet, auf der Rückseite wird die richtige Antwort mit einem Kreuzchen gekennzeichnet. Die Schüler/innen stellen einander die Fragen und können gleich selber überprüfen, ob die Antwort richtig war. Wer 5 der 10 Fragen richtig beantwortet hat, hat gewonnen (siehe Auflösung Kopiervorlage M11).</p>

Material
Kopiervorlagen
Lösungsvorschläge



Quiz Bildung und Arbeitsmarkt

01 Wie hoch ist der Anteil der Absolventinnen an den Universitäten?

A) 45 %

C) 50 %

B) 39 %

D) 56 %

02 Welche Ausbildungsrichtung (BHS) spricht zu einem Großteil Mädchen an?

A) Schulen für wirtschaftliche Berufe

C) Kaufmännische Schulen

B) Gewerbliche, technische, kunstgewerbliche Schulen

D) Land- und forstwirtschaftliche Schulen

03 Wo unterrichten die wenigsten Lehrerinnen?

A) Polytechnische Schulen

C) AHS

B) Technische und gewerbliche Schulen

D) Schulen für wirtschaftliche Berufe

04 Wie hoch ist der Anteil von Teilzeitbeschäftigungsformen von Frauen und Männern?

A) 93,5 %

C) 57,9 %

B) 6,5 %

D) 42,1 %

05 Einkommen von Frauen und Männern. Wie viel verdienen Frauen durchschnittlich in Relation zu ihren männlichen Kollegen gemessen am Stundenlohn?

A) Gleich viel

C) -31,6 %

B) -27 %

D) -37,6 %

06 In welchen zwei Branchen ist der Lohnunterschied relativ gering?

A) Unterrichtswesen

C) Handel, Reparatur

B) Gesundheit/Soziales

D) Energie-/Wasserversorgung

07 Welche Lehrberufe werden am häufigsten von Mädchen gewählt?

A) Einzelhandel

C) Bürokauffrau

B) Friseurin

D) Restaurantfachfrau

08 Welche Lehrberufe werden am häufigsten von Burschen gewählt?

A) Kraftfahrzeugtechnik

C) Maschinenbautechnik

B) Einzelhandel

D) Elektroinstallationstechnik

09 Wie hoch ist der Anteil an Frauen in Führungspositionen (inkl. Abteilungsleiterinnen) in Österreich im europäischen Vergleich?

A) 34 %

C) 20 %

B) 41 %

D) 28 %

10 Wie hoch ist der Anteil an Frauen auf höchster Führungsebene (ohne Abteilungsleiterinnen) in Österreich?

A) 21,4 %

C) 15,8 %

B) 17,9 %

D) 11,3 %

11 Ordnet das jeweilige Ausmaß an Zeit, das Frauen und Männer mit reiner Kinderbetreuung (Verpflegung, Spiele, usw.) pro Woche verbringen, zu.

A) 2,5 Stunden

C) 8 Stunden

B) 20 Stunden

D) 4,5 Stunden

M Quiz Bildung und Arbeitsmarkt

02 Lösungen

- 01 D) **56 %** Frauen haben 2005/06 ihren Abschluss an einer österreichischen Universität gemacht.
Statistisches Jahrbuch 2007, Tabelle 2.2.9, 39.
- 02 A) **91,3 % Mädchenanteil an Schulen für wirtschaftliche Berufe**
B) 24,9 % Mädchenanteil an gewerblichen, technischen und kunstgewerblichen Schulen
C) 60,8 % Mädchenanteil an kaufmännischen Schulen
D) 42,8 % Mädchenanteil an land- und forstwirtschaftlichen Schulen
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur 2007.
- 03 B) **19,4 % Lehrerinnen an technischen und gewerblichen Schulen**
A) 50,9 % Lehrerinnen an Polytechnischen Schulen
C) 60,7 % Lehrerinnen an AHS
D) 78,9 % Lehrerinnen an Schulen für wirtschaftliche Berufe
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur 2007.
- 04 A) Vollzeit Männer: 93,5 %
B) **Teilzeit Männer: 6,5 %**
C) Vollzeit Frauen: 57,9 %
D) **Teilzeit Frauen: 42,1 %**
http://www.dnet.at/elis/Tabellen/Krise/vollzeit_teilzeit_aktuell.pdf (05/08/10)
- 05 A) Frauen erhalten den gleichen Stundenlohn wie Männer.
B) **Frauen erhalten 27 % weniger Stundenlohn als Männer.**
C) Frauen erhalten 31,6 % weniger Monatslohn als Männer.
D) Frauen erhalten 37,6 % weniger Jahreseinkommen als Männer.
Bundeskanzleramt 2008.
- 06 A) **Im Unterrichtswesen verdienen Frauen um 13,2 % weniger als Männer.**
B) **Im Bereich Gesundheit/Soziales verdienen Frauen um 13,3 % weniger als Männer.**
C) Im Bereich Handel und Reparatur verdienen Frauen um 36,6 % weniger als Männer.
- D) In der Energie-/Wasserversorgung verdienen Frauen um 39,4 % weniger als Männer.
Bundeskanzleramt 2008.
- 07 A) **Einzelhandel, 24%**
B) Friseurin, 12%
C) Bürokauffrau, 12%
D) Restaurantfachfrau 5%
Wirtschaftskammern Österreichs 2009.
- 08 A) **Kraftfahrzeugtechnik, 7,5%**
B) Einzelhandel, 5,1%
C) Maschinenbautechnik, 5,3%
D) Elektroinstallationstechnik 5,6%
Wirtschaftskammern Österreichs 2009.
- 09

Österreich	28 %
Deutschland	28 %
Italien	20 %
Slowakei	34 %
Slowenien	34 %
Ungarn	34 %
Irland	39 %
Litauen	41 %
- Tabelle 1: Frauen in Führungspositionen im europäischen Vergleich
- 10 D) **Auf höchster Ebene befinden sich 11,3 % Frauen.** Höchste Ebene inkludiert Aufsichtsrätinnen, Vorständinnen, Geschäftsführerinnen und Prokuristinnen. Nicht beinhaltet sind Abteilungsleiterinnen.
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2006.
- 11 **Frauen:** B) 20 Stunden Hausarbeit
C) 8 Stunden Kinderbetreuung
Männer: A) 2,5 Stunden Kinderbetreuung
D) 4,5 Stunden Hausarbeit
Nach einem Interview mit Margit Schratzenstaller, <http://diestandard.at/1231151463477/Kommentar-Frauen-tragen-die-Hauptlast-der-unbezahlten-Arbeit> (10/08/10); vgl. dazu auch Arbeiterkammer 2006, 70.

Arbeitstexte

Frauenbilder

T1: Luise Maier, geb. Ladenhaufen (geb. 1917)

Ich wurde in einem kleinen Dorf im Waldviertel geboren. Meine Eltern hatten dort einen kleinen Bauernhof. Sie züchteten Schweine und Hühner und betrieben Ackerbau. Jeden Tag musste ich schon früh morgens die Schweine füttern und nach dem Frühstück mit aufs Feld. Deshalb konnte ich auch nicht regelmäßig zur Schule gehen. In unserer Schule gingen alle Kinder des Dorfes in eine Klasse. Manchmal träumte ich davon, auf eine höhere Schule zu gehen oder vielleicht Schneiderin zu werden. Beides war aber in unserem Dorf nicht möglich. Meine Eltern konnten mir in der nächsten Stadt keine Unterkunft bezahlen und sie brauchten meine Hilfe auf dem Hof. Mit 25 Jahren habe ich geheiratet und anschließend unsere Tochter Luise bekommen. In den nächsten fünf Jahren haben wir dann noch Rosa und Thomas bekommen. Als meine Eltern alt und krank wurden, musste ich mich um sie kümmern. Mein Mann musste weiter bei der Post arbeiten gehen, denn der Hof brachte zu wenig Geld für uns alle ein.

T2: Rosa Pfeiler, geb. Maier (geb. 1948)

Als Kind musste ich sehr viel auf dem Bauernhof meiner Eltern arbeiten. Ich wollte gern nach Graz ziehen und dort einen Beruf erlernen. Wir waren drei Geschwister und nur mein Bruder Thomas – als einziger Junge – durfte auf die Universität gehen. Da meine ältere Schwester Luise mit ihrem Mann den Hof übernehmen wollte, konnte ich schließlich auch die Handelsschule besuchen und als Sekretärin arbeiten. 1970 habe ich geheiratet und zwei Jahre später kam Stefanie auf die Welt. Nach der Karenz ging Stefanie in den Kindergarten und ich hatte Glück, dass ich eine Halbtagsstelle bekam. Als Stefanie fünf Jahre alt war, habe ich mich scheiden lassen und mich mehr auf meinen Beruf konzentriert. Nachdem ich einige Kurse besucht hatte, wechselte ich in die Buchhaltung und bekam auch mehr Geld. Damit konnte ich Stefanie auch eine gute Ausbildung finanzieren, was mir immer wichtig war.

T3: Stefanie Pfeiler (geb. 1972)

Ich habe nach meinem Wirtschaftsstudium als Marketingassistentin in einer großen Firma begonnen. Das war genau das Richtige für mich. Ich entwerfe gerne Konzepte und Strategien. Dann habe ich Helmut kennen gelernt. Als 2004 unsere Tochter Lisa unterwegs war, haben wir geheiratet. Ich hab dann erst einmal ein Jahr pausiert. Nach der Geburt unserer zweiten Tochter Anna 2007 bin ich direkt nach dem Mutterschutz mit 30 Stunden wieder eingestiegen. Wir haben eine gute Tagesmutter für unsere Kleine gefunden und Lisa geht in den Kindergarten, der bis 18:00 Uhr geöffnet hat. Für Helmut ist es auch kein Thema, im Haushalt mit anzupacken oder die Kinder zu nehmen. Als Teamleiter in einer Forschungseinrichtung muss er allerdings oft Überstunden machen, kann sich seine Zeit aber recht flexibel einteilen.

Männerbilder

T4: Johann Binder (geb. 1915)

Ich bin in einer kleinen Stadt im Lungau aufgewachsen. Da mein Vater im 1. Weltkrieg gestorben ist, kenne ich ihn nur von Bildern und Erzählungen. Irgendwie habe ich meinen toten Vater verehrt und wollte deshalb Zimmermann werden, so wie er. Ein Onkel meiner Mutter hatte eine Tischlerei und ich ging zu ihm in die Lehre. Nach der Lehre arbeitete ich noch eine Weile in dem kleinen Betrieb und ging dann – wie es damals üblich war – als Geselle auf Wanderschaft durch Österreich. Dann haben Helene und ich geheiratet und während des Krieges kam Franz auf die Welt. Ich hätte mir dafür eine schönere Zeit gewünscht. Nach dem Krieg fand ich eine Stelle in einer Stahlfabrik, aber als Ende der 50er Jahre der Bauboom kam, konnte ich bis zu meiner Pensionierung wieder in einer Tischlerei arbeiten.

T5: Franz Binder (geb. 1940)

Ich wurde in Tulln geboren und habe die Handelsakademie besucht. Da mir das Arbeiten mit Holz immer großen Spaß gemacht hat, beschloss ich nach der Matura noch eine Lehre in einer Tischlerei zu machen. Nach ein paar Jahren eröffnete ich meinen eigenen kleinen Betrieb. Dann habe ich Maria geheiratet und wir haben drei Kinder bekommen. Maria hat mich immer in der Tischlerei unterstützt und hat die Büroarbeiten erledigt. Mir war aber immer auch wichtig, dass sie sich um die Kinder kümmern konnte. Mit der Zeit haben wir die Tischlerei vergrößert und wir mussten sehr viel arbeiten. Für das Familienleben blieb wenig Zeit, aber das haben wir ja hauptsächlich für die Kinder gemacht. Helmut, der Älteste, sollte die Tischlerei einmal übernehmen, aber der interessierte sich nur für technische Sachen. Die beiden Töchter, Elsa und Maria, wollten auch nichts vom Holz wissen und so musste ich unseren Betrieb, nachdem wir uns zur Ruhe gesetzt hatten, leider verkaufen.

T6: Helmut Binder (geb. 1967)

Meine Eltern wollten zwar, dass ich die Tischlerei übernehme, aber mich hat das nie so richtig interessiert. Es war nicht leicht, dass sie akzeptierten, dass ich die HTL besuchen wollte, aber irgendwann hat mein Vater den Widerstand aufgegeben. So habe ich nach der HTL ein technisches Studium absolviert und arbeite nun in einer Forschungseinrichtung, wo ich mich als Team- und Projektleiter gut verwirklichen kann. 2004 haben Stefanie und ich geheiratet, als sie mit Lisa schwanger war. Nach drei Jahren haben wir dann Anna bekommen und Stefanie ist gleich wieder arbeiten gegangen. Ihr ist die Arbeit sehr wichtig. Je nachdem wie viel Zeit ich mir freischaufeln kann, verbringe ich sie mit den Kindern. Leider ist es immer zu wenig.

Alle Texte sind adaptiert aus: Hans Böckler Stiftung (Hg.). Frauenrollen im Wandel, Gleiche Chancen – doppelter Gewinn. Düsseldorf (= workshop zukunft. Themenheft 11). Online unter: <http://www.workshop-zukunft.de> (05/08/10) und Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte (Hg.). Verschiedene Berufs- und Lebenswege. Online unter: <http://www.genderundschule.de> (05/08/10).



Frauen-Zeitreise

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen (Mutterschutzbestimmungen für Frauen – ein historischer Überblick)

1917	Ausdehnung des Mutterschutzes von vier auf sechs Wochen nach der Geburt Einführung einer Stillprämie in Höhe des halben Krankengeldes
Ab 1920	Dienstfreier Zeitraum für weibliche Angestellte des Bundes vier Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung
1921	Möglichkeit für Arbeiterinnen und Angestellte, Erwerbstätigkeit bis zu sechs Wochen vor der Entbindung zu unterbrechen Gesetzlicher Anspruch auf Übernahme aller Entbindungskosten durch die Kasse
1922	Heimarbeiterinnen und Hausgehilfinnen in gesetzliche Krankenversicherung aufgenommen
1928	In Wien: Einführung des Wäschepaketes (Kleidung und Windeln für Babys oder Kleinkinder)
1942	Wochengeld in der vollen Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen Betriebe sind verpflichtet, für die Kinder der weiblichen Dienstnehmer selbst Tagesheimstätten (Betriebskindergärten) zu errichten oder entsprechende kommunale Einrichtungen finanziell zu unterstützen
1948	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Art. 25: „Mutter und Kind haben Anspruch auf besondere Fürsorge und Hilfe.“
1957	Neues Mutterschutzgesetz: <ul style="list-style-type: none"> • Absolutes Arbeitsverbot auch sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin • Einführung eines unbezahlten Karenzurlaubes • Verbot der Nacharbeit für werdende und stillende Mütter • Zwischen dem Bekanntwerden der Schwangerschaft und dem 4. Monat nach der Entbindung ausgedehnter Arbeits- und Kündigungsschutz, gilt auch für Hausgehilfinnen und Heimarbeiterinnen • Diesbezügliche Gleichstellung von In- und Ausländerinnen
1960/61	Einführung des Karenzurlaubsgeldes, dessen Höhe je nach Haushaltseinkommen und Familiengröße variierte: <ul style="list-style-type: none"> • Alleinstehende Mütter: Karenzgeld in der Höhe des ihnen zustehenden Arbeitslosengeldes • Verheiratete Mütter: Karenzgeld in der Höhe des halben Arbeitslosengeldes • In höheren Einkommensschichten reduziert sich dieses Karenzgeld oder entfällt zur Gänze.
1974	Karenzgeld unabhängig vom Haushaltseinkommen 50 % höherer Satz bei alleinstehenden Müttern
1975	„Fristenregelung“: Schwangerschaftsabbruch straffrei bis zum 3. Monat Pflegefreistellung bis zu einer Woche pro Jahr
1982	Erste gesetzliche Mutterschutzregelung für Bäuerinnen und Selbständige: Im Fall einer Geburt Anspruch auf eine Transferzahlung, die ihnen die Beschäftigung und Bezahlung einer

	familienfremden Kraft am Hof bzw. im Betrieb ermöglichen soll (Betriebshilfe analog zum Wochengeld).
Ab Jänner 1990	Karenzurlaub auch für Väter möglich
Juli 1990	„Karenzurlaubserweiterungsgesetz“: <ul style="list-style-type: none"> • Einführung eines zweiten Karenzjahres • Recht auf Teilzeitarbeit für beide Elternteile im 2. Lebensjahr des Kindes • Finanzierung und Beihilfen für Bäuerinnen und Gewerbetreibende
1993	Kindererziehungszeiten im Ausmaß von max. 4 Jahren pro Kind stehen all jenen Müttern zu, die einen eigenen Pensionsanspruch haben.
1996	Erhöhtes Karenzgeld für alleinstehende Mütter wird durch Karenzgeldzuschuss, der beantragt werden muss, ersetzt.
Ab Jänner 2002	Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld (anstelle des Karenzgeldes): <ul style="list-style-type: none"> • Das Kinderbetreuungsgeld wird bis zum 30. Lebensmonat bzw. bei Teilung zwischen den Eltern bis zum 36. Lebensmonat des Kindes ausbezahlt. Der arbeitsrechtliche Anspruch auf Karenz dauert jedoch auch bei Teilung durch die Eltern maximal bis zum Ende des 24. Lebensmonats des Kindes. • Das Kinderbetreuungsgeld ist eine Familienleistung im Gegensatz zum früheren Karenzgeld, das eine Versicherungsleistung für erwerbstätige Eltern war. • Kinderbetreuungsgeld wird daher unabhängig von einer Erwerbstätigkeit vor der Geburt gewährt. Dadurch erweitert sich der Bezieher/innenkreis auf Selbstständige, Bäuerinnen und Bauern, Studierende sowie Hausfrauen und Hausmänner. • Zuverdienstgrenze liegt bei Euro 14.600,- jährlich.
Ab Jänner 2006	Familien, die nicht österreichische Staatsbürger/innen sind, erhalten Familienbeihilfe und Kinderbetreuungsgeld, wenn sie sich mit dem Kind rechtmäßig in Österreich aufhalten. Damit kommen auch jene Familien in den Genuss der Familienleistungen, die in Österreich nicht beschäftigt sind bzw. sich noch nicht 5 Jahre im Bundesgebiet aufhalten.
Ab Juli 2004	Teilzeitbeschäftigung (Elternteilzeit) neu geregelt Eltern erhalten bis zum vollendeten 7. Lebensjahr des Kindes einen Anspruch auf Reduzierung und/oder Änderung ihrer Arbeitszeit.
Ab Jänner 2008	Änderung der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Variante: 30. Lebensmonat bzw. bei Teilung durch die Eltern 36. Lebensmonat, monatl. € 436,- 2. Variante: 20. Lebensmonat bzw. bei Teilung durch die Eltern 24. Lebensmonat, monatl. € 624,- 3. Variante: 15. Lebensmonat bzw. bei Teilung durch die Eltern 18. Lebensmonat, monatl. € 798,- Zuverdienstgrenze wurde auf Euro 16.200,- jährlich erhöht.



Historische Daten

Frauen und Bildung in Österreich

1919	Mädchen werden in öffentliche Knabenmittelschulen aufgenommen und haben damit die Möglichkeit, ohne hohes Schulgeld zu zahlen, die Hochschulreife zu erlangen. Der Anteil der Mädchen an Knabenmittelschulen steigt während der Ersten Republik auf ein Drittel.
1920	Neuerliche Einführung des Zölibats für Lehrerinnen: Mit der Heirat müssen sie aus dem Schuldienst ausscheiden.
1921	Einführung der Frauenoberschule, einer speziellen Oberstufenform für Mädchen. Ihr Ziel ist es, Allgemeinbildung zu vermitteln, die Schüler/innen an die Aufgaben einer Hausfrau und Mutter heranzuführen und auf weibliche Erwerbsberufe vorzubereiten. Statt Latein erhalten die Schülerinnen Unterricht in „fraulichen Fächern“.
1927	Die dreiklassige Bürgerschule wird durch die vierklassige Hauptschule ersetzt. Für Mädchen an Knabenmittelschulen müssen Parallelklassen eingerichtet werden.
1933/34	An Mittelschulen gibt es 33 Prozent Schülerinnen und vier Prozent Lehrerinnen.
1938–45	Der Nationalsozialismus setzt eine strikte Trennung der Geschlechter durch. Das deklarierte Ziel der Mädchenbildung ist die Mutterschaft. Die Oberschule für Mädchen ist die einzige höhere Schule, die Mädchen offensteht. Die Zulassung von Mädchen an Gymnasien bedarf der ministeriellen Genehmigung.
1945	Die Lehrpläne aus der Zeit des Nationalsozialismus werden außer Kraft gesetzt, alle seit 1934 erlassenen Gesetze, die mit dem Bundesverfassungsgesetz 1929 unvereinbar sind, aufgehoben.
1956	Diverse vierjährige hauswirtschaftliche Schulen werden zu Höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Frauenberufe umgewandelt (diese Schulform schließt bis 1962 nicht mit Matura ab).
1962	Die Schulgesetze 1962 stellen das österreichische Schulwesen der Zweiten Republik auf eine einheitliche Rechtsbasis. Die Schulpflicht wird in der Folge auf neun Jahre verlängert, an die Stelle der Lehrerbildungsanstalten treten die Pädagogischen Akademien.
1975	Einführung der Koedukation an öffentlichen Schulen. Die koedukative Unterrichtsführung – Buben und Mädchen werden gemeinsam unterrichtet – wird zum Regelfall mit Ausnahmen.
1979	Gemeinsamer Werkunterricht für Mädchen und Buben in den Volksschulen.

1985	„Geometrisches Zeichnen“ ist nicht länger nur für Buben, sondern auch für Mädchen Pflichtfach in Hauptschulen.
1987	Zum ersten Mal wird eine Frau, Dr. Hilde Hawlicek (SPÖ), zur Unterrichtsministerin bestellt. Sie hat die Funktion bis 1990 inne. Der Gegenstand „Hauswirtschaft“ (ab dem Schuljahr 1997/98: „Ernährung und Haushalt“) ist nicht länger nur für Hauptschülerinnen, sondern auch für Hauptschüler Pflichtfach.
1994	Das Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ findet erstmals Eingang in die Lehrpläne (Ziel: Verstärkte Beschäftigung mit Fragen der Gleichstellung der Geschlechter)
1995	Zum zweiten Mal wird eine Frau, Elisabeth Gehrler (ÖVP), mit der Leitung des Unterrichtsministeriums betraut. In den 150 Jahren seines Bestehens wurde das Unterrichtsressort von 61 Ministern und von zwei Ministerinnen geleitet.
2007	Zum dritten Mal in der Geschichte des Unterrichtsministeriums wird eine Frau, Dr. Claudia Schmied (SPÖ), mit der Leitung des Unterrichtsministeriums betraut. In den 160 Jahren seines Bestehens wurde das Unterrichtsressort von 61 Ministern und von drei Ministerinnen geleitet.

<http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/ueberblick/frauenzeittafel.xml> (05/08/10)



„Meinen Beruf finden – mein Leben gestalten“

Wie stellst du dir deine Zukunft in 25 Jahren vor? Wie möchtest du dann leben, was möchtest du dann arbeiten, wie soll dein Tag aussehen? Versuche, dir dein zukünftiges Leben anhand folgender Fragen vorzustellen und mach dir Notizen dazu:

- Welchen Beruf möchte ich ergreifen?

- Werde ich Kinder haben? Wenn ja, wie viele?

- Welche Position möchte ich im Beruf inne haben?

- Wie lassen sich Familie und Beruf vereinbaren?

- Wie soll meine Arbeitszeit aussehen?

- Wie oft werde ich meine Freunde sehen?

- Wie möchte ich meine Freizeit verbringen?

- Wer passt auf meine Kinder auf?

- Werde ich eine Familie haben? Wie wird sie aussehen?

- Wie soll die Arbeit in der Familie aufgeteilt werden? (Kinder/Haushalt)



Entwicklung des Frauenanteils im Nationalrat

Stichtag: Beginn der jeweiligen Gesetzgebungsperiode

Gesetzgebungsperiode	Beginn	Anzahl	Frauen	%
Provisorische Nationalversammlung	21.10.1918	208	0	0,00
Konstituierende Nationalversammlung	04.03.1919	159	8	5,03
I. Gesetzgebungsperiode	10.11.1920	175	9	5,14
II. Gesetzgebungsperiode	20.11.1923	165	8	4,85
III. Gesetzgebungsperiode	18.05.1927	165	6	3,64
IV. Gesetzgebungsperiode	02.12.1930	165	11	6,67
V. Gesetzgebungsperiode	19.12.1945	165	9	5,45
VI. Gesetzgebungsperiode	08.11.1949	165	9	5,45
VII. Gesetzgebungsperiode	18.03.1953	165	10	6,06
VIII. Gesetzgebungsperiode	08.06.1956	165	9	5,45
IX. Gesetzgebungsperiode	09.06.1959	165	10	6,06
X. Gesetzgebungsperiode	14.12.1962	165	10	6,06
XI. Gesetzgebungsperiode	30.03.1966	165	10	6,06
XII. Gesetzgebungsperiode	31.03.1970	165	8	4,85
XIII. Gesetzgebungsperiode	04.11.1971	183	11	6,01
XIV. Gesetzgebungsperiode	04.11.1975	183	14	7,65
XV. Gesetzgebungsperiode	05.06.1979	183	18	9,84
XVI. Gesetzgebungsperiode	19.05.1983	183	17	9,29
XVII. Gesetzgebungsperiode	17.12.1986	183	21	11,48
XVIII. Gesetzgebungsperiode	05.11.1990	183	36	19,67

XIX. Gesetzgebungsperiode	07.11.1994	183	40	21,86
XX. Gesetzgebungsperiode	15.01.1996	183	47	25,68
XXI. Gesetzgebungsperiode	29.10.1999	183	49	26,78
XXII. Gesetzgebungsperiode	20.12.2002	183	62	33,88
XXIII. Gesetzgebungsperiode	30.10.2006	183	57	31,15
XXIV. Gesetzgebungsperiode	28.10.2008	183	50	27,32

<http://www.parlinkom.gv.at/WW/NR/STAT/FRAU/ENTW/entwfrauenanteil.shtml> (10/08/10)



Biografie Anna Boschek



Anna Boschek

Anna Boschek

Anna Boschek kam 1874 in Wien zur Welt. Sie und ihre sieben Geschwister fristeten ein dürftiges Leben, und Anna musste nach dem Tod des Vaters schon mit neun Jahren die Schule abbrechen und, wie viele andere Kinder in dieser Zeit auch, mit Heimarbeit zum Unterhalt der Familie beitragen. Mit elf Jahren stand sie schon in einer Chemiefabrik; seit 1891 fand sie als Spülerin Beschäftigung in der Textilindustrie. Durch ihren Vormund und Mentor, den Gewerkschafter Anton Hueber, nahm sie schon bald regen Anteil am gewerkschaftlichen und politischen Leben und trat 1891 selbst der Gewerkschaft bei. Im gleichen Jahr wurde sie auch Mitglied des sozialdemokratischen Arbeiterinnen-Bildungsvereins. Zwei Jahre später bekam sie durch Vermittlung ihres Vormunds eine Anstellung bei der Gewerkschaftskommission für die gewerkschaftliche Organisierung von Frauen. Dies gab ihr Gelegenheit, das für sie wichtigste Thema, die Gleichberechtigung der Frauen, auch gegen den Widerstand einzelner männlicher Kollegen voran zu treiben. Dass Frauen sehr wohl auch für Führungspositionen geeignet sind, bewies sie 1890, als sie als erste Frau in den Parteivorstand der Sozialdemokraten gewählt wurde.

Nach dem Ersten Weltkrieg war sie 1918 bis 1920 Mitglied des Wiener Gemeinderats. 1919 gehörte sie als eine der acht Frauen der Konstituierenden Nationalversammlung an und blieb bis zur Auflösung des Parlaments 1934 Abgeordnete zum Nationalrat. Bei all ihren Tätigkeiten setzte sie sich vor allem für sozial- und arbeitsrechtliche Verbesserungen ein. So gehörte sie zu denen, die den Achtstundentag, die Regelungen der Arbeitsruhe und der Nachtarbeit gesetzlich verankerten. Das Hausgehilfennengesetz ging in erster Linie auf ihre Initiative zurück.

Im Ständestaat²³ wurde sie zunächst verhaftet, nach sieben Wochen ließ man sie aber wieder frei und stellte sie unter Polizeiaufsicht. Sie konnte sich jedoch bei Amalie Seidel unter dem Deckmantel harmloser Frauenrunden mit ihren Gesinnungsgenossinnen treffen.

Anna Boschek war bis an ihr Lebensende 1957 in der gewerkschaftlichen und sozialistischen Bewegung und in der Frauenpolitik aktiv.

http://www2.onb.ac.at/ariadne/projekte/frauen_waehlet/nebRaum10a.html (10/08/10)

²³ Periode der Ersten Republik von 1934–1938, in der nach italienischem Muster ein faschistisches System installiert wurde. Besondere Merkmale waren ein Einparteiensystem (mit autoritärer Führung), eine (intendierte) berufsständische Gliederung und eine enge Zusammenarbeit mit der katholischen Kirche.

M Text Geschlecht und Sprache
09 „Der Unfall“

Ein Vater fuhr einmal mit seinem Sohn zu einem Fußballspiel; mitten auf einem Bahnübergang blieb ihr Wagen stehen. In der Ferne hörte man schon den Zug pfeifen. Voller Verzweiflung versuchte der Vater den Motor wieder anzulassen, aber vor Aufregung schaffte er es nicht, den Zündschlüssel richtig herum zu drehen, so dass das Auto von dem heranrasenden Zug erfasst wurde. Ein Krankenwagen raste zum Ort des Geschehens und holte die beiden Schwerverletzten ab. Der Zustand des Sohnes war so kritisch, dass er sofort operiert werden musste. Kaum im Krankenhaus angekommen, wurde er in den Notfall-Operationsaal gefahren, wo schon die diensthabenden Chirurgen warteten. Als sie sich über den Jungen beugten, sagte jemand vom Chirurgenteam mit erschrockener Stimme: „Ich kann nicht operieren, das ist mein Sohn.“



Taschenquiz Frauengeschichte

- 01 Was versteht man unter „Frauenfrage“?**
- Frauen, die Fragen stellen
 - Die Frage, die Gretchen Faust stellt
 - Den Kampf um die politische Beteiligung der Frauen
- 02 Welches Dokument wurde in der Französischen Revolution von Olympe de Gouges ergänzt?**
- Die Kriegserklärung
 - Die Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte
 - Das Todesurteil des Königs
- 03 Welches Buch hat die Frauenrechtlerin Mary Shelley-Wollstonecraft verfasst?**
- Frankenstein
 - Shining
 - Dracula
- 04 Was versteht man unter „Suffragetten“?**
- Frauenbewegung in England, die auch vor unkonventionellen Mitteln nicht zurückschreckte.
 - Bestimmte Schiffsmodelle
 - Schauspieler/innen
- 05 Wann wurde das allgemeine, gleiche, geheime und direkte Wahlrecht für Männer und Frauen in Österreich eingeführt?**
- 1961
 - 1918
 - 1907
- 06 Wer gehörte nicht zu den ersten acht weiblichen Abgeordneten im österreichischen Parlament?**
- Rosa Mayreder
 - Adelheid Popp
 - Therese Schlesinger
- 07 Wann gab es zum ersten Mal eine Frauenpartei in Österreich?**
- In der Ära Kreisky
 - In der Ersten Republik
 - Zur Zeit der schwarz-blauen Koalition
- 08 Was war der „Paukenschlag“ von Bruno Kreisky?**
- Eine erst später veröffentlichte Komposition
 - Die Berufung von vier Staatssekretärinnen in die Regierung
 - Das Bekenntnis zu mehr Schulden um damit Arbeitsplätze zu retten
- 09 Mit welchem Gesetz wurde das Familienoberhaupt in Österreich abgeschafft?**
- Mit dem Gleichbehandlungsgesetz von 1979
 - Mit dem Gewaltschutzgesetz von 1997
 - Mit der Familienrechtsreform von 1975
- 10 Wie hieß die erste Frauenministerin Österreichs?**
- Herta Firnberg
 - Johanna Dohnal
 - Heide Schmidt

M Taschenquiz Frauengeschichte II Lösungen

- 01 Was versteht man unter „Frauenfrage“?**
- Frauen, die Fragen stellen
 - Die Frage, die Gretchen Faust stellt
 - Den Kampf um die politische Beteiligung der Frauen
- 02 Welches Dokument wurde in der Französischen Revolution von Olympe de Gouges ergänzt?**
- Die Kriegserklärung
 - Die Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte
 - Das Todesurteil des Königs
- 03 Welches Buch hat die Frauenrechtlerin Mary Shelley-Wollstonecraft verfasst?**
- Frankenstein
 - Shining
 - Dracula
- 04 Was versteht man unter „Suffragetten“?**
- Frauenbewegung in England, die auch vor unkonventionellen Mitteln nicht zurückschreckte.
 - Bestimmte Schiffsmodelle
 - Schauspieler/innen
- 05 Wann wurde das allgemeine, gleiche, geheime und direkte Wahlrecht für Männer und Frauen in Österreich eingeführt?**
- 1961
 - 1918
 - 1907
- 06 Wer gehörte nicht zu den ersten acht weiblichen Abgeordneten im österreichischen Parlament?**
- Rosa Mayreder
 - Adelheid Popp
 - Therese Schlesinger
- 07 Wann gab es zum ersten Mal eine Frauenpartei in Österreich?**
- In der Ära Kreisky
 - In der Ersten Republik
 - Zur Zeit der schwarz-blauen Koalition
- 08 Was war der „Paukenschlag“ von Bruno Kreisky?**
- Eine erst später veröffentlichte Komposition
 - Die Berufung von vier Staatssekretärinnen in die Regierung
 - Das Bekenntnis zu mehr Schulden um damit Arbeitsplätze zu retten
- 09 Mit welchem Gesetz wurde das Familienoberhaupt in Österreich abgeschafft?**
- Mit dem Gleichbehandlungsgesetz von 1979
 - Mit dem Gewaltschutzgesetz von 1997
 - Mit der Familienrechtsreform von 1975
- 10 Wie hieß die erste Frauenministerin Österreichs?**
- Herta Firnberg
 - Johanna Dohnal
 - Heide Schmidt

AUTORINNEN

Irene Ecker



Lehramtsstudium der Geschichte und Germanistik an der Universität Wien. BHS-Lehrerin an der HTL Wien 10, Etnenreichg. 54, Betreuungslehrerin für Deutsch und Geschichte für die fachdidaktische und schulpraktische Ausbildung, Universitätslektorin im Bereich Fachdidaktik Geschichte an der Universität Wien.

Supervisorin, Coach auf der ÖVS-Liste und eingetragene Mediatorin. ARGE-Leiterin für Geschichte und Politische Bildung im HTL-Bereich österreichweit.

Sabine Mandl



Studium der Politikwissenschaft, Publizistik und Kommunikationswissenschaft, UNI Wien.

2000-2006 Aufbau und Leitung der Servicestelle Politische Bildung (Vorgängerin des Zentrum *polis* – Politik lernen in der Schule). 2006 Ausbildung zur Trainerin für Erwachsenenbildung am WIFI.

2006-2009 Babykarenz; Entwicklung eines europäischen Jugendprojektes zum interkulturellen Austausch und besseren Verständnis. Seit 2009 Mitarbeiterin am Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte mit Schwerpunkt Frauenrechte.

Seit 2002 Lektorin am Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte „Kurs Politische Bildung“, Schwerpunktthemen: Frauenrechte, Medien und Politik.

Anhang

Glossar

Literaturverzeichnis

Tabellen und Grafiken

GLOSSAR

Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Teilzeit- und Leiharbeit, befristete oder geringfügige Beschäftigung, Telearbeit, Arbeit auf Abruf und scheinselfständige Beschäftigung.

http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d37/Frauen_Bericht.pdf (05/08/10)

Chancengleichheit

Fehlen geschlechtsbedingter Barrieren, die einer gleichberechtigten Teilnahme am wirtschaftlichen, politischen, sozialen Leben im Wege stehen. In der exakten Definition ist echte Chancengleichheit jener Zustand, indem die Gleichstellung bereits verwirklicht ist. http://www.netzwerk-frauenberatung.at/klara/dokumente/arbeitsmappe/grundkurs_gender/grundkurs_gender.pdf (05/08/10)

Erste Frauenpartei in Österreich: 1929 kam es zur Gründung der ersten Österreichischen Frauenpartei (ÖFP), ausgehend von der bürgerlichen Frauenbewegung. Das Programm sah Frauen als Vertreterinnen der Friedensidee, Frauen sollen gleichberechtigt sein und zu größerer Anteilnahme am öffentlichen Leben angeregt werden.

Existenzsicherung

... die Befriedigung der notwendigen materiellen Grundbedürfnisse.

Gender

Sozial-kulturell konstruiertes Geschlecht zwischen Frauen und Männern, beispielsweise Rollenverhalten. Gender ist nicht „natürlich“, kann sich im Laufe der Zeit ändern und wird sowohl innerhalb einer Kultur als auch in verschiedenen Kulturen unterschiedlich konstruiert. Relevant ist die Unterscheidung zwischen Gender (sozialem Geschlecht) und Sex (biologisches Geschlecht) vor allem im Hinblick auf die mit den Begriffen Frau / Mann bzw. weiblich / männlich verbundenen Erwartungen und Zuschreibungen. Oft werden soziale Unterschiede zwischen den Geschlechtern nachträglich „naturalisiert“, d.h. auf das biologische Geschlecht zurückgeführt. http://www.netzwerk-frauenberatung.at/klara/dokumente/arbeitsmappe/grundkurs_gender/grundkurs_gender.pdf (05/08/10)

Gender Pay Gap

Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Siehe Theorieteil, „Einkommensunterschiede anhaltend hoch“.

Geschlechterrollen / geschlechtsspezifische Rollenmuster

Soziokulturell vermittelte, verfestigte Erwartungen und Annahmen darüber, wie Frauen und Männer sich zu verhalten haben und welche Verantwortungen, Rechte und Pflichten sie auf Grund ihres Geschlechts wahrzunehmen haben.

http://www.netzwerk-frauenberatung.at/klara/dokumente/arbeitsmappe/grundkurs_gender/grundkurs_gender.pdf (05/08/10)

Geschlechtssensible Berufsorientierung

... zielt auf eine Erweiterung der Handlungsspielräume von Mädchen und Buben, hier in Hinblick auf das Berufswahlspektrum. Geschlechtssensible Berufsorientierung ist sich der Auswirkungen geschlechtsspezifischer Sozialisation gewahr und bietet Mädchen und Buben bewusst Informationen und Identifikationsmodelle auch abseits der traditionellen Geschlechterrollen.

<http://www.gender.schule.at/index.php?&modul=glossar&what=suchergebnisse&TITEL=Glossar&st=G> (05/08/10)

Geschlechtssensible Pädagogik

... zielt darauf ab, die Handlungsspielräume der Mädchen und Buben (auch für ihr künftiges Leben als Erwachsene) zu erweitern. Als Teil der alltäglichen Beziehung zwischen Lehrpersonen und Schüler/innen drückt sie eine persönliche Haltung aus, die davon ausgeht, dass alles menschliche Handeln, Denken und Tun geschlechtsspezifisch geprägt ist. Aufgabe von Lehrer/innen ist es, für die Herstellung gleicher Lernchancen für beide Geschlechter zu sorgen, wobei ‚gleich‘ je nach Geschlecht etwas sehr Unterschiedliches bedeuten kann. Diesen Umstand zu reflektieren bedeutet, geschlechtssensibel zu sein.

<http://www.gender.schule.at/index.php?&modul=glossar&what=suchergebnisse&TITEL=Glossar&st=G> (05/08/10)

Median

Alle Einkommensbezieher/innen einer Gruppe werden nach der Höhe ihres Einkommens geordnet. Der Median ist jener Wert, unter bzw. über dem das Einkommen von jeweils der Hälfte der Einkommensbezieher/innen liegt. Der Vorteil des Medians besteht darin, dass ihn extrem hohe bzw. niedrige Einkommensfälle nicht beeinflussen.

<http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=26402> (05/08/10)

Paukenschlag: 1979 Beginn der

Institutionalisierung der Frauenpolitik in Österreich. Bundeskanzler Bruno Kreisky setzte vier Staatssekretärinnen ein. Besonders wichtig für die Frauen war die Einrichtung des Staatssekretariats für allgemeine Frauenfragen mit Johanna Dohnal als erster Staatssekretärin.

Segregation des Arbeitsmarktes, horizontal

Konzentration von Frauen und Männern in unterschiedlichen Sektoren und Berufen.

Segregation des Arbeitsmarktes, vertikal

Konzentration von Frauen und Männern auf unterschiedlicher Hierarchieebene innerhalb einzelner Berufsfelder.

LITERATURVERZEICHNIS

Bundesministerium für Unterricht und Kultur (1999). Leitfaden für gendergerechte Darstellung von Männern und Frauen in Unterrichtsmitteln. Wien.

Online unter: http://www.eduhi.at/dl/Leitfaden_Unterrichtsmittel.pdf (10/08/10)

Ellmeier, Andrea (2006). Frauenpolitik. Zur Geschichte emanzipatorischer Politik und Praxis (in der Ersten Welt). Am Beispiel Österreich. In: Informationen zur Politischen Bildung 26. 5-26.

Gehmacher, Johanna (1998). „Völkische Frauenbewegung“. Wien.

Hans Böckler Stiftung (Hg.). Frauenrollen im Wandel, Gleiche Chancen – doppelter Gewinn. Düsseldorf (= workshop zukunft. Themenheft 11). Online unter: <http://www.workshop-zukunft.de> (05/08/10)

Heise, Elke (2000). Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen. In: Zeitschrift für Sprache und Kognition 19 (1/2). 3-13.

Krammer, Reinhard et al. (2008). Die durch politische Bildung zu erwerbenden Kompetenzen. Ein Kompetenz-Strukturmodell. Short Summary. Langfassung. www.didactics.eu/fileadmin/pdf/Kompetenzmodell_Politische_Bildung.pdf (10/08/2010).

Lange, Sigrid (Hg.) (1992). Ob die Weiber Menschen sind. Geschlechterdebatten um 1800. Leipzig.

Mixa, Elisabeth; Malleier, Elisabeth; Springer-Kremser, Marianne; Birhan, Ingvild (Hg.) (1996). Körper- Geschlecht- Geschichte. Wien.

Servicestelle Politische Bildung (Hg.) (2004). Frauensache Politik. In: Infoblatt der Servicestelle Politische Bildung Nr. 1. Wien. Online unter: http://www.mathe-online.at/mni/seminare/gender/ib_gesamt_endversion.pdf (10/08/10)

Stahlberg, Dagmar; Sczesny, Sabine (2001). Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau 52(3). 131-140.

Steininger, Barbara (2000). Feminisierung der Demokratie? Frauen und politische Partizipation. In: Pelinka, Anton; Plasser, Fritz; Meixner, Wolfgang (Hg.). Die Zukunft der österreichischen Demokratie. Trends. Prognosen. Szenarien. (Schriftenreihe des Zentrums für Angewandte Politikforschung, Band 22) Wien. 141-167.

Online unter: <http://www.demokratiezentrum.org/fileadmin/media/pdf/steininger.pdf> (10/08/10)

Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte (Hg.).

Verschiedene Berufs- und Lebenswege. Online unter: <http://www.genderundschule.de> (05/08/10).

Von Honegger, Claudia; Heinz, Bettina (1984). Listen der Ohnmacht. Zur Sozialgeschichte weiblicher Widerstandsformen. Frankfurt am Main.

Zentrum polis – Politik Lernen in der Schule (2007). Baustelle Geschlechtergerechtigkeit. (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur Nr. 4) Wien.

Online unter: <http://www.politik-lernen.at/content/site/gratisshop/shop.item/105386.html> (10/08/10)

<http://www.arbeiterkammer.at> (05/08/10)

<http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/ueberblick/frauenzeittafel.xml> (05/08/10)

http://www.frauenratgeberin.at/cms/frauenratgeberin/stichwort_detail.htm (05/08/10)

http://www.parlament.gv.at/LI/ZUSDATEIEN/Frauen_im_Parlament_Portal.shtml (10/08/10)

<http://www.parlinkom.gv.at/WW/NR/STAT/FRAU/ENTW/entwfrauenanteil.shtml> (10/08/10)

<http://www.parlinkom.gv.at/> (22/09/10)

http://www2.onb.ac.at/ariadne/projekte/frauen_waehlet/nebRaum10a.html (10/08/10)

TABELLEN UND GRAFIKEN

Tabelle 1, Seite 51: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2006.

Grafik 1, Seite 10: Wirtschaftskammern Österreichs 2009

Grafik 2, Seite 10: Wirtschaftskammern Österreichs 2009

Grafik 3, Seite 10: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur 2007

Grafik 4, Seite 10: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur 2007

Grafik 5, Seite 11: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2006

Grafik 6, Seite 11: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2006

Grafik 7, Seite 11: http://www.dnet.at/elis/Tabellen/Krise/vollzeit_teilzeit_aktuell.pdf (08/08/10)

Grafik 8, Seite 13: Bundeskanzleramt 2008

Grafik 9, Seite 13: Bundeskanzleramt 2008

Grafik 10, Seite 14 : Nach einem Interview mit Margit Schratzenstaller, <http://diestandard.at/1231151463477/Kommentar-Frauen-tragen-die-Hauptlast-der-unbezahlten-Arbeit> (10/08/10); vgl. dazu auch Arbeiterkammer 2006, 70.

BILDQUELLE

Bild 1, Seite 61: © <http://www.bildarchivaustria.at/Bildarchiv/745/B8078441T8078445.jpg>